

해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 책임구성 고찰

김 병 준*

목 차

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| I. 서 론 | 3. 연성법(Soft Law)을 통한 기업의 인권 보호 |
| II. 기업과 인권의 관련 문제 | IV. 해외 한국기업의 인권침해행위에 대한 책임귀속 |
| 1. 인권의 범위와 기업의 인권문제 | 1. 국가의 인권보호 책임 |
| 2. 기업의 인권침해 관련 주요 쟁점 | 2. 기업의 인권침해 책임 |
| III. 기업의 인권침해 행위에 대한 규제 가능성 | V. 결 론 |
| 1. 기업의 인권책임에 대한 사법적 규제 동향 | |
| 2. 국제인권규약에 규정된 기업의 인권 보호 | |

I. 서 론

2010년 10월 필리핀 현지 지역 신문에 한국의 한 광산업체가 임금채불 혐의로 고소를 당한 사건이 보도되었다. 신문은 필리핀 민다나오섬 다바오 소재 광산에서 일하던 필리핀 광부 36명이 한국의 광산개발업체인 PMMDI(Philippine Multimining Development Inc.)로부터 장기간의 임금채불과 부당해고를 당한 사건을 소개하며 해당 기업이 한국의 대형 철강 회사(포스코) 하청업체라는 점을 강조하였다.¹⁾ 2012년 8월 미국

* 건국대학교 공공인재대학 강사, 법학박사

1) 필리핀 노동위원회(National Labor Relations Commission)는 PMMDI에게 임금채불에 대해 190만 페소(한화 약 5,200만 원)를 지급하라고 판결명령을 내렸다. 그러나 이후 해당 법인은 채불된 임금을 지급하지 않고 현지에서 사업장을 철수하였

인권단체인 ‘중국노동감시’(China Labor Watch)는 중국 광둥성 후이저우 소재 삼성전자의 현지 하청업체인 HEG일렉트로닉스(중국어명 海格国利电子)의 불법 아동노동 행위 사실을 폭로하였다. 이 단체는 보고서에서 삼성전자의 중국 현지공장이 16세 미만의 미성년자를 고용하고 있었으며, 이는 아동노동을 금지한 중국의 노동법을 위반하고 있음을 지적하였다.²⁾

이처럼 해외진출 한국기업 또는 한국기업의 하청업체들의 저임금, 임금체불, 부당해고와 같은 현지법 위반과 노사중재 기구들의 결정을 무시하는 행위 등에 대한 기사들을 그리 어렵지 않게 접할 수 있다. 특히 이러한 불법행위들이 점차 강제노동, 아동노동, 고용차별과 같은 인권침해 문제로까지 확대되면서 우리나라 기업에 대한 현지 지역사회와 대외 이미지에 부정적인 영향을 미치고 있다.³⁾ 그러나 이에 대한 해결책은 쉽지 않다. 일반적으로 기업은 기업 설립의 기반을 두고 있는 국가의 국내법에 따르기 때문에 관할지역 정부의 통제와 감독 하에

다(<<http://www.sunstar.com.ph/davao/local-news/36-workers-win-labor-case-vs-korean-firm>>, 검색일 : 2013.4.5).

2) <<http://www.chinalaborwatch.org/news/new-416.html>>, 검색일 : 2013.4.5. 지난 2월 프랑스 인권 및 소비자 NGO단체인 Peuple-Solidarité(국민연대), Sherpa, Indecosa-CGT는 삼성전자의 중국현지 하청업체에서 나타난 과도한 초과 근무, 아동노동, 보건 및 안전의 기본 규칙 위반 등은 삼성이 브랜드 광고에 주장하는 윤리규정 공약을 어기고 있는 것으로, 이는 프랑스 소비자들을 속인 것이라며 프랑스 법원에 소송을 제기하였다(<<http://www.peuples-solidaires.org/peuples-solidaires-et-deux-autres-organisations-portent-plainte-contre-samsung-accusee-de-bafouer-ses-engagements-ethiques-en-chine>>, 검색일 : 2013.4.5).

3) 국내 NGO 단체들이 2011년에 작성한 “아시아지역 한국기업의 인권침해 사례 및 대응방안 모색 - 해외한국기업 피해사례 증언” 보고서는 해외 한국기업의 인권침해 사례를 구체적으로 설명하고 있다. 한국기업의 인권침해 형태로 노조해체, 저임금, 임금체불, 부당해고 등과 같은 직접적인 인권침해와 개발지역에 대한 현지 정부의 원주민 강제이주, 폭력적 공권력 행사 등을 목인하는 간접적인 인권침해 등을 보고하고 있다(국제민주연대, 아시아지역 한국기업의 인권침해 사례 및 대응방안 모색 - 해외한국기업 피해사례 증언(2011) 참조).

있다. 때문에 기업이 설립지 이외의 장소에서 활동하는 경우 이에 대한 통제가 쉽지 않다. 더욱이 여러 나라에 걸쳐 기업활동을 하는 ‘초국경적 기업’(Transnational Corporation, 이하 “TNC”이라 함)⁴⁾은 본사와 현지법인의 국적이 다르기 때문에 법적으로는 분리된 각각 독립된 기업으로 볼 수 있다.

TNC의 해외 계열사에 대한 사법적 판단은 기업 본사 소재 정부의 사법적 관할권에서 사실상 벗어나 있다. 때문에 국적이 다른 해외 계열기업의 인권침해문제에 대해 모기업(parent company)에게 책임을 묻는 문제와 하청업체에서 발생하는 인권침해 문제에 대해 원청업체에 직접적인 규제의 적용은 쉽지 않다. 더구나 해외 기업의 자국유치에 목마른 저개발국, 개발도상국들은 기업 유치를 위해 오히려 규제 강화보다는 규제 완화의 태도를 보이고 있다. 이러한 상황은 TNC의 규제와 관련해 각 당사국의 서로 상이한 입장을 가질 수도 있다. 결국 TNC의 문제는 오늘날 국제화시대에 부각되고 있는 쟁점임에는 틀림없으나 이에 대한 통제나 법적 책임은 그에 맞는 대처를 하지 못하고 있다. 그만큼 해외진출 한국기업의 인권침해도 TNC의 보편적 현상으로 나타나고 있는 것이다.

그러나 인권의 존중은 인간의 자유 증진과 보호를 위한 기본원칙이다. 인권보호의 의무는 단순히 국가의 정치적·도덕적 의무가 아니라 보편적이고 법적인 의무를 부과하는 강행규범인 것이다. 과거 인권보호

4) 오늘날 세계경제에서 여러 나라에 걸쳐 활동하는 기업을 지칭하는 ‘다국적 기업’(Multinational Corporation)은 ‘초국경적 기업’(Transnational Corporation)으로 재정의해야 할 필요성이 있다. 다국적 기업이란 용어는 다중 국적을 가진 기업이라는 의미로 밖에 전달되지 못한다. 그에 비해 초국경적 기업은 본국의 기반을 넘어서서 국경을 초월한 활동을 하는 기업이라는 의미로 오늘날 글로벌 기업의 활동형태로 볼 때 좀 더 정확한 개념이라고 할 수 있다. UN은 1986년 ‘초국경적 기업에 관한 UN 행동강령’(The United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations)에서 초국경적 기업(TNC)이라는 명칭을 사용한 이후 초국경적 기업이란 용어를 현재 공식적으로 사용하고 있다(UNCTC Publications, *The United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, E.86.II.A.15 ST/CTC/SER.A/4(New York: United Nations, 1986) 참조).

의 책임을 각 국가의 의무나 책임으로 보고, 사인에 의한 인권침해는 법적 고려의 대상이 되지 않았으나 이러한 이유들은 오늘날 사인(정확히 말해 기업)에 의한 인권침해를 방지하게 만들었다. 때문에 인권의 문제는 단순히 각 나라의 국내법의 관할 대상에서 논의하기보다는 보편적 인권규범의 정신에 입각한 해석 안에서 논의해야 한다. 특히 해외 하청업체에서 발생하는 인권문제는 국내기업이 직접적인 인권침해의 주체는 아니지만, 하청업체를 통해 기업이 이익을 얻었다면 기업 공급망의 관리적 측면에서 그 책임을 벗어날 수 없을 것이다.

이에 본 연구는 기업의 인권침해 문제에서 나타난 주요 쟁점과 특히 TNC에 의해 나타나고 있는 직·간접적인 인권침해에 대한 책임 가능성을 살펴보고자 한다. 그리고 이를 기초하여 해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 책임구성을 검토하고자 한다. 이러한 책임구성의 논의는 인권의 사회적 규범력 확보와 강화로 작용할 수 있기에 국가와 기업 모두에게 실질적 인권보장의 측면에서 필요할 것이다.

II. 기업과 인권의 관련 문제

1. 인권의 범위와 기업의 인권문제

개인의 자유와 권리에 있어 가장 큰 영향을 미치는 행위자는 국가다. 전통국제법상의 원칙들은 이러한 시각으로 인권의 보호와 존중을 국가의 의무나 책임으로 보았다. 그러나 이러한 태도는 기업의 인권문제에 대한 통제 부실로 나타나 오히려 인권침해의 가장 직접적인 당사자인 기업의 인권책임 회피를 정당화시키고 있다.⁵⁾ 오늘날 인권의 문제는

5) Ilias Bantekas, "Corporate Social Responsibility in International Law", *Boston University International Law Journal* Vol. 22(2004), 309-310쪽.

개인과 국가의 관계뿐만 아니라 개인과 기업의 관계에서도 중요한 쟁점으로 부각되고 있다. 오히려 국가의 역할보다 기업에게 요구하는 인권 보호의 역할 설정을 더 요구하고 있다.

기업과 인권의 관계는 우선 기업이 이윤 극대화라는 경영정책을 수립하고 이러한 정책을 수행하는 과정에서 발생할 수 있는 저임금, 아동노동, 과도한 초과근무 등 기업의 노동자가 보장받아야 할 노동조건의 위반을 제기할 수 있다. 광산·유전 등 천연자원의 개발과 관련한 환경훼손 문제 등을 일으켜 인간이 당연히 누려야 할 신체적·정신적 건강에 위협이 되는 문제를 일으키기도 한다. 또한 기업에 의한 인권문제는 기업 단독 행위로 인권침해가 일어나기도 하지만 현지 정부의 묵인 하에 또는 현지 정부와 공모하여 노동운동의 탄압, 원주민의 강제이주 등과 같은 인권침해가 일어나기도 한다. 그리고 국제인도법상의 범죄행위에 직·간접적으로 연관됨으로써 반인권적 행위를 하게 되는 형태도 있다.⁶⁾ 이처럼 오늘날 기업의 인권문제는 다양한 방법을 통해 광범위한 대상으로 확대되고 있다는 점에서 더욱 주목할 수 있다.

특히, TNC의 경우 그 구성기업들의 국적이 서로 다르기 때문에 현존하는 규제 제도의 법적 허점을 이용하며, TNC는 인권침해에 직접적인 관련성이 없음을 주장한다. 하지만 TNC에 의한 직접적인 침해뿐만 아니라 간접적인 침해(침해를 돕는 행위뿐만 아니라 침해에 대한 침묵까지도)도 결국은 기업의 책임성 정도의 차이일 뿐 인권을 침해하는 TNC의 불법적인 행위임은 다를 바 없다.⁷⁾ 오늘날 TNC의 연간 매출액은 웬만한 국가들의 GDP보다 더 높다는 것은 놀라운 사실도 아니다.⁸⁾ 그

6) 김기영, “국제통상질서상 다국적기업의 인권보장에 관한 소론”, 법조 제54권 제10호(법조협회, 2005), 135-136쪽.

7) Surya Deva, “Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where From Here?”, *Connecticut Journal of International Law* Vol. 19(2003), 8쪽.

8) 2012년 기준 미국의 글로벌 석유화학기업인 엑슨모빌(Exxon Mobil)의 매출총액

만큼 TNC는 거대자본을 앞세워 주권국가의 권한을 상회하는 권력을 행사하고 있으며 세계화의 가속화는 이러한 TNC의 영향력을 더욱 증대시키고 있다. 전 세계 다수의 국가들에서 활동하는 TNC는 본국과 투자유치국(host country)의 경제뿐만 아니라 정치·사회 분야 등에까지 광범위하게 영향을 미치고 있다.⁹⁾ 그러나 국가 등 공적 주체들로부터 사적 주체로의 권력 이동이 급격히 이루어지고 있는 반면, TNC와 같은 사적 주체들에게 책임의 이전은 제대로 이루어지지 못하고 있다. 이러한 가운데 인권유린의 가능성은 높아지고, 기업의 인권침해의 문제들이 발생되고 있는 것이다.¹⁰⁾

원칙적으로 TNC는 국내법의 대상이며 국제법 아래 의무와 권리의 대상이 되지 않는다. 그러나 현실에 있어 TNC는 이미 다양한 형태로 국제법상 권리와 의무의 주체가 되고 있다.¹¹⁾ 국제사회의 조약과 국제기구들은 이미 TNC에게 국제법인격을 부여하고 있으며, 이러한 기반을 바탕으로 TNC의 활동에 대한 통제를 시도하고 있다.¹²⁾ 기업에 대한

(4,529억 달러)과 글로벌 유통기업인 월마트(Wal-Mart Stores)의 매출총액(4,469억 달러)을 넘는 국가는 같은 해 국제통화기금(IMF)이 집계한 국가별 GDP 100위까지 순위 중 30개 국가 밖에 없었다. 이들 TNC들의 연간 매출액은 벨기에(4,186억 달러)·필리핀(4,119억 달러)·스웨덴(3,899억 달러)·싱가포르(3,275억 달러) 등 보다 많았다(2012년 미국 종합경제지 포춘(Fortune)의 자료와 같은 년도 국제통화기금(IMF)의 자료를 참고해 비교함)(http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2012/full_list); (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/index.aspx>), 검색일 : 2013.4.5).

- 9) Lori F. Damrosch/Louis Henkin/Sean D. Murphy/Hans Smit, *International Law: Cases and Materials* (New York: West Publishing Co., 2009), 481-482쪽.
- 10) 홍성필, “다국적기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로”, *인권과 정의 통권 384호*(대한변호사협회, 2008), 40쪽.
- 11) 예를 들어, ‘양자 간 투자보호협정’(Bilateral Investment Treaty)은 최혜국대우, 내국민대우, 국유화의 경우 무차별·적절한 보상의 제공 등을 통해 TNC를 일정한 실정법상의 권리 주체로 인정하고 있다(박선옥 외 3인, *공생발전 실현을 위한 국제적 동향 분석*(서울: 한국법제연구원, 2011), 119쪽).
- 12) 1973년 UN의 ‘아파트헤이트 범죄의 진압과 처벌에 관한 국제협약’(International Convention on the Suppression and Punishment of the Crime of Apartheid),

국제법상의 주체성은 인권의 국제적 보호의 측면에서 특히 중요한 의의를 가진다. 기업이 국제법의 객체라는 소극적 지위에서 벗어나 국제법상 일정한 범위 내에서 의무의 주체가 될 수 있는 법인격을 가지고 있다면 보편적 인권보장의 측면에서 새로운 규율 대상으로 기업의 인권 문제를 다룰 수 있는 것이다.¹³⁾

2. 기업의 인권침해 관련 주요 쟁점

2.1 상당한 주의(due diligence)

기업의 인권문제에서 기업은 인권침해의 가장 직접적인 관계자이다. 때문에 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 이를 방지하고 완화해야하는 기업의 책임으로 기업의 ‘상당한 주의’(due diligence)는 기업의 인권 의지와 관련해 가장 먼저 이해해야 하는 부분이다. 인권보호의 보편적 의무를 외면한 기업의 ‘부작위’는 결국 인권침해의 원인을 제공하기 때문에 기업의 ‘상당한 주의’는 인권을 존중해야 할 의무가 기업 스스로에게 있음을 분명히 하는 전제조건이다.

이러한 점에서 국제기구들은 기업에게 인권에 대한 ‘상당한 주의’를

1996년 아메리카 국가기구(Organization of American States, 미주기구)의 ‘부패 방지미주협약’(Inter-American Convention Against Corruption), 1997년 OECD의 ‘국제상거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물방지 협약’(Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions), 1999년 유럽평의회(Council of Europe)의 ‘부패에 관한 형법 협약’(Criminal Law Convention on Corruption), 2003년 UN 총회에서 채택된 ‘UN부패방지협약’(United Nations Convention Against Corruption) 등 일련의 다자조약들은 법인이 국제범죄를 행할 수 있고 국가는 이를 규율할 수 있음을 보여주고 있다.

13) 말콤 쇼(Malcolm Shaw)는 전쟁범죄, 해적행위와 대량학살과 같은 처벌이 개인의 국제법상 의무로 적용되는 것과 마찬가지로 TNC 역시 국제 사인(私人)으로 국제법상 법인격 대상(국제법상 의무 주체)으로 받아들여져야 한다고 주장한다(Malcolm N. Shaw, *International Law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2008), 262쪽).

강조하고 있으며, 이를 기업의 인권책임으로 요구하고 있다. TNC에 관한 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 기업을 사실상 인권문제 전반에 영향을 미칠 수 있는 존재로 보며, 기업에게 ‘상당한 주의’를 강조하고 있다. 동 가이드라인은 이를 위해 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고, 그 평가 측정 결과에 대한 조치를 요구하고 있다.¹⁴⁾ 또한 UN인권이사회의 ‘보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크’(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights)에서도 기업의 인권관련 위험을 파악하고 해결하기 위한 기업의 책임으로 기업의 인권침해 요소에 대한 ‘상당한 주의’의 실행을 요구하고 있다.¹⁵⁾

기업의 ‘상당한 주의’는 기업 자체의 직접적인 인권침해뿐만 아니라 기업이 다른 집단의 인권에 부정적 영향을 미치는 간접적인 인권침해의 문제(예컨대 인권침해의 연루 또는 공모)까지 예방적 차원의 효과를 가질 수 있다. 나아가 기업의 인권침해 문제가 이미 발생하였을 경우 기업은 이를 중단하거나 완화하는 필요한 조치를 취해야 한다. 이때 기업이 인권침해를 방지하거나 파악해야 하는 책임으로 ‘상당한 주의’는 이러한 인권침해의 중단과 완화의 요건으로 역할을 할 수 있는 것이다.¹⁶⁾

14) OECD Publications, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition* (Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2011), 31-34쪽.

15) UN Publications, *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, A/HRC/8/5(New York: United Nations, 2008), 17-18쪽.

16) UN인권이사회의 ‘기업과 인권에 대한 이행 지침: UN의 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행’(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework) 보고서는 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고, 인권에 부정적인 영향을 주거나 기여한 기업의 행동에 책임을 지는 것을 기업의 ‘상당한 주의’로 설명하고 있다(UN Publications, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, A/HRC/17/31(New York: United Nations, 2011), 16쪽).

2.2 공모의 회피(avoidance of complicity)

기업의 인권침해문제에서 오늘날 가장 많이 나타나고 있는 인권유린의 형태는 하청업체나 협력업체 더 나아가 현지국 정부에서 일어나는 인권침해의 ‘공모’(complicity)를 말할 수 있다. 코피 아난(Kofi Annan) UN 사무총장의 제안으로 마련된 ‘UN 글로벌 콤팩트’(United Nations Global Compact)는 기업의 인권 원칙에서 기업의 작위와 부작위가 인권침해를 돕는 것과, 기업의 작위와 부작위가 그러한 도움을 제공한다는 사실을 인지하는 것을 인권침해의 ‘공모’로 설명하고 있다.¹⁷⁾ 이러한 기업의 공모 유형에 대해 앤드류 클래팸(Andrew Clapham)은 직접, 간접 및 침묵의 공모(Direct, Indirect and Silent Complicity)로 구체적으로 설명하고 있다. 기업의 지원이나 협력이 인권침해를 발생시킨다는 것을 인지하고 있는 ‘직접적 기업 공모’(Direct Corporate Complicity), 간접적인 공모로 타 주체들에 의한 인권침해로 인해 기업이 사업적 이익을 얻는다는 간접적 기업 공모로 볼 수 있는 ‘수혜적 기업 공모’(Beneficial Corporate Complicity), 그리고 투자유치국 정부의 인권침해 사실을 인지하고 있지만 해당 사실에 문제제기를 하지 않는 ‘묵인의 공모’(Silent Complicity) 등으로 구분하고 있다.¹⁸⁾

특히, TNC의 인권침해 공모의 형태는 ‘직접적 기업 공모’만큼 ‘수혜적 기업 공모’와 ‘묵인의 공모’를 주목할 필요가 있다. ‘수혜적 공모’는 기업이 인권침해의 직접적 주체는 아니지만, 하청업체나 협력업체와의 거래를 통해 TNC가 이익을 얻었다면 원청기업 역시 책임이 있다는 것이다.¹⁹⁾ 또한 공권력이 기업활동에 대한 평화로운 항의집회를 진압

17) <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>>, 검색일 : 2013.4.5.

18) Andrew Clapham/Scott Jerbi, “Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses”, *Hastings International and Comparative Law Review* Vol. 24(2001), 341-348쪽.

하거나 기업시설을 보호하기 위해 폭력을 행사할 때 인권침해의 직접적인 주체는 국가이지만 이로부터 이익을 얻는 기업 역시 수혜적 공모가 될 수 있다.²⁰⁾ 반면 ‘목인의 공모’는 투자유치국 정부의 인권침해 사실을 인지하고 있지만 해당 사실에 침묵하는 것이다. 해당 기업이 특별한 이익을 얻는 것은 아니지만, 인권침해 사실을 침묵하거나 묵인함으로써 결과적으로 인권침해가 계속 지속되도록 만들었기 때문에 책임 정도의 차이만 있을 뿐 암묵적 공모행위로 볼 수 있다. 이러한 목인의 공모 책임에 대해 광범위한 책임 부과로 기업활동의 위축을 우려하기도 하지만 목인의 공모는 기업에게 도덕적 기업 행위 차원에서 인권보호에 대한 가능성을 기대하고 있으므로 인권침해에 대한 기업의 침묵은 비난의 대상이 될 수 있다.²¹⁾ 나아가 인권보호의 근본적 목적이 훼손되지 않아야 한다는 점에서 기업에게 인권침해 사실에 대한 목인의 공모 회피를 적극적으로 요구할 수 있는 것이다.

이처럼 오늘날 기업의 인권침해는 다양한 형태로 나타나고 있으며, 이는 TNC에게 확장된 인권책임을 요구하는 이유가 되고 있다. 기업의 인권침해 문제는 직접적인 인권침해의 형태나 간접적인 인권침해의 형태나 피해자의 관점에서는 차이가 없다. 따라서 기업이 미치는 인권에 대한 부정적 영향이 다르다고 하더라도 모든 기업은 그들이 어디서 활동하든 상관없이 인권을 동일하게 존중할 책임을 가져야 하는 것이다.

19) 미얀마 유노컬(Unocal) 판결(Nat'l Coalition Gov't of the Union of Burma v. Unocal Inc., 176 F.R.D. 329(N.D. Cal. 1997))에서 캘리포니아 지방법원은 미얀마 정부에 의해 자행된 인권침해 사건에 미국 기업 유노컬이 연루됐다는 사실여부와 상관없이 이를 통해 혜택을 누렸다면 이는 ‘간접’(indirect) 또는 ‘수혜적’(beneficial) 공모로 볼 수 있다고 판단했다(Andrew Clapham/Scott Jerbi, 위의 논문, 346쪽).

20) 정경수, “인권경영이란 무엇인가?”, 인권경영의 이해: 2010년 기업과 인권포럼 보고서(국가인권위원회, 2010), 12쪽.

21) Andrew Clapham/Scott Jerbi, 앞의 논문, 347-348쪽.

2.3 공급망 관리(supply chain management)

TNC의 역외무역에서 ‘공급망 관리’(supply chain management)는 원자재 및 중간재의 생산과 관리로부터 최종 완제품 생산에 걸친 공급 및 물류 등의 기업활동을 모두 망라한 경영관리를 말한다.²²⁾ 오늘날 기업이 직접 관리하는 공급망은 축소되고 국제적 공급망이 확대됨에 따라 해외 공급망 관리에서 발생하는 인권침해의 문제가 점차 부각되고 있다. 중요한 것은 인권침해에 대한 TNC의 사업운영과 관리 책임의 범주가 TNC의 본사 자체에만 머무르지 않는다는 것이다. 이는 TNC 사업운영의 관리가 TNC의 하청업체와 협력업체들까지 포함해 다뤄지고 있기 때문이다. 따라서 해외에서 생산, 유통 등 기업활동을 하고, 생산설비를 소유하고 통제하는 것은 TNC가 해외 하청업체와 협력업체의 인권문제에 대한 일정 부분 책임을 가질 수밖에 없도록 하는 것이다.

공급망 관리의 중요성은 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’에서도 강조되고 있다. 가이드라인은 기업이 공급망에서 발생하는 부정적 영향을 파악한 경우, 기업은 그 영향을 중단하거나 예방하기 위해 필요한 조치를 취하도록 요구하고 있다.²³⁾ 또한 OECD는 천연자원의 불법거래 예방을 목적으로 발표한 ‘분쟁 및 고위험지역 광물자원에 대한 책임 있는 공급망 형성을 위한 OECD 상당한 주의 원칙’(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)에서 공급망 관리는 기업이 인권존중을 돕는 방법이라고 설명하고 있다. 이를 위해 동 원칙은 공급망 내의 투명성 강화를

22) 국가인권위원회, “기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구”(연구용역보고서, 2012), 34쪽.

23) OECD Publications, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition*, 24쪽.

통한 책임있는 광물자원의 거래를 그 목적으로, 인권보호를 위한 하청 업체와의 협력 강화와 전 세계 광물자원의 공급망에 대한 관리 책임의 실천을 TNC에게 요구하고 있다.²⁴⁾ 이러한 OECD의 영향으로 미국은 ‘분쟁광물’(conflict minerals) 사용에 대한 기업보고를 의무화한 ‘도드-프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자보호법’(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)²⁵⁾을 통해 기업들에게 내전 등 분쟁을 겪고 있는 국가에서 비정상적인 방법으로 생산되는 광물의 사용을 금지함으로써 기업 공급망의 규제를 통한 기업의 인권보호를 도모하고 있다.²⁶⁾

기업 공급망 내의 인권침해와 같은 부정적 영향에 대한 책임은 오늘날 TNC의 인권보호 영역에 새로운 쟁점으로 부각되고 있다. 이는 기업에게 기업 내부뿐만 아니라 외부의 공급망 대해서도 앞에서 살펴본 ‘상당한 주의’와 ‘공모의 회피’의 의무를 지우고 있는 점에서 주목해야 할 점이다. 특히 인권침해의 위험이 주로 저개발국과 개발도상국에서 높기 때문에 인권의 보호와 존중의 측면에서라도 해외 지역 공급망에 대한 지속적인 관리는 필수적일 것이다.

24) OECD Publications, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas-Second Edition* (Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2013), 12쪽.

25) 동법 제1502조 규정에 따르면 미국 증시에 상장거래 되는 모든 기업들은 제품 제조에 사용된 광물의 출처를 기업 연차보고서에 공시하도록 규정하고 있다. Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Public Law 111-203(2010), stat.2213-2214.

26) 미국 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)는 2010년 12월에 발표된 분쟁광물 규제안(초안)을 2012년 8월 22일 최종 승인하였다. 최종안은 2012년 9월 12일 연방관보에 확정 게시되었다.

Ⅲ. 기업의 인권침해 행위에 대한 규제 가능성

1. 기업의 인권책임에 대한 사법적 규제 동향

오늘날 인권의 보호 영역에 관한 국제규범은 인권침해에 대한 책임의 대상으로 주로 국가와 개인을 그 대상으로 하고 있다. 국가는 조약 또는 관습법에 정의된 인권의 모든 범위에 걸쳐 인권보호의 의무 이행자로서의 역할을 담당한다. 반면 개인의 인권 책임은 주로 이보다 훨씬 좁은 범위에서 인권보호의 의무 이행자로 적용되고 있는 것이 사실이다.²⁷⁾ 그러나 기업의 인권침해 행위에 대한 책임 가능성의 경우는 국가와 개인에 비해 불명확하다. 즉, 인권에 관한 국제적 의무를 기업이 지기 위한 일정한 법적 상황이 존재하지 않는 이상 인권침해의 책임을 기업에게 부과하는 것은 어려운 일이다.

때문에 이러한 차원에서 기업의 책임을 고려하려는 국제사회의 변화된 태도들은 오늘날 기업의 의무를 찬성하는 뚜렷한 동향을 보여주고 있다. 그 시작은 제2차 세계대전 전범기업 판결들을 통해 먼저 확인할 수 있다. 연합군 전시통제법(Control Council law) 제10조에 의한 이른바 제2차 뉘른베르크 재판으로 불린 후속재판에서 독일의 기업들은 전쟁 범죄와 반인륜적 범죄에 가담한 이유로 기소되었다. 무기 생산을 통해 히틀러 정권을 도운 방위산업인 크루프(Krupp GmbH)사에 대한 판결에서 미국 군정 법원은 점령지 수용소에서 강제노동을 이유로 크루프사의 경영진뿐만 아니라, 기업 자체의 법률적 책임을 인정하여 크루프사의 재산몰수를 선고 하였다(The Case of Krupp Trial).²⁸⁾ 프랑스 군정 법원

27) Steven R. Ratner, "Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility", *Yale Law Journal* Vol. 111(2001), 461쪽.

28) United Nations War Crimes Commission, *Law Reports of Trials of War Criminals* Vol. 10(London, 1949), 69-181쪽; <http://www.loc.gov/rr/frd/Military_Law/pdf/Law-Reports_Vol-10.pdf>, 검색일 : 2013.4.5.

또한 군수업체 간부였던 헤르만 로에츨링(Hermann Roechling)에게 강제노동 혐의에 대한 유죄판결을 내렸으며(The Roechling Case),²⁹⁾ 영국 군사법원은 자신들이 생산한 가스가 강제수용소 죄수들에게 사용될 것을 알면서도 독일 정부에 지클론 B(Zyklon B 독가스)를 공급하였던 기업인들을 인도에 반한 죄(Crime against humanity)로 처벌하였다(The Zyklon B Case).³⁰⁾

제2차 세계대전 전범기업들의 처벌 전례로 인해 기업에게 국제위법 행위에 대한 책임을 묻는 것에 대해 국제사회에는 폭넓은 공감대가 형성되었다. 이러한 영향은 1998년 국제형사재판소(International Criminal Court, 이하 “ICC”이라 함) 설립을 위한 로마규정 초안에 기업에 대한 관할권 규정의 언급으로까지 나타났다.³¹⁾ 최종안에는 기업에 대한 관할권 내용이 삭제되었으나,³²⁾ 기업의 국제범죄 행위 통제를 위해서 ICC의 관할권 내에 기업을 포함시켜야 한다는 논의는 계속되고 있다.³³⁾

29) United Nations War Crimes Commission, 위의 보고서, 56-57쪽.

30) United Nations War Crimes Commission, *Law Reports of Trials of War Criminals* Vol. 1(London, 1947), 93-103쪽; <http://www.loc.gov/rr/frd/Military_Law/pdf/Law-Reports_Vol-1.pdf>, 검색일 : 2013.4.5.

31) 규정 초안 제23조는 다음과 같은 법인의 관할권 규정을 두었다. “5. The Court shall also have jurisdiction over legal persons, with the exception of States, when the crimes committed were committed on behalf of such legal persons or by their agencies or representatives. 6. The criminal responsibility of legal persons shall not exclude the criminal responsibility of natural persons who are perpetrators or accomplices in the same crimes.”(UN Document, *United Nations Diplomatic Conference of Plenipotentiaries on the Establishment of an International Criminal Court*, A/CONF.183/2/Add.1 (New York: United Nations, 1998), 49쪽).

32) 당시 재판소의 관할권에 법인을 포함하는 제안에 법인의 형사책임에 관한 개념의 도입은 아직 시기상조라는 반대 의견들로 결국 최종안에는 법인이 포함되지 않았다 (UN Document, *United Nations Diplomatic Conference of Plenipotentiaries on the Establishment of an International Criminal Court*, 26th meeting of the Committee of the Whole, A/CONF.183/C.1/SR.26(New York: United Nations, 1998), 275쪽).

반면, 기업에게 법적 책임 부과 대신 기업을 운영하는 임원과 같은 개인을 처벌하는 것으로도 충분하다는 견해도 있으나 기업은 단순히 조직을 위해 일하는 구성원 개인들의 총합이 아니라 기업 내부 업무 방침을 변경할 수 있는 능력을 포함해 행동의 자율성을 갖는 대상으로 볼 수 있기 때문에 이러한 업무 방침에 따른 결과에 대한 내부 의사결정에 책임을 (예컨대 영업활동의 정지, 금융의 제한, 면허의 박탈 등을) 물을 필요가 있는 것이다.³⁴⁾

외국에서 저지른 기업의 인권침해에 대해 자국법을 근거로 해외기업을 처벌할 수 있는 미국의 ‘불법행위에 따른 외국인의 청구권법’(Alien Tort Claims Act, 28 U.S.C. 1350, 이하 “ATCA”이라 함)³⁵⁾을 주목할 수 있다. 해외에서 입은 피해에 대해 미국 국적이 아닌 회사도 고소할 수 있는 ATCA는 인권침해로 해외 자회사나 합작 방식으로 개발사업을 하는 TNC를 상대로 인권보호를 위한 법률운동으로 활용되고 있다. 기업의 인권문제와 관련된 ATCA의 소송으로 미얀마 유노컬 판결³⁶⁾을

33) 지난 3월 ‘분쟁지역에서의 기업의 책임’을 주제로 열린 파리회의에서 ICC 수석검사 파투우 벤소우다(Fatou Bensouda)는 분쟁지역에서 전쟁범죄와 대량학살, 인도에 반한 죄에 관여한 기업을 조사하는 것은 항상 ICC의 주요업무 중 하나였다고 하면서 기업이 잔학행위를 저지르는 무장단체에 대한 무기 공급과 이들 단체와 천연자원 등을 거래함으로써 분쟁에 직·간접적인 영향을 행사하는 행위까지 ICC는 조사해야 한다고 주장하였다(<<http://www.globaldiligence.com/icc-prosecutor-reaffirms-commitment-to-investigating-the-link-between-business-and-international-crimes-at-the-paris-conference-on-international-corporate-liability-in-conflict-zones-21-march-2013/>>, 검색일 : 2013.4.5).

34) 기업책임 추궁은 주주들이 기업 행동을 감시하도록 동기를 부여하기 때문에 경영진에게 개인의 책임보다 더 효과적일 수 있다(Steven R. Ratner, 앞의 논문, 473-474쪽).

35) 이 법률은 법원의 관할권 행사를 위해서 불행행위의 소송 대상을 국제법의 위반과 미국이 체결한 조약의 위반으로 한정하고 있으며, 제소는 외국인에 의해 이루어져야 한다는 점을 밝히고 있다(<<http://codes.lp.findlaw.com/uscode/28/IV/85/1350>>, 검색일 : 2013.4.5).

36) Jone Doe I v. Unocal Corp., 963 F. Supp. 880(C.D. Cal. 1997).

살펴볼 수 있다.³⁷⁾

유노컬(UNOCAL) 판결은 미얀마(구 버마)에서의 대규모 천연가스 개발과정에서 발생한 인권침해에 관련된 사건이다. 천연가스 운송을 위한 송유관 설치 과정에서 미얀마 정부는 군대를 파견해 지상 송유관 노선 지역의 마을을 방화하고, 해당 지역의 주민들을 강제이주 시키거나 기반 시설 설치를 위한 강제노동과 더불어 무차별적 살해, 구타, 강간 그리고 사유재산 몰수가 행해졌다고 UN인권위원회에 의해 조사 보고되었다.³⁸⁾ 1998년 미얀마 인권단체인 자유버마연합(Free Burma Coalition)³⁹⁾은 미얀마 주민들을 대신해 미국법정에 ATCA를 근거로 미국의 석유화학 기업인 유노컬을 상대로 소송을 제기했다. 자유버마연합은 미얀마 군대가 외국 기업들의 천연가스 송유관을 설치하기 위해 정글을 제거하는 작업에 마을 주민들을 강제노역으로 동원했고 이러한 불법행위의 ‘대리 책임’(vicariously liable)을 해당 외국 기업들이 져야 한다는 주장하였다.⁴⁰⁾

37) ATCA 소송은 민사배상에 관한 것이다. 2004년 *Sosa v. Alvarez-Machain* 사건에서 미국 대법원은 ATCA를 근거로 앨버레즈(Alvarez)가 제기한 미국 정부의 불법행위(강제납치체포)에 대한 연방 법원의 구제 요청을 거절하였다. 법원은 1789년 ATCA 법안의 제정 목적은 민사소송에 대한 관할권을 규율하기 위한 법제정이었다고 해석하여 ATCA에 대한 적용 범위를 민사책임으로 제한하였다. 실제로 ATCA 소송의 대부분이 민사소송에 한정되어 있다(Lucien J. Dhooge, “Lohengrin Revealed: The Implications of *Sosa v. Alvarez-Machain* for Human Rights Litigation Pursuant to the Alien Tort Claims Act”, *Loyola International and Comparative Law Review* Vol. 28(2006), 421-428쪽).

38) 1999년에 발표된 UN인권위원회(2006년에 UN총회 산하의 UN인권이사회로 변경됨) 보고서에는 미얀마 지역의 광범위한 인권침해에 대해 자세히 보고되어 있다(UN Document, *Question of The Violation of Human Rights and Fundamental: Situation of human rights in Myanmar*, E/CN.4/1999/35(New York: United Nations, 1999), 7-9쪽). 미얀마의 강제노동 문제는 국제노동기구(ILO) 차원에서 논의돼 ILO이사회는 2000년 6월 ILO헌장 제33조에 따른 미얀마에 대한 제재 결의안을 채택하였다. ILO의 제재조치는 2012년 6월 해제되었다.

39) 미얀마는 현재 공식 국가명칭이지만, NGO들은 군사정부에 대한 저항의 뜻으로 ‘미얀마’의 표기를 거부하고 ‘버마’라는 명칭을 쓰고 있다.

40) 데이비드 보겔, 김민주 옮김, 기업은 왜 사회적 책임에 주목하는가(서울: 도서출판

이 소송은 결국 2005년 3월에 타결되어 유노컬이 막대한 보상금을 지불하고, 송유관 주변 지역의 개발을 위해 추가자금을 지원하는 데 동의하는 합의로 끝났다.⁴¹⁾

이렇듯 오늘날 기업의 불법행위의 처벌에 대한 노력들은 기업이 국제사회의 구성원으로 의무를 안고 있으며, 그러한 의무를 위반했을 경우 기업의 역할을 중심으로 그 책임 가능성을 사실상 열어놓고 있다는 점에서 주목해야 한다. 특히, 인권침해와 같은 국제위법행위에 대한 사법적 처벌의 가능성은 기업의 행위 규제적 측면에서도 중요한 의미를 가지고 있다.

2. 국제인권규약에 규정된 기업의 인권보호

인권의 보편적 존중이라는 국제사회의 요구는 국제인권법의 출현을 가져왔다. 국제인권법의 기준으로 세계인권선언, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 이하 “사회권 규약”이라 함), 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR 이하 “자유권 규약”이라 함)이 그 핵심을 이루고 있으며, 이 셋을 통합하여 흔히 ‘국제인권장전’(International Bill of Right)이라고 부른다.⁴²⁾

거름, 2006), 303-305쪽.

41) 2002년 미국 제9항소순회법원은 미얀마 정부에 의한 살인, 강간, 고문, 강제노동 등의 인권침해 사실을 확인하며, 유노컬이 그러한 범죄행위에 대해 교사·방조했음을 인정했다. 이러한 유노컬의 행동은 국제법위반을 구성하며 이에 따라 원고에 대한 손해배상책임을 진다고 판결하였다(Doe I v. Unocal Corp., 395 F.3d 932, 945 n.15(9th Cir. 2002)).

42) Sarah Joseph/Adam McBeth, *Research Handbook on International Human Rights Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Co., 2010), 3쪽.

2.1 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

국제인권법 중 TNC가 가장 많이 위반하고 있는 것은 ‘사회권 규약’ 부분이다. 사회권 규약은 모든 권리항목 중 노동의 권리를 가장 먼저 규정하고 있다. 그것은 인간의 삶에 있어 개인이 ‘자유로이 선택하거나 수락하는 노동’이 중요하다고 판단하기 때문이다(강제노동으로부터의 자유).⁴³⁾ 노동은 기본적 생존과 생활을 영위함에 필요한 수단일 뿐만 아니라 신체활동을 통해 자신의 인격을 발현·형성하는 인간행위의 대표적인 형태라는 점에서도 인간의 존엄과 가치의 실현에 중요한 의미를 갖는다.⁴⁴⁾ 그렇기 때문에 ‘사회권 규약’은 인권을 존중하기 위한 국가의 의무를 일반조항으로 규정하고 있으며, 개인이 갖는 기본적 권리와 자유에 대한 보장의무가 국가에게만 있음을 상정하고 있지 않고, 개인(자연인, 법인)에 대해서도 국제인권보호 의무에 대한 인정과 준수의 의무를 명시하고 있다.⁴⁵⁾

해외 진출한 한국기업의 ‘사회권 규약’ 위반 사례를 보면 노동권의 권리(제6조), 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리(제7조), 노동조합을 결성하고 가입할 수 있는 권리(제8조), 착취로부터의 아동의 보호(제10조) 등을 살펴볼 수 있다. 나아가 무분별한 자원개발로 인한 현지 원주민의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리(제12조) 침해 문제 역시 고려할 수 있다. 그러나 현지국 정부가 노동자 단결권의 행사를 엄격하게 제한하거나 현지국의 보건 및 안전규칙과 한국 국내법의 기준에

43) 사회권 규약 제6조 1항은 “이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.”라고 규정하고 있다.

44) 한상희, “경제적·사회적·문화적 권리”, 인권법(서울: 인권법교재발간위원회, 2006), 141쪽.

45) 정경수, “다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색—국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, 민주법학 통권 22호(민주주의법학연구회, 2002), 229-230쪽.

맞지 않을 수 있다. 때문에 사회적 비난을 받아야 마땅한 TNC의 행위들이 현지국의 법을 준수하는 것만으로도 이해받고 있는 실정이다.⁴⁶⁾ 하지만 인권의 보편적 본질을 외면한 국가와 지역적 특성을 고려한 관행이 용인된다면 인권보호의 본질적 의미는 퇴색하는 것이다. 사회권 규약에서 보호하고 있는 인권의 기준은 다양한 차별 형태를 예방하기 위한 보편적 기준으로 접근해야 한다. 특히 해외 한국기업의 인권침해 형태에서 가장 많이 발생하고 있는 사회권 규약의 존중은 우리 기업들의 인권정책의 강화 측면에서도 그 보호의 중요성은 상대적 가치가 가진 절대적 기준으로 접근해야 할 것이다.⁴⁷⁾

2.2 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약

인간존엄의 의미는 인간 그 자체를 위해 존재하며 어떠한 경우라도 타자나 다른 목적을 위한 수단으로서 여겨져서는 안 된다는 것이다. 인간의 시민적·정치적 권리는 이러한 인간의 존엄을 바탕으로 하여 특히 시민적 권리는 인간의 자유를 존중하고 국가 또는 어떤 존재로부터 간섭이나 침해로 받지 않을 권리를 보호하는 것이다.⁴⁸⁾ 이러한 배경으로 ‘자유권 규약’은 국가나 타인으로부터 개인의 자유가 제한되거나

46) 김분태/손태우, “다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로”, 법학연구 제51권 제1호(부산대학교 법학연구소, 2010), 671쪽.

47) 사회권 규약은 당사국들에게 즉각적인 이행을 촉구하기보다 국가들의 경제적 차이성을 고려해 점진적인 이행 노력을 요구하고 있다. 하지만 UN사회권위원회(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights)는 일반논평 3호(General Comment 3)에서 사회권 규약 제2조 제2항(차별금지), 제3조(남녀평등), 제7조(a)(i)호(동일노동에 대한 동일임금), 제8조(노동조합을 결성하고 가입할 수 있는 권리), 제10조(3)호(착취로부터의 아동보호), 제6조 제1항(강제노동으로부터의 자유) 등은 즉각적으로 실현해야 하는 권리라고 규정하고 있다(CESCR Document, *General Comment 3: The nature of States parties' obligations (Art. 2, par. 1)*, E/1991/23, annex III at 86(New York: United Nations, 1990)).

48) 송기춘, “시민적·정치적 권리”, 인권법(서울: 인권법교재발간위원회, 2006), 98쪽.

강제되지 않을 인간의 자유로운 영역에 대한 권리의 보호를 그 목적으로 하고 있다.

해외진출 한국기업의 ‘자유권 규약’ 위반 사례에서 주의 깊게 보아야 할 것은 현지 정부와의 공모를 통해 인권침해가 이루어지기도 한다는 점이다. 현지 주민들의 개발반대 운동이나 노동운동을 저지하는 과정에서 현지 정부가 군대나 경찰을 동원하는 경우 강제로 체포·투옥 행위가 나타나기도 한다. 더 나아가 기간산업 건설을 위한 원주민의 강제이주와 강제노동과 같은 자유권에 대한 침해 역시 문제가 되고 있다. 이는 자유권 규약이 규정하고 있는 강제노동의 금지(제8조), 신체의 자유와 안전에 대한 권리(제9조), 이동의 자유 및 거주자의 자유(제12조), 사생활과 가정·주거에 대한 자유(제17조), 평화적인 집회의 권리(제21조), 노동조합의 결성 및 결사의 자유(제22조)의 침해 형태로 살펴볼 수 있다. 이와 같은 인권침해의 공모는 앞에서 살펴본 바와 같이 직·간접적인 침해의 공모뿐만 아니라 인권침해를 알고도 침묵하는 것 역시 묵인의 공모에 해당한다. 특히 해외 한국기업의 자유권 규약의 위반 사례들은 해외 자원개발 사업과 관련이 주로 있다. 때문에 해외투자를 확대하고 있는 한국 기업들에게 이러한 인권침해 공모는 점차 기업활동의 위험적(외부 기업평가 및 소송분쟁) 요소가 될 수 있다는 점에서 이에 대한 적극적인 대처방법을 모색해 나가야 할 필요성이 커지고 있다. 이는 인권존엄의 실현이 충분히 확보되기 위해 인권침해의 어떠한 형태도 예외로 볼 수 없다는 당위적 측면에서도 국제사회의 의무로 확보해야 하는 것이다.

3. 연성법(Soft Law)을 통한 기업의 인권보호

기업의 인권보호에 대한 국제적 논의는 국제 연성법(Soft Law) 형태를 통해서도 이루어지고 있다. 오늘날 국제기구들은 TNC의 활동을 규

제하기 위해 주로 지침(guidelines), 선언(declarations), 행동강령(code of conduct) 등으로 기업활동과 관련한 인권상황에 대한 책임을 요구하고 있다. 이러한 규제는 직접적인 법률적 구속력을 가지는 것은 아니지만, 현존하는 규범의 내용을 확인하고, 향후 규범형성의 방향을 제시하고 있다는 점에서 의의를 가진다.⁴⁹⁾

3.1 OECD 다국적 기업 가이드라인

‘OECD 다국적 기업 가이드라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 TNC가 자발적으로 준수하여야 할 기업활동에 관한 행동 규범의 ‘원칙’과 ‘기준’이라고 할 수 있다.⁵⁰⁾ 회원국 공동명의로 OECD 회원국 및 가이드라인을 수락한 정부의 권고로서 TNC에 대해 일정한 책임을 부여하는 국제규범이다.⁵¹⁾ 특히 가이드라인 적용을 수락한 OECD 회원국뿐만 아니라 해당 회원국 국적의 TNC가 다른 나라에서 활동을 하더라도 동 가이드라인을 적용시킬 수 있도록 그 관할권을 확장하였다. 이는 가이드라인이 TNC와 인권에 관한 보편적인 규범으로서의 지위를 유지할 수 있도록 하기 위한 노력에서 비롯되었다.⁵²⁾

OECD 가이드라인은 TNC뿐만 아니라 국내기업들도 가이드라인의 대상으로 삼고 있으며(제1장 4항),⁵³⁾ TNC 자체 활동을 통한 부정적

49) 홍성필, 앞의 논문, 46쪽.

50) OECD 가이드라인은 1976년, 1979년, 1982년, 1984년, 1991, 2000, 2011년에 걸쳐 개정되었다.

51) 2011년 기준 OECD 34개국(미국, 프랑스, 영국, 독일, 일본 포함)과, 비OECD 8개국(아르헨티나, 브라질, 이집트, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아)이 가이드라인의 준수를 수락하고 있다(<http://www.oecd.org/document/19/0,3746,en_21571361_44315115_48029523_1_1_1_1,00.html>, 검색일 : 2013.4.5).

52) James Salzman, “Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for Economic Cooperation and Development”, *Michigan Journal of International Law* Vol. 21(2000), 795쪽.

영향뿐만 아니라 부정적 영향이 TNC와 사업상 연결되어 있는 경우에도 그에 대한 예방을 요구하고 있다. 또한 납품업자와 하도급업자를 포함한 협력업체들이 가이드라인과 양립할 수 있는 책임 있는 기업 행동원칙을 적용하도록 TNC에게 요구함으로써 TNC에게 직·간접적인 책임감을 가질 수 있도록 하고 있다(제2장 A. 11항, 12항, 13항).⁵⁴⁾ 이러한 OECD 가이드라인의 준수와 이행의 실효성을 확보하기 위하여 동 가이드라인을 수락한 각국에게 ‘국가별연락사무소’(National Contact Point, 이하 “NCP”이라 함)를 설치하여 OECD 가이드라인의 홍보와 이행상황을 점검하고 있다.⁵⁵⁾

2000년 OECD 가이드라인은 강제·의무노동 폐지, 고용기회 평등촉진, 직업상 건강 및 작업장 안전, 노사협상에서의 공정성 등 주로 고용 및 노사관계에 초점을 맞추어 다루고 있었지만, 2011년 개정된 OECD 가이드라인은 세계인권선언, 자유권 규약, 사회권 규약 등 국제인권장전에 명시적으로 언급된 모든 인권과 1998년 국제노동기구(ILO) ‘노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언’(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에서 설정된 권리를 존중할 것을 포괄적으로 제시하고 있다(제4장 주석 39).⁵⁶⁾ 이러한 OECD 가이드라인은 2008년 UN의 ‘보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크’(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights)를 가이드라인에 반영하여 국가의 인권보호 의무와 더불어 TNC가 국제적으로 인정된 인권을 존중해야 할 의무가 있음을 분명히 함으로써 기업이 직접적으로 인권존중의 주체라는 것을 확인하고 있다(제4장 전문, 1항). 나아가 기업활동 중 인권에 부정적인 영향을 주거나 그것을 야기하는 행위를

53) OECD Publications, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition*, 17쪽.

54) OECD Publications, 위의 보고서, 20쪽.

55) OECD Publications, 위의 보고서, 68쪽.

56) OECD Publications, 위의 보고서, 32쪽.

피하고, 부정적 영향을 주지 않더라도 사업상 관계에 의해 관련 맺고 있는 인권에 대해 부정적인 영향을 줄 수 있다면 그것을 예방하고 완화하도록 하고 있으며(제4장 2항, 3항), 이를 위해 기업의 인권에 대한 ‘상당한 주의’(due diligence)를 강조하면서(제4장 5항) TNC의 인권존중 의무를 요구하고 있다.⁵⁷⁾

이러한 OECD 가이드라인은 선언적 형식으로 자발적이고 비구속적 성격이라는 한계가 있음에도 불구하고 TNC에 대해 인권존중의 의무를 확인함으로써 기업의 인권에 관한 행위 지침과 수단으로써 활용될 수 있다.

3.2 ILO의 다국적 기업과 사회정책에 관한 3자선언

국제노동기구(이하 “ILO”이라 함)가 설정하고 이행을 감시해온 다양한 노동관련 국제기준들은 모든 근로자의 권리, 나아가 세계인권선언에서 공표되었던 인권보호를 목적으로 하고 있다.⁵⁸⁾ ILO의 ‘다국적 기업과 사회정책에 관한 3자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 “ILO 3자선언”이라 함)은 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’을 한 단계 발전시킨 것으로 선진국과 개발도상국의 정부, 노사 대표 모두의 지지를 바탕으로 ‘보편성’과 ‘노사정 3자 접근방법’⁵⁹⁾을 모두 만족시킨 것으로 평가받고 있다.⁶⁰⁾

57) OECD Publications, 위의 보고서, 31쪽.

58) ILO는 결사의 자유, 단체권 및 단체교섭권, 강제노동금지, 아동노동금지를 인권보호 차원에서 중요시하고 있다. 이상의 4가지 노동기준은 1995년 3월 덴마크 코펜하겐에서 열린 세계사회발전정상회의(World Summit for Social Development)에서 핵심노동기준(core labour standards)으로 인정되었다(강인수 외 7인, 국제통상론(서울: 박영사, 2003), 126쪽).

59) ILO의 총회는 각 회원국으로부터 정부와 노동자, 사용자 각 3자로 대표가 출석하여 개최되며, 이사회 역시 노사정 3자로 구성되어 있다. 한국의 경우 고용노동부, 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹, 한국경영자총협회가 참여하고 있다.

2006년 개정된⁶¹⁾ ILO 3자선언은 모든 당사자들은 세계인권선언과 UN총회가 채택한 국제조약과 ILO헌장을 존중해야 하며, 특히 TNC의 본국 정부는 국제적 관련 기준만이 아니라 투자유치국의 사회법과 노동법, 규정, 관례를 참작하여 이 선언의 원칙과 일치하는 유용한 사회적 실천을 추구해야 한다는 점을 강조하고 있다(제8조, 제12조).⁶²⁾ 또한 일방적 해고를 금지하고(제27조),⁶³⁾ 아동 노동의 폐지를 위해 최저 노동 연령 기준을 명시하고(제36조), 국제적 안전과 보건 기준의 채택을 요구하고 있다(제39조).⁶⁴⁾ 나아가 국내 기업에 고용된 노동자뿐만 아니라 TNC에 고용된 노동자들에게도 결사의 자유와 단결권을 보장하고 있으며(제42조),⁶⁵⁾ 노동조합의 가입과 단체교섭권(제49조)⁶⁶⁾을 보장하고 있다. 특히 TNC에게 개발도상국에 대한 추가 요구를 담고 있는데, 개발도상국 노동자와 그 가족의 기본적 생활을 충족시키기 위해 가능한 최고의 임금과 근로조건, 사회 보장을 제공하기 위해 노력해야 한다고 명시하고 있다(34조).⁶⁷⁾

이러한 ILO 3자선언은 이후 ‘노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언 및 그 후속조치’(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)를 통해 노동에 있어서의 기본적 원칙과 권리를 존중, 촉진, 실현하기 위한 8대 핵심노동기준 기본협약⁶⁸⁾으로 나타났다. ILO

60) 이형준/서영진, 기업의 사회적책임이란 무엇인가(서울: 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원, 2004), 81쪽.

61) ILO 3자선언은 1977년, 1991년, 2000년, 2006년에 걸쳐 개정되었다.

62) ILO Publications, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Geneva: International Labour Office, 2006), 3쪽.

63) ILO Publications, 위의 보고서, 5쪽.

64) ILO Publications, 위의 보고서, 7쪽.

65) ILO Publications, 위의 보고서, 8쪽.

66) ILO Publications, 위의 보고서, 8쪽.

67) ILO Publications, 위의 보고서, 6쪽.

68) ILO는 ILO의 188개 협약 가운데 노동자들의 기본권리에 가장 중요한 영향을 미친

는 모든 회원국들에게 8대 기본협약의 비준 여부에 상관없이 핵심노동 기준의 내용을 존중하고 실현하도록 촉구하고 있다. 이처럼 ILO 3자선언은 선언이 근거하고 있는 국제노동조약과 권고에 대한 권위 있는 해석에도 사용되고 있다. 때문에 이 선언은 노동권과 관련된 조약과 국제관습법에 사용되면서 TNC의 인권보호 의무를 정의하기 위한 도구로서 오늘날 국제사회에서 가장 많이 이용되고 있다.⁶⁹⁾

3.3 기업과 인권에 관한 프레임워크 : ‘보호, 존중, 구제’

기업의 인권문제에 대한 논의는 UN차원에서도 논의되어 2005년 7월 UN 사무총장에 의하여 임명된 “인권과 초국경적 기업 및 기타 사업체”의 주제에 대한 특별보고관(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)인 존 러기(John Ruggie)가 작성한 ‘보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크’(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights) 보고서가 2008년 6월에 발표되었다.

보고서는 인권침해로부터의 ‘국가의 보호 의무’(The State Duty to

다고 판단되는 협약 8개를 ILO의 핵심노동기준 기본협약(fundamental conventions)으로 삼고 있다. ILO 핵심노동기준 기본협약의 내용은 다음과 같다. 제87호, 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948), 제98호, 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949), 제29호, 강제노동에 관한 협약(Forced Labour Convention, 1930), 제105호, 강제노동 폐지에 관한 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957), 제138호, 취업의 최저연령에 관한 협약(Minimum Age Convention, 1973), 제182호, 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999), 제100호, 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(Equal Remuneration Convention, 1951), 제111호, 고용 및 직업에 있어서 차별 대우에 관한 협약(Discrimination(Employment and Occupation Convention, 1958).

69) Andrew Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors* (Oxford: Oxford University Press, 2006), 212쪽.

Protect), ‘기업의 존중 책임’(The Corporate Responsibility to Respect), ‘구제책의 접근성’(Access to Remedies)이라는 세 가지 원칙을 토대로 하고 있다.

국가의 적절한 정책 및 규제, 심사를 통해 기업의 인권침해로부터 보호해야 할 ‘국가의 보호 의무’로 ① 인권을 존중하는 기업문화의 조성, ② 인권보호에 대한 국가정책의 일관성 확보, ③ 기업과 인권에 관한 활동 요구로 국제적 차원의 연계, ④ 분쟁지역에서의 인권보호 등을 요구하고 있다. 특히, 기업의 책임과 인권에 관한 기준으로 OECD 다국적 기업 가이드라인을 제시하고 있다(제46조).⁷⁰⁾

반면 기업의 인권보호와 인권에 부정적 영향을 미치는 문제를 해결하기 위한 ‘기업의 존중 책임’으로 ① 기업의 기본적 책임으로 인권 존중, ② 인권침해 요소에 대한 상당한 주의 실행(due diligence), ③ 기업이 인권에 영향을 미치는 범위의 평가, ④ 기업의 인권침해 공모 책임(complicity) 등을 통해 기업이 인권을 침해할 수 있는 위험을 관리할 수 있는 방법을 제시하고 있다. 특히 기업에게 ‘상당한 주의’(due diligence) 의무를 통해 인권관련 위험을 파악하고 이의 해결을 요구하고 있으며 국제인권장전 및 ILO 핵심노동기준 기본협약을 그 기준으로 삼고 있다(제58조).⁷¹⁾

그리고 인권침해가 발생했을 때 ‘구제책의 접근성’으로 ① 인권침해에 대한 구제책으로의 사법적 제도 운영, ② 비사법적 고충처리제도 운영, ③ 기업 자체의 고충처리제도 운영, ④ 정부기반의 비사법적 제도 운영 등을 제시하고 있다. 특히 구제책의 존재나 선택 방법에 대한 정보에 대해 피해 당사자의 접근이 부족하다는 점을 지적하며, 구제책에 대한 접근 정보 제공과 지원을 할 수 있어야 한다고 밝히고 있으며(제102조),⁷²⁾ 정부 기반의 비사법적 제도 운영으로 공적중재기관이나 국가

70) UN Publications, *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights* (New York: United Nation, 2008), 13쪽.

71) UN Publications, 위의 보고서, 17쪽.

인권기구, OECD의 NCP 등이 좋은 예로 제시되고 있다(제85조).⁷³⁾

프레임워크 작업 이후 2011년 6월 UN인권이사회에서 ‘기업과 인권에 대한 이행 지침: UN의 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행’(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)을 결의하게 된다. 2008년 프레임워크가 국가와 기업이 인권을 위해 ‘무엇을 해야 하는지’에 대한 내용이라면, 2011년 이행 지침은 ‘어떻게 해야 하는지’에 대한 내용으로 구성되어 있다.⁷⁴⁾ 이행 지침은 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 구제책의 접근이라는 프레임워크의 기본구도는 유지한 채, 이를 위한 구체적인 이행의 내용을 제시하고 있다.

이와 같은 UN의 기업과 인권에 관한 보고서는 인권에 대한 국가의 보호 의무와 TNC의 존중 책임을 함께 부과함으로써 인권문제를 국가와 기업 모두에게 보완적 관계에 있는 책임을 구성했다는 부분에서 긍정적 평가를 할 수 있다. 또한 기업의 인권존중 책임에 대한 국제적 기준을 UN 차원에서 공식적으로 제시하였다는 점에서도 의미가 있는데 이는 국가와 기업의 인권책임에 구체화 된 국제기준 제시를 만들어 냈다는 점에서 주목할 수 있다.

IV. 해외 한국기업의 인권침해행위에 대한 책임귀속

앞에서 살펴본 바와 같이 오늘날 TNC의 인권문제에 대해 국제사회는 국가와 기업 모두에게 그 책임을 요구하고 있다. 나아가 하청업체와

72) UN Publications, 위의 보고서, 27쪽.

73) UN Publications, 위의 보고서, 22쪽.

74) John Ruggie, *Presentation of Report to United Nations Human Rights Council* (Geneva: United Nations, 2011), 1쪽.

협력업체 등에서 발생하는 인권침해까지 TNC의 책임 범주 안에 다루고 있다. 해외진출 한국기업의 다양한 인권침해가 발생함에도 불구하고 적절한 대처가 이루어지지 않은 국내 현실에서 해외진출 한국기업의 인권침해행위에 대한 책임귀속의 논의는 (적극적 인권보호 책임의 요구를 위해서라도) 그만큼 중요하다.

1. 국가의 인권보호 책임

오늘날의 국제법은 고의 또는 과실과 관계없이 국제법상 의무의 위반이라는 객관적 요소를 기준으로 국가책임을 인정하고 있다. 특히 국제공동체의 이익의 보호를 목적으로 하는 국제의무들은 공동체에 의하여 모든 개별국가들에게 부과되는 만큼 모든 개별국가들은 공동체 전체를 상대로 의무를 부담하게 되었으며, 더불어 공동체의 모든 구성원들은 그러한 의무를 준수할 것에 대해 요구할 권리도 함께 갖게 되었다.⁷⁵⁾

이러한 국가의 국제의무 위반에 대한 책임의 수반은 상설국제사법재판소(Permanent Court of International Justice) 및 국제사법재판소(International Court of Justice)의 판례를 통해서도 확립된 국제법상 원칙이다.⁷⁶⁾ 국제법위원회(ILC)가 2001년 채택한 ‘국제위법행위에 대한 국가책임’(Responsibility of States for internationally wrongful acts) 초안은 “개인 또는 개인 집단의 행위는 그들이 그 행위를 수행함에 있어서 사실상 한 국가의 지시를 받거나 그 지휘, 통제 하에서 행동하는 경우 국제법상 그 국가의 행위로

75) 김석현, 국제법상 국가책임(서울: 삼영사, 2007), 32-34쪽.

76) 국내법이 국제의무에 합치되지 않으면 당해 국가에 국가책임을 발생한다고 판시한 주요 판례들은 다음과 같다. Case concerning Certain Interests in Polish Upper Silesia (Germany v. Poland), 1926, P.C.I.J., (ser. A) No. 7, Annex 1; Case concerning Free Zone of Upper Savoy and the District of Gex (Switzerland v. France), 1932, P.C.I.J., (ser. A/B) No. 46; Case concerning Elettronica Sicula S.p.A. (ELSI) (United States of America v. Italy), 1989, I.C.J.

간주된다.”라고 규정하여 국가의 ‘지시를 받거나’(on the instruction), 또는 국가의 ‘지휘 또는 통제 아래에서’(under the direction or control) 이루어진 위법행위에 대해 국가책임이 있음을 확인하고 있다(제8조).⁷⁷⁾ 그러나 국가기관의 행위로 귀속되지 않는 일반 사인의 위법행위에 대해서는 국가책임을 부담하지 않으며, 공적 자격으로 수행한 행위에 대하여만 국가에게 책임이 귀속된다(제11조). 다만 국가는 자국 국민의 위법행위를 ‘상당한 주의’(due diligence)를 기울여 방지하지 못하였거나, 위법행위가 벌어진 이후 책임자를 정당하게 처벌하지 않는다거나, 피해자에게 적절한 배상을 지불하지 않는 경우 이러한 부작위는 국가에 귀속되어 국제규범을 위반한 것에 대한 국가책임이 발생할 수 있다.⁷⁸⁾

사인의 행위에 대한 국가의 국제책임 인정 사례로 ‘테헤란 주재 미국 대사관 인질사건’을 살펴볼 수 있다. 1979년 이란 혁명 과정에서 이란 무장 시위대가 테헤란 주재 미국대사관에 난입하여 미국 외교관 및 영사를 1년 이상 인질로 삼은 사건으로 대사관을 점거한 것은 민간 시위대였으나 이 과정에서 이란 정부는 시위대의 침입과 점거 행위를 방지하지 않았다. 이에 미국은 이란 정부의 행위가 외교관의 특권·면제 및 외교공관의 불가침권을 침해하는 행위라고 주장하며 이란을 ICJ에 제소하였다. ICJ는 판결에서 외국공관을 보호하기 위하여 위하여 적절한 조치를 강구해야 할 국제의무의 존재를 알면서도 보호하지 않은 것은 1961년 외교관계에 관한 비엔나 협약 및 1963년 영사관계에 관한 비엔나 협약의 규정 위반을 구성한다고 하여 이란 정부에 대해 국가책임을 인정하였다.⁷⁹⁾

77) 위원회는 초안의 해설에서 제8조에서 언급된 조건인 ‘지시’, ‘지휘’ 및 ‘통제’가 분리적인 열거임을 강조하고 있다. 즉, 이 중 어느 하나만 확인되면 국가의 행위로 충족된다고 보았다(UN Publications, *Draft articles on Responsibility of States for internationally wrongful acts with commentaries* (New York: United Nations, 2008), 48쪽).

78) 정인섭, *신국제법강의*(서울: 박영사, 2012), 346-347쪽.

이와 동일한 관점에서 사적 행위자들에 의한 인권침해는 결국 국가들에 의해 보호되어야 할 불가침의 기본권이 침해되는 결과를 야기할 수 있다. 유럽인권재판소(ECHR)⁸⁰⁾와 미주인권재판소(IACHR)⁸¹⁾는 인권침해에 대한 국가의 용인이 입법, 예방 대책 또는 구제 수단의 제공을 통해 개인의 권리를 보호할 국가의 의무를 사실상 위반한 것으로 보고 있다. 이러한 판결의 동향은 국가 스스로의 국제의무 위반이 존재하는 경우 국가책임이 사적 영역에서의 제반 행동도 포함할 수 있음을 보여주는 것이다. 이와 같이 정부의 책임을 추궁하는 것은 정부가 사적 권리의 침해를 방지하는 데 있어서 중요한 유인들을 형성할 수 있으며, 정부는 이러한 침해를 방지하기 위한 수단을 가질 수 있는 것이다.⁸²⁾ 나이지리아 국영석유회사(NNPC)와 국제석유기업인 셸(Shell)의 현지 합작법인 SPDC(Shell Petroleum Development Company of Nigeria Ltd)가 함께 발주한 니제르강(Niger River) 석유개발사업에서 나이지리아 정부에 의해 자행된 지역 주민들에 대한 인권침해(마을소각, 약탈)에 대해 나이지리아 정부의 책임을 인정한 ‘인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 위원회’(African Commission on Human and Peoples’ Rights, ACHPR)의 결

79) Case concerning United States Diplomatic and Consular Staff in Tehran (United States of America v. Iran), Judgement, I.C.J. Reports 1980, 3쪽.

80) 유럽인권재판소는 네덜란드 사법당국이 정신장애인 병동에서 16세 소녀에게 행해진 성폭력 범죄를 수사·기소하지 않자, 네덜란드 정부에게 유럽인권협약 제8조(개인의 사생활과 가족생활을 존중받을 권리)를 위반한 책임을 가진다는 판결을 내렸다(X & Y. v. The Netherlands, 1985 Eur. Ct. H.R. (Series. A), No. 91, 8 E.H.R.R. 235); 화학 공장의 유독가스를 방출하는 행위를 금지하지 않은 이탈리아 정부의 부작위 역시 개인의 사생활과 가족생활을 존중받을 권리를 침해하였다는 판결을 내렸다(Guerra and others v. Italy, 1998-1 Eur. Ct. H.R. 210, (1998) 26 E.H.R.R. 357).

81) 미주인권재판소는 1998년 벨라스케스 로드리게스(Velásquez Rodriguez) 구금 및 실종 사건의 판결에서 온두라스 정부가 경찰과 군인에 의해 이루어진 불법행위를 처벌하지 못한 것에 대해 책임이 있다고 판결을 내렸다(Velásquez Rodriguez Case, 1998, Inter-Am. Ct. H.R. (Series. C), No. 4).

82) Steven R. Ratner, 앞의 논문, 469-471쪽.

정⁸³⁾도 중요한 관련 사례라고 할 수 있다.

국가는 자국 영토에서 발생하는 개인 또는 TNC와 관련된 인권침해 문제를 예방·방지해야하며, 개인 또는 TNC의 행위로 인하여 외국 또는 외국인의 법익의 침해가 발생하였다면 이에 대한 책임을 질 수 있어야 한다. 국가는 기업이 인권을 보호하고 존중할 수 있도록 할 의무가 있으며 그 관리 감독의 책임이 국가에 있다는 점은 앞에서 살펴보았던 국제인권규범 속에서도 확인할 수 있다. 오늘날 국가는 국내외 불법적인 상황을 종료해야 할 의무를 국제사회에서 요구받고 있으며 따라서 국제사회의 보편적 규범으로 인권문제는 국가의 인권보호 책임 안에서 논의가 이루어져야 할 것이다.

해외투자가 확대되며 국외진출이 늘어나고 있는 우리 기업들의 인권 침해 문제에 대해서도 이러한 관점에서 접근이 필요하다. 해외진출 한 국기업들이 인권침해를 하지 않도록 (또는 공모하지 않도록) 다양한 사전적 예방 수단의 구축뿐만 아니라 인권침해 피해자를 위한 효과적인 (사법적/비사법적) 피해구제 수단을 제공하는 것 역시 우리나라 정부가 인권보호 책임으로 성실히 이행해야 하는 국제적 의무일 것이다.

2. 기업의 인권침해 책임

국내법적 체제는 그 영토 안에서 발생하는 행위에 대해 법을 제정하고 적용할 수 있다는 ‘속지주의’나, 행위의 발생 장소와 상관없이 국가는 자국에서 인가받은 기업에 대해 사법권을 가진다는 ‘속인주의’에 기반을 둔다. 그 결과 국가는 기업 관련 법규, 규정, 정책지시 등의 방식으로 국내에서 발생하는 기업의 인권침해와 자국에 본부를 둔 해외 TNC의 행동을 모두 규제할 수 있다.⁸⁴⁾

83) The Social and Economic Rights Action Center for Economic and Social Rights v. Nigeria, 2001, Communication No. 155/96.

오늘날 각 국가는 영토적 한계를 넘어서 구속력이 있는 기업 의무를 형성하는 국제법을 마련하고 있다. 예를 들면, 1997년 OECD의 ‘국제상 거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물방지 협약’은 각국의 영토 내에서 발생한 외국공무원의 뇌물수수 행위를 처벌할 수 있는 법 제정을 국가들에게 요구하고 있다. 이때 국가는 ‘속지주의’에 근거해 이를 처리해야 하지만 ‘속인주의’를 배제하지는 않는다. 만약 국가 간 관할권의 분쟁이 발생할 경우 협의를 통해 관할권 문제를 해결한다고 명시하고 있다.⁸⁵⁾ 이러한 태도는 2003년 UN총회에서 채택된 ‘UN부패방지협약’(United Nations convention against corruption)에서 ‘속지주의’와 함께 ‘속인주의’를 적용한 것으로도 확인할 수 있다.⁸⁶⁾ 따라서 재판지의 관할권

84) Steven R. Ratner, 앞의 논문, 533-535쪽.

85) 협약 제4조에서 “2. 자국민이 해외에서 행한 범죄행위에 대하여 자국민을 기소할 수 있는 관할권을 가지고 있는 각 계약당사국은, 외국공무원에 대한 증뢰죄에 대하여도 동일한 원칙에 의하여 기소할 수 있는 관할권을 확립하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.”라고 하면서 “3. 이 협약에서 규정하고 있는 범죄에 대하여 2개국이 상의 계약 당사국이 관할권을 가지고 있을 때에는 일방계약국의 요청이 있는 경우, 관련 계약당사국은 기소를 위한 최적 관할권을 결정하기 위하여 협의하여야 한다.”라고 규정하고 있다(OECD Publications, *Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions* (Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2011), 8쪽).

86) 협약 제42조에서 “1. 각 당사국은 다음의 경우 이 협약에 따라 확립된 범죄에 대하여 관할권을 확립하기 위하여 필요할 수 있는 조치를 취한다. 가. 범죄가 자국의 영역에서 행하여진 경우, 나. 범죄가 행하여질 당시 동 범죄가 그 당사국의 국기를 계양한 선박 또는 범죄행위 당시 그 당사국의 법에 따라 등록된 항공기 내에서 행하여진 경우”라고 하면서 “2. 당사국은 이 협약 제4조(주권보호)에 입각하여 다음의 경우 그러한 범죄에 대하여 관할권을 확립할 수 있다. 가. 범죄가 자국민에 대하여 행하여진 경우, 나. 범죄가 자국민 또는 자국 영역에 통상적으로 거주하고 있는 무국적자에 의하여 행하여진 경우, 다. 범죄가 이 협약 제23조 제1항 나목 (ii)에 따라 확립된 그러한 범죄중의 하나이고 이 협약의 제23조(범죄수익의 세탁) 제1항 가목 (i), (ii) 또는 나목 (i)에 따라 확립된 범죄의 실행을 목적으로 그 영역 바깥에서 행하여진 경우, 라. 범죄가 당사국에 대하여 행하여진 경우”라고 규정하고 있다(UNODC Publications, *United Nations Convention Against Corruption* (New York: United Nations, 2004), 28-29쪽).

을 정당화할 수 있는 충분한 관련성이 존재하는 경우 재판지에 소재하지 않은 TNC의 해외 구성기업을 상대로 해외 구성기업이 모기업이건 자회사이건 구분하지 않고 재판지의 법정에 소(訴) 제기의 가능성을 고려할 수 있을 것이다.

그러나 국제사법의 원칙에 따라 TNC의 본사와 현지 법인은 별개의 독립된 법인격으로 기업이 설립·등록된 국가의 법체계를 따르는 것이 원칙이기 때문에 TNC 구성기업의 관계가 소송 목적상 단일한 하나의 기업으로 간주될 수 있는가의 문제가 발생한다. 재판지 관할권에서 회사의 법적 형식은 해외 구성기업이 소송에 응할지를 결정하는데 중요하다. 특히 자회사의 행위에 대한 모기업의 책임을 설정하기 위해서 기업 간 지배 사실을 입증할 수 있어야 한다.⁸⁷⁾ 결국 모자회사의 관계를 분리된 기업 관계가 아닌 하나의 경제적 동일체로 법적 책임을 기업집단 전체에 귀속시킬 수 있는지에 대한 고려가 필요하다. 이러한 문제를 두 가지의 접근을 통해 설명해 볼 수 있을 것이다.

먼저 ‘경제적 실체이론’(Economic Entity Doctrine)⁸⁸⁾을 통해 그 가능성을 고려할 수 있다. ‘경제적 실체이론’은 TNC의 동일 그룹 내 모든 회사가 하나의 단일 기업집단(corporate group)으로 고려되어야 한다는 주장이다. 즉, 법적·형식적으로는 독립성을 가진 기업들이 경제적·실체적으로는 하나의 ‘경제적 단일체’(a single economic entity)로 볼 수 있기 때문에 TNC의 법적 형식과 경제적 실체 간의 현실적 간격을 좁혀 TNC의 규제와 보호에 관한 기준으로 고려할 수 있다.

‘경제적 실체이론’은 유럽공동체의 경쟁법(Competition Law) 관행에 의해 가장 잘 설명되는데, 유럽공동체 위원회는 유럽 내의 여러 국가에

87) 김민서, 다국적기업법론(서울: 삼영사, 2008), 175-177쪽.

88) 동일개념으로 ‘Single Enterprise Theory’, ‘Single Business Enterprise Theory’, ‘Economic Single Unit Doctrine’, ‘Single Economic Doctrine’, ‘Group Economic Unit Doctrine’ 등 다양한 명칭으로 사용되고 있다.

서 기업활동을 하고 있는 TNC가 국제사법이나 그 밖의 법률 목적상 개별적인 국적을 가지고 있음에도 TNC를 구성기업 간의 단일한 기업으로 다루고 있다.⁸⁹⁾ 즉, 자회사는 모기업에 의해 통제(control)되며 독립적으로 행동하는 것이 아닌 모기업의 지배(domination)를 받는 기업으로 보고 있다.⁹⁰⁾ 예를 들어, 독일의 경우 모기업이 자회사의 과반 지분을 보유하는 경우 지배적 영향력의 존재를 추정하며 지분율이 과반에 미치지 못하는 경우에도 다양한 현실적 관행을 고려해 모기업의 지배적 영향력을 인정하고 있다. 이러한 태도는 유럽공동체 사법재판소의 1972년 ‘DyeStuffs Cartel’ 사건에서 관할권의 근거로서 ‘경제적 실체이론’으로 원용되었다.⁹¹⁾ 재판소는 판결에서 유럽공동체 역내 자회사가 독립

89) 덴마크 코펜하겐에 있는 Christiani & Nielsen은 네덜란드 헤이그에 자회사를 설립하였다. Christiani & Nielsen는 헤이그 자회사에 고위임원을 임명할 권리를 가지고 있었으며, 헤이그의 자회사 운영에 대한 결정권도 가지고 있었다. 유럽공동체 위원회는 이러한 기업 관계의 코펜하겐 Christiani & Nielsen와 헤이그 Christiani & Nielsen를 하나의 기업으로 보아야 한다고 판단하였다(The Case of Christiani & Nielsen, European Community decision 69/195/EEC(1970), Official Journal L165, 5/07/1969, 12쪽; <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=369D0195>, 검색일 : 2013.4.5).

90) 유럽공동체 위원회는 미국에 본사를 두고 있는 Eastman Kodak이 유럽의 자회사들에 대해 구체적인 지시를 통해 모기업의 감독 권한을 행사하였고, 모기업에 대한 자회사들의 전적인 의존이 있는 상황 하에서 모기업이 지배력을 행사하는 영역에서 자회사가 독립적으로 행동하는 것은 불가능하다고 판단하였다(The Case of Kodak, European Community decision 70/332/EEC(1970), Official Journal L147, 7/07/1970, 24쪽; <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=370D0332>, 검색일 : 2013.4.5).

91) 유럽공동체 역내 기업과 역외 기업(스위스 Ciba-Geigy AG, Sandoz AG, 영국 Imperial Chemical Industries Ltd)의 유럽공동체 내 염료 공급 가격의 담합 행위에 대해 유럽공동체 위원회는 로마조약 제85조(경쟁제한의 금지)의 위반으로 과징금을 부과하였다. 이에 영국과 스위스의 기업들은 역외기업에 대한 관할권 행사를 부정하였으나, 유럽공동체 사법재판소는 카르텔에 대한 유럽 경쟁법의 적용을 역외 기업에게도 인정할 수 있다고 판결하였다(Case No. 48/69: Imperial Chemical Industries Ltd. v. Commission of the European Community,

적 법인격을 보유하더라도 시장에서 독자적으로 행동하거나 의사결정을 하지 않고 모기업의 지시 하에 운영된다면 자회사와 모기업은 ‘하나의 경제적 단위’(one economic unit)를 이루는 것으로 판단하고 자회사의 행위는 모기업에 귀책 시킬 수 있다고 언급하였다.⁹²⁾

비록 ‘경제적 실체이론’이 경쟁법에서 활용되는 관할권의 확장이론으로서의 한계를 가지고 있지만, 해외 자회사나 계열회사에서 발생하는 불법행위에 대한 규제를 위해 본사의 모국법을 적용하는 것이 인권이나 노동 그리고 환경문제 등과 같은 TNC의 책임 문제를 해결하는 수단으로 이용될 수 있다는 관점에서 이와 관련된 정책적 방향의 제시로 이용이 가능할 것이다.

다음으로 ‘법인격 부인의 이론’을 통해 TNC의 재판관할권의 문제를 접근할 수 있다. ‘법인격 부인의 이론’은 기업의 법인격을 근본적으로 소멸시키지 않으면서 기업이 법인격을 남용한 경우 기업의 특정한 법률 관계에 한하여 그 법인격을 인정하지 않는 것을 말한다.⁹³⁾ 기업과 주주의 분리라는 기존 법인이론은 기업의 독립적인 법인격을 인정함으로써 지배기업과 종속기업의 국적 분리라는 결과를 가져왔다. 그러나 TNC에

〈http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61969J0048&lg=en〉; Case No. 52/69: J. R. Geigy AG v. Commission of the European Community, 〈http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61969J0052〉; Case No. 53/69: Sandoz AG v. Commission of the European Community, 〈http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61969J0053〉, 검색일 : 2013. 4. 5).

92) Imperial Chemical Industries Ltd. v Commission of the European Communities, European Court Reports (1972), 662쪽; 〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61969CJ0048:EN:PDF>〉, 검색일 : 2013. 4. 5.

93) 김병연, “법인격남용의 새로운 유형과 법인격부인이론의 적용: 2005.7.7. 선고 서울중앙지법 2004가단273159 판결 및 2006. 3. 30. 선고 서울고등법원 2005나 61821 판결과 관련하여”, 상사판례연구 제21집 제1권(한국상사판례학회, 2008), 110-111쪽.

대한 재판관할권 문제에서 법인이론은 주식지분에 따른 TNC의 지배종속관계의 특성이 반영되지 않고 있다. 따라서 TNC의 법인격이 남용된 경우 현지 법인의 법인격 부인을 통해 모기업의 책임을 고려할 수 있을 것이다. 즉, 현지 법인의 법인격이 부인되면 그 회사의 독립된 존재가 부인되고, 본사와 동일한 실체로 취급되므로 본사가 현지 법인의 불법행위의 책임을 가질 수 있다.

우리나라는 ‘법인격 부인의 이론’에 대해 긍정적 견해가 일반적이며, 법인격부인의 실정법적 근거에 대해서는 민법 제2조 1항의 신의성실의 원칙 또는 민법 제2조 2항의 권리남용의 금지에서 구하고 있다.⁹⁴⁾ 이와 관련된 국내 사법부의 태도는 국내에 본사를 둔 필리핀 현지 법인에 대한 법인격 남용의 법리 적용 사건에서 그 내용을 살펴볼 수 있다(대법원 2006. 8. 25. 선고, 2004다26119 판결).⁹⁵⁾ 해당 사건은 자회사의 채권자가 자회사의 법인격을 부인하고 직접 모기업을 상대로 자회사가 부담하는 채무의 이행을 구한 사안으로 모자회사 간의 법률관계에서 법인격 부인의 법리가 적용될 수 있는 요건을 구체적으로, 그리고 체계적으로 제시한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 우리 상법은 다른 회사의 발행주식의 총수의 50%를 초과하는 주식을 가진 회사만을 모기업으로 정의하고 있지만(제342조의2), 해당 사건 판결의 법리가 원용될 경우 지분이 50%를 초과하지 않는 경우에도 이사나 감사의 선임에 의한 지배, 기타 금융, 특허실시권, 독점판매권 등의 부여

94) 김병연, 위의 논문, 124-125쪽.

95) 대법원은 판결에서 ① 자회사가 그 자체의 독자적인 의사 또는 존재를 상실하고 모기업이 자신의 사업의 일부로서 자회사를 운영한다고 할 수 있을 정도로 완전한 지배력을 행사하고 있으며, 모기업과 자회사 간의 재산과 업무 및 대외적인 기업거래활동 등이 명확히 구분되어 있지 않고 양자가 서로 혼용되어 있는 등의 ‘객관적 징표’와 ② 자회사의 법인격이 모기업에 대한 법률 적용을 회피하기 위한 수단으로 함부로 사용되거나 채무면탈이라는 위법한 목적 달성을 위하여 회사제도를 남용하는 ‘주관적 의도 또는 목적’의 경우 모자회사 간 법인격부인 법리의 적용이 가능하다고 판시하였다.

약에 의하여 법인 주주가 다른 법인을 지배할 수 있는 경제적·사실상 사회사의 경우와 같은 기업집단 내 계열회사 간의 법률관계에 유용한 기준이 될 수 있을 것이다.⁹⁶⁾

TNC의 해외 기업활동에서 나타나는 인권침해의 유형이 다양하므로 이를 ‘법인격 부인의 이론’을 통해 적용하기에는 불충분한 요소들이 있을 수 있다. 그러나 기업의 해외 현지 법인의 인권침해행위에 대한 책임구성으로 현지 법인의 법인격 부인의 법리적 접근의 타당성은 인권 보호의 측면에서 고려될 수 있을 것이다. 이는 피해자의 실효적인 구제를 위해서라도 본사의 책임 가능성의 측면에서 중요할 것이다.

해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 소송 가능성은 중요하다. 특히 해외 현지법인 형식의 TNC 구성적 성질이 (이를 빌미로) 우리나라 기업들이 해외에서 발생한 인권침해 문제에서 더 이상 자유로울 수 없다는 점에서 주목해야 한다. 이제는 우리 기업 스스로가 인권에 대한 적극적인 인식전환과 기업이 인권존중 책임을 다하기 위해 기업 전체 구조 내에서 (해외 구성기업을 포함한) 인권정책을 실천하는 변화가 필요하다.

VI. 결 론

인권에 대한 보호가 국제적 차원에서 논의되고 있는 것은 지극히 현대적 현상이다. 오늘날 인권을 국가적·지역적 상대주의가 아닌 보편주의로 접근해야 한다는 인식은 인권문제를 국제사회의 보편적 관심사와 보편적 가치로 접근시키고 있다.

이러한 배경에서 오늘날 TNC에 의한 인권침해문제는 현대사회의 새로운 과제가 되고 있다. 세계 여러 국가에서 나타나고 있는 TNC의

96) 황남석, “모자회사간 법인격부인의 요건: 대법원 2006. 8. 25. 선고, 2004다261119 판결”, 저스티스 통권 제100호(한국법학원, 2007), 294쪽.

인권침해는 국가에 의한 인권침해의 심각성과 차이가 없으며 그 대상은 계속 확대되고 있다. 특히 TNC에 의한 직접적인 인권침해뿐만 아니라 간접적인 인권침해의 문제는 TNC에 의한 인권침해의 형태가 다양한 영역에서 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

해외 진출한 한국기업의 인권문제 역시 이와 같은 맥락에서 최근 논란이 되고 있다. 해외 현지 국가의 노동법을 무시하는 행위부터 하청 업체와 협력업체들에서 발생하는 직·간접적인 인권침해 사례들은 우리나라 기업 이미지에 부정적인 영향을 미치고 있다. 나아가 해외 한국기업의 인권침해에 대한 소송까지 나타나며 더 이상 회피할 수 없는 문제가 되어가고 있다.

해외진출 한국기업의 인권문제와 관련 된 주요 인권 쟁점들로 첫째, ‘상당한 주의’(due diligence)를 언급할 수 있다. 기업의 인권문제에서 기업은 인권침해의 가장 직접적인 관계자이므로 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고, 이를 방지하고 완화해야 하는 책임을 진다. 이는 UN과 OECD와 같은 국제기구들에 의해서도 강조되고 있다. 이러한 ‘상당한 주의’는 기업 자체의 직접적인 인권침해뿐만 아니라 기업이 다른 집단의 인권에 부정적 영향을 미치는 간접적인 인권침해의 문제까지 예방과 방지의 측면에서 기업의 책임으로 역할을 할 수 있다.

둘째, ‘공모의 회피’(avoidance of complicity)를 언급할 수 있다. 해외 한국기업이 타 주체들에 의한 인권침해로 인해 기업이 사업적 혜택이나 이익을 얻었다면 인권침해에 대한 도덕적 비난과 더 나아가 사법적 처벌의 대상이 될 수 있다. 오늘날 기업의 인권침해는 다양한 형태로 나타나고 있기 때문에 기업에게 확장된 인권책임이 요구되고 있으며, 기업이 미치는 인권에 대한 부정적 영향이 다르다고 하더라도 기업의 인권침해 문제는 직접적인 인권침해의 형태나 간접적인 인권침해의 형태나 피해자의 관점에서는 차이가 없는 것이다.

셋째, ‘공급망 관리’(supply chain management)를 언급할 수 있다. 한국

기업의 해외진출이 확대됨에 따라 해외 공급망에서 발생하는 인권침해의 문제가 점차 부각되고 있다. 기업은 공급망에서 발생하는 부정적 영향을 파악한 경우, 그 영향을 중단하거나 예방하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 특히 인권침해의 위험이 주로 저개발국과 개발도상국에서 높기 때문에 인권의 보호와 존중의 측면에서라도 해외 지역 공급망에 대한 지속적인 관리는 필수적인 것이다.

이와 같은 해외 한국기업의 인권문제는 국가에게 인권보호의 책임으로 기업에게 인권침해의 책임으로 책임구성을 해야 한다. 국가는 국제공동체의 공통이익의 보호를 목적으로 하는 책임으로서 인권침해에 대한 예방 대책 또는 구제 수단의 제공을 통한 국가책임의 실현이 필요하다. 반면, 기업은 보편적 인권보호의 강행적 의무 책임으로 감독과 처벌 강화를 통한 인권보호의 요구가 필요하다. 직접적으로 사법적 규제를 통한 인권보호의 요구는 기업의 실질적 인권보장을 이끌어 낼 수 있는 방안이기도 하다. 더 나아가 한국기업뿐만 아니라 해외기업에 의한 인권침해 역시 국내적 사법절차의 대상으로 가능성을 확보해야 할 것이다.

TNC와 인권문제는 앞으로도 국제사회의 주된 쟁점이 될 것이다. 이러한 측면에서 해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 책임구성에 대한 논의는 한국기업의 인권정책을 강화하고 인권의 사회적 규범력 확보라는 점에서 중요하다 할 것이다. 오늘날 인권의 보장은 세계화의 변화 속에서 나타난 다양한 국제사회 참여자들, 특히 오늘날 영향력이 큰 TNC에게 시대적 요청인 것이다.

(투고일 2013년 4월 30일, 심사(의뢰)일 2013년 5월 27일, 게재확정일 2013년 6월 18일)

주제어 : 해외진출 한국기업, 초국경적 기업, 다국적 기업, 인권경영, 기업의 인권문제, 상당한 주의, 공모의 회피, 공급망 관리

참고문헌

1. 단행본

- 강인수 외 7인, *국제통상론*, 서울: 박영사, 2003.
- 김석현, *국제법상 국가책임*, 서울: 삼영사, 2007.
- 김민서, *다국적기업법론*, 서울: 삼영사, 2008.
- 데이비드 보겔, 김민주 옮김, *기업은 왜 사회적 책임에 주목하는가*, 서울: 도서출판 거름, 2006.
- 박선욱 외 3인, *공생발전 실현을 위한 국제적 동향 분석*, 서울: 한국법제연구원, 2011.
- 이형준/서영진, *기업의 사회적책임이란 무엇인가*, 서울: 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원, 2004.
- 정인섭, *신국제법강의*, 서울: 박영사, 2012.
- Clapham, Andrew, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford: Oxford University Press, 2006.
- Damrosch, Lori F./Henkin, Louis/Murphy, Sean D./Smit, Hans, *International Law: Cases and Materials*, New York: West Publishing Co., 2009.
- Joseph, Sarah/McBeth, Adam, *Research Handbook on International Human Rights Law*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Co., 2010.
- Ruggie, John, *Presentation of Report to United Nations Human Rights Council*, Geneva: United Nations, 2011.
- Shaw, Malcolm N., *International Law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

2. 논문

- 김기영, “국제통상질서상 다국적기업의 인권보장에 관한 소론”, 법조 제54권 제10호, 법조협회, 2005, 124-162쪽.
- 김병연, “법인격남용의 새로운 유형과 법인격부인이론의 적용: 2005.7.7. 선고 서울중앙지법 2004가단273159 판결 및 2006. 3. 30. 선고 서울고등법원 2005나61821 판결과 관련하여”, 상사판례연구 제21집 제1권, 한국상사판례학회, 2008, 109-141쪽.
- 김분태/손태우, “다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로”, 법학연구 제51권 제1호, 부산대학교 법학연구소, 2010, 649-690쪽.
- 송기춘, “시민적 · 정치적 권리”, 인권법, 서울: 인권법교재발간위원회, 2006, 97-134쪽.
- 정경수, “다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색－국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, 민주법학 통권 22호, 민주주의법학연구회, 2002, 211-242쪽.
- _____, “인권경영이란 무엇인가?”, 인권경영의 이해: 2010년 기업과 인권포럼 보고서, 국가인권위원회, 2010, 7-19쪽.
- 황남석, “모자회사간 법인격부인의 요건: 대법원 2006. 8. 25. 선고, 2004다26119 판결”, 저스티스 통권 제100호, 한국법학원, 2007, 272-295쪽.
- 한상희, “경제적 · 사회적 · 문화적 권리”, 인권법, 서울: 인권법교재발간위원회, 2006, 135-160쪽.
- 홍성필, “다국적기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로”, 인권과 정의 통권 384호, 대한변호사협회, 2008, 38-55쪽.
- Bantekas, Ilias, “Corporate Social Responsibility in International Law”, *Boston University International Law Journal* Vol. 22, 2004,

309-347쪽.

Clapham, Andrew/Jerbi, Scott, “Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses”, *Hastings International and Comparative Law Review* Vol. 24 2001, 339-349쪽.

Deva, Surya, “Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where From Here?”, *Connecticut Journal of International Law* Vol. 19, 2003, 1-57쪽.

Dhooge, Lucien J., “Lohengrin Revealed: The Implications of *Sosa v. Alvarez-Machain* for Human Rights Litigation Pursuant to the Alien Tort Claims Act”, *Loyola International and Comparative Law Review* Vol. 28, 2006, 393-495쪽.

Ratner, Steven R., “Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility”, *Yale Law Journal* Vol. 111, 2001, 443-545쪽.

Salzman, James, “Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for Economic Cooperation and Development”, *Michigan Journal of International Law* Vol. 21, 2000, 769-848쪽.

3. 기타

국가인권위원회, “기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구”, 연구용역보고서, 2012.

국제민주연대, “아시아지역 한국기업의 인권침해 사례 및 대응방안 모색－해외한국기업 피해사례 증언”, 2011.

CESCR Document, General Comment 3: The nature of States parties’ obligations (Art.2, par.1), E/1991/23, annex III at 86, New York: United Nations, 1990.

ILO Publications, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Geneva: International Labour Office, 2006.

OECD Publications, *Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2011.

_____, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas-Second Edition*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2013.

_____, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2011.

UN Document, *Question of The Violation of Human Rights and Fundamental: Situation of human rights in Myanmar*, E/CN.4/1999/35, New York: United Nations, 1999.

_____, *United Nations Diplomatic Conference of Plenipotentiaries on the Establishment of an International Criminal Court*, A/CONF.183/2/Add.1, New York: United Nations, 1998.

_____, *United Nations Diplomatic Conference of Plenipotentiaries on the Establishment of an International Criminal Court, 26th meeting of the Committee of the Whole*, A/CONF.183/C.1/SR.26, New York: United Nations, 1998.

UN Publications, *Draft articles on Responsibility of States for internationally wrongful acts with commentaries*, New York: United Nations, 2008.

_____, *Guiding Principles on Business and Human Rights*:

Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRC/17/31, New York: United Nations, 2011.

_____, *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, A/HRC/8/5, 7, New York: United Nations, 2008.

UNCTC Publications, *The United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, E.86.II.A.15 ST/CTC/SER.A/4, New York: United Nations, 1986.

UNODC Publications, *United Nations Convention Against Corruption*, New York: United Nations, 2004.

[Abstract]

A Consideration on Responsibility Composition for Human Rights Violation of Overseas Korean Firms

Byung-Jun Kim*

What the protection of human rights is being discussed in international dimension is the extremely modern phenomenon. The recognition as saying that human rights need to be today approached with universalism, not national and regional relativism is allowing human rights issue to be approached with universal interest and universal value in international society. In this background, today's human rights violation issue by TNC(transnational corporation) is becoming new task of modern society. Even the human rights issue of overseas Korean firms is becoming recently controversy in this context. It is becoming an unavoidable problem any more from a problem of violating the local labor laws such as low wage, delayed payment of wage, and unfair dismissal, which are occurring in overseas Korean firms and in subcontractors and business partners of Korean corporation, to a problem of violating human rights such as forced labor, child labor, and employment discrimination. In this way, the human rights issue of overseas Korean firms needs to be made responsibility composition with the national responsibility for protecting human rights and with the corporate responsibility for violating human rights. A country needs to

* Ph.D. in Law, Instructor, College of Public Service, Konkuk University

realize responsibility for human rights through offering preventive measure or relief means for human rights abuse. On the other hand, a corporation needs to realize responsibility for human rights through direct judicial regulation. Moreover, even the human rights violation by overseas firms as well as Korean firms will need to secure possibility as a subject of domestically judicial procedure. TNC and human rights issue will be the main issue in international society even in the future. In this aspect, a discussion about responsibility composition for human rights violation of overseas Korean firms will be said to be important in a sense of reinforcing policy for human rights of Korean corporations and of securing social normative power of human rights.

Key Words : overseas korean firms, transnational corporation, multinational corporation, human rights management, human rights problem in enterprise, due diligence, avoidance of complicity, supply chain management