

다국적 기업 관련 국제인권기준

국제민주연대

<자료집>

다국적 기업 관련 국제인권기준

발행 : 2006년 11월



서울 종로구 필운동 184-2번지 2층(우110-044)
☎02-736-5808,9 팩스02-736-5810
이메일 khis21@empal.com
웹사이트 www.khis.or.kr



다국적기업의 국제인권기준 준수를 위한 토론회

일시 11월 24일(금) 2시~5시
 장소 민주화운동기념사업회 교육장
 주최 인권과 평화를 위한 국제민주연대
 (02-736-5808, 9 www.khis.or.kr)

유엔과 ILO, 여러 국제노동단체 및 NGOs에서 다국적기업 관련한 국제인권기준을 제안·제정하여 다국적기업 활동에서 인권, 노동권, 환경, 반부패, 정보공개 등 여러 기준들을 이행·준수 할 것을 요구하여 왔습니다. 또한 현재 사회적 책임 국제표준이 될 국제표준화기구(ISO)에서 2008년 제정·시행 예정으로 표준(ISO 26000)을 만드는 작업이 진행 중입니다. 사회적 책임 운영절차에는 환경, 인권, 노동, 지배구조, 지역사회 참여 및 사회개발, 공정관행실천, 소비자 이슈 등 7개 조항을 포함하고 있고 사회 모든 조직을 적용대상으로 하고 있어서 기업·NGO는 물론 정부·지자체 등 공공기관까지 영향을 받게 됩니다. 최근, 한국기업의 다국적 기업화가 증가하고 있어 위와 같은 국제적인 흐름에 점차 많은 영향을 받고 있습니다. 이에 다국적기업과 관련된 국제인권기준을 정리해 국내에 소개하고, 한국정부와 기업들의 이행 실태를 점검해보는 자리를 마련하였습니다. 많은 관심과 참석 바랍니다.

사외 이영숙(대구 가톨릭대 사외학과 교수)

1부 다국적기업 관련 국제인권기준

다국적기업 국제기준 개관 (왕필규, 아름다운재단 공익변호사 그룹 공간 변호사)
 노동분야 (윤요원, 국제화학노련 프로그램 코디네이터)
 환경분야 (임지애, 일광운동연합 기업사회책임팀장)
 국제기준 이행측구를 위하여 (사계은, 국제민주연대 공동대표)

2부 한국 정부 및 기업의 이행 실태

도론: 권영익, 산업자원부 OECD 국제협력사무소담당 사무관
 김용주, 대한상공회의소 지속가능경영원 선임연구원
 정경수, 전남대 법대 교수
 조영석, 국가인권위원회의 국제인권팀 사무관
 정관여, 임팩터는 시민행동 좋은 기업만들기 국장

행사장 오시는 방법

주소 서울시 중구 정동 34-5 배재정동빌딩
 8층 1층 교육장

전화 (02) 3709-7500

교통편

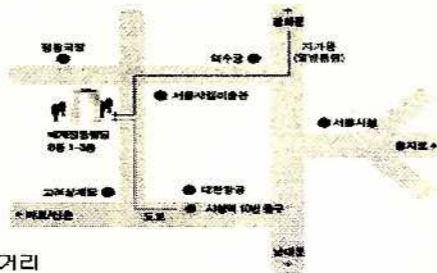
| 지하철 2호선 시청역 10번 출구
 100미터 직진 후 우회전, 도보 5분거리

| 자가용 덕수궁 정문에서 우측 샅길로 우회전

| 버스 일반(7,327,123,8-1)

좌석(62,62-1,63-1,718,1002)

서소문 대한항공빌딩 앞 하차, 도보 5분거리



<자료집>

다국적 기업 관련

국제인권기준

“국가인권위원회 2006년 인권단체협력사업이며
본 사업내용은 국가인권위원회의 공식의견이 아닙니다.”

발행 : 2006년 11월

목 차

| | |
|---|----|
| 머리말 | 1 |
| 다국적기업과 국제인권기준 개관-UN Norms와 ILO Tripartite Declaration, OECD Guidelines 및 UN Global Compact 비교 | |
| /황필규 | 3 |
| 1.연혁 | 3 |
| 2.목적 | 7 |
| 3.범위 | 8 |
| 4.이행 | 13 |
| 다국적기업과 주제별 국제인권기준-OECD Guidelines 중심으로 / | |
| 황필규 | 25 |
| 1. 개념 및 원칙(Concepts and Principles) | 25 |
| 2. 일반정책(General Policies) | 27 |
| 3. 정보공개 (Disclosure) | 31 |
| 4. 고용 및 노사관계(Employment and Industrial Relation) | 32 |
| 5. 환경 (Environment) | 47 |
| 6. 뇌물방지(Combating bribery, Anti-corruption) | 50 |
| 7. 소비자 이익 (Consumer interests) | 53 |
| 8. 과학 및 기술(Science and Technology) | 55 |
| 9. 경쟁(competition) | 55 |
| 10. 조세 (Taxation) | 56 |
| 11. 인권(Human rights) | 57 |
| 12. 이행조항 (Implementation) | 58 |
| 다국적기업과 국제인권기준 관련 국내법령-노동과 환경을 중심으로 / | |
| 황필규 | 60 |

| | |
|---|------------|
| 고용 및 노사관계 ----- | 60 |
| 환경 ----- | 89 |
| 다국적기업 관련 국제기준 : 노동기준 / 윤효원 ----- | 128 |
| 1. 들어가면서 ----- | 128 |
| 2. 다국적기업 관련 국제기준 | |
| 1) ILO핵심노동기준 ----- | 132 |
| 2) OECD 다국적기업가이드라인 ----- | 143 |
| (1) OECD와 다국적기업가이드라인 개요 | |
| (2) OECD 다국적기업가이드라인 내용 | |
| (3) OECD다국적기업가이드라인과 NCP의 역할 | |
| (4) OECD다국적기업가이드라인과 한국의 상황 | |
| 3) UN글로벌콤팩트 ----- | 161 |
| (1) UN글로벌콤팩트 개요 | |
| (2) UN글로벌콤팩트의 내용 | |
| (3) UN글로벌콤팩트와 한국의 상황 | |
| 4) 국제산별협약 ----- | 166 |
| (1) 국제산별협약 개요 | |
| (2) 국제산별협약의 내용 | |
| (3) 국제산별협약과 한국의 상황 | |
| 5) Responsible Care ----- | 175 |
| (1) Responsible Care 개요 | |
| (2) Responsible Care의 주요 내용과 노동조합의 참여 | |
| (3) 한국에서의 Responsible Care 현황 | |
| 3. 결론 ----- | 181 |
| 다국적 기업에 대한 환경/임지애 ----- | 188 |

| | |
|--|------------|
| 1. 들어가며 | |
| 2. 다국적기업과 환경 ----- | 190 |
| 3. 지구적 차원의 환경위기와 지속가능한 발전, 기업 ----- | 194 |
| (1) 지속가능한 발전을 위한 기업의 역할 | |
| 4. 기업의 사회적 책임 ----- | 196 |
| (1) 기업사회책임 제기 배경 | |
| (2) 기업사회책임의 국내의 현황 | |
| (3) 기업사회책임 이행을 위한 기업의 과제 | |
| 5. 다국적 기업의 사회적 책임에 대한 국제규약 ----- | 203 |
| (1) 국제기구 | |
| (2) 국제환경협약(다자환경협정-MEAs) | |
| (3) 기업의 지속가능성 평가 지수 - 지속가능경영의 국제표준 | |
| (4) 글로벌 환경규제 | |
| (5) 1995년 세계무역기구(WTO)출범 | |
| 6. 사회책임투자 ----- | 221 |
| 7. 맺음말 ----- | 223 |
| 다국적기업의 인권침해에 대한 법적 대응 - 해외한국기업의 현지 (피고용인)인 인권침해에 대한 국내법원에서의 민형사상 소송 가능성을 중심으로/황필규 ----- | 226 |
| 1. 상황설정 | |
| 2. 형사소송의 가능성 ----- | 226 |
| (1) 형법의 장소적 적용범위 | |
| (2) 형사특별법의 장소적 적용범위 | |
| (3) 소결 | |

| | |
|--------------------|-----|
| 3. 민사소송의 가능성 ----- | 229 |
| (1) 국제적 재판관할권 | |
| (2) 준거법 | |
| (3) 소결 | |
| 4. 결론 ----- | 241 |

[부록] LEGAL RESPONSE TO HUMAN RIGHTS ABUSES COMMITTED BY MULTINATIONAL ENTERPRISE - Possibility of filing a civil and criminal lawsuit in a Korean domestic court, against the local employees' human rights abuses by Korean corporations abroad/ Phill-kyu Hwang ----- 242

| | |
|--|-----|
| 1. Setting out conditions | |
| 2. Possibility of criminal litigation ----- | 243 |
| (1) Spatial applicability of the criminal law | |
| (2) Spatial application of the Special Act on Criminal Affairs | |
| (3) Corporation's capability to commit a crime could a justice person be the subject of a crime? | |
| (4) Punishing a corporation the mutual punishment clause | |
| (5) Interim Conclusion | |
| 3. Possibility of Civil litigations ----- | 248 |
| (1) International Jurisdiction | |
| (2) Choice of law | |
| (3) Interim Conclusion | |
| 4. Conclusion ----- | 264 |

[부록] 지속가능경영과 투자를 위한 점검항목{체크리스트 (Checklist)}/황상규 ----- 266

| | |
|---------------------------|-----|
| 점검항목 1. 환경경영 및 윤리체계 ----- | 266 |
| 점검항목 2. 정보공개 ----- | 270 |
| 점검항목 3. 인권보호 ----- | 271 |
| 점검항목 4. 노동권보호 ----- | 278 |
| 점검항목 5. 소비자보호 ----- | 280 |
| 점검항목 6. 과학기술정책 ----- | 282 |
| 점검항목 7. 환경보호 ----- | 282 |
| 점검항목 8. 에너지 자원절약 ----- | 290 |
| 점검항목 9. 뇌물 및 부패방지 ----- | 290 |
| 점검항목 10. 공정경쟁 ----- | 291 |
| 점검항목 11. 납세 및 사회공헌 ----- | 292 |

[부록] 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principle on Security+Human Rights) ----- 295

| | |
|---------------------------------|-----|
| 1. 안전과 인권에 자발적인 원칙 소개 | |
| 2. 참여자들 ----- | 297 |
| 3. 안전과 인권에 자발적인 원칙의 5년 개관 ----- | 297 |
| (1) 개요 | |
| (2) 방법론 | |

[부록] Voluntary Principles on Security+Human Rights -- 302

| | |
|--|-----|
| 1. Introduction | |
| 2. Participant ----- | 313 |
| 3. Five-Year Overview of the Voluntary Principles on Security and Human Rights ----- | 317 |
| (1) Executive Summary | |
| (2) Methodology | |

머리말

이제 다국적기업은 기업차원에 머무르는 것이 아니라 우리 생활 속으로 깊이 파고 들어와 있다. 우리는 의식주의 대부분을 다국적 기업 생산품에서 얻고 있다. 우리 주변에서는 다국적기업에서 일하는 사람들을 흔히 볼 수 있으며, 다국적 기업에서 만들어진 먹거리, 이웃나라 노동자에 의해 만들어진 의류를 입고 있다. 신자유주의 세계화 속에서 한국에 들어오는 다국적기업을 많이 볼 수 있을 뿐만 아니라 한국기업의 다국적 기업화 역시 증가하고 있다. 일명 '한국기업'이라고 부를 수 있는 한국대기업이나 중소기업들의 대부분은 해외에 공장이나 지사를 한 두 개 이상, 혹은 수십 개씩 세운 두고 있다.

유엔과 ILO, 여러 국제노동단체 및 NGOs에서 다국적기업 관련한 국제인권기준을 제안, 제정하여 다국적기업 활동에서 인권, 노동권, 환경, 반부패, 정보공개 등 여러 기준들을 이행, 준수할 것을 요구하여 왔다.

또한 사회적 책임 국제표준이 될 국제표준화기구(ISO)에서 2008년 제정·시행 예정으로 표준(ISO 26000)을 만드는 작업이 2006년 현재 진행 중이다. 사회적 책임 운영절차에는 환경, 인권, 노동, 지배구조, 지역사회 참여 및 사회개발, 공정관행실천, 소비자 이슈 등 7개 조항을 포함하고 있고 사회 모든 조직을 적용대상으로 하고 있어서 기업, NGOs는 물론 정부, 지방자치단체 등 공공기관들까지 영향을 받게 된다.

한국기업의 다국적 기업화 증가는 이러한 국제적인 흐름에 점차 많은 영향을 받고 있다.

국제민주연대의 주요활동중의 하나가 다국적기업 감시이다. 특히 그중에서도 해외에 나가있는 한국기업에 의한 해외현지인권침해 문제에 관심을 가져왔다. 해외한국기업과 관련된 인권침해의 대부분은 한국보다 열악한 인권기준·법률을 갖고 있거나 법률이 있더라도 지켜지기가 어려운 환경에 처한 나라들에서 일어나고 있는 것을 많이 보게 되었다.

또한 대우인터내셔널과 한국가스공사가 투자하고 있는 버마(미얀마)가스 개발의 경우에는 버마군사독재정권에 의한 강제노동, 강제이주 등 심각한

노동인권, 환경권 침해의 가능성을 보게 되었다.
한국법의 효력도 미치지 어렵고, 해외현지 사람들 스스로의 노력도 발휘하기 어려운 상황에서 국제인권기준은 활용할 수 있는 기준과 수단이 될 수 있을 것이다.

이에 다국적기업과 관련된 국제인권기준을 정리해 국내에 소개하고, 한국 정부와 기업들의 이행실태를 알아보는 토론회를 마련하였다.
본문에서는 우선 다국적기업 관련한 국제인권기준에 대한 개관으로 대표적인 몇 개의 기준들을 소개·비교하고 관련된 국내법령도 소개하였다. 그리고 특히 중요한 분야인 노동과 환경에서 국제기준을 소개하고 그 의미를 짚어보았다. 그리고 되도록 글에서는 반부패나 정보공개, 사회책임투자 등도 포함하려고 하였다.
부록에는 다국적 기업관련 국제인권기준을 이해하거나 실행하는데 도움이 될 자료들을 소개하였다. 해외에 있는 한국기업에서 현지고용인에 대한 인권침해가 일어났을 때 한국내법원에서 민형사상 소송 가능성 검토(한글, 영어), 또한 한국의 버마가스개발과 관련되는 '보안과 인권에 대한 자발적 원칙', 기업의 지속가능한 경영과 투자를 위한 점검리스트 등을 실었다.

지난 반년여 동안 집필을 위하여 힘써주신 필자들에게 감사드리며 본 자료 집과 토론회가 다국적기업과 관련된 국제인권기준을 알리고 인권기준이 실제로 이행되도록 하는데 보탬이 되기를 바란다.

다국적기업과 국제인권기준 개관

- UN Norms와 ILO Tripartite Declaration, OECD Guidelines 및 UN Global Compact 비교 - 122

황필규 (변호사, 아름다운재단 공익변호사그룹 공감)

| 내 용 | UN Norms | ILO Tripartite Declaration | OECD Guidelines | UN Global Compact |
|--------|------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. 연 혁 | - 1999년 UN인권소위원회 산하 | - ILO는 1972년에 다국적 기업과 사회 | - The Advisory bodies to the OECD (the | - UN 사무총장 Kofi Annan은 1999년 1월 |

(1) 기초 작업

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>the Working Group on the Working Methods and Activities of Transnational corporations는 인권 기준에 기초한 UN Norms 초안 작업을 기초하기 시작했다. The Working Group은 예비초안을 마련하였고, 그 후 각각의 새로운 초안에 대하여 기업, NGO, 노조 등으로부터 의견을 구하고 이를 취합하였다. 전체적인 초안 작업 동안 the Working Group은 모든 이해 당사자로부터의 접근과 의견을 보장하기</p> | <p>정책의 관계에 대한 삼자 전문가회의를 개최하고 노동과 사회 정책에 관한 ILO 연구조사프로그램을 권고했다. 그 후 1976년 연구를 재검토하고 ILO가 수용할 수 있는 방법을 제시하기 위한 자문회의를 개최하였다. 이 회의에서, 고용을 포함한 다국적 기업 활동의 모든 사회적 측면을 다룬 삼자선언 초안 마련을 위한 단위를 설치하기로 결정하였다. 자문회의는 재개최되었고 초안은 1977년 ILO의 Governing Body의 204차 회의에서 채택되었다. 최근 개정은</p> | <p>Business and Industry Advisory Council, the Trade Union Advisory Council)과 ANPED (the Northern Alliance for Sustainability in the Netherlands)은 초안 마련을 준비하였고, 이 초안은 기업, 노동, 시민사회 각각의 의견을 반영하고 있다. - 각 그룹은 공통의 지위로 조직되었고, 협상과 기초 작업 동안 OECD에 각각의 입장을 제시하였다. OECD는 각각의 협상안과 그룹들의 의견을 인터넷에 게시하여</p> | <p>다보스 회의에서 Global Compact를 제안하였고,⁴⁾ 이는 2000년 7월 정식으로 성립되었다.</p> |
|---|--|---|---|

| | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| <p>위하여 인터넷에 초안을 공고한 것을 포함하여, 끊임없이 외부의 견해와 의견을 구하고 받아들였다. The Working Group은 2003년 7/8월에 UN인권소위원회에 초안을 제출하였고 소위원회의 결의로 2004년 3/4월 UN인권위원회에 이 초안이 제출되었다. 그러나 아직 UN 차원에서 이 규범은 채택되지 않았다.³⁾</p> | <p>2006년 3월에 있었다.</p> | <p>기업과 노동조합, 시민사회가 그 내용에 의견을 반영할 수 있도록 하였다. OECD는 2000년 6월에 새롭게 개정된 가이드라인의 발표하였다.</p> | |
| <p>(2) 근거 문헌</p> | | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>- UN Norms는 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에 큰 바탕을 두고 있다. 뿐만 아니라 ILO Tripartite Declaration, 노동에 있어서 근본원칙과 권리에 관한 선언, OECD Guidelines, UN Global Compact과 그밖에 국제적으로 영향력 있는 법률 문헌들을 참고하고 있다.⁵⁾</p> | <p>- ILO Tripartite Declaration은 기본적으로 ILO의 협약과 권고를 바탕으로 하고 있으며, 또한 세계고용회의 심의내용, UN 다국적기업에 관한 위원회와 OECD의 조치들을 고려하고 있다. 후에 추가적인 수정작업이 이루어지면서, 2000년에 ILO 노동에 있어서 근본원칙과 권리에 관한 선언이 그 내용에 삽입되었을 뿐만 아니라 그 밖에 관련된 새로운 ILO 협약과 권고가 그</p> | <p>- UN Global Compact의 10대 원칙은 세계인권선언, ILO 노동에 있어서 근본원칙과 권리에 관한 선언, UN 환경과 인권에 관한 리우선언, UN반부패협약에 그 기초를 두고 있다.</p> |
|---|--|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>- UN Norms는 이러한 문헌들 내의 구속력 있는 규범들을 반영하고 있지만 이보다 덜 구속력 있는 문서들에서 가장 일반적으로 사용되는 규정 또한 담고 있다.</p> | <p>내용 속에 지속적으로 포함되었다.</p> | | |
| <p>2. 목 적 - 국제적인 차원에서 인권을 증진시키고 보호하기 위해 다국적 기업(transnational corporations, TNCs)⁶⁾과 기타 사업체들(other business enterprises)⁷⁾에게</p> | <p>- 경제적 및 사회적 발전을 위한 바람직한 기여를 증대시키고, 다양한 사업 수행 중에 발생 가능한 문제들을 최소화하고 해결하기 위해 다국적 기업(multinational enterprises, MNEs)⁸⁾에 대한 원칙의 자발적인</p> | <p>- 사업수행상의 권고를 통하여 국제적 투자환경을 개선하고 다국적 기업(multinational enterprises, MNEs)⁹⁾에 의한 지속가능한 성장에의 기여를 증진시키기 위하여</p> | <p>- 책임성 있는 기업의 시민권(corporate citizenship)을 발전시키고 기업들에게 세계화의 도전의 해결에 참여할 것을 장려하기 위한 자발적인 기업의 사업수행원칙을 세우고자 한다. 또한 UN의 목표에</p> |

| | | | | |
|--------|---|--|---|--|
| | 연성법 규범(soft law norm)을 제공한다. 이러한 규범은 인권을 존중하고 존중을 공고히 하며 남용을 막고 증진하기 위해 국가와 개인, 사업체들의 기초적인 수준의 책임을 확인하고 확립하는 조약의 잠재적 발전을 위한 기초로 볼 수 있다. | 채택을 촉진한다. 주로 ILO 협약과 권고를 기초로 하여 이러한 원칙들은 고용, 연수, 노동과 삶의 조건, 근로관계에 관한 가이드라인으로 기능한다. | 자발적인 가이드라인을 촉진하는 한편, 정부와 다국적 기업 간의 관계를 강화시킨다. 이 가이드라인은 구속력이 없으며, 정부와 다국적 기업, 그리고 이들이 사업을 수행하는 사회 간의 관계의 강화를 추구한다. | 대한 지지를 촉진시키기 위해 기업과 UN 사이의 협력과 파트너십의 증진을 추구한다. |
| 3. 범 위 | (1) 규율 대상 | | | |
| | - 다국적기업(TNCs), 모든 기타 사업체와 | - ILO 회원국 정부, 사용자단체, 노동자단체 | - OECD 회원국 정부, NGO, 노동단체 및 | - UN Global Compact 원칙에 동의하는 기업, |

| 그에 속한 직원 ¹⁰⁾ | 및 다국적기업(MNEs) | 다국적기업(MNEs) | 노동 단체 및 NGO |
|---|---|--|--|
| (2) 규율 내용 | | | |
| - 목차 전문 A. 보편적 의무 B. 기회와 대우에 있어서의 평등권 C. 개인의 안전권 D. 노동자의 권리 E. 국가주권과 인권에 대한 존중 F. 소비자 보호에 관한 의무 G. 환경보호에 관한 의무 H. 보편적 이행조항 I. 용어 정의 | - 목차 전문 일반 정책 고용: 고용 촉진 기회 균등과 평등한 대우를 받을 권리 고용 안정 직업 훈련 작업과 생활환경: 임금, 연금, 작업 환경 최저 노동 연령 안전과 보건 노사관계: | - 목차 전문 제1장 개념 및 원칙 제2장 일반정책 제3장 정보공개 제4장 고용 및 노사관계 제5장 환경 제6장 뇌물방지 제7장 소비자이익 제8장 과학 및 기술 제9장 경쟁 제10장 조세 OECD 다국적기업 가이드라인 주석 | - 목차 인권 제1원칙: 인권보호의 지지와 존중 제2원칙: 인권침해 공범 금지 노동기준 제3원칙: 결사의 자유와 단체교섭 제4원칙: 강제노동금지 제5원칙 아동노동철폐 제6원칙: 고용과 직업에 있어서의 차별철폐 |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>- 인권(인권의 보호와 증진 및 인권침해의 방지), 근로조건, 차별금지, 기회균등, 노동자의 자유로운 단결권, 적정 임금, 아동노동철폐, 피고용자 대표, 부패방지 및 소비자와 환경 보호를 규율한다.</p> <p>- UN Norms는 자세한 고용관련 규정을 가지고</p> | <p>결사의 자유와 단결권 단체 교섭 협의회 고충 심사</p> <p>- UN Norms와 마찬가지로 근로조건, 차별금지, 노동자의 자유로운 단결권 및 적정 임금을 규율한다.</p> <p>- ILO Tripartite Declaration은 특별히 고용 증진, 고용안전, 직업훈련과 안내방법, 공통의 관심사, 산업분쟁해결 및 고충에 대한 모든 당사자 간의</p> | <p>OECD 다국적기업 가이드라인의 이행절차에 관한 주석</p> <p>- UN Norms와 마찬가지로 인권,¹⁵⁾ 차별금지, 기회균등, 아동노동철폐, 피고용자 대표, 부패방지 및 소비자와 환경 보호를 규율한다.</p> <p>- OECD Guidelines는 추가적으로 일정한 공개 의무, 경쟁, 과세, 과학과 기술을 다루고 있다.</p> | <p>환경 제7원칙: 환경침해 사전예방 제8원칙: 환경책임 증진 제9원칙: 환경친화적 기술의 개발과 확산 제10조: 부정부패 방지</p> <p>- UN Norms와 마찬가지로 인권, 차별금지, 아동노동철폐, 피고용자 대표, 부패방지 및 환경 보호를 규율한다.</p> <p>- UN Global Compact은 그 모든</p> |
|---|---|--|---|

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>있는 것은 아니지만 고용과 근로관계를 넘어선 다국적기업(TNCs)과 사업체의 활동의 넓은 영역을 다룬다.</p> <p>- UN Norms는 추가적으로 인간의 안보, 국가 주권 등을 다루고 있다. 이것은 특정한 영역들에 대한 광범위한 내용을 규정함으로써 규모와 소재를 불문하고 모든 다국적기업(TNCs)과 사업체에 대한 거의 보편적인 적용이 가능하게 하여준다.</p> <p>- UN Norms는 적절한</p> | <p>협약 등 근로관계의 문제들을 다루기 위한 것이다. 이 선언은 고용과 근로조건에 초점을 맞추면서 다양한 영역에 걸친 매우 광범위한 원칙보다는 이들 영역과 관련하여 자세한 내용을 규정하고 있다.</p> | | <p>규정이 지극히 간략하고 일정한 이행방법이나 자세한 원칙을 포함하고 있지 않다. 이것은 단지 세계시민권(global citizenship)과 기업의 책임에 대한 이상을 구성하는 핵심 원칙만을 제시하고 있다.</p> |
|--|---|--|---|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>식량, 건강, 주거 및 교육과 같이 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 존중과 증진의무를 기업에게 부과하고 뇌물과 공정한 사업실행을 규율내용에 포함시킴으로써 기존 다국적기업에 관한 기준 중 가장 광범위한 내용을 그 규율대상으로 하고 있다.11)</p> <p>- UN Norms는 기업의 통제가 아닌 그 '영향'12)이나 '이익'13)에 그 책임을 연결시킴으로써 다소 확장된 기업책임이론에서</p> | | | |
|---|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>기업의 책임의 근거를 찾고 있다.14)</p> | | | |
| <p>(1) 기준의 위상</p> | | | |
| <p>4. 이행</p> <p>- UN Norms는 쉽게 바뀔 수 있는 기업의 행동강령(code of conduct)와는 달리 권고로서 출발하여 후에 조약의 기초로 발전할 수 있는 연성법으로 평가된다. UN Norms는 연성법을 수립하고자 하였기 때문에 인권 의무를 설명하고 있다. 또한 UN Norms는 기초적인</p> | <p>- ILO Tripartite Declaration은 일련의 자발적인 원칙과 권고이며, 다국적 기업(MNEs)이 이러한 자발적 원칙과 권고 그리고 유사한 사회 정책을 수용하도록 하는 것을 목적으로 한다. 이러한 가이드라인은 ILO 회원국 내에서만 이행된다. 따라서 이 선언은 구속력이 없으므로</p> | <p>- OECD Guidelines는 몇몇 사전적인 이행방법을 가지고 있기는 하지만 자발적이고 구속력이 없다. 회사들은 공유된 사회적 가치 및 상호 투자의 강화를 강조하면서 OECD Guidelines에 기초한 회사 자체의 행동 강령을 개발한다. OECD Guidelines는 회원국의</p> | <p>- UN Global Compact은 건전한 세계시민권(global citizenship)을 주창하고자 하는 기업들에게 제시하는 10대 자발적인 원칙들을 담고 있다. 이것에는 이행 조항이 없지만, 규제적 계획보다는 그 원칙을 추구하기 위하여 기업의 공적 책임, 투명성, 그리고</p> |

| | | | |
|------------------------|--|--|--------------------|
| <p>이행 방법을 설정하고 있다.</p> | <p>그 이행은 국가의 국내적 수용이나 NGOs의 캠페인 등에 전적으로 의존할 수밖에 없으며 다국적기업의 직접적인 의무는 명시되어있지 않다.¹⁶⁾</p> | <p>내에서만 지역적으로 시행되어야 한다. - 비록 OECD Guidelines가 철저히 자발적이기는 하지만 전문가들(UN Norms의 경우)이나 국제기구 사무국(UN Global Compact의 경우)이 아닌 정부 대표들이 공유한 기대를 표명함을 통하여 다자간 구조에서 다국적기업을 직접 규율하고자 했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.¹⁷⁾</p> | <p>자기이익에 의존한다.</p> |
| <p>(2) 구체적인 방법/ 기술</p> | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>① 다국적기업(TNCs)과 사업체</p> <p>- UN Norms에 따라 사업수행의 내부 규칙을 채택, 유포 및 이행하여야 한다. 다국적기업과 사업체들은 또한 자체 평가를 수행하고, UN Norms의 위반사항을 기록해야 하며, 그들의 사업 파트너와의 계약에 이 원칙들을 포함시켜야 하고, 부정적인 영향을 받은 이들에게는 보상을 제공해야 한다.</p> | <p>① 다국적기업(MNEs)</p> <p>- 국가의 정책 목표를 고려하여야 하며 그러한 우선적인 개발과제와 조화롭게 활동하여야 한다. 다국적기업은 고용 기회와 기준을 향상시키기 위해 노력하여야 하며, 다른 다국적 기업, 정부, 노동단체와 기꺼이 협의해야 한다. 또한 다국적 기업은 언제든지 가능하다면 보건과 안전 기준을 채택하기 위하여 국제기구들과도</p> | <p>① 다국적기업(MNEs)</p> <p>- 사업수행 장소를 불문하고 관련된 국내법을 고려하면서 OECD Guidelines를 준수하도록 권고된다. 다국적기업은 그 기업 활동과 거래를 하면서 인권을 존중하고 인권에 대한 인식을 증진시키는 한편 경제적 및 사회적 발전에도 기여하여야 한다.</p> | <p>① 기업</p> <p>- 세계 공동체(global community)에서 소유권의 개념(a sense of ownership)을 발전시키기 위하여 10대 원칙을 지지하고 채택하여야 한다. 기업의 이행을 감시할 기구는 별도로 존재하지 않으며 다만 기업들이 매년 자체적인 보고서를 제출하도록 하고 있다.</p> |
|--|--|---|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>② 정부</p> <p>- 규범(Norms)을 그들 국가에서 활동하는 기업들에 대한 법적, 행정적 규정의 모델로서 활용함을 통해 이를 이행하여야 하며, 근로 감독을 포함한 감시기능을 수행하여야 하며, 위반 행위에 대한 책임을 판단하기 위하여 그들의 국내 법원을 이용하여야 한다.</p> <p>③ UN</p> | <p>협력하여야 한다.</p> <p>② 정부</p> <p>- 국내적 및 국제적 사회 정책, 노동법과 규제와 관련된 모범사례를 장려해야 한다. 정부는 ILO헌장과 더불어 UN총회에서 채택된 세계인권선언과 국제규약을 존중해야 한다. 필요할 경우, 정부는 다른 국가의 정부와 함께 협의하여야 한다.</p> | <p>② National Contact Points(NCPs)¹⁸⁾</p> <p>- Guidelines를 장려하고, 문의와 논의를 처리하여야 하며, 필요할 경우 문제 해결에 기여하여야 한다. NCPs는 경험을 공유하고 국제투자자와 다국적기업위원회(CIME)¹⁹⁾에 보고를 하기 위하여 매년 정기적으로 만나야 한다.²⁰⁾</p> | |
|---|---|---|--|

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>- 국가 보고 요건과 추가적인 이행 기술을 만들고, 진정을 접수하고 기업에게 의견을 표명할 기회를 주며, 규범위반에 대한 조치를 위하여 전문가그룹을 가동시키는 것을 고려하고, 다국적기업과 사업체에 의한 계속되는 인권 남용에 관한 우려를 표명함으로써 UN Norms의 시행을 감시해야 한다. 또한 UN은 정부조달의 기준을 개발하기 위하여</p> | <p>③ ILO 다국적기업 소위원회</p> <p>- 대화를 증진시키고 포럼을 통하여 다국적기업, 정부, 노동자에 의한 이행의 실제적인 경험의 교환을 촉진시켜야 한다. 소위원회는 더 나은 결론을 얻고 정책과 조치들을 검증하기 위하여 다국적기업 등으로부터 자료와 보고서를 요청하기 위하여 실태조사를 활용하여야하고, 제안과 변화에 효력을 부여하여야</p> | <p>③ 국제투자자와 다국적기업 위원회(CIME)</p> <p>- 정기적으로 혹은 해당 국가의 요청에 따라 설명과 권고를 제공한다. CIME는 또한 OECD Guidelines와 관련된 문제와 NCPs가 제출한 보고서를 정기적으로 위원회(Council)에 보고한다.</p> | <p>② UN</p> <p>- UN 사무국, UN환경프로그램(UNEP), ILO와 유엔인권고등판무관은 기업의 시민권(corporate citizenships) 문제에 관한 인식과 지식을 확대하기 위한 세계정책에 대한 대화, 지역 네트워크, 파트너십 프로젝트와 기타 프로젝트를 통하여</p> |
|--|---|--|---|

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>UN Norms를 활용할 수 있다.</p> <p>④ NGOs</p> <p>- UN Norms의 노력과 잠재적인 위반에 대한 감시와 보고를 수행한다.</p> <p>⑤ The UN인권소위원회의 Working Group on the Working Methods and</p> | <p>한다. 또한 소위원회는 특정한 명료화의 요청에 기초하여 해석 의견을 제시하여야 한다.</p> <p>소위원회는 각각의 명료화의 요청을 접수하고 소위원회 위원들의 동의에 기초하여 이에 상응하는 해석을 발표, 발행하게 된다.</p> | | <p>원칙과의 적절한 준수를 촉진하기 위하여 함께 노력하여야 한다.</p> |
|---|---|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Activities of Transnational Corporations</p> <p>- 인권에 대하여, 특히 UN Norms의 이행에 영향을 줄 수 있는 다국적기업과 기타 사업체의 활동에서 발생 가능한 부정적인 영향에 관련한 정보를 접수받는다. 실무그룹은 관련된 어떤 다국적기업이나 기타 사업체를 초청하여 적절한 시간 내에 그들이 원하는 어떠한 의견이든 이를 개진할 기회를 제공해 줄</p> | | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>것이다. 또한 실무그룹은 제출된 정보들을 연구하고 의견과 권고를 적절한 당사자에게 전달하여야 한다. 마지막으로 실무그룹은 또한 UN Norms의 완벽한 이행을 장려하기 위한 다른 방법들에 주의를 기울일 것이다.</p> | | | |
|--|--|--|--|

1) Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003),
Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003),
Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, International Labour Office (International Labour Organization, 2006),
A Guide to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, International Labour Office Multinational Enterprises Programme, (International Labour Organization, 2006),
The OECD Guidelines for Multinational Enterprises Revision 2000, Organization for Economic Co-operation and Development(OECD, 2000),
The Ten Principles of the United Nations Global Compact,
<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/>,
<http://www1.umn.edu/humanrts/ataglance/compilotf03.html>,
<http://www1.umn.edu/humanrts/ataglance/compoecdf03.html>,
<http://www1.umn.edu/humanrts/ataglance/compgcf03.html> 참조.

2) 1977년 활동을 시작한 UN Commission on Transnational Corporations내의 수년간의 기초 작업과 협상에도 불구하고 결국 채택되지 못한 UN Draft International Code of Conduct for Transnational Corporations(가장 최근의 초안은 1990년에 완성되었다.)의 경우처럼 다국적기업의 포괄적인 행동강령을 채택하고자했던 국제기구들의 실패의 역사가 있었지만, 몇몇 두드러진 다자기구는 인권의 문제가 자신의 활동과 점점 더 밀접해지고 있음을 인식하여왔다. Ralph G. Steinhardt, *The New Lex Mercatoria*, Philip Alston ed., Non-State Actors and Human Rights, (Oxford, 2005), p.202.

3) 정부 대표들이 아닌 전문가들에 의하여 협상되고 성안된 UN Norms를 정부들이 승인할 것이라고 예측하는 것은 때 이른 감이 없지 않으나 UN Norms는 국제적인 차원에서 다국적기업에 대한 인권기준의 발전의 현주소를 보여주는 지표가 될 수 있다. R. Steinhardt(앞의 주 2), p.206; 2005년 4월 유엔인권위원회는 사무총장으로 하여금 '인권과 다국적기업 및 기타사업체의 문제'를 다룰 Special Representative의 임명을 요청하여 John Ruggie가 Special Representative로 임명되었다. Andrew Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, (Oxford, 2006), p.226.

4) Secretary-General Kofi Annan, Address at the World Economic Forum in Davos, Switzerland (31 January 1999), in UN Doc. SG/SM/6448 (1999).

5) 따라서 UN Norms는 인권, 인도법, 국제노동법, 환경법, 소비자법, 반부패법 등과 관련하여 기업에게 적용 가능한 국제법원칙들의 간명하지만 포괄적인 재구성이라고 볼 수 있다. UN Norms는 기업주체에게 이미 직간접적으로 적용되는 기존의 국제적 의무의 망에 의존하여 이들을 기업에 적용 가능한 인권기준임을 명확하고 직접적으로 규정하고 있는 하나의 문서에 통합시켰다. 즉 UN Norms는 기업에 정확하고 적절하게 적용되는 인권기준을 명확히 하였다. David Weissbrodt and Muria Kruger, *Human Rights Responsibilities of Businesses as Non-State Actors*, P. Alston ed.(앞의 주 2), pp.315, 328-335; International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, (2002), pp.55-76.

6) "transnational corporations"이라는 용어는 두 나라 이상에서 기업 활동을 하는 경제실체나 두 개 혹은 그 이상의 나라에서 기업 활동을 하는 경제실체의 집합체를 가리킨다. 그것은 다양한 법적 형태를 지니며, 그들 본국에 혹은 기업 활동을 하는 해당국에 있을 수도 있고, 개별적으로 혹은 집단적으로 구성되어 있을 수도 있다. (UN Norms para.20)

7) "other business enterprises"라는 용어는 국제, 국내의 기업 활동에 상관없이, 다국적 기업, 계약자, 하도급업자, 제조업자, 판매권 소유자 및 유통업자 등을 포함한 모든 사업실체를 말한다. 법인, 파트너쉽 혹은 다른 법적 형태가 사업체를 형성하기도 한다. 만약 사업체가 다국적 기업과 관련되어 있고 그 기업의 경영활동의 영향력이 단지 지역적인 것이 아니거나, 그 활동들이 para.3과 para.4에서 명시하고 있는 안전권에 대한 위반행위를 수반하는 것이라면 이 기준은 사실상 과감하게 적용되어야 한다. (UN Norms para.21)

- 22 -

8) "multinational enterprises"란 공기업, 사기업, 공사와 같은 그 소유 형태와 관계없이 본사가 위치한 국가 밖에서 생산, 유통, 용역 또는 여타 시설을 소유하거나 관리하는 기업을 의미한다. (ILO Tripartite Declaration, para.6)

9) "multinational enterprises"란 두 나라 이상에서 설립되어 다양한 방법으로 자신들의 사업수행을 조정할 수 있을 만큼 상호 연계되어 있는 그러한 회사 또는 기타 실체들을 가리킨다. (OECD Guidelines, Part 1, para.1.3)

10) UN Norms는 다국적기업을 넓게 보고 있는데, 법적으로 정의된 구조나 자회사, 계약자가 아닌 두 나라 이상에서 활동하는 모든 '경제주체'를 이 범주에 포함시키고 있다. R. Steinhardt(앞의 주 2), pp.205-206.

11) R. Steinhardt(앞의 주 2), p.206.

12) "다국적기업과 기타 사업체들은 각각의 활동과 영향력의 범주 안에서 원주민과 다른 취약층들의 권리와 이해관계를 포함하고 있는 국내법과 국제법에서 승인된 인권을 보호하며 그것에 대한 존중을 공고히 하고 그 실천을 보장, 강화해야 할 의무를 지닌다." (UN Norms para.1)

13) "다국적기업과 기타 사업체들은 국제법, 특히 인권과 인도법에 의거하여 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 제노사이드, 고문, 강제 실종, 강제 또는 의무노동, 인질, 사법외적, 약식 혹은 자의적 처형, 기타 국제인도법의 위반행위와 인민에게 자행되는 국제범죄 등으로 얻어지는 어떠한 이익에도 관여해서는 안 된다." (UN Norms para.3)

14) R. Steinhardt(앞의 주 2), p.205.

15) 2000년 개정 시에 인권의 문제가 명시적으로 삽입되었다. "진출국의 국제의무 및 약속과 합치되도록 자신들의 활동으로 영향을 받는 자들의 인권을 존중할 것."(OECD Guidelines, Part 1, para.2.2)

16) R. Steinhardt(앞의 주 2), p.204.

- 23 -

17) R. Steinhardt(앞의 주 2), p.209.

18) "National Contact Points"란 OECD Guidelines를 장려하고, 문의를 처리하고, 문제해결에 기여하며 국가 간 협력을 증진시키는 고위정부관료 혹은 고위 관료가 이끄는 정부부서, 또는 그 대신에 다른 정부기관, 노동단체 및 기업의 대표를 포함하는 협력체를 지칭한다. (OECD Guidelines, Part 1, para.1.10; Part 2, para.1)

19) "국제투자자과 다국적기업위원회(CIME)"는 NCPs의 요청과 보고에 기초하여 명료화와 감시목적으로 주기적으로 OECD Guidelines에 대한 의견을 교환하기 위하여 구성된 위원회이다. (OECD Guidelines, Part 2, para.2)

20) OECD Guidelines의 이행 성과 여부를는 전적으로 NCPs를 통하여 무언가를 하고자하는 정부의 의지에 달려있다. NCPs의 활동에 대하여 비판적인 견해는 주로 투명하고 참여가 보장되는 방식으로 진정이 적절하게 다루어지고 있지 못하다는 점을 지적하고 있다. A. Clapham(앞의 주 3), p.211; OECD Watch는 NCPs의 문제점으로 ① NGOs의 불평등하고 불공정한 대우, ② 조사 또는 사실과약 능력의 결여, ③ 공급체인(supply chains) 사례에의 '투자연계'(investment nexus) 심사의 적용, ④ 법적 절차의 진행시 진정에 대한 부작위 혹은 거부, ⑤ 결론이 없거나 미흡한 NCPs의 입장, ⑥ 의사소통의 결여, ⑦ Guidelines 위반 의혹 사건에 대한 심사의 소극성, ⑧ 콩고 사례에 대한 충분한 조사의 결여, ⑨ 진정절차의 모든 단계로의 비공개 확장 시도 등을 들고 있다. OECD Watch, Five Years On: A review of the OECD Guidelines and National Contact Points, (SOMO - Centre for Research on Multinational Corporations, 2005), pp.15-25.

다국적기업과 주제별 국제인권기준 - OECD Guidelines 중심으로 -

황필규(변호사, 아름다운재단 공익변호사그룹 공감)

| | |
|--|---|
| <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제1장 개념 및 원칙</u></p> | |
| <p>1. 개념 및 원칙 (Concepts and Principles)</p> | <p>1. 본 가이드라인은 다국적기업에 대해 정부들이 공동으로 보내는 권고이다. 본 가이드라인은 적용 가능한 법령과 합치하는 모범관행(good practice)의 원칙 및 기준을 제시한다. 본 가이드라인의 준수는 자발적인 것이며, 따라서 법적으로 강제되는 것이 아니다.</p> <p>2. 다국적기업의 활동이 전 세계로 확대되고 있고 따라서 이 분야에서의 국제협력 역시 모든 국가들로 확대되어야만 한다. 본 가이드라인에 참여하는 정부들은, 개별 진출국(host country)의 특별한 사정을 고려하되 이들이 어디에서 활동하든지간에 자국의 영토에서 활동하고 있는 기업들로 하여금 본 가이드라인을 준수하도록 장려한다.</p> <p>3. 다국적기업에 대한 정확한 定義는 본 가이드라인의 목적에 비추어 필요하지 않다. 다국적기업이라 하면 대체로 두 나라 이상에서 설립되어 다양한 방법으로 자신들의 활동을 조정할 수 있을 만큼 (상호) 연계되어 있는 그러한 회사 또는 기타 실체들을 가리킨다. 이들 법적 실체중 하나 또는 둘 이상이 다른 실체의 활동에 상당한 영향을 행사할 수 있지만, 당해 기업안에서 각 실체가 갖는 자치</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>(autonomy)의 정도는 다국적기업들에 따라 상당히 다를 수 있다. 이들 다국적기업의 소유권은 민간, 국가 또는 양자가 가질 수 있다. 본 가이드라인은 (모기업과 또는 현지 법인을 포함하여) 다국적기업에 속한 모든 법적 실체에 적용된다. 실제로 이들 간에 책임이 분산되어 있는 관계로, 이들 실체들은 본 가이드라인의 준수를 촉진하기 위하여 상호 협력하고 지원할 것이 기대된다.</p> <p>4. 본 가이드라인은 다국적기업과 국내기업(domestic enterprises)간의 대우를 구분할 목적으로 도입된 것이 아니고, 모든 기업을 위한 모범관행을 확립하고자 도입된 것이다. 따라서 가이드라인이 다국적기업이나 국내기업 모두에게 관련이 있는 경우, 다국적기업이나 국내기업 모두 자신들의 행동에 있어 동일하게 본 가이드라인을 준수할 것이 기대된다.</p> <p>5. 정부들은, 가이드라인이 가능한 널리 준수되도록 장려하고자 한다. 비록 중소기업들은 대기업과 동등한 능력을 갖고 있지 않을 수 있음이 인정되지만 그럼에도 불구하고 본 가이드라인에 참여한 정부들은 이들 중소기업들에게 가이드라인상의 권고를 가능한 한 완전히 준수하도록 장려한다.</p> <p>6. 가이드라인에 참여하는 정부들은 이를 보호주의적인 목적이나 다국적기업이 투자한 어느 국가의 비교우위를 문제 삼는 방식으로 이를 이용해서는 아니 된다.</p> <p>7. 정부들은, 국제법이 허용하는 범위 안에서 자신들의 관할 내에 있는 다국적기업의 활동 조건을 규정할 권리를 가진다. 여러 나라에 소재해 있는 다국적기업의 실체들은 그 소재지국의 관련 법령을 준수해야 한다. 다국적기업이 (본</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>가이드라인의) 수락국에 의하여 상충되는 요건을 부과 받게 되는 경우 관련 정부는 발생할 수 있는 문제의 해결을 위하여 신의성실하게 협력해야 한다.</p> <p>8. 가이드라인에 참여하는 정부들은, 자신들이 기업들을 평등하게 그리고 국제법 및 자신들의 계약상 의무에 따라 대우할 자신들의 책무를 다할 것이라는 양해(understanding)와 함께 동 가이드라인을 공포한다.</p> <p>9. 중재를 포함한 적절한 국제분쟁해결 메카니즘의 이용은 다국적기업과 진출국 정부 간 법적 문제의 해결을 촉진하기 위한 수단으로서 장려된다.</p> <p>10. 본 가이드라인에 참여하는 정부들은 이를 홍보하고, 이의 이용을 장려해야 한다. 정부들은 가이드라인을 홍보하고 가이드라인과 관련된 제반 문제의 논의를 위한 포럼으로서 활동할 국내연락사무소(National Contact Points: NCP)를 설립해야 한다. 또한 가이드라인을 수락한 정부들은 변화하는 세계 속에서 본 가이드라인의 해석에 관한 제반 현안들을 다루기 위한 적절한 검토 및 협의 절차(review and consultation procedures)에도 참여하게 된다.</p> |
| <p>2. 일반 정책 (Gen eral Polic y)</p> | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제2장 일반정책</u></p> <p>(다국적)기업들은 자신들이 활동하고 있는 국가에서 확립된 정책을 충분히 고려해야 하며, 다른 이해관계자의 견해를 검토해야 한다. 이 점에서 (다국적)기업을 다음을 이행하여야 한다. 즉,</p> |

es)

1. 지속가능한 개발을 달성하기 위하여 경제적, 사회적 및 환경적 발전에 기여할 것.
2. 진출국의 국제의무 및 약속과 합치하도록 자신들의 활동으로 영향을 받는 자들의 인권을 존중할 것.
3. 기업인(Business interests)들을 포함한 지역사회와의 긴밀한 협력을 통한 현지의 역량배양(local capacity building)과 아울러 건전한 상사관행에 합치하는 국내 및 해외 시장에서의 (다국적)기업 활동을 개발을 촉진할 것.
4. 특히 고용기회의 창출과 종업원에 대한 훈련기회의 제공을 통해 (현지) 인적자원의 양성(human capital formation)에 힘쓸 것.
5. 환경, 건강, 안전, 노동, 조세, 재정상 인센티브 또는 기타 현안과 관련된 법류 또는 규제적 기본 틀에서 의도하고 있지 않은 면제를 모색하거나 받는 것을 삼갈 것.
6. 모범 기업지배구조 원칙(good corporate governance principles)을 지지하고 유지하며, 모범 기업지배구조 관행(good corporate governance practices)을 개발하고 적용할 것.
7. (다국적)기업과 당해 (다국적)기업이 활동하고 있는 사회 간에 신용 및 상호 신뢰관계를 촉진하는 효과적인 자율 규제 관행(self-regulatory practices) 및 관리 시스템을 개발하여 적용할 것.
8. 회사정책(company policies)을 훈련 프로그램을 포함한

적절한 전파를 통해 종업원들의 이러한 회사정책에 대한 인식 및 준수를 제고할 것.

9. 법률이나 가이드라인 또는 기업 정책에 반하는 그러한 관행에 대해 경영진이나 적절한 경우 관련 당국에 신의성실하게 보고한 종업원에 대해 어떠한 차별적 또는 징계적 조치도 부과하지 않을 것.

10. 실행 가능한 경우 납품업자 및 하도급업자를 포함한 거래 상대방에게 본 가이드라인과 합치하는 기업행동원칙을 따르도록 장려할 것.

11. 현지의 정치활동에 대한 여하한 부적절한 관여를 삼갈 것.

<ILO Tripartite Declaration>

일반정책

8. 이 선언의 관련 당사자들은 모두 국가협약 중에 의 주권을 존중하고, 국내법과 규정을 준수하며, 지역 관례를 충분히 고려하고, 관련 국제 표준을 존중해야 한다. 또한 모든 당사자들은 세계 인권 선언과 국제 연합 총회가 채택한 국제 규약과 국제 노동 기구의 헌장을 존중해야 하며 따라서 표현의 자유와 결사의 자유는 지속적인 발전을 위해 반드시 보장되어야 한다. 또한 모든 관련 당사자들은 1988년에 채택한 '근본 원칙과 권리와 노동에 대한 국제 노동 기구의 선언과 그 후속조치'의 실현을 위해 노력해야 한다. 모든 당사자들은 국내법에 준하여 자유롭게 약속하고 수락한 국제적 의무를 준수해야 한다.

| | |
|--|---|
| | <p>9. 제29(강제근로), 87(결사의 자유 및 단결권 보호), 98(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용), 100(동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수), 105(강제근로의 폐지), 111(고용 및 직업에 있어서 차별대우), 122(고용정책), 138(취업의 최저연령), 182(가혹한 형태의 아동노동 철폐)호 협약을 아직 비준하지 않은 정부는 이를 조속히 비준할 것이며, 사정을 불문하고 이들 협약과 제35(간접적 의무로서의 강제근로), 90(동등보수), 111(고용 및 직업에 있어서 차별), 119(근로의 종료), 122(고용정책), 146(최저연령), 169(고용정책(보충규정)), 189(중소기업에서의 고용창출), 190(최악의 형태의 아동노동협약)호 권고에 포함된 원칙들을 국내 정책을 통해 최대한 적용할 것을 촉구한다. 비준한 협약을 준수해야 하는 정부의 의무는 차치하더라도 이 항에 열거한 협약과 권고가 준수되지 않는 국가의 관련 당사자들은 모두 이들을 사회정책의 지침으로 삼아야 한다.</p> <p>10. 다국적 기업은 진출한 국가의 정책 목표를 충분히 고려하여 기업을 운영해야 한다. 기업 활동은 진출한 국가의 발전 과제와 사회적 목적, 사회 구조와 조화를 이루어야 한다. 이런 견지에서, 정부와 다국적 기업, 관련 사용자 조직과 노동자 조직 사이의 협의회를 가능한 어디서든 개최해야 한다.</p> <p>11. 이 선언의 목적은 다국적 기업과 국내 기업사이의 불평등 계약을 인정하거나 유지하는 것이 아니다. 이 원칙은 모두에게 유익한 활동 지침을 반영한 것이다. 다국적 기업과 국내 기업은 이 선언의 원칙을 따라야 할 곳이라면 어디든 일반적 관례와 사회적 관례에 따라 행동에 대한 동일한 결과를 요구해야 한다.</p> <p>12. 본국 정부는 국제적 관련 기준만이 아니라 유치국의</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>사회법과 노동법, 규정, 관례를 참작하여 이 선언의 원칙과 일치하는 유용한 사회적 실천을 촉구해야 한다. 본국 정부와 유치국 정부는 필요하다면 언제든지 한쪽의 주도하에 상호 협의할 준비를 갖추어야 한다.</p> |
| <p>3. 정보 공개 (Disclosure)</p> | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제3장 정보공개</u></p> <p>1. (다국적)기업들은 (다국적)기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 신뢰할만한 관련 정보가 적기에 정기적으로 공개되도록 보장하여야 한다. (원칙적으로) (다국적)기업 전체에 관한 이러한 정보를 공개하여야 하며, 적절한 경우 사업부서나 지리적 영역에 따라 그 정보를 공개할 수 있다. (다국적)기업의 정보공개정책(disclosure policies)은 그 비용, 기업비밀 및 다른 경쟁 요소들을 적절히 고려하고 (다국적)기업의 성격, 규모 및 소재지에 맞추어 수립할 수 있다.</p> <p>2. (다국적)기업들은 정보공개, 회계 및 감사에 대해서는 높은 수준의 기준을 적용하여야 한다. 또한 (다국적)기업들은, 환경평가보고 및 사회평가보고가 있는 경우 이에 관한 보고를 포함한 비재무 정보(non-financial information)에 대해서도 높은 수준의 기준을 적용하여야 한다. 재무 및 비재무 정보를 수집하고 공표하는 기준 및 정책 역시 보고하여야 한다.</p> <p>3. (다국적)기업들은 자신들의 상호, 소재지 및 구조와 모기업(parent enterprise) 및 그 주요 자회사(affiliates)의 상호, 주소 및 전화번호 그리고 모기업과 그 자회사간의 주식소유를 포함하여 모기업의 이들 자회사에 대한 직·간접</p> |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>적인 지분소유비율 등을 공개하여야 한다.</p> <p>4. (다국적)기업은 또한 다음에 대한 실질적인 정보를 공개하여야 한다.</p> <p>a. 당해 기업의 재무 및 경영 상태</p> <p>b. 회사의 목표</p> <p>c. 대주주의 소유비율 및 투표권</p> <p>d. 이사회이 구성원과 핵심 경영진 및 이들의 보수</p> <p>e. 중요하고 예측 가능한 위험 요소</p> <p>f. 종업원과 다른 이해관계인에 관한 중요 사항</p> <p>g. 지배구조 및 정책</p> <p>5. (다국적)기업들은 다음과 같은 것을 포함한 부가적인 정보를 제공할 것이 장려된다.</p> <p>a. 당해 (다국적)기업의 사회, 윤리 및 환경 정책에 대한 정보를 포함한 정보공개를 위한 (윤리)가치선언(value statements) 또는 기업 행동선언(statements of business conduct). 그 외에 채택일, 그러한 선언이 적용되는 국가 및 실체, 그리고 이러한 선언과 관련한 당해 기업의 이행 성과 등에 관한 정보를 제공할 수 있다.</p> <p>b. 위험관리 및 법규준수 시스템에 관한 정보 및 선언 또는 기업행동규약에 관한 정보.</p> <p>c. 종업원 및 기타 이해관계인과의 관계에 대한 정보.</p> |
| <p>4. 고용 및 노사 관계</p> | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제4장 고용 및 노사관계</u></p> <p>(다국적)기업은 적용 가능한 법규(applicable law and regulations)와 노사관계(labour relations) 및 고용에 관한 일반적인 관행의 기본 틀안에서 아래의 사항을 이행하여야</p> |

| | |
|---|--|
| <p>(Empl oyme nt and Indus trial Relati on)</p> | <p>한다.</p> <p>1. a) 노동조합(trade union) 또는(and) 다른 신의성실한(bona fide) 근로자 대표에 의해 대표되는 근로자의 권리를 존중하여야 하고, 고용조건에 대한 합의에 도달하기 위하여 이들 대표와 개별적으로 또는 사용자단체(employer's associations)를 통해 건설적인 협상에 임하여야 한다.</p> <p>b) 아동노동을 효과적으로 금지시키는 데에 기여하여야 한다.</p> <p>c) 모든 형태의 강제노역을 근절시키는 데에 기여하여야 한다.</p> <p>d) 근로자의 특성에 따른 선별(selectivity concerning employee characteristics)이, 특별히 보다 큰 고용기회 평등을 증진시키는 확립된 정부정책을 촉진하는 것이거나 직장의 본질적인 요건(inherent requirements)과 관련된 것이 아닌 한, 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 속인국(national extraction), 사회적 신분(social origin)과 같은 사유에 의해 고용 또는 직무(occupation)에 있어서 근로자를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>2. a) 효과적인 단체협약(collective agreements)의 진전을 지원하는데 필요한 편의를 근로자 대표에게 제공하여야 한다.</p> <p>b) 고용조건에 대한 내실 있는 협상을 위해 필요한 정보를 근로자 대표에게 제공하여야 한다.</p> <p>c) 상호관심사항에 대하여 사용자와 근로자 그리고 근로자 대표간의 협력 및 협의를 촉진하여야 한다.</p> <p>3. 근로자 및 그 대표들로 하여금 개별 사업장(entity)의 성과나 필요한 경우 당해 (다국적)기업 전체(the enterprise as a whole)의 성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 이들에게 정보를 제공하여야 한다.</p> |
|---|--|

4. a) 진출국의 상응한 사용자(comparable employers)가 준수하는 기준보다 불리하지 않은 고용 및 노사관계(industrial relations) 기준을 준수하여야 한다.

b) 직업상 건강과 작업 중의 안전(safety in their operations)을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

5. 그 운용에 있어 가능한 최대로 현지 인력을 채용하고, 근로자 대표 및 적절한 경우 관련 정부당국과 협력하여 숙련도(skill levels)를 향상시키기 위한 훈련을 제공하여야 한다.

6. 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 기업 운영상의 변화를 검토함에 있어, 특히 집단 정리해고(collective lay-offs or dismissals)를 수반하는 사업장의 폐쇄(the closure of an entity)를 검토하는 경우, 그러한 변화사항을 근로자 대표와 적절한 경우 관련 정부당국에 합리적으로 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 근로자 대표 및 적절한 정부 당국과 협력하여야 한다. 각 경우의 특별한 상황을 고려하되, 경영진은 최종 결정을 내리기 전에 그러한 통보를 할 수 있다면, 마땅히 그렇게 해야 할 것이다. 그러한 결정에 따른 영향을 완화하기 위한 실질적인 협력을 제공하기 위하여 다른 방법을 이용할 수도 있다.

7. 고용조건에 대해 근로자 대표와 신의성실한(bona fide) 협상을 진행 중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 그러한 협상에 부당하게 영향을 행사하거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 작업부서(an operating unit)의 전부 또는 일부를 당해 국가로부터 이전하겠다고

위협하거나 근로자들을 당해 (다국적)기업의 일정 사업장(the enterprises's component entities)에서 다른 나라로 전근시키겠다고 위협해서는 아니 된다.

8. 권한을 부여받은 근로자 대표는 단체교섭(collective bargaining)이나 노사관계(labour -management relations) 문제에 대해 협상할 수 있어야 하고, 당사자들에게 상호관심사항에 결정권한을 가진 경영진 대표와 협의하도록 허용하여야 한다.

<ILO Tripartite Declaration>

고용

고용촉진

13. 경제 성장과 발전을 촉진하고, 생활수준을 향상시키며, 인적 자원을 충원하고, 실업과 불완전 고용을 해소한다는 점에서, 정부는 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택하는 고용을 위한 실제적인 정책을 주요한 목표로 삼아 추진해야 한다. 14. 이는 실업과 불완전 고용의 문제가 심각한 저개발지역의 유치국 정부에게 특히 중요하다. 이와 관련하여, '고용, 소득 분배와 사회 발전'과 '국제적국제적 노동 분업(1976년 6월, 제네바)'에 대한 세계 삼자 회의가 채택한 일반 결정 사항을 명심해야 한다.

15. 위의 13항과 14항은 본국과 유치국 모두 다국적 기업의 고용 효과에 깊은 관심을 기울여야 한다는 기본 원칙을 제시한 것이다.

16. 특히, 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 고용 안정과 장기적인 기업 발전, 정부의 고용 정책과 목표를 모두 고려하여 고용 기회와 수준을 확대하기 위해 노력해야 한다.

17. 다국적 기업은 가능한 모든 국가에서 기업활동을 개시하기 전에 현지의 사용자 조직과 노동자 조직, 현지 정부의 관할 관청과 협의하여 그 국가의 사회 개발 정책에 맞추어 인력수급계획을 세워야 한다.

18. 다국적 기업은 자사에 고용한 노동자의 대표 혹은 그 조직, 현지 정부 당국과 다각적으로 협력하여 유치국의 국가적 발전과 성장, 고용 촉진 직업 개발을 위해 최선을 다해야 한다.

19. 개발도상국에 투자한 다국적 기업은 어떤 기술을 이용하는가에 따라 그 국가의 고용에 직간접적인 영향을 줄 수 있다는 사실을 고려해야 한다. 다국적 기업은 관련 산업 부문에서 사용하는 공정의 특성과 조건이 허락하는 한 유치국의 상황에 적합한 기술을 개발하기 위해 노력해야 한다.

20. 세계 경제가 팽창하고 있는 상황에서, 다국적 기업은 간능한 모든 국가에서 현지의 원료를 이용하거나 원료 가공 공정을 점차 현지로 이전하거나 혹은 부품과 장비를 조달하기 위해 진출한 국가의 기업과 계약을 체결하여 개발도상국의 고용 촉진에 기여해야 한다. 그러나 이런 계약들이 선언이 규정하는 의무를 회피하기 위한 수단으로 이용해서는 안 된다.

기회 균등과 평등한 대우를 받을 권리

21. 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적, 태생에 근거한 어떤 차별도 배제한다는 관점에서, 각국 정부는 고용 기회를 확대하고 평등한 대우를 받을 권리를 보장하기 위한 정책을 입안하고 시행해야 한다.

22. 다국적 기업은 이 일반 원칙에 근거해 전체 기업을 이끌어야 하며 위의 18항에서 밝힌 조치나 역사적 차별 형태를 바로잡기 위해 정부가 세운 정책을 침해해서는 안 되며 평등한 고용 기회와 평등한 대우를 받을 권리를 보장해야 한다. 따라서 다국적 기업은 신규 모집, 배치, 훈련, 모든 직위의 종업원들의 승진의 근거가 될 자격 기준, 기술과 경험 표준을 마련해야 한다.

23. 정부는 위 21항에서 언급한 이유들을 근거로 다국적 기업에게 차별을 강요하거나 조장해서는 안 되며, 어느 국가에서든 정부의 지속적인 지도만이 고용상의 차별을 없앨 수 있음을 명심해야 한다.

고용안정

24. 정부는 다국적 기업이 다양한 산업 부문의 고용 시장에 미칠 영향을 신중하게 검토해야 한다. 다국적 기업과 각국의 정부는 적절한 조치를 취하여 다국적 기업의 기업 활동이 고용과 노동 시장에 미칠 영향에 대처해야 한다.

25. 다국적 기업은 각국의 국내 기업과 마찬가지로 실제적인 인적 자원 계획을 세워 자사 종업원들의 고용 안정을 위해 노력해야 하며, 고용 안정과 사회 보장에 대한 협의 사항을 준수해야 한다. 다국적 기업의 폐업이 장기적인 실업으로 이어질 가능성이 있는 국가에서는 다국적 기업이 특히 유연성을 발휘하여 고용 안정을 위해 주도적인 역할

을 해야 한다.

26. 다국적 기업은 고용에 중대한 영향을 미칠 운영상의 변화(인수, 합병과 생산 전환으로 초래되는 변화를 포함)가 있을 시 자사에 고용한 노동자 대표 혹은 그 조직과 정부의 관할 관청에 이런 변화를 통보해야 하며, 그 변화가 미칠 불행한 결과를 최소한으로 줄이기 위해 예상되는 결과를 공동 조사해야 한다. 특히, 이런 절차는 폐업으로 정리해고나 집단적 실적이 불가능한 경우에 중요하다.

27. 다국적 기업은 일방적으로 해고 통고를 해서는 안 된다.

28. 정부는 국내 기업과 마찬가지로 다국적 기업과도 협력하여 계약이 종료된 노동자에게 다양한 방법으로 소득을 보장해 주어야 한다.

직업 훈련

29. 정부는 관련 당사자와 협력하여 고용과 밀접한 관계가 있는 직업 훈련과 취업 지도 정책을 세워야 한다. 다국적 기업은 이런 정책에 기초하여 자체의 훈련 계획을 시행해야 한다.

30. 다국적 기업은 기업을 운영하면서 유치국의 다양한 직급의 종업원들은 훈련시켜 국가적 개발 정책과 기업의 요구를 충족시켜야 한다. 이런 훈련을 통해 일반적으로 유용한 기술을 습득하고 더 많은 취업 기회를 보장 받을 수 있어야 한다. 다국적 기업은 진출한 국가의 관할 관청, 사용자 조직과 노동자 조직, 지방이나 전국 혹은 국제단체와 협력하여 가능한 모든 곳에서 그 책임을 다해야 한다.

31. 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 국내 기업과 함께 특별 자금지원을 포함한, 유치국 정부가 계획하고 노동자 조직과 사용자 조직이 지원하는 훈련 프로그램에 참여해야 한다. 이런 훈련 프로그램은 취업지도만이 아니라 기술 인력 형성과 발전을 촉진하는 것이어야 하며, 이 프로그램을 지원한 관계자들이 공동으로 운영해야 한다. 다국적 기업은 모든 국가에 기술 인적 자원을 지원함으로써 정부가 계획한 훈련 프로그램에 협조하여 국가 발전에 기여해야 한다.

32. 다국적 기업은 기업을 효율적으로 운영하기 위해 노사 관계와 같은 적절한 업무에서 지역 관리 경험을 쌓을 수 있도록 전체 기업에 기회를 주어야 한다.

직업과 생활환경

임금, 근로 조건과 사회 보장

33. 다국적 기업은 진출한 국가의 동업종 사용자가 제시하는 임금, 근로 조건과 사회 보장 수준에 못지않은 그것을 제시해야 한다.

34. 개발도상국에 진출한 다국적 기업은 그 국가에 비교 기준이 될 만한 동업종 사용자가 없다고 하더라도 정부의 정책적 방침을 따라 가능한 최고의 임금과 근로 조건, 사회 보장을 제공하기 위해 노력해야 한다. 이는 기업의 경제적 위상과 연관되어 있지만 적어도 노동자와 그 가족의 기본적 생활을 충족시킬 수 있어야 한다. 다국적 기업이 노동자들에게 제공하는 주택, 의료 혹은 식량 같은 기초적 조건은 우수한 표준에 맞아야 한다.

35. 개발도상국 정부는 저소득층과 저개발 지역이 다국적 기업의 활동으로부터 가능한 많은 이익을 얻을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.

최저 노동 연령

36. 다국적 기업과 국내 기업은 노동자를 고용할 때 아동 노동의 폐지를 위해 최저 연령 기준을 존중해야 한다.

안전과 보건(Safety and health)

37. 정부는 국내 기업과 다국적 기업이 종업원에게 적합한 안전과 보건 기준을 제시하고 있는지 확인해야 한다. 아직 '기계류의 위험방지(제119조), 이온화 방사선(제115조), 벤젠(136조), 직업암(제139조)'에 대한 국제노동기구의 협약을 비준하지 않은 정부라도 이 협약의 조항들과 관련 권고 조항(제118, 114, 144, 147조)에 규정된 원칙을 가능한 최대한으로 반영하도록 촉구해야 한다. 국제노동기구 간행물 최근호에 게재된 산업 안전과 보건에 대한 관례와 지침도 고려해야 한다.

38. 다국적 기업은 국가적 기준에 맞추어 최고의 안전과 보건 기준을 세워야 하며, 기업 전체에 특별 재해에 대한 지식을 포함하여 그 관련 경험을 숙지시켜야 한다. 또한 다국적 기업은 자사의 노동자 대표, 필요하다면 진출한 국가의 관할 관청이나 사용자 조직과 노동자 조직에게 현지 기업의 안전과 보건 기준에 대한 정보를 요구하여 이용해야 한다. 특히, 다국적 기업은 특별한 위험 요소, 관련 안전 기준과 건강 표준, 신제품 생산 공정과 관련된 예방 조치를 관계자들에게 알려야 한다. 국내 기업과 마찬가지로

다국적 기업도 산업 안전과 보건 재해의 원인을 검토하여 전체 기업의 향상을 위해 주도적 역할을 해야 한다.

39. 다국적 기업은 국제단체와 협력하여 국제적 안전과 보건 기준을 채택하고 마련해야 한다.

40. 다국적 기업은 진출한 국가의 관례에 따라 노동자 대표와 그 조직, 안전과 보건을 담당하는 관할 관청, 안전과 보건과 관련한 단체와 협력해야 한다. 가능한 모든 국가에서, 안전과 보건과 관련한 사항은 노동자 대표 혹은 그 조직과 체결한 협정에 구체적으로 명시되어야 한다.

노사 관계

41. 다국적 기업은 진출한 국가의 동종 기업 사용자가 준수하는 노사관계 표준을 능가하는 노사 관계 표준을 준수해야 한다.

결사의 자유와 단결권

42. 국내 기업에 고용된 노동자만이 아니라 다국적 기업에 고용된 노동자들에게도 똑같이 단결권이 있으며, 자신의 의사에 따라 선택한 조직에 자유롭게 장비하고 오직 그 관련 조직의 규칙만을 따를 권리가 있다. 또한 다국적 기업에 고용된 노동자들은 반노동조합적 차별 행위로부터 보호받을 권리가 있다.

43. 다국적 기업을 대표하는 조직이나 고용된 노동자를 대표하는 조직은 그 설립, 기능 혹은 운영 과정에서 서로 혹은 서로의 대리인 혹은 구성원의 어떠한 간섭으로부터도 보호를 받을 권리가 있다.

44. 다국적 기업은 어느 나라에서든 현지 사정에 따라 대표적인 사용자 조직을 지지해야 한다.

45. 아직 결사의 자유와 단결권을 허용하지 않은 국가의 정부라도, 그 중요성에 비추어, 다국적 기업의 사용자 혹은 노동자를 대표하는 조직을 인정하는 다국적 기업에 대한 협약 제 5조 87항의 원칙에 따라서 사용자 혹은 노동자가 선택한 국제 조직에 자유로이 가입할 수 있도록 보장해야 한다.

46. 유치국의 정부가 외자 유치를 위해 특별한 인센티브를 제시한 지역에서 다국적 기업은 이런 인센티브를 이용하여 노동자의 결사의 자유나 단결권 혹은 단체 교섭권을 제한해서는 안 된다.

47. 다국적 기업의 노동자 대표들은 내부의 의견 조율이나 협의를 위한 회합을 방해 받아서는 안 되며, 기업 운영상의 역할이나 노동자 대표와 그 조직과의 관계를 결정하는 공식 절차를 규정 받아서는 안 되며, 그에 따라서 그들의 조직이 침해 받아서도 안 된다.

48. 정부는 공동의 관심사를 협의하기 위해 지역 혹은 전국 조직의 초청으로 외국에서 온 사용자 혹은 노동자 조직의 대표의 출입을 제한해서는 안 된다.

단체 교섭(Collective bargaining)

49. 다국적 기업에 고용된 노동자는 국내법과 관례에 규정된 대로 자기 의사에 따라 대표 조직을 선택하고 그 조직에 단체 교섭을 위임할 권리가 있다.

50. 고용 기간과 고용 조건에 대한 단체 협약을 협상하기 위해 사용자 혹은 사용자 조직과 노동자 조직 사이의 자발적인 협의 기구를 설립 이용하도록 장려 촉구하기 위해 필요하다면 어디서든 현지 실정에 맞는 조치를 취해야 한다.

51. 다국적 기업과 국내 기업은 노동자 대표에게 단체 협약의 효율적인 체결을 위해 필요한 시설을 제공해야 한다.

52. 다국적 기업은 각 나라에 고용한 노동자의 대표를 정식으로 인정해야 하며 협상을 통해 문제를 해결할 수 있도록 관리자 대표에게 협상 권한을 부여해야 한다.

53. 노동자 대표와 고용 조건을 협의하거나 노동자들이 단결권을 행사하는 동안에, 다국적 기업은 진출한 국가의 운영 단위의 일부나 혹은 전체를 전환할 수 있는 권한을 이용하여 협상에 불공정한 영향을 주거나 혹은 단결권 행사를 방해해서는 안 되며, 또한 노동자 대표와의 협상을 방해하거나 노동자의 단결권 행사를 저지하기 위해 노동자를 외국 자회사로 전출 시켜서는 안 된다.

54. 단체 협약에는 그 해석과 적용 과정에서 발생할 분쟁을 해결할 조항과 상호 존중과 책임을 규정한 조항이 있어야 한다.

55. 다국적 기업은 의미 있는 협상을 위해 노동자 대표에게 필요한 정보를 제공해야 하며, 이것이 현지 국가의 법령이나 관례와 일치하는 국가에서는 노동자 대표들이 공정하고 정확한 관점을 가질 수 있도록 자회사 혹은 기업 전체의 운영에 대한 정보를 제공해야 한다.

56. 법령과 관례가 허락하는 범위 내에서, 정부는 노동자

조직의 대표가 단체 교섭 과정의 객관적 판단 기준을 마련하기 위해 기업이 속한 산업 부문의 정보를 요구할 때 즉시 정보를 제공해야 한다. 이와 마찬가지로 다국적 기업과 국내 기업은 정부가 기업 운영과 관련된 정보를 요구할 때 적극적으로 대응해야 한다.

협의회

57. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 국내법과 관례에 따라 노동자와 사용자, 노동자 대표와 사용자 대표 사이의 상호 협의를 위한 통로를 마련하고 이를 통해 상호적 관심사를 정기적으로 협의해야 한다. 그러나 이런 협의회가 단체 교섭을 대신해서는 안 된다.

고충심사

58. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 고용한 노동자들이 일정한 절차를 통해 자신의 모든 고충을 해결할 수 있는 노동자의 권리를 중중해야 한다. 다른 노동자와 개인적 혹은 공동으로 활동하는 노동자는 누구나 고충이 있으면, 결과에 상관없이 자신의 고충을 제기하고 적절한 절차(주 19)를 통해 그 고충을 심사 받을 권리가 있다. 이는 결사의 자유, 단결권과 단체 교섭권, 강제 노동에 관한 국제 노동 기구의 협약을 따르지 않는 국가에 진출한 다국적 기업에게 특히 중요하다.

산업 분쟁의 해결

59. 국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 고용한 노동자의 조직과 그 대표와 공동으로 국내 상황에 맞게 자발적 중재 조항을 포함한, 노사 분쟁의 예방과 해결을 위한 자발적

중재 기구를 설치해야 한다. 자발적 중재 기구는 노사 동수로 구성해야 한다.

<UN Norms>

B. 기회와 대우에 있어서의 평등권

2. 다국적 기업과 기타 사업체들은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 성향, 국적, 사회적 지위, 태생, 장애, 연령 - 보호대상인 아동은 제외 - 또는 직무를 수행하기 위한 요건과 무관한 개인의 상황이나 특정집단에 대한 과거의 차별대우를 극복하기 위해 만들어진 특별조치에 따르는 상황 등에 기반한 차별대우의 철폐를 위하여 국제인권법 뿐만 아니라 관련 국제기구와 국내법류에 따라 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다.

C. 안전권

3. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제법, 특히 인권과 인도법에 의거하여 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 체노사이드, 고문, 강제실종, 강제 또는 의무노동, 인질, 사법외적, 약식 혹은 자의적 처형, 기타 국제인도법의 위반행위와 인민에게 자행되는 국제범죄 등으로 얻어지는 어떠한 이익에도 관여해서는 안 된다.

4. 다국적 기업과 기타 사업체들이 맺은 안보협정은 기업 활동을 하고 있는 해당국의 법과 직업기준뿐만 아니라 국제인권기준을 더불어 준수해야 한다.

D. 노동자의 권리

| | |
|---|---|
| <p>5. 다국적 기업과 기타 사업체는 국제 인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 의해 금지된 강제 또는 의무노동을 사용해서는 안 된다.</p> <p>6. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 의해 금지된 경제적 착취로부터 보호받아야 할 아동의 권리를 존중해야 한다.</p> <p>7. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국제인권법 및 인도법과 함께 관련 국제기구와 국내법규에 명시되어진 것처럼 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.</p> <p>8. 다국적 기업과 기타 사업체들은 노동자에게 그들 가족들을 위해 적절한 생활수준을 보장하는 임금을 지급해야 하고 그 임금은 점진적인 개선을 목적으로 적절한 생활조건을 위한 그들의 필요를 마땅히 고려한 것이어야 한다.</p> <p>9. 다국적 기업과 기타 사업체들은 국내법과 ILO의 관련 협정에서 제시된 바와 같이 노동자들의 이해관계 보호와 기타 단체교섭의 목적을 위하여, 차별, 사전인가나 간섭 없이 오직 그 단체의 규약에 따른 것만을 조건으로 하여 스스로 선택하는 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보호함으로써 결사의 자유와 단체 교섭권에 관한 효과적인 인정을 보장해야 한다.</p> | <p><Global Compact></p> <p style="text-align: center;"><u>근로기준</u></p> <p>제3원칙: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실효적인 승인을 지지하여야 한다.</p> |
|---|---|

| | |
|---|--|
| | <p>제4원칙: 기업은 모든 형태의 강제 및 의무노동 철폐를 지지하여야 한다.</p> <p>제5원칙: 기업은 아동노동의 실효적인 폐지를 지지하여야 한다.</p> <p>제6원칙: 기업은 고용 및 직업과 관련된 차별의 철폐를 지지하여야 한다.</p> |
| <p style="text-align: center;">5. 환경 (Environment)</p> | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제5장 환경(Environment)</u></p> <p>(다국적)기업은 자신들이 활동 중인 국가의 법규 및 행정관행(administrative practices)의 기본 틀 안에서, 그리고 관련 국제협약, 원칙, 목표 및 기준을 고려하여 환경, 공중의 보건 및 안전을 보호해야 할 필요와 일반적으로 지속가능한 개발이라는 보다 넓은 목표에 기여할 수 있는 방식으로 자신들의 활동을 수행해야 할 필요를 마땅히 고려해야 한다. 특히 (다국적)기업은 아래의 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 아래의 사항을 포함한 (다국적)기업에 적합한 환경경영 시스템을 수립하고 유지하여야 한다. 2. (다국적)기업 활동의 환경, 건강 및 안전에 미치는 영향에 대한 적절하고 시의성 있는(adequate and timely) 정보의 수집 및 평가 3. 측정 가능한 목적(objectives)의 수립과 적절한 경우 이러한 목적들 간의 지속적인 연관성에 대한 정기적인 검토를 포함하여 환경성과의 개선을 위한 목표(targets)의 설정 4. 환경, 건강 및 안전상의 목적 또는 목표의 진전 상황에 |

대한 정기적인 감시와 확인

5. 비용, 기업비밀(business confidentiality) 및 지적재산권의 보호에 대한 우려를 고려하여

6. 환경성과의 개선에 대한 진전 상황 보고를 포함하여 당해 (다국적)기업 활동의 환경, 건강 및 안전에 미치는 잠재적 영향에 관한 적절하고 시의성 있는 정보를 일반 및 근로자들에게 제공하여야 한다.

7. 당해 (다국적)기업의 환경, 건강 및 안전에 관한 정책과 그러한 정책의 실시로 인해 직접적으로 영향을 받는 지역 사회와 적절하고도 시의성 있는 대화 및 협의 (communication and consultation)를 가져야 한다.

8. 의사결정을 함에 있어 (다국적)기업의 제조공정 (process), 제품 및 서비스의 수 라이프사이클(full life cycle)에 걸쳐 결부된 예견할 수 있는 환경, 건강 및 안전과 관계된 영향을 평가하고, 반영하여야 한다. 이러한 계획된 활동이 환경, 건강 또는 안전에 중대한 영향을 미칠 수 있는 경우, 또한 그러한 활동이 권한 있는 당국의 결정에 따라야 하는 경우에는 적절한 환경영향 평가를 준비하여야 한다.

9. 환경에 대한 심각한 피해의 위협이 있는 경우 위협에 대한 과학적 및 기술적 이해에 기초하여 인간의 건강 및 안전을 고려하되, 그러한 피해를 방지하거나 최소화할 비용효과적인 조치(cost-effective measures)의 실시를 지원시키기 위한 이유로 충분한 과학적 확실성의 결여를 원용하여서는 아니 된다.

10. 사고 및 긴급사태를 포함하여 (다국적)기업 활동으로부터 발생하는 심각한 환경 및 건강상 피해를 방지, 경감 및 통제하기 위한 비상계획(contingency plans)을 유지해야 하고, 관할 당국(competent authorities)에의 즉각적인 보고체제를 유지해야 한다.

11. 적절한 경우 다음과 같은 활동을 장려함으로써 기업의 환경성과(corporate environmental performances)를 지속적으로 향상시키기 위해 노력하여야 한다.

a. 당해 (다국적)기업 내 최상의 환경성과를 이룩한 부서의 (in the best performing part) 환경성과에 관한 기준을 반영한 기술 및 작업절차를 당해 기업 모든 부서에 채택하도록 할 것.

b. 환경에 부정적 영향을 미치지 않고, 그 의도된 사용에 있어 안전하며, 에너지 및 천연자원의 소비에 있어 효율적이고 재사용·재활용이 가능하거나 안전하게 폐기될 수 있는 제품 및 서비스의 개발과 공급.

c. 당해 (다국적)기업 제품 및 서비스 이용이 환경에 미치는 영향에 대한 소비자 인식의 고취.

d. 당해 (다국적)기업의 환경성과를 향상시킬 방법에 대한 장기적인 연구.

12. 위험물질의 취급 및 환경사고의 예방을 포함한 건강 및 안전 문제에 대해서는 물론, 환경영향 평가절차, 홍보 (public relations) 및 환경기술과 같은 보다 일반적인 환경 경영분야에 대해 근로자들에게 충분한 교육 및 훈련을 제공하여야 한다.

13. 가령 환경에 대한 인식과 보호를 제고하게 될 연대나 제안(partnership or initiatives) 등의 방법을 통해 환경적으로 의미 있고 경제적으로 효과적인 공공정책의 개발에

| | |
|----------------------|--|
| | <p>기여하여야 한다.</p> <p><Norms></p> <p style="text-align: center;"><u>G. 환경보호에 관한 의무</u></p> <p>14. 다국적 기업과 기타사업체들은 국내법, 관련 법규, 행정관행 및 기업활동을 하는 해당국의 환경보존 관련 정책들에 따라서 활동해야하며 또한 인권, 공중위생과 치안, 생명윤리 및 예방원칙과 더불어 환경에 관한 관련 국제협정, 원칙, 목적 책임과 기준들을 따라야 한다. 그리고 전체적으로 지속가능한 개발의 더 폭넓은 목표에 기여하는 자세로 그들의 활동을 전개해야 한다.</p> |
| | <p><Global Compact></p> <p style="text-align: center;"><u>환경</u></p> <p>제7원칙: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다.</p> <p>제8원칙: 기업은 더 큰 환경에 대한 책임을 증진시키기 위해 노력하여야 한다.</p> <p>제9원칙: 기업은 환경친화적 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.</p> |
| 6. 뇌물 방지 (Combating) | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제6장 뇌물방지</u></p> <p>(다국적)기업은, 영업 또는 기타 부당한 이득(other undue advantage)을 취득 또는 유지할 목적으로, 직접 또는 간접으로 뇌물(bribe)이나 다른 부당한 이득을 제의·약속하거나, 공여 또는 요구하여서는(offer, promise, give or</p> |

| | |
|----------------------------|---|
| bribery , Anti-corruption) | <p>demand) 아니 된다. 또한 (다국적)기업에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대하여서도 아니 된다. 특별히 (다국적)기업은, 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공무원이나 거래상대방의 직원에게 계약금의 일정액을 지급하겠다고 제의하거나 그러한 요구에 굴복해서는 아니 된다. (다국적)기업은 공무원에게 또는 거래상대방의 직원에게 또는 이들의 친척이나 동업자(business associates)에게 그러한 지급을 전달하기 위한 수단으로서 하청계약(subcontracts)이나 구매주문(purchase orders) 또는 자문계약(consulting agreements)을 이용하여서는 아니 된다. 2. 에이전트(agent)에 대한 보수는 적정하고, 합법적인 서비스에 대해서만 지급되도록 하여야 한다. 공공기관(public bodies) 및 국영기업(state-owned enterprises)과의 거래와 관련하여 고용된 에이전트의 명부는 보존하여야 하며, 관할 당국이 이를 이용할 수 있도록 하여야 한다. 3. 뇌물공여(bribery) 및 뇌물강요(extortion)에 대처하는데 있어 자신들의 활동의 투명성을 강화하여야 한다. 그러한 조치에는 뇌물공여 및 뇌물강요에 반대한다는 공개적 약속(public commitments)을 하는 것과, 그러한 약속을 존중하기 위하여 회사가 채택한 관리시스템을 공개하는 것이 포함될 수 있다. 또한 (다국적)기업은 뇌물공여 및 뇌물강요와의 투쟁에 대한 자신의 인식 및 협력을 증진시키기 위하여 공개(openness) 및 일반 대중과의 대화를 강화하여야 한다. 4. 뇌물공여 및 뇌물강요에 반대하는 기업정책을 적절히 알림으로써 또한 교육 프로그램 및 징계절차(training |
|----------------------------|---|

| |
|--|
| <p>programmes and disciplinary procedures)를 통해 그러한 기업정책에 대한 직원들의 인식 및 이의 준수를 촉진하여야 한다.</p> |
| <p>5. 뇌물공여 및 부패관행(corrupt practices)을 억제시키는 관리통제시스템을 채택하여야 하고, 비밀장부(off the books)나 비밀계좌의 개설 또는 관련된 거래가 적정하고 공정하게 기록되지 않은 문서의 작성 등을 방지할 재무 및 세무회계와 감사관행을 채택하여야 한다.</p> |
| <p>6. 공직 후보자(candidates for public office)나 정당 또는 그 밖의 정치단체에 불법적인 기부를 해서는 아니 된다. 기부는 철저하게 공표요건(public disclosure requirement)을 준수하여 행해져야 하고, 상급 관리자(senior management)에게 이를 보고하여야 한다.</p> |
| <p><Norms></p> <p style="text-align: center;"><u>E. 국가주권과 인권에 대한 존중</u></p> <p>10. 다국적 기업과 기타 사업체들은 그들이 기업 활동을 하는 나라의 행정관행, 법률, 공익, 개발목표, 투명성과 책임감을 수반하는 사회·경제·문화적 정책들, 부정부패관행의 금지 및 해당국의 권한 등과 더불어 국제법, 국내법, 및 관련 법류들의 적용기준을 인정하고 존중해야 한다.</p> <p>11. 다국적 기업과 기타 사업체들은 제공하고 약속하고 주고받고 묵과하고 고의로 이득을 취하거나 뇌물이나 기타 부당한 이익을 요구해서는 안 되며 어떠한 정부, 공무원, 선거 입후보자, 군대나 비밀경찰의 일원, 혹은 어떠한</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>개인이나 단체를 대상으로 뇌물이나 기타 부당한 이익을 제공하도록 기대되거나 부추겨져서는 안 된다.</p> |
| | <p><Global Compact></p> <p style="text-align: center;"><u>반부패</u></p> <p>제10원칙: 기업은 금품강요와 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패에 반대하여 활동해야 한다.</p> |
| <p>7. 소비자 이익 (Consumer interests)</p> | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제7장 소비자 이익</u></p> <p>소비자를 대함에 있어 (다국적)기업은 공정한 영업, 마케팅 및 광고관행에 따라 행동하여야 하고, (다국적)기업이 공급하는 생산제품 또는 서비스의 안전과 질을 보장할 수 있도록 모든 합리적인 조치(all reasonable steps)를 취하여야 한다. 특히 (다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.</p> <p>1. (다국적)기업이 공급하는 제품 또는 서비스가 건강에 관한 경고와 제품안전 및 정보 라벨을 포함하여 소비자의 건강 및 안전에 관해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족하도록 보장해야 한다.</p> <p>2. 적절한 경우(as appropriate) 제품이나 서비스에 대해 소비자로 하여금 정보에 기초한 결정(informed decisions)을 내릴 수 있도록 그 성분, 안전한 사용(방법), 유지(maintenance), 보관 및 폐기 등에 관한 정확하고 명확한 정보를 제공하여야 한다.</p> |

| | |
|----|---|
| | <p>3. 소비자 불만(consumer complaints)을 처리하고 소비자 분쟁(consumer disputes)을 과도한 비용이나 부담없이 공정하고 적시에 해결할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공하여야 한다.</p> <p>4. 기만적이거나 오도하는 아니면 허위 또는 불공정한 (deceptive, misleading, fraudulent, or unfair) 표시나 누락(representations or omissions)을 행하거나 그러한 관행에 관여해서도 아니된다.</p> <p>5. 소비자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보를 보호하여야 한다.</p> <p>6. 자사 생산제품의 소비나 사용으로 인해 초래된 공중의 건강 및 안전에 대한 심각한 위협을 방지 또는 제거함에 있어 공공당국과 투명한 방식으로 최대한 협조하여야 한다.</p> |
| | <p><Norms></p> <p style="text-align: center;"><u>F. 소비자 보호에 관한 의무</u></p> <p>13. 다국적 기업과 기타 사업체들은 공정한 사업, 마케팅, 광고 관행에 따라 행동해야 하고 예방원칙의 준수를 포함하여 제품의 안전성과 품질 그리고 그들이 제공하는 서비스를 보증하는 모든 필요한 단계를 거쳐야 한다. 그리고 그들은 소비자가 사용하기에 유해하거나 위험성을 내포하고 있는 제품을 생산, 분배, 판매하거나 광고해서는 안 된다.</p> |
| 8. | <OECD Guidelines> |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">과학 및 기술(Science and Technology)</p> | <p style="text-align: center;">제8장 과학 및 기술</p> <p>(다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (다국적)기업의 활동이 그들이 활동하고 있는 국가의 과학기술 정책 및 계획과 합치하고 아울러 국가 및 지역의 혁신 능력(local and national innovative capacity)의 배양에 적절히 기여할 수 있도록 노력해야 한다. 2. (다국적)기업의 사업 활동 중 실행 가능한 경우, 지적재산권의 보호에 관한 합당한 고려와 함께 기술 및 노하우의 이전과 신속한 보급을 허용하는 관행을 채택하여야 한다. 3. 적절한 경우 현지 시장의 필요를 다루기 위하여 진출국의 과학기술 발전 사업을 수행함과 아울러 상업적 필요를 고려하면서 과학기술 능력 안에서 진출국 인력을 고용하고 이들의 훈련을 장려하여야 한다. 4. 지적재산권의 사용을 위한 라이선스를 부여하거나 달리 기술을 이전함에 있어서 합리적인 조건에 따라 그리고 당해 진출국의 장기발전계획에 기여하는 방식으로 하여야 한다. 5. 상업적 목적과 관련이 있는 경우 현지 대학 및 공공연구기관과의 유대를 발전시키고, 또한 현지 산업이나 산업협회(local industry or industry associations)와의 협력연구프로젝트에 참여하여야 한다. |
| | 9. 경쟁 |

| | |
|-----------------------------|---|
| (com petiti on) | <p>(다국적)기업은 적절한 법규의 기본 틀 안에서 경쟁적 방식으로 자신들의 활동을 수행하여야 한다. 특히 (다국적)기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경쟁자들 간에 다음과 같은 목적을 위하여 반경쟁적 협정을 체결하거나 이를 행하는 것을 삼가야 한다. <ol style="list-style-type: none"> a. 가격의 고정 b. 담합 입찰(collusive tenders) c. 생산량의 제한 또는 쿼터의 설정 d. 고객, 납품업자, 지역 또는 거래선(line of commerce)의 할당을 통한 시장의 분배 또는 분할 2. 반경쟁적인 행위로 인해 경제에 피해를 입게 될 수 있는 당해 관할영역의 경쟁법 적용을 염두에 두고, 적용가능한 모든 경쟁법과 합치되는 방식으로 모든 기업 활동을 수행하여야 한다. 3. 특히 정보의 요청에 대해, 적용 가능한 법령 및 적절한 안전장치(safeguards)를 조건으로, 가능한 한 신속하고 철저한 응답을 제공함으로써 관할 경쟁당국에 협조하여야 한다. 4. 적용가능한 모든 경쟁법 및 정책 준수의 중요성에 대한 근로자들의 인식을 제고시켜야 한다. |
| 10. 조세 (Taxa tion) | <p><OECD Guidelines></p> <p style="text-align: center;"><u>제10장 조세</u></p> <p>(다국적)기업이 자신들의 조세 부담액(tax liabilities)을 적</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>기에 납부함으로써 진출국의 공공재정에 기여하는 것은 중요하다. 특히 (다국적)기업은 (다국적)기업이 활동하고 있는 모든 국가의 조세 법규를 준수하여야 하고, 그러한 법규의 규정 및 정신(letter and spirit)에 따라 행동하기 위해 모든 노력을 기울여야 한다. 여기에는 기업활동과 관련하여 부과되어야 할 정확한 세액의 결정에 필요한 정보를 관계 당국에 제공하는 것과 이전가격관행(transfer pricing practices)을 독립당사자간의 정상가격 원칙3)(arm's length principle)에 합치시킬 것 등이 포함된다.</p> |
| 11. 인권 (Hum an rights) | <p><Norms></p> <p style="text-align: center;"><u>A. 보편적 의무</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가는 다국적 기업과 기타 사업체들의 인권에 대한 존중을 보장하고 있는 국내법과 국제법에서 승인된 인권을 보호하고 그것에 대한 존중을 공고히 하며 그 실천을 보장, 강화해야 할 주된 책임이 있으며, 다국적 기업과 기타 사업체들은 각각의 활동과 영향력의 범주 안에서 선주민과 다른 취약층들의 권리와 이해관계를 포함하고 있는 국내법과 국제법에서 승인된 인권을 보호하며 그것에 대한 존중을 공고히 하고 그 실천을 보장, 강화해야 할 의무를 지닌다. <p style="text-align: center;"><u>E. 국가주권과 인권에 대한 존중</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 12. 다국적 기업과 기타사업체들은 시민적, 정치적 권리와 함께 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 존중하고 특히 개발권, 충분한 식량과 마시는 물, 신체적·정신적 건강의 최대도달기준, 적절한 주거, 사생활, 교육, 생각의 자유, 양심, 종교 그리고 의견과 표현의 자유 등 그 권리 실현에 기여 |

| | |
|---|---|
| | <p>해야 하며 그 실현을 차단하고 방해하는 활동들을 금해야 한다.</p> <p><Global Compact></p> <p style="text-align: center;"><u>인권</u></p> <p>제1원칙: 기업은 국제적으로 선언된 인권을 지지하고 존중하여야 한다.</p> <p>제2원칙: 기업은 인권남용에 가담하지 않을 것을 확실히 한다.</p> |
| <p style="text-align: center;">12. 이행 조항 (Implementation)</p> | <p><Norms></p> <p style="text-align: center;"><u>H. 보편적 이행조항</u></p> <p>15. 이 기준을 이행하기 위한 첫 단계로서, 각 다국적 기업이나 기타 사업체들은 이 기준에 부합하는 기업 활동 내규를 채택, 보급하고 실행해야 한다. 더 나아가 그들은 책임 기준을 충분히 이행하고 적어도 기준에서 명시하고 있는 보호 무역의 즉각적인 실행에 대비하기 위한 다른 조치들을 취하고 정기적으로 보고서를 제출해야 한다. 각 다국적 기업이나 기타 사업체들은 그들의 계약서나 계약자, 하도급업자, 제조업자, 판매권 소유자, 유통업자 혹은 기준의 존중과 이행의 보장을 위해 다국적 기업이나 사업체와 어떤 협정을 맺은 적임자나 법인 등과의 여타 협상 및 거래에서 이 기준을 적용하고 구체화해야 한다.</p> <p>16. 다국적 기업과 기타 사업체들은 유엔 및 기타 국제, 국내 기구들에 의한 정기적인 모니터링으로 기준의 적용에 있어 윤리적인 저촉 사유가 없음을 증명해야 한다. 이 모니터링은 투명하고 독립적이어야 하며 투자자(비정부 기구</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>포함)들로부터 입수한 정보를 참작하고 해당기준의 위반사항들을 감시해야 한다. 더 나아가 다국적 기업과 기타 사업체들은 이 기준에 의거하여 그들의 기업 활동이 인권에 미치는 영향을 주기적으로 평가해야 한다.</p> <p>17. 국가는 책임기준과 여타 관련된 국내 및 국제법이 다국적 기업과 기타 사업체들에 의해 이행될 수 있도록 필요한 법적, 행정적 틀을 마련하고 강화해야 한다.</p> <p>18. 다국적 기업과 기타 사업체들은 해당기준을 위반하는 그들의 기업 활동으로 피해를 입은 개인이나 단체, 지역사회를 대상으로 무엇보다 손해나 재산피해에 대한 보상, 손해배상, 벌금 및 복직 등을 통해서 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취해야 한다. 형사상 제재에 관해서는 결정적인 피해와 관련하여, 모든 다른 측면에서 이 책임기준은 국내 및 국제법에 준거하여 국내법정과 국제재판소에 의해 적용되어야 한다.</p> <p>19. 이 기준의 어떠한 사항도 국내 및 국제법에 따른 인권에 대한 국가의 책무가 축소, 제한되거나 불리하게 작용되도록 해석되어서는 안 되며, 더 많은 예방 차원의 인권 기준과 인권 이외에 현지에서의 다국적 기업과 기타 사업체들의 의무나 책임 또한 축소, 제한되거나 불리하게 작용되도록 해석되어서는 안 된다.</p> |
|--|---|

다국적기업과 국제인권기준 관련 국내법령 - 노동과 환경을 중심으로 -

황필규(변호사, 아름다운재단 공익변호사그룹 공감)

| | | |
|---------------------|--|--|
| 고용 및 노사 관계 | ① 고용 촉진 | |
| | ② 기회 균등과 평등한 대우를 받을 권리 | <p>○ 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.¹⁾ 해고에 있어서도 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.</p> <p style="text-align: center;">- 이를 위반할 경우 근로기준법 제115조에 의거 500만원 이하의 벌금에 처하고 있다²⁾</p> |
| | ③ 고용 안정 | <p><해고></p> <p>○ 정당한 사유 - 사용자는 정당한 이유 없이 임의로 근로자를 해고, 휴직, 정직, 감봉 기타 징벌을 할 수 없다.³⁾ 사용자가 해고 사유가 아님이 명백하거나 조금만 주의를 기울여도 알 수 있는 데도 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 그러한 사정을 근거로 해고를 한 경우 이는 징계권의 남용이며 근로자에 대해서 불법행위를 구성한다.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>○ 해고의 요건 - 사용자는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있을 때에만 해고할 수 있다. 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.⁴⁾</p> <p>○ 사직의사 없는 사직서의 제출 요구는 해고 - 사용자가 사직의사 없는 근로자에게 사직서를 제출하게 하는 등의 방법으로 사직하게 하는 것은 효력이 없다. 이는 해고에 해당하며 사용자는 이에 따른 정당한 보상을 지급하여야 한다.⁵⁾</p> <p>○ 징계절차와 해고 - 해고와 관련된 근로자의 징계절차에 있어서 징계규정에서 징계대상자에게 징계위원회에 출석하여 변명과 소명자료를 제출할 수 있는 기회를 부여하고 있는 경우에는 취업규칙 등에 특별히 규정한 된 바가 없다고 하여도 근로자에게 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 주어야 한다. 이러한 기간없이 이루어진 징계절차는 효력이 없다.⁶⁾</p> <p>○ 기간상의 제한 - 사용자는 사업계속이 불가하거나 일시보상을 한 경우를 제외하고는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 일정기간 또는 산전·산후의 여성이 이 법의 규정에</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>의하여 휴업한 기간과 그 후 일정기간 동안은 해고하여서는 아니 된다. (법률상으로는 30일간)</p> <p>○ 경영상 이유에 의한 해고의 제한 - 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 이유가 있어야 한다. 이 경우 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다 하여야 하며 노동조합이나 근로자 과반수 대표자에게 60일 전에 통보하고 협의한 '합리적이고 공정한 기준'에 의해서 해고가 이루어져야 한다.⁷⁾ 또한 일정 규모 이상의 인원을 해고하고자 하는 경우에는 해당 정부의 관할 관청에 신고하여야 한다. ⁸⁾</p> <p>○ 사용자는 경영상 이유로 인한 해고시에 '근로자 과반수 대표자'가 형식적으로 구성되지 않았다고 하더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 그와 성실하게 협의하도록 노력하여야 한다.⁹⁾</p> <p>< 사업양도 및 전직 ></p> <p>○ 근로자의 동의 없는 전직 - 근로자의 동의 없이 근로자를 다른 기업으로 적을 옮겨 다른 기업의 업무에 종사하게 하는 것은 일반적으로 무효이다. 오직 그러한 관행이 해당국에서 기업과 근로자들 양자 모두에게 사실적 규범으로서 이미 승인된 경우에만 유효로 할 수 있다. ¹⁰⁾</p> <p>○ 사업양도와 근로관계 - 사용자는 근로자의 자의적 근로관계 단절의사가 없이 사용자간 사업양도/양수에 의해서 퇴직과 재입사의 형식을 취하게 한 경</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>우, 사용자간의 사업양도를 이유로 한 근로관계의 단절을 주장할 수 없다.¹¹⁾</p> <p>○ 전보와 전직의 권리 남용여부 - 사용자는 근로자에 대해서 전직 내지 전보발령을 내릴때 전보처분 등의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교하고 근로자와 협의하여 합당한 범위 내에서 권한을 행사하여야 한다. 그렇지 않을 경우 이는 권리 남용에 해당할 수 있다. ¹²⁾</p> |
| <p>④ 직업 훈련</p> | <p>○ 사용자는 당해 사업장의 근로자에게 정기적으로 안전 보전에 관한 교육을 실시하여야 한다. 아울러, 유해 물질을 취급하거나 위험한 기구, 기계, 설비 등을 사용하게 할 때에는 그에 적합한 교육을 받도록 하여야 한다. ¹³⁾</p> <p>- 법 제 31조 1항~3항 위반시 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.¹⁴⁾</p> |
| <p>⑤ 임금, 근조조건 과 사회보장</p> | <p><임금></p> <p>○ 해당국의 법률에 별다른 규정이 없다면 사용자는 일방적으로 임금을 공제할 수 없으며 근로자에게 임금 전액을 확실하게 지급 받게 함으로써 근로자의 경제생활을 위협하는 일이 없도록 근로자에게 임금을 직접 통화로 지급하여야 한다.¹⁵⁾ 다른 수단으로 지급을 대신할 경우 근로자의 자유로운 의사에 기한 동의를 받아야 하며 이 동의의 판단은 엄격하게 판단한다.¹⁶⁾</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>- 직접 지급 원칙 위반의 경우, 근로기준법 제 112조에서 3년 이하의 징역 내지 2000만원 이하의 벌금으로 처벌될 수 있는 사안¹⁷⁾이다. 다만 사용자가 모든 성의와 노력을 다했어도 임금의 체불이나 미불을 방지할 수 없었다는 것이 사회 통념상 긍정할 정도가 되어 사용자에게 더 이상의 적법행위를 기대할 수 없거나, 사용자가 퇴직금 지급을 위하여 최선의 노력을 다하였으나 경영부진으로 인한 자금사정 등으로 도저히 지급 기일 내에 퇴직금을 지급할 수 없었다는 등의 불가피한 사정이 인정되는 경우에는 그러한 사유는 근로기준법 제36조, 제42조 각 위반범죄의 책임 조각사유로 된다.¹⁸⁾</p> <p>○ 사용자는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.¹⁹⁾</p> <p>- 도급근로자에 대한 임금보장 위반 시에는 제 115조에서 500만원 이하의 벌금형으로 규정²⁰⁾</p> <p><근로시간></p> <p>○ 사용자는 근로자의 삶의 질 향상과 기업 경쟁력 강화를 위해서 근로시간 및 휴가 제도를 국제 기준에 맞추어야 한다. (현재 우리나라 근로시간은 1일 8시간 1주 40시간이 원칙이다.)²¹⁾</p> |
|--|---|

| | |
|-------------------------|--|
| | <p>○ 사용자는 근로자의 동의 없이 근로자에게 근로시간 연장을 요구할 수 없다. 그리고 근로시간을 연장하는 경우에는 연장 근로와 야간근로, 숙직 근무에 각각 그에 합당한 수당을 가산하여 주어야 한다.²²⁾</p> <p>○ 사용자는 근로자의 일정 시간 근무 후에는 반드시 휴게시간을 가지도록 하여야 하며, 이러한 휴게시간의 이용은 근로자의 자유의사에 근거해서 이루어져야 한다. 또한 사용자는 1주일에 최소한 한 번 유급 휴일을 두어야 한다.²³⁾²⁴⁾</p> |
| <p>⑥ 안전과 보건</p> | <p><폭행, 강제 금지></p> <p>○ 사용자의 입장에서 근로자에게 일방적인 폭행을 가하거나²⁵⁾ 폭행 등의 수단으로 자유의사에 반하는 근로를 강요하는 것은 금지된다.²⁶⁾</p> <p>- 근로기준법 제 110조²⁷⁾에서 벌칙으로 실효성을 확보하고 있다. 이에 의할 경우 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금에 처해진다.</p> <p><아동과 미성년자에 있어서의 보호></p> <p>○ 사용자는 해당국의 법령이나 자국의 법령 기준에 의거하여 일정 연령 이하의 사람을 근로에 사용해서는 아니 된다. (우리나라의 경우 15세)²⁸⁾</p> <p>○ 또한 법령이나 국제 기준으로 근로가 허용되었다</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>고 하더라도 미성년이거나 보호받아야 할 일정 연령 이하인 사람을 사용하는 데 있어서는 성인보다 특별한 보호를 하여야 한다. 이들에게는 합의 없이 연장근로를 시킬 수 없으며²⁹⁾, 야간근로와 휴일 근로는 원칙적으로 금지된다.</p> <p>- 현재 우리나라 근로기준법 상 예외 규정에 해당하지 않는 15세 미만자를 사용할 경우, 2년 이하의 징역 내지 1000만원 이하의 벌금³⁰⁾에 처해진다. 또한 18세 미만자에게 합의 없이 연장근로를 시키거나 야간근로나 휴일근로를 시키는 경우 근로기준법 제 113조³¹⁾에 의해서 2년 이하의 징역 내지 1000만원 이하의 벌금에 처해진다.</p> <p><여성의 보호></p> <p>○ 사용자는 여성 스스로의 동의 없이 연장근로나 야간, 휴일 근로를 시켜서는 아니된다. 또한 출산 전후의 일정기간 동안은 근로시간에 관하여 보다 특별한 보호를 하여야 하며, 월 1회 이상의 생리 휴가를 보장하여야 한다.</p> <p>- 근로기준법 제 68조³²⁾, 69조³³⁾에 의할 경우 근로자가 여성인 경우 ① 18세 이상의 여성을 야간(오후 10시 ~ 오전 6시) 이나 휴일에 근로시키 고자 하는 경우에는 다해 근로자의 동의가 필요 하며 18세 미만인 경우 야간/휴일 근로가 불가능 한 것이 원칙이다. ② 산후 1년이 경과되지 아니 한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1 일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.</p> <p>- 이를 위반할 시에는 역시 근로기준법 제 113조³⁴⁾에 의해서 2년 이하의 징역 내지 1000만원 이하의 벌금에 처해진다.</p> <p>- 근로기준법에 따르면 여성 근로자는 스스로 청구할 경우 월 1일의 생리 휴가를 가질 수 있다. (근로기준법 제 71조)³⁵⁾ 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금³⁶⁾에 해당하게 된다.</p> <p>○ 여성과 일정 연령 이하의 미성년자에게 갱내 근로를 시켜서는 아니 된다.</p> <p>- 근로기준법 제 70조³⁷⁾에 의하여, 여성과 18세 미만자는 갱내 근로가 원칙적으로 금지된다. 위반 시에는 근로기준법 제 112조³⁸⁾에 의거해서 3년 이하의 징역 내지 2000만원 이하의 벌금에 처해지게 된다.</p> <p>○ 사용자는 여성 근로자의 출산을 위해서 출산 전후 일정기간 동안의 산전 휴가를 보장하여야 하며 이 기간은 여성의 출산을 위해서 합리적인 범위 안에서 보장되어야 한다. 이는 유산, 사산의 경우에도 동등하게 보장되어야 한다. 아울러 임신 중의 여성은 연장근로나 야간/휴일 근로에 사용되어서는 아니 된다.</p> <p>- 근로기준법 제 72조는 임신한 여성에 대한 보호를 규정하고 있는데, 첫째, 산전후를 통하여 90일 이상의 보호휴가를 줄 것, 둘째, 임신 16주 이후</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>유산/사산한 경우 당해 근로자가 청구하는 경우 보호 휴가를 줄 것, 셋째, 임신 중인 여성의 시간외 근로 금지가 그것이다. 이에 위반할 경우 근로기준법 제 113조에 의해서 2년 이하의 징역 내지 1000만원 이하의 벌금에 처해지게 된다.</p> <p><산업재해></p> <p>○ 사용자는 산업재해 발생 예방을 위한 주의 의무를 성실하게 이행하여야 한다. 이를 위하여 사용자는 근로현장에 산업재해 및 안전사고 예방을 위한 담당자를 배치하여야 한다. 또한, 일상적인 위험을 초과하는 위험이 존재하거나 위험물을 생산하는 등 안전사고의 개연성이 높은 사업장에는 이러한 초과 위험을 관리하는 부가적인 인물을 배치하여야 한다.</p> <p>- 우리나라 산업안전보건법에 의하면 상시 근로자 100인 이상 사용 사업장과 100인 미만 노동부 지정 사업장³⁹⁾에는 산업재해에 관하여 예방계획 수립 및 안전 보건 관리규정 작성, 근로자와 작업환경의 안전관리를 담당하는 안전보건관리책임자를 두도록 하고 있다⁴⁰⁾</p> <p>- 아울러 산업안전보건법에서는 안전보건관리책임자의 책임범위 아래에 사업장 내 작업을 직접 지휘 감독하거나 기계/기구의 보건점검 및 이상유무를 확인하고 사고 발생 시 보고 및 응급조치 등을 담당하는 관리감독자를 두도록 하고 있다.⁴¹⁾⁴²⁾ 특히 위험방지가 특히 필요한 작업에 관해서는 이 관리감독자를 안전담당자로 필수적으</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>로 지정하도록 하고 있다.⁴³⁾</p> <p>- 또한 이 관리감독자를 다시 보좌하기 위하여 안전관리자라는 제도를 두고 있다.⁴⁴⁾ 특별히 위험방지가 필요한 작업에는 작업의 관리감독자를 안전관리자로 두어야 한다.⁴⁵⁾</p> <p>(안전 관리자를 두어야 하는 사업의 종류/규모에 관해서는 산업안전보건법 시행령 별표 3참조. /기타 요건에 관해서 산업안전보건법 시행령 제 12조 2~4항 참조/ 안전관리자의 직무에 관해서는 시행령 제 13조 참조)</p> <p>○ 사업주는 근로자의 일상적인 건강관리 및 산업재해사고 발생 시 이에 대처하기 위하여 일정 규모 이상의 사업장에는 의사인 자를 배치하여 사고 발생 시에 적극적으로 대응할 수 있어야 한다.</p> <p>- 산업안전보건법에 따른 경우 사업주는 근로자의 건강관리 기타 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 함. 다만 보건관리자가 의사인 경우는 예외. 상시 근로자 50인을 사용하는 사업장으로서 의사가 아닌 보건관리자를 두는 사업장에 필요⁴⁶⁾</p> <p>- 산업보건의의 선임과 자격, 직무에 관해서는 산업안전보건법 시행령 제 20조, 21조, 22조 참조.</p> <p>- 앞서 언급한 안전관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 산업보건의 등의 인적 조직의무 위반 시 500만원 이하의 과태료로 처벌⁴⁷⁾</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>○ 사용자는 산업재해의 급박한 위험이 있는 경우, 중대 재해가 발생한 경우 등 산업재해가 발생하거나 발생할 것이 예상되는 경우, 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키는 등의 조치를 취하여야 한다. 또한 사업주가 이를 인지하지 못한 경우 근로자는 스스로 작업을 중지하고 대피 등의 조치를 취할 수 있어야 한다. 사용자는 이러한 근로자의 자기 위험 조치를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 안 된다.48)</p> <p>- 위반 시 5년 이하 징역 또는 5000만원 이하의 벌금49)</p> <p>○ 사용자는 제작 과정이나 취급과정에서 압동 근로자의 보건, 건강에 심각한 우려가 있는 물질을 근로자에게 제조하게 하거나 취급하도록 제공하여서는 아니 된다. 심각한 우려의 수준이 아닌 일반적 위험이 존재하는 경우 그 나라의 국가가 제정한 기준에 적합하게 제조 및 취급하게 하여야 한다.50) 새롭게 제조된 물질이 그 나라의 국가 기준에 포함되지 않은 경우, 사용자는 이에 대해 적절한 보호조치를 하여야 한다. 51)</p> <p>- 산업안전보건법에 제정하고 있는 위험물질 제조 금지 규정을 위반하는 경우 (제 37조) 위반 시 5년 이하 징역 또는 5000만원 이하의 벌금52), 허가규정(제 38조) 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다. 53)</p> <p>- 국내법에 의할 경우 사업주가 제 40조 2항에 의거한 신규화학 물질의 유해·위험성 조사에 따른</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>건강장해 방지 조치를 하지 않은 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다.54)</p> <p>○ 사용자는 근로자에게 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하거나 위험한 동력에 의해서 작동하는 기계, 기구, 설비 중 그 나라의 안전기준에 위배되는 것을 근로자에게 양도, 대여, 설치, 사용하게 하여서는 아니 된다. 이러한 설비가 건축물인 경우 보호조치를 하여야 한다.</p> <p>- 산업안전보건법 제 33조 참조.55)</p> <p>- 제 33조 1항을 위반한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금56)에 처해지고 제 33조 2항을 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 해당.</p> <p>- 판례는 「산업안전보건법 제33조 제1항은 “유해 또는 위험한 작업을 필요로 하거나 동력에 의하여 작동하는 기계·기구로서 대통령령이 정하는 것은 노동부장관이 정하는 유해·위험방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 이를 양도·대여·설치 또는 사용하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하여서는 아니 된다.”고 규정하고 있는바, 위 법조항이 그 행위주체를 사업주로 한정하지 않고 있음은 그 문언상 명백하고, 승강기 등 유해·위험 기계·기구를 양도·대여·설치·사용·진열하는 자가 반드시 사업주와 일치하는 것도 아니므로, 위 법조항은 사업주의 개념을 전제로 한 규정이 아니라고 할 것이다. 즉, 산업안전보건법의 입법 목적 등을 고려하면, 위 법조항은 승강기</p> |
|--|--|