

IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침

2016년 5월 28일
IBA 총회 결의로 채택

세계변호사협회
(International Bar Association)



the global voice of
the legal profession®

IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침

2016년 5월 28일
IBA 총회 결의로 채택

세계변호사협회
(International Bar Association)



the global voice of
the legal profession®

세계변호사협회
4th Floor, 10 St Bride Street
London EC4A 4AD
United Kingdom
전화: +44 (0)20 7842 0090
팩스: +44 (0)20 7842 0091
www.ibanet.org

세계변호사협회 아시아본부
서울시 종로구 종로 38 서울글로벌센터 10층
전화: +82-2-6279-8100
팩스: +82-2-6279-8101
www.ibanet.org

ISBN: 978-0-948711-41-1

All Rights Reserved
© International Bar Association 2016

이 책은 세계변호사협회의 지적 재산으로 저작권자의
서면 허가 없이 전자적 또는 기계적인 방법을 비롯한
모든 수단에 의한 무단 전재와 복제를 금합니다.

「IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침」의
한국어 번역은 대한변호사협회의 도움으로
이루어졌습니다.

번역본 준비 전 과정에 걸쳐 큰 도움을 주신
대한변호사협회 국제팀 담당 사무차장
오은경 변호사님께 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

목차

서문	1
동 실무지침에 관한 IBA 총회 결의	3
머리말	7
제1장 동 실무지침의 목적	9
제2장 UN 기업과 인권 이행지침 (이하 UN 이행지침)	10
제1절 UN 이행지침의 배경	10
제2절 UN 이행지침의 개요	11
제3절 UN 이행지침의 주요 개념	13
1. 인권정책서약	13
2. 인권에 대한 실천 및 점검의무 (Human Rights Due Diligence)	13
3. 기업이 인권침해에 연관되는 사례 분류 및 유형화	14
4. 인권침해에 연관된 기업의 대처방안	15
제4절 UN 이행지침의 법적 지위	16
제3장 UN 이행지침과 관련한 법률 실무 분야	18
제4장 UN 이행지침이 변호사 직무수행의 독립성에 미치는 영향	23
제5장 UN 이행지침이 기업 변호사에게 제시하는 기회	26
제1절 사내변호사	26
제2절 로펌	26

제6장 UN 이행지침이 로펌에 제시하는 과제	27
제1절 변호사와 로펌이 직무수행 시 UN 이행지침과 관련해 고려할 사항	28
제2절 책임보험	33
제7장 결론	35

서문

세계변호사협회(International Bar Association, 이하 IBA) 총회는 2015년 10월 오스트리아 빈에서 개최된 연례 회의에서 ‘변호사협회를 위한 기업과 인권 지침(이하 변호사협회를 위한 지침)’을 채택했다.¹ IBA는 UN의 설립취지로부터 감화를 받아 전 세계 법치주의의 확립과 공정한 법집행에 기여한다는 사명 아래 1947년 설립되었다. IBA는 당시 기업과 인권 부문 UN 사무총장 특별대사였던 존 러기(John Ruggie) 교수가 작성한 ‘UN 기업과 인권 이행지침(이하 UN 이행지침)’²³을 UN 인권이사회에서 만장일치로 승인한 사실에 주목하였다. IBA는 존 러기 특별대사의 임무수행을 열렬히 지원했으며, 각국 정부는 국가인권정책기본계획을 수립하는 등의 방식으로 UN 이행지침을 권위 있는 정책 프레임워크로 수용하고 있음을 보여주었다. 또한 동 이행지침은 국제규범 및 산업별 규범에도 지대한 영향을 미치고 있다. 기업이 성공적으로 사업을 수행하려면 인권을 존중함은 물론, 법적 리스크 등 여러 분야의 리스크 관리에 힘써야 한다는 인식이 확대되면서 변호사가 직무수행 과정에서 인권을 고려해야 할 필요성이 커지고 있다.

이러한 사안에 대한 변호사들과 변호사협회의 이해를 돕고자 IBA는 UN 이행지침에 따른 ‘IBA 기업 변호사를

¹ 이는 기업 변호사를 위한 동 실무지침과 별개로 IBA에서 변호사 단체를 위해 발간한 지침이다. IBA홈페이지(www.ibanet.org)에서 검색 가능하며, 영문 명칭은 ‘IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations’이다.

² 유엔 인권 고등판무관사무소 홈페이지에서 UN의 모든 공식 언어별로 다운로드받을 수 있다(아래 링크 참조). 동 이행지침은 31개의 지침 및 지침별 상세한 해설을 제시한다.
<http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>

³ 역자주 : UN 이행지침 국문 번역본으로는 국가인권위원회에서 2011. 3. 21. 발간한 “기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행”을 참조하였다. 한국인권재단-인권이카이브(<http://humanrights.or.kr/6282>)에서 검색 가능하다.

위한 기업과 인권 실무지침(이하 실무지침)'을 발간하였다. 동 실무지침은 UN 이행지침의 주요 내용과 더불어, 이러한 내용이 법조 고유의 직업윤리를 준수해야 할 변호사의 직무수행과 어떤 연관성을 갖는지, 인권존중의무를 지닌 기업으로서의 로펌에 어떤 영향을 미치는지 등을 고찰하였다.

2015년 연례 회의에서 IBA 총회는 2016년 5월에 동 실무지침 또한 승인받게 되기를 고대하며, 변호사협회를 위한 지침을 지지하는 결의안을 채택하였다. 나아가 IBA 총회는 '변호사협회를 위한 지침과 동 실무지침의 모든 내용은 1990년 12월 18일 UN 총회에서 '법집행 단계의 인권' 결의로 채택된 'UN 변호사의 역할에 관한 기본원칙(이하 UN 기본원칙)'에 따라, 법률서비스에 대한 실질적 접근권(access to legal services, 법적 조력이 필요한 자가 독립성이 보장된 법률전문가로부터 법률서비스를 받을 수 있는 권리)을 제한하는 방향으로 해석되어서는 안 되며, 여기에는 변호사가 언제나 법률전문가로서의 법적·직업적 소임과 일관되게 자신의 책임과 의무를 다할 수 있어야 하고, UN 기본원칙이 보장하는 권리를 누릴 수 있어야 한다는 내용이 포함된다.'라고 밝혔다.

IBA는 이상과 같은 목적을 달성하고자 동 실무지침을 작성하였다.

동 실무지침에 관한 IBA 총회 결의안

IBA 총회는,

IBA가 전 세계 법률전문직의 대변자로서 법조계에 영향을 미치는 UN 협약에 관한 지침을 변호사단체와 변호사들에게 제시하는 일은 IBA 헌장 1.2, 1.3, 1.5 및 1.7에 따른 IBA의 목적상 중요한 과업임을 확인한다.

IBA, 변호사단체, 변호사 간 협력 관계를 존중하고, 변호사단체가 한 국가 내에서 변호사 관련 규범을 정립하고 변호사 규제를 담당하는 주된 기구임을 인정한다.

UN 인권이사회가 약 6년에 걸쳐 국제인권규범을 조사·검토하고 전 세계의 자문을 거쳐 2011년 만장일치로 UN 이행지침을 승인한 사실에 주목하였다.

정부, 민간, 시민사회에서 기업이 인권에 끼치는 부정적인 영향을 예방·시정하기 위한 권위 있는 국제규범으로서 UN 이행지침을 더욱 열렬히 지지하고 있음을 확인한다.

변호사가 의뢰인의 사업활동 및 변호사의 직무수행에 UN 이행지침이 미치는 영향을 이해하는 것이 중요함을 확인한다.

모든 사람이 인간으로서 마땅히 갖는 기본권과 자유를 보장받기 위하여 독립성이 보장된 법률전문직이 제공하는 법률서비스에 대한 실질적 접근권을 보장받아야 함을 확인한다.

1990년 채택된 UN 기본원칙 제18조는 '직무수행 결과로 인해 변호사가 의뢰인 또는 의뢰인의 소송사건과 동일시되어서는 안 된다'고 규정한다. 이에 따라 변호사는 인권침해 혐의를 받고 있는 의뢰인에 대해서도 독립적으로 법률자문을 제공하고 의뢰인을 성실히 변호하는 등 변호사의 가장 기본적인 의무를 수행해야

함을 인정한다.⁴

변호사단체가 법조윤리를 확립하고, 협회 소속 변호사들이 부적절한 간섭·제약을 받지 않도록 보호하며, 법적 조력이 필요한 모든 사람들에게 법률서비스를 제공하는 데 핵심적인 기능을 수행함을 확인한다.

UN 이행지침과 동 실무지침은 특정 국가의 직업윤리를 대체하거나 독립적인 전문직업인으로서 변호사가 고려하거나 고려하지 말아야 할 요소를 규정하려는 취지로 제정된 것이 아님을 확인한다.

모든 사람은 자신의 권리를 지키고 스스로를 방어하기 위해 자신이 선택한 변호사의 법적 조력을 받을 권리가 있음을 확인한다.

이러한 맥락에서 IBA는 2013년 보스톤에서 개최된 연례 회의에서 다양한 변호사단체 대표자들과 변호사들로부터 자문을 구하고 IBA 기업과 인권 실무그룹을 구성하였다. 위 실무그룹은 IBA 법제팀(IBA Legal Projects Team)의 지원을 받아, 2014년 10월 도쿄에서 개최된 연례 회의에서 여러 버전의 변호사협회를 위한 지침과 동 실무지침의 초안을 (그 당시에는 하나의 문서로) 제안하였다.

2015년에 위 실무그룹과 IBA 법정책·연구부서(舊 IBA 법제팀)가 함께 다수의 IBA 위원회를 비롯하여 여러 변호사단체와 변호사들로부터 조언을 받았고, 스페인, 코스타리카, 나미비아 변호사협회의 협조로 세 차례 현지지를 방문하여 자문을 구할 수 있었다. 이러한 과정을 거쳐 취합된 의견을 토대로 수정 작업을 거쳐 변호사협회를 위한 지침을 최종적으로 완성하였음을 확인한다.

IBA 총회가 2015년 10월 8일 빈에서 개최된 IBA 연례 회의에서 변호사협회를 위한 지침을 승인하였음에

⁴ 역주 : 유사한 취지의 국내 규정으로, 대한변호사협회 변호사 윤리장전 제16조 제1항(변호사는 의뢰인이나 사건의 내용이 사회 일반으로부터 비난을 받는다는 이유만으로 수임을 거절하지 아니한다.)이 있다.

주목하였고, 이에 더해 2011년 5월 28일 승인된 ‘IBA 법률전문직 직무수행에 관한 국제원칙’을 포함한 기존 IBA 지침들을 함께 고려하였다.

또한 변호사협회를 위한 지침을 승인할 당시 바르셀로나에서 개최될 예정인 2016년 5월 연중 회의에서 장차 동 실무지침을 승인받을 계획을 가지고, 동 실무지침을 완성하기 위한 후속작업에 착수하기로 동의하였음을 확인한다.

변호사협회를 위한 지침이 승인된 이후 IBA 총회는 동 실무지침을 완성하기 위한 최종 자문절차에 돌입하였고, IBA 법정책·연구부서는 IBA 변호사단체위원회 산하 비공개 정책위원회(BIC's Closed Policy Committee) 및 위 실무그룹과 수차례 논의하여 최종 문언에 합의하였음을 확인한다.

위 실무그룹은 IBA 법정책·연구부서와 협력하여 동 실무지침의 ‘부속서’를 준비 중임을 확인한다. 동 부속서는 동 실무지침과 일관되게 수록 지침 및 권고사항에 관한 상세한 설명과 정보를 제공할 것이며, 동 부속서를 지속적으로 개정하여 법률실무가들에게 계속해서 실질적인 도움이 되는 참고서가 되도록 할 예정이다. 동 부속서는 IBA 정책의 일환으로 발간되는 것이 아니므로, IBA 정책위원회(IBA Policy Committee)의 검토를 거치거나 동 위원회의 조언을 받지 않았고 총회의 승인도 구하지 않았음을 밝힌다.⁵

⁵ 역자주 : 위 부속서는 2016년 11월 1일 발표되었으며, IBA 홈페이지(www.ibanet.org)에서 확인할 수 있다. 동 부속서의 영문 명칭은 ‘The Reference Annex to the IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers’이다.

지금까지 논의한 바에 따라 아래와 같이 결의한다.

1. IBA 총회는 동 실무지침을 승인한다.
2. IBA 총회는 위 실무그룹과 IBA 법정책·연구부서가 IBA 변호사단체위원회 산하 비공개 정책위원회와 함께 훌륭하게 협력하여 동 실무지침을 발간하였음에 감사를 표한다.
3. IBA 총회는 동 실무지침이 1990년 12월 18일 UN 총회의 '법집행 단계의 인권' 결의로 채택된 UN 기본원칙에 부합함을 확인하고, 변호사협회를 위한 지침과 동 실무지침은 기본권 보호 차원에서의 법률서비스에 대한 실질적 접근권을 침해하는 방향으로 해석될 수 없음을 확인한다. 변호사는 법조 직업윤리를 준수하면서 UN 기본원칙에 따른 의무와 책임을 완수하고 그에 따른 권리를 행사해야 한다.
4. IBA 총회는 위 실무그룹과 주무부서인 IBA 법정책·연구부서의 상호 협력 아래 동 실무지침에 대한 주석으로서 부속서를 발간하고 이를 지속적으로 개정할 예정이며, 그 내용은 2016년 5월 28일 IBA 총회가 승인한 동 실무지침의 주요 내용과 합치할 것임을 확인한다.

머리말

UN 인권이사회는 6년에 걸쳐 수많은 이해관계자 자문, 연구·조사, 시범 프로젝트를 수행한 끝에 2011년 UN 이행지침을 만장일치로 승인하였다. 이하 제2장 제4절에서 살펴볼 바와 같이 UN 이행지침은 법적 구속력을 갖는 것은 아니지만 기업과 인권에 관한 권위 있는 국제규범으로서 전 세계에 널리 받아들여졌다. 동 이행지침이 공공정책, 법률·명령, 상사계약, 기업활동과 연관된 국제규범, 시민단체 활동, 기업의 정책·절차에 반영되는 사례가 많아지고 있다. 동 이행지침 외에도 전 세계적으로 국가적·지역적 차원의 인권 현상이 다수 존재하고 그 중 법률이나 최고법인 헌법으로 제정된 것도 있다. 이와 달리 UN 이행지침은 국내법과 같은 구속력을 갖지 않으며, 동 이행지침 외에도 법적 구속력은 없지만 널리 수용된 인권규범이 상당수 존재한다. 하지만 동 이행지침이 UN 인권이사회의 만장일치로 승인되었음을 감안하면, 동 이행지침에 대한 관심을 촉구하고 동 이행지침이 법률가들에게 미치는 영향을 연구하는 것은 전 세계 법률전문직의 대변자인 IBA가 마땅히 수행해야 할 과업이다.

UN 이행지침은 ‘보호, 존중, 구제’의 3대 축을 가진 프레임워크이다. 동 이행지침을 구성하는 3대 축의 상세한 내용은 다음과 같다. (1) 국가는 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통하여 기업 등 제3자에 의한 인권침해를 방지할 의무가 있다.⁶ (2) 기업은 인권을 존중할 책임이 있다. 이는 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고, 기업이 인권에 끼친 부정적인 영향에 올바르게

⁶ 여기서 보호대상인 ‘인권’은 ‘국제적으로 인정된 인권’을 뜻한다. 이는 ‘국제권리장전(International Bill of Human Rights)’과 국제노동기구(International Labour Organization; ILO)의 ‘노동에 있어서의 기본원칙과 권리에 관한 선언’의 바탕이 된 ILO의 8개 핵심 규약에 관계된 기본적인 권리 원칙을 포함하는 권위 있는 인권목록이다. 한편 위 국제권리장전은 ‘세계인권선언’과 이를 성문화한 주요 인권규범인 ‘시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약’과 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약’으로 이루어져 있다.

대처해야 함을 뜻한다. (3) 기업이 연관된 인권침해 사례의 피해자는 효과적인 구제책에 접근할 수 있어야 한다.

기업이 성공적으로 사업을 운영하려면 인권을 존중하고 리스크 관리(법적 리스크 포함)에 힘써야 한다는 인식이 확대되면서, 변호사가 직무수행 시 인권을 고려해야 하는 경우가 많아지고 있다. UN 이행지침은 기업지배구조, 공시 및 정보공개, 소송 및 분쟁해결, 계약, 부동산, 개발 및 이용, 자원 탐사 및 이용, 노동 및 고용, 세금, 지식재산, 로비, 양자 간 조약 협상, 중재 등 다양한 기업법무 분야와 연관성이 있다. 실제로 광범위한 기업법무가 UN 이행지침과 관련되어 있어 다수의 유명 로펌이 기업과 인권 실무그룹을 신설하기도 하였다.

그 결과 기업은 사내변호사와 로펌 소속 변호사 모두에게 UN 이행지침상 기업의 인권존중책임에 관한 조언을 더 많이 요청하고 있다. 나아가 로펌 경영과 기업 경영 간 유사성, 로펌의 사업환경, 공급사슬(supply chain), 고용관행 등을 고려하였을 때 로펌 역시 동 이행지침의 영향을 받을 것으로 판단되며, 그 정도는 로펌의 규모, 복잡성 및 조직체계에 따라 달라질 것으로 보인다.

제1장 동 실무지침의 목적

동 실무지침은 기업의 인권존중책임과 같은 복합적인 뿐 아니라 자칫 막연할 수 있는 주제를 참고하기 쉬운 요약본의 형태로 작성하여, 전 세계적으로 기업법무를 담당하는 모든 변호사들에게 도움을 주고자 작성되었다.

- UN 이행지침의 작성 배경과 주요 내용을 설명한다. 동 이행지침의 정신은 OECD 다국적기업 가이드라인, IFC 수행기준, ISO 26000 등에서 제시하는 인권 및 기업책임이행에 관한 규범 및 대응방안에도 반영되어 있으며, UN 글로벌컴팩트 기업책임원칙을 지지한다 (제2장 참조).
- 기업 자문 등 변호사가 제공하는 법률서비스가 UN 이행지침과 어떠한 연관성을 갖는지를 살펴본다 (제3장 참조).
- UN 이행지침이 의뢰인의 사법 접근권 및 법률서비스에 대한 접근권과 어떠한 연관성을 갖는지 설명한다 (제4장 참조).
- UN 이행지침이 기업 변호사에게 제시하는 기회와 과제를 살펴본다 (제5, 6장 참조).

제2장 UN 기업과 인권 이행지침

이하에서 UN 이행지침의 작성 배경, 주요 내용과 법적 지위를 설명하고자 한다.

제1절 UN 이행지침의 배경

인권이 최초로 국제규범에 명시되었을 당시 이는 주로 국가에 대한 권리였다. 그러나 기업 역시 인권 보장과 긴밀한 연관성을 가지고 있다. 최근 수십 년간 세간의 이목을 끌었던 사례들을 살펴보면 기업이 인권에 미치는 부정적 영향은 단순한 노동권 문제나 차별금지 위반의 수준을 넘어선다. 예를 들어 채광지역의 보안용역업체가 수감자들을 비인도적으로 처우하는 수용소를 짓고 관리함으로써 지역사회를 유린한 사건이 있었다. 다양한 사업부문을 포괄하는 다국적 공급사슬 내에서 이주 노동자를 학대하는 사건도 어렵지 않게 찾아볼 수 있다.

기업이 인권에 미치는 영향에 대한 국가와 기업의 역할 및 책임에 대한 논의가 교착 상태에 빠지자, UN은 2005년 하버드 케네디 스쿨의 존 러기 교수를 기업과 인권 부문의 UN 사무총장 특별대사로 임명하였다. 2011년 UN 인권이사회는 러기 교수가 작성한 이행지침을 만장일치로 승인하였는데, 이는 UN 인권이사회나 그 전신인 UN 인권위원회가 기업과 인권 문제를 검토한 첫 사례이자 UN 기구에서 국가들이 직접 협상하지 않은 규범을 채택한 최초의 사례이다.

UN 이행지침은 6년에 걸쳐 약 50회에 달하는 이해관계자 자문, 연구·조사, 시범 프로젝트를 포함한 포괄적이고 반복적인 협의 과정을 통해 완성되었고, 그 결과 국가, 기업, 시민사회 사이의 유의미한 공감대를 이끌어낼 수 있었다. 이러한 공감대를 토대로 동 이행지침은 기후변화와 같이 복잡하고 논쟁적인 분야와 비교했을 때 매우 빠르고 폭넓게 수용될 수 있었다. 동 이행지침이 수용된 사례를 살펴보면 다음과 같다. 영국에서는 2013년에 회사법을 개정하여 상장회사에 대해 기업활동을 파악하는 데 필요한 인권 관련 보고의무를 부과하였고, 2015년에는 ‘현대판

노예방지법'을 제정하였다. 유럽의회는 2014년 지침을 통해 6,000개의 대형 공기업에 대하여 인권존중 활동 보고를 의무화하였다. 정부 차원의 정책 개발도 지속적으로 이루어지고 있다. 2016년 유럽의회 각료위원회가 인권과 기업에 대한 권고를 내놓았고, 연이어 국가인권정책기본계획이 수립되었으며, 2015년 G7 정상회담에서 UN 이행지침에 대한 지지를 표명하기도 하였다. 국제규범을 수립하는 기구들이 OECD 다국적기업 가이드라인, 국제표준화기구 사회책임에 대한 기준(ISO 26000) 등을 발표하기도 하였다. 기업은 UN 이행지침을 준수하겠다는 공개 서약을 발표하였으며, 상거래·금융거래 계약에도 동 이행지침의 주요 내용이 반영된 사례가 늘어났다. 동 이행지침의 영향을 받은 시민사회의 공익활동도 증가하였다.

제2절 UN 이행지침의 개요

UN 이행지침은 상호연관성을 갖는 3대 축과 31개의 지침 및 해설로 이루어져 있다. 동 이행지침은 UN의 모든 공식 언어로 번역되어 있다.

I. 국가의 인권보호의무	II. 기업의 인권존중책임	III. 피해구제에 대한 접근성 확대 요청
<ul style="list-style-type: none"> ● 국가는 국제법상 국가가 지니는 법적 의무에 근거하여 ● 법률, 정책, 규제 및 판결을 통해 ● 기업이 연관된 인권침해로부터 자국민을 보호해야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업은 인권에 부정적인 영향을 끼치는 것을 피하고, 인권 침해에 연루될 시 이에 적절히 대처한다. ● 아래의 경우, 기업이 인권 침해에 연관되었다고 볼 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가는 인권 침해 피해자가 효과적인 구제수단에 접근할 수 있도록 적절한 조치를 취한다. ● 기업은 효과적인 고충처리제도 (operational-level

<ul style="list-style-type: none"> - 기업활동이 인권침해를 유발⁷하거나 이에 기여⁸한 경우 - 사업관계로 인해 기업의 운영, 생산, 서비스가 인권침해와 직접 연관된 경우 <p>● 기업이 아래와 같이 조치할 것을 기대한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업 지도부 차원에서 승인한 인권정책서약을 발표한다. - 인권에 대한 실천 및 점검의무 (human rights due diligence) 이행 절차를 개발하고 시행한다. - 기업이 연관된 인권침해를 구제하는 절차를 갖춘다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 고충을 조기에 확인하여 대처하고 - 피드백 회로 (feedback loop) 로 삼는다. <p>● 기업은 자사 기업활동이 인권침해에 원인이 된 사실이 밝혀질 경우, 정당한 절차를 거쳐 피해 상황을 개선하는 데 협력해야 한다.</p>	<p>grievance mechanisms) 를 활용하여</p>
---	--	--

⁷ 역자주 : 기업의 활동이 직접적으로 인권침해를 일으킨 경우를 말한다 (자세한 설명은 제3절 3. 참조).

⁸ 역자주 : 기업이 제3자에게 인권침해를 일으킬 만한 유인을 제공하거나, 제3자에 의한 인권침해를 용이하게 또는 가능하게 한 경우를 말한다 (자세한 설명은 제3절 3. 참조).

제3절 UN 이행지침의 주요 개념

1. 인권정책서약

인권정책서약이란 기업 지도부 차원에서 기업이 인권을 존중하겠다는 공개 성명을 발표하는 것이다. 이는 자사의 공급사슬, 거래처, 고객 등 이해관계자들이 인권존중에 함께 참여하도록 기업이 대외 영향력을 발휘하는 근거가 되어줄 것이다. 이러한 서약을 발표함으로써 회사가 인권과 관련하여 갖는 기대를 명확히 전달할 수 있기 때문이다. 인권정책서약이 실효를 거두기 위해서는 핵심 이해관계자들이 적극적으로 참여해야 하며, 건전한 기업지배구조, 내부통제, 각종 프로세스, 인센티브 제공, 교육·연수 등을 통해 기업 전반에 이를 반영할 수 있어야 한다.

2. 인권에 대한 실천 및 점검의무 (Human Rights Due Diligence)

UN 이행지침에 따르면 기업이 인권존중을 선언하는 것만으로는 진정한 의미의 인권존중을 실현하기에 충분하지 않다. 즉 기업은 인권 서약을 공표하거나 거래 계약서에 관련 조항을 삽입하는 데서 나아가, 인권정책서약을 철저하게 이행할 수 있도록 적극적인 조치를 취해야 한다. 이에 따라 따라 ‘인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence)’의 이행은 기업이 자사가 인권 문제에 적절히 대응하고 있음을 자체적으로 확인하는 한편 대외적으로 알리는(know and show) 지속적인 프로세스가 될 것이다. 이는 기업활동이 인권에 미치는 영향을 평가하고, 발견된 사실에 대해 적절한 조치를 취하며, 이러한 일련의 과정을 기록·추적하고 대외적으로 알리는 과정(커뮤니케이션)을 통해 달성될 수 있다. 이로써 기업은 자사가 인권에 미치는 부정적인 영향을 인지하지 못하고 이를 방지·완화하기 위한 조치를 취하지 않은 업체로 거론되는 불명예스러운 상황을 피할 수 있다.

기업이 인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence)를 이행할 때에는 기업활동으로 인권침해를 당할 수 있는 이해관계자가 처한 상황을 주의 깊게 살펴야 한다. 기업의 이익과 이해관계자의 이익이

충돌한다고 생각하기 쉬우나, 중장기적인 관점에서는 기업과 이해관계자의 리스크가 수렴하는 경향이 있다는 논거가 점차 늘어나고 있다.

3. 기업이 인권침해에 연관되는 사례 분류 및 유형화

기업활동이 인권침해를 ‘유발(cause)’하거나 이에 ‘기여(contribute)’할 수 있으며, 인권침해와 직접적으로 ‘연관(directly linked)’될 수 있다 (아래 표 참조).

인권침해를 ‘유발’한 사례	인권침해에 ‘기여’한 사례	인권침해와 ‘연관’된 사례
<p>기업활동이 인권침해를 직접적으로 일으킨 경우</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 공장에서 적절한 보호장비를 제공하지 않은 채 근로자들을 현장에 투입하여 위험한 화학물질에 노출시킨 경우 	<p>기업이 제3자에게 인권침해를 유발할 만한 유인을 제공하거나, 제3자에 의한 인권침해를 용이하게 또는 가능하게 한 경우</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 인터넷 기업이 고객 개인정보를 탄압적인 정부에 넘김으로써, 인권규범에 위반되는 반체제 인사 추적 및 위협에 일조한 경우 	<p>기업이 인권침해를 유발하거나 이에 기여한 것은 아니지만, 자사 기업활동 및 제품·서비스가 인권침해와 직접 연관된 경우</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 기업이 인권침해 방지를 위해 성실히 노력했음에도 불구하고, 기업의 공급사슬 내에서 인권침해가 발생한 경우

인권침해를 '유발'한 사례	인권침해에 '기여'한 사례	인권침해와 '연관'된 사례
<ul style="list-style-type: none"> ● 기업이 사용자에게 중상 또는 사망을 초래할 수 있는 위험한 제품을 제조·판매하였으나, 이에 대한 경고문 또는 사용설명서를 제공하지 않은 경우 ● 레스토랑이 지속적으로 고객을 차별대우하는 경우 ● 공장의 폐수 배출이 지역사회의 식수를 오염시키는 주된 원인인 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ● 전자제품회사가 마감이 임박해 납품조건을 변경 하되 납품시한은 조정하지 않음 으로서, 부품업체가 근로기준을 위반하여 공장을 가동할 유인을 제공한 경우 ● 식품회사가 어린이 소비층을 공략하기 위해 고의적으로 설탕함량이 높은 식음료품을 제조·판매함으로써 소아비만율에 악영향을 끼친 경우 ● 공장에서 배출한 폐수가 타 공장에서 배출한 폐수와 합류하여 지역 사회의 식수를 오염시킨 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ● 제조사는 남아선호 목적의 기기 사용을 금지했음에도 불구하고, 의사가 해당 제조사의 초음파기기를 이용하여 8 주차 태아의 성별을 식별하고 낙태 수술을 한 경우 ● 은행이 합의된 인권규범을 위반하고 주민들을 지역사회에서 몰아내는 기업활동을 벌이는 업체에 대출을 제공한 경우 ● 인권 서약을 위반하고 인신매매를 통해 인력을 조달한 전력이 있는 회사와 합작사업을 벌이는 경우

4. 인권침해에 연관된 기업의 대처방안

기업의 대처방안은 기업이 인권침해에 연관된 유형에 따라 달라진다. 기업활동이 인권침해를 '유발'하거나 이에 '기여'하는 경우가 있는가 하면, 단순히 '연관'된 정도에

그치기도 한다 (아래 표 참조).

기업이...	이 경우 기업은...
인권침해를 유발한 경우	<ul style="list-style-type: none"> ● 피해발생을 유발한 행위를 중지한다 ● 피해구제에 앞장선다
인권침해에 기여한 경우	<ul style="list-style-type: none"> ● 피해발생에 기여한 행위를 중지한다 ● 기업의 대외 영향력을 강화·활용하여 장래 인권침해 위험 축소에 앞장선다 ● 피해구제에 참여한다
인권침해와 연관된 경우	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 대외 영향력을 강화·활용하여 장래 인권침해 리스크 축소에 기여할 방안을 모색한다

주의! UN 이행지침은 기업이 인권침해와 단순히 연관된 정도에 불과하다면 기업에 대해 피해구제에 나설 것을 기대하지는 않는다 (그럼에도 불구하고 기업이 기타 사정을 감안하여 피해구제에 참여할 때도 있다).

제4절 UN 이행지침의 법적 지위

기업의 인권존중책임은 기업이 인간의 존엄성을 침해해서는 안 된다는 보편적인 기대에 근거하고 있으나 법적 구속력을 갖지는 않는다. “UN 이행지침은 국가에 의해 비준되는 국제규범이 아니며 새로운 법적 의무를 창설하지도 않는다. 그 대신 동 이행지침은 기존 국제인권규범이 내포하는 의미를 명확히 설명하고 구체화한다는 데 의의가 있으며, 이를 실천에 옮기기 위해 필요한 지침을 제공한다. 동 이행지침은 국제법상 국가가 지는 기존 의무에서 파생된 것이다. 이러한 의무를 효과적으로 이행하기 위해 국내법이 제정된 사례도 많고 추후 입법이 요구되는 경우도 있다. 이러한 관점에서 UN 이행지침은 기업활동을 규제하는 국내법에

반영된다고 할 수 있다.”⁹

기업이 국내법을 준수하는 것은 UN 이행지침이 올바르게 이행되기 위한 기본적인 요건이며, 동 이행지침이 국내법에 우선하는 것도 아니다. 그러나 국내법이 국제적으로 인정하는 수준으로 인권을 보호하지 못하는 경우, 기업은 단순히 국내법을 준수하는 데서 나아가 국제적으로 인정된 인권존중책임을 다하기 위해 노력해야 한다. 또한 국내법이 국제적으로 인정된 인권보호의무와 상충하는 경우, 기업이 관련 법규정을 위반하지 않는 범위 내에서 국제인권규범을 존중하고자 '최대한' 노력할 것을 당부한다 (동 이행지침 부록 23번째 지침, (b)항 참조).

UN 이행지침은 기업에 법적 의무를 부과하고자 하는 취지로 작성되지 않았으며 실제로 법적 구속력을 갖지도 않지만, 이것이 기업의 인권존중책임을 법과 무관하다는 뜻은 아니다. UN 인권이사회가 UN 이행지침을 공표하기 이전부터 동 이행지침의 내용이 국내법으로 제정된 사례도 많다. 다시 말해, 여러 국가에서 차별대우 금지, 근로자 권리존중, 공중보건과 안전, 사생활 및 개인정보보호 등 다양한 분야에서 기업이 인권존중에 힘쓸 것을 법률로 규정해놓았다. 또한 앞서 언급한 바와 같이 법률, 규제, 상사·금융 거래·계약, 시민단체 활동 등에도 동 이행지침이 더욱 많이 반영되고 있다.

⁹ 유엔 인권 고등판무관사무소에서 발간한 UN 이행지침 관련 자주 하는 질문 (Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014), 8쪽 참조.

제3장 UN 이행지침과 관련한 법률 실무 분야

이러한 맥락에서 변호사의 역할은 매우 중요하다. 의뢰인은 변호사로부터 기업의 공법·상법·금융법적 의무, 회사내규, 기업지배구조 등이 UN 이행지침과 어느 정도 관련성을 갖는지 자문을 얻고자 한다. 한편 의뢰내용이 동 이행지침과 직접적으로 관련되지 않은 경우에도 변호사는 의뢰내용과 관련한 인권 관련 정보를 제공할 수 있다. 이를 통해 전문성을 갖춘 현명한 자문역을 수행하는 동시에 자신이 제공하는 법률서비스의 가치를 높일 수 있을 것이다. 법은 역동적이며 끊임없이 변화한다. 현 시점에서 단순히 윤리적 비난의 대상이 되거나 평판 리스크 정도로 간주되는 행위가 추후에는 적법하지 못한 행위로 규정될 수도 있다. 변호사는 이러한 변화가능성에 대해 의뢰인에게 자문을 제공하는 특수한 위치에 있다.

앞서 살펴본 것처럼 다양한 업무분야에서 법률서비스가 의뢰인의 인권존중책임 이행 능력에 영향을 미칠 수 있다. 대표적인 예를 몇 가지 살펴보면 다음과 같다.

업무분야	고려 사항
1. 기업지배구조 및 리스크 관리	<p>의뢰인은 변호사로부터 기업지배구조 및 리스크 관리에 관한 자문을 얻고자 하는 경우가 많은데, 이 영역은 기업과 연관된 인권 문제와 관련성이 높은 분야이다.</p> <p>변호사는 UN 이행지침을 숙지하여 내부감사를 포함한 내부통제, 준법감시(compliance), 인권 리스크 관리 시스템의 설계·운영에 대한 적절한 법률자문을 제공할 준비가 되어 있어야 한다.</p>

업무분야	고려 사항
<p>2. 공시 및 정보공개 의무</p>	<p>최근의 기업 공시 관련 규정은 기업이 인권정책, 이행 과정 및 결과와 관련해 더욱 상세한 정보를 공개할 것을 요구한다. 이에 따라 소비자단체와 시민단체에서는 기업이 사회와 환경에 미치는 영향에 관한 더욱 정확한 정보를 공개할 것을 요청하고 있다.</p> <p>우리는 이러한 경향을 규제개혁 및 증권거래 분야에서 지속가능성 관련 보고의무가 일반화되는 현상과 (예. 브라질, 인도네시아, 싱가포르, 남아프리카 공화국, 태국) 개발사업에 있어서도 인권에 더 각별한 주의를 기울일 것을 요구한다는 사실에서 확인할 수 있다 (예. EU, 영국, 프랑스, 덴마크, 인도, 미국).</p> <p>또한 기업 이해관계자들은 기업이 명시된 법규정을 위반하지 않는 데서 나아가 인권 문제 관리 시스템 및 대처방안 등을 투명하게 공개할 것을 기대한다.</p> <p>따라서 변호사는 기업의 공시 및 정보공개 의무에 관한 법률자문을 제공하기 위하여, 전 세계적으로 기업의 인권 보고의무가 강화되고 있으며 법률이 인권 관련 투명성을 하게 처리할 것을 요구하는 방향으로 개정되는 추세임을 숙지하고 있어야 한다.</p>

업무분야	고려 사항
<p>3. 분쟁 해결</p>	<p>기업 분쟁 관리와 해결을 위해 일하는 변호사는 최근 전 세계적으로 기업의 인권 문제가 소송사건화될 가능성이 높아졌으며, 이러한 분쟁을 해결하기 위해 비사법적 고충처리제도를 활용할 수 있음을 숙지해야 한다.</p> <p>예를 들어 여러 나라에서 기업 인권침해 혐의에 대해 정부가 개입하는 사례와 피해자가 손해배상을 청구하는 사례가 많아지고 있다. 유럽의회 각료위원회에서는 ‘2016년 기업과 인권에 대한 권고’에서 기업 인권침해 피해구제에서의 회원국 간 격차를 해소해야 할 필요성을 상세히 설명하였다.</p> <p>또한 UN 이행지침은 비사법적 분쟁해결제도 발전에 기여하고 있다. 예를 들어 다국적기업에 의한 인권침해 발생 시 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 각국이 운영하는 국내연락사무소(National Contact Points, NCP)에서 구제를 요청하는 경우가 많아지고 있다.</p> <p>변호사는 비사법적 분쟁해결제도를 정착·향상시키고 의뢰인들에게 이에 관한 자문을 제공하는 데 있어 핵심적인 역할을 수행할 수 있다. 비사법적 분쟁해결제도가 널리 활용된다면 더 많은 사람들이 과도한 소송비용, 소송의 불확실성과 대립 당사자 구도에서 벗어나 인권 분쟁을 해결할 수 있을 것이다.</p>

업무분야	고려 사항
<p>4. 계약 및 협정</p>	<p>국제투자계약, 합작계약, 인수합병계약, 공급계약 등 다양한 기업·상사 거래에 관한 기업 자문을 담당하는 변호사는 이러한 계약 체결 시 인권침해를 방지하고 최소화하도록 계약서를 작성할 수 있어야 한다.</p> <p>계약 상대방이 인권준중책임을 이행하기에 충분한 역량을 갖추고 있는 경우, 올바르게 작성된 계약문언은 계약 상대방이 인권준중책임을 이행할 강력한 동기가 된다.</p> <p>반면에 계약 내용이 인권 리스크를 높이거나 계약 상대방의 인권 리스크 대응역량을 제약한다면 이로 인해 당사의 인권준중책임도 제대로 이행하기 어렵게 된다.</p> <p>그렇다고 해서 계약 당사자 쌍방의 진정한 이해가 전제되지 않은, 형식적인 인권 조항을 계약에 삽입하는 것은 기업의 인권준중 이행능력 향상에 실질적인 도움이 되지 않을 가능성이 높다.</p>

업무분야	고려 사항
<p>5. 인권규범의 정립, 수용, 준수</p>	<p>국제적·산업별·사안별 인권규범의 정립·이행과 관련해 기업에 자문을 제공하는 변호사는 이러한 규범이 기업의 인권에 대한 실천 및 점검의무 (human rights due diligence)에 갖는 관련성과 의의를 파악하고 있어야 한다. 또한 의뢰인 기업을 인권규범 정립 과정에 참여하도록 독려하는 방안에 대해서도 고찰해보아야 한다.</p> <p>이러한 인권규범은 기업이 가장 시급한 인권 리스크를 시정하는 것을 포함하여, 의미 있게 인권존중책임을 이행하는 데 중요한 동력이 되어 주었고, 앞으로도 그러할 것으로 기대한다.</p>

제4장 UN 이행지침이 변호사 직무수행의 독립성에 미치는 영향

UN 이행지침 제14조는 ‘기업은 규모, 업종, 사업환경, 소유권, 구조에 관계없이 모두 인권존중책임을 진다. 하지만 기업의 인권존중책임 이행을 위한 수단의 규모와 복잡성은 위의 요소들과 기업의 인권침해에 미치는 영향의 심각성에 따라 달라질 수 있다.’라고 밝히고 있다. 그럼에도 불구하고 로펌은 법률서비스를 제공하는 소속 변호사들로 구성된 특수한 전문가조직이기에, 로펌에 동 이행지침을 적용할 때는 법률전문직의 직무수행을 저해하지 않도록 유의해야 한다. 변호사는 소속과 무관하게 법으로 규정된 특수한 직업적 책임과 의무를 지닌다. 여기에는 변호사가 직무수행 시 독립성을 지킬 의무(the duty of independence)도 포함되어 있으며, UN 이행지침은 이를 제한하지 않는다. 독립성의 의무란 변호사가 변호사-의뢰인 관계 외부의 기대와 압력의 영향을 받지 않고, 법률과 법조윤리가 허용하는 범위 내에서 의뢰인의 최선의 이익에 부합하게 결정을 내릴 의무 등을 포함하는 개념이다.

사법 접근권을 보장하고 법을 준수하는 것은 법치주의 수호, 공정한 법집행 등 더 넓은 의미의 공익적 목적을 달성하고, 기업의 인권존중책임 이행을 가능하게 하기 위해 필수적인 요소다. 법치주의 수호와 공정한 법집행 실현에 있어 변호사가 수행하는 역할의 중요성과 특수성을 감안하여, UN 이행지침은 법조 직업윤리를 대체하거나 이를 보완할 의도로 작성된 것이 아니었다. 또한 변호사의 직무수행은 변호사가 의뢰인에게 법률서비스를 제공하기로 합의한 범위, 관련 법률, 법조윤리에 근거하고 있기에, 동 이행지침은 변호사의 직무수행에 관하여 그 밖의 차원에서 외적인 기대를 만들어내고자 함도 아니었다.

독립성의 보편적 성질은 무엇보다 국가의 간섭으로부터 자유로워야 한다는 것이다. 이는 '변호사가 직무수행의 결과로 인해 의뢰인 또는 의뢰인의 소송 사건과

동일시되어서는 안 된다.'고 규정한 1990년 UN 기본원칙 제18조에 반영되어 있다. 제8차 범죄예방 및 범죄자 처우에 관한 회의에서 UN이 채택한 UN 기본원칙은 '모든 사람은 자신의 인권을 지키고자 독립성이 보장된 변호인의 법적 조력을 받을 권리를 지니며, 변호사가 직무를 수행하는 과정에서 부당한 처우나 부적절한 제약을 받지 않는다'는 목적조항을 포함하고 있다. 위 제18조는 변호사를 의뢰인 또는 의뢰인의 소송 사건과 동일시해서는 안 된다고 규정함으로써 UN 기본원칙의 목적 달성에 기여한다. 이러한 내용은 'IBA 2011 법률전문가의 직무수행에 관한 국제원칙(이하 IBA 국제원칙)' 해설 제1장 제2절에도 반영되어 있다.

이에 따라 UN 이행지침은 의뢰인이 법적 조력을 받을 권리, 인권과 관련된 사안에 대해 사법적 판단을 구할 권리, 이와 관련해 법률자문을 구할 권리를 제한하지 않는다. 이러한 권리는 평판이 극도로 나쁜 의뢰인의 경우에도 제약될 수 없다.

또한 IBA 국제원칙은 '법치주의를 확립·수호하고자 하는 모든 국가는 법률전문직의 독립성 원칙을 인정하고 있으나, 규제 및 조직 프레임워크는 국가별로 상당히 상이하다'라고 적시하고 있다 (해설 제1장 제3절). 의뢰인 기업활동이 인권에 미치는 영향 등의 비법률적 맥락을 포함하여, 변호사가 법률자문을 할 때 고려하도록 허용되거나 권장되는 요소들에서도 이러한 국가별 상이성이 드러난다. 어떤 경우에도 UN 이행지침이나 동 실무지침이 특정 국가의 법조윤리를 대체·보완하거나 독립성이 보장된 법률전문가가 고려해야 하는 요소를 규정하는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 UN 이행지침은 의뢰인에게 제공되는 법률자문 및 서비스와 밀접하게 연관되어 있다. 즉 변호사가 의뢰인과 합의한 법률서비스 제공 범위에 (법률서비스의 범위를 매우 구체적으로 정한 경우부터 개략적으로만 설정한 경우까지 포괄하여) UN 이행지침이 포함되는 경우, 관련 법률에 동 이행지침의 내용이 반영·포섭되어 있는 경우, 변호사가 자국 법조윤리 하에서 독립적인 법률적 판단을 내릴 때 동 이행지침의 내용을 고려하라고 권장되거나 허용되는 경우 등이 있을 수 있다.

그러므로 변호사의 직업적·법적 소임을 고려하여 UN

이행지침과 동 실무지침은, (1) 의뢰인이 독립성이 보장된 변호인의 법적 조력을 받을 권리를 제한하는 방식으로 해석되지 않는다. (2) 변호사가 (UN 기본원칙 제18조에서 정한 바와 같이, 변호사가 직무수행의 결과로 인해 의뢰인 또는 의뢰인의 소송 사건과 동일시되거나 의뢰인의 활동에 가담한 것으로 간주되지 않으면서) 의뢰인에게 독립적인 법률서비스를 제공할 의무를 제한하는 방식으로 해석되지 않는다. (3) (인권침해에 가담한 혐의를 받는 경우를 포함하여) 평판이 좋지 않은 의뢰인을 대변하는 것을 제한하는 방식으로 해석되지 않는다. (4) 의뢰인이 인권침해 혐의에 대한 변호를 받을 권리와 인권 관련 사안에 대해 사법적 판단을 구할 권리를 제한하는 방식으로 해석되지 않는다. (5) 인권침해 사건이나 잠재적으로 인권에 영향을 미칠 가능성이 있는 사안에 관해 의뢰인이 법률자문을 구하고 변호사가 이에 응하여 법률서비스를 제공할 권리를 제한하는 방식으로 해석되지 않는다. (6) 변호사가 의뢰인에게 법률자문과 서비스를 제공하면서 독립적으로 법적 결정을 할 때, 고려해야 하거나 고려할 것으로 권장되는 요소를 규정하는 방식으로 해석되지 않는다.

제5장 UN 이행지침이 기업 변호사에게 제시하는 기회

기업법무를 담당하는 변호사는 UN 이행지침을 숙지함으로써 자신의 역할과 역량을 확대할 수 있다.

제1절 사내변호사

사내 법률고문(Internal General Counsel)은 기업최고경영자(CEO)와 이사회가 기업 책임경영의 원칙 및 관행에 대해 의지하고 자문을 구하는 대상이 되었다. 사내 법률고문이 자문을 제공하는 대상에는 UN 이행지침과 같은 국제연성법(soft law)과 그 내용을 반영·포섭하는 법률, 규제, 거래·계약 등이 있다. 기업 내 다양한 부서에서 인권 관련 자문을 구하기 위해 사내변호사를 찾는 일이 잦아졌다. 다수의 기업에서 법무팀이 주도적으로 인권 문제를 다루고 있다. 법무팀이 인권 문제를 주도적으로 다루지 않는 경우에도 법무팀은 인권 리스크를 포함하여 기업의 사업전략 리스크와 평판 리스크 관리에 있어 핵심적인 역할을 수행한다. 소속 기업의 최선의 이익을 실현하기 위해, 사내 법률고문과 사내변호사는 UN 이행지침과 동 이행지침이 기업활동과 기업이 제공받는 법률서비스에 갖는 의의를 숙지하여야 한다.

제2절 로펌

앞서 논의하였듯이, 점점 더 많은 기업이 자사와 함께 일하는 로펌 소속 변호사들이 인권 리스크와 더 넓은 의미의 평판 리스크를 색출해내고 관리하는 데 협력해주기를 기대하고 있다. 또한 많은 기업들이 로펌을 포함하여 자사의 공급사슬을 구성하는 모든 업체가 인권존중책임을 이행한다는 사실을 보여주기를 기대한다. 따라서 UN 이행지침이 법률 실무에 갖는 의의를 숙지하는 것은 로펌이 의뢰인 기업 또는 의뢰인 정부기관의 요구에 더욱 효과적으로 대응하고, 의뢰인의 의무와 이익에 부합하는 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 해줄 것이다.

제6장 UN 이행지침이 로펌에 제시하는 과제

기업의 인권존중책임은 ‘규모, 업종, 사업환경, 소유권, 구조에 관계없이 모든 기업에 적용’된다 (UN 이행지침 제14조). 하지만 기업이 인권존중책임을 이행하는 수단은 다를 수 있다 (UN 이행지침 서론, 15번째 문단 참조). 로펌의 고용·인사, 공급사슬 등 사기업적 성격만 고려한다면 로펌에 기업 인권존중책임을 적용하는 것은 비교적 간단하다. 그러나 공인된 변호사를 고용하여 법률서비스를 제공하는 사업과 관련해서는, 제4장에서 논의한 바와 같이 변호사 직무수행의 독립성을 함께 고려해야 한다. 소속에 따라 변호사의 직업적 의무가 달라지는 것은 아니기 때문이다.

그럼에도 불구하고 로펌은 의뢰인으로부터 인권존중책임을 이행하고 있음을 증명하라는 요구와 함께, 해당 로펌으로부터 제공받는 법률서비스와 관련해 발생할 수 있는 인권 문제를 의식하고 이에 대한 자문을 제공하기를 요구 받는 경우가 점차 많아질 것이다. 로펌은 직업적·법적 의무를 준수하며 법률서비스를 제공함으로써 자사가 업무수행 시 인권을 존중하고 있음을 보여줄 수 있을 것이다. 그러나 로펌이 자사의 법률서비스가 인권에 미칠 영향을 고려하지 않았거나 인식하지도 못했다면 의뢰인에게는 심각한 문제가 될 수 있고, 의뢰인의 최선의 이익을 실현하지 못하는 결과를 가져올 수 있다. 따라서 로펌은 변호사의 직업적 의무와 로펌이 속해있는 국가의 규정을 준수하며 의뢰인에게 자문을 할 수 있도록 준비가 되어 있어야 한다.

위에서 논의한 바와 같이 모든 기업 변호사가 공통적으로 직면하는 극복 과제 외에도, 로펌은 아래와 같은 특수한 문제를 가지고 있다.

- 로펌은 사내변호사에 비해 기업 내부의 인권 문제로부터 더 단절되어 있기 때문에 이를 파악하기 어려울 수 있다.
- 로펌은 소속 변호사들이 전문직업인으로서

독립적으로 활동하는 수평적인 조직 체계를 가지고 있다. 이로 인해 로펌은 인권 관련 정책과 절차를 확립하기 어려울 뿐 아니라, 세부 업무분야별로 (또는 회사 차원에서) 습득한 지식과 대(對)의뢰인 경험을 공유하는 데 어려움을 겪는다.

이러한 난제는 점차 극복될 수 있다. 아래에서 살펴볼 바와 같이 적절한 정책, 연수·교육, 인센티브 제공, 지배구조·경영절차 등을 통해 이에 대응할 수 있을 것이다.

제1절 변호사와 로펌이 직무수행 시 UN 이행지침과 관련해 고려할 사항

이하에서 변호사와 로펌에서 UN 이행지침 이행 시 고려할 사항을 제4장에서 논의한 변호사 직무수행의 독립성을 반영하여 간략하게 정리하였다.

UN 이행지침 이행	고려 사항
1. 인권정책서약	<ul style="list-style-type: none"> ● 실증적으로 뒷받침된다면, 인권정책서약을 통해 로펌의 사업활동이 의뢰인의 인권존중 기대치에 부합하게 이루어지고 있음을 증명하는 데 도움이 될 수 있다. ● 인권정책서약이 변호사가 현명한 자문역으로 활동하고 큰 맥락을 고려하여 법률자문을 하는 데 어떻게 도움이 될 수 있는지 설명하는 것을 고려하라. ● 로펌 내·외부의 주요 이해관계자와 협의 과정을 거쳐 로펌의 잠재된 인권침해 가능성을 파악하라. ● 인권정책서약을 대외적으로 공개하기 이전에, 서약 내용이 올바르게 이해되고 수용될 수 있을지 내부적으로 시험하는 단계를 거쳐라. ● 모범 사례를 파악하고 잠재적인 갈등과 딜레마에 대비하려면, 변호사가 각자의 실무분야를 넘어 전사적으로 경험을 공유할 수 있도록 충분한 자원과 유인을 제공하라. ● 무료 법률상담 등을 공익활동을 통해 로펌의 사업역량 및 인권존중 역량을 향상시킬 것을 고려하라.

UN 이행지침 이행	고려 사항
2. 인권영향평가	<ul style="list-style-type: none"> ● 로펌의 채용·인사, 공급사슬, 로펌이 제공하는 법률자문과 서비스 등 전 부문에서 일어날 수 있는 인권침해 가능성을 파악하라. ● 법률서비스를 제공할 때에는 의뢰인 기업의 전사적인 인권 문제를 고려하기 보다는, 구체적으로 특정 법률서비스가 인권에 초래하는 리스크에 집중하라. ● 인권침해를 당할 가능성이 있는 이해관계자와 그 인권침해의 정도 및 발생가능성을 충분히 고려하라. ● 의뢰인이 인권영향평가를 실시하기에 충분한 정보를 제공할 수 없거나 제공하기를 꺼리는 경우, 로펌은 이미 보유한 정보, 신뢰할 만한 제3자 또는 전문가로부터 얻은 정보, 공시된 정보를 토대로 합리적으로 추론하라. ● 변화하는 상황에 대처할 수 있도록 기록물을 보유하는 동안은 이와 관련된 잠재적 인권 리스크를 지속적으로 추적·관찰하라. ● 대형로펌은 기존의 계약 체결 전 조사절차에 UN 이행지침상 인권영향평가를 편입시키는 방안을 고려하라. ● 상대적으로 규모가 작은 로펌은 대형로펌에 비해 덜 엄격한 인권영향평가를 거치는 것만으로도 충분할 수 있다.

UN 이행지침 이행	고려 사항
<p>3. 통합 및 적절한 조치¹⁰ (실제적·잠재적 인권침해에 대한 책임규명 및 대응)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● UN 이행지침만으로는 기업이 인권침해에 연관되어 있다는 이유로 · 책임을 부과할 수 없다. 로펌이 사업활동이 법적·직업적 책임의 대상이 되는지 여부는 법원과 입법부, 변호사규제기관이 판단해야 할 사안이다. ● 로펌을 포함하여 모든 기업은 자사가 유발·기여했거나 직접적으로 연관되지 않은 인권침해에 대처해야 할 책임을 지지 않는다.
<p>4. 로펌의 대(對)의뢰인 영향력 강화</p>	<p>의뢰인이 변호사를 전문성 있는 현명한 자문역이자 신뢰할 만한 조언자로 인식하는 것은 로펌이 의뢰인 기업으로 하여금 인권침해를 방지·최소화하도록 설득하는 데 가장 주요한 요소이며, 이러한 지위는 자동적으로 부여되는 것이 아니다. 아래와 같은 단계를 밟음으로써 로펌은 의뢰인으로부터 기업과 인권에 관한 전문성 있는 현명한 자문역으로 인정받을 수 있을 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 기업과 인권에 관한 로펌의 내부 역량을 강화하라. ● 유사한 상황에서 인권 문제를 경시했던 다른 기업들이 겪은 문제를 확인하라.

¹⁰ 역자주 : 참고로 UN 이행지침 부록 19번째 지침을 인용한다. “...여기서 ‘통합’이란 첫째, 평가결과를 다루는 책임을 기업의 적절한 직급과 역할 담당자에게 주고, 둘째, 내부적 의사결정, 예산할당, 감시절차를 영향평가 결과에 효과적으로 대응하도록 하는 것이다. 또한 ‘적절한 조치’는 기업이 원인 제공, 기여 또는 직접적으로 연관되었는지 여부 및 기업의 영향력 정도에 따라 달라진다.” 더 자세한 내용은 위 지침에 대한 주석 참조.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 의뢰인 기업의 인권 역량 강화를 도울 것을 제안하라. ● 공익활동의 일환으로 의뢰인에게 기업과 인권에 대한 무료 법률상담을 시행하라. ● 의뢰인에게 정기 브리핑과 유의사항을 전달하라. ● 사안별·산업별 규범 정립을 위한 협의를 포함하여, 여러 이해관계자가 참여하는 담화와 포럼에 참석하라. ● 연수과정과 지침을 제공하는 변호사단체의 활동을 지원하라.
5. 관계 단절	<ul style="list-style-type: none"> ● 의뢰인과의 관계 단절은 최후의 수단이며, 경우에 따라서는 법적으로 불허되기도 한다. ● 로펌은 의뢰인과 관계를 유지하면서 의뢰인이 인권침해를 방지·시정하도록 설득하는 것이 관계를 단절하는 것보다 UN 이행지침의 목적에 더욱 부합한다.
6. 추적·검토	<ul style="list-style-type: none"> ● 로펌이 자사의 핵심 사업활동에 있어서 인권 관련 문제를 어떻게 찾아내고 이에 대처했는지 검토하라. ● 의뢰인과의 관계에서 추가적인 검토를 진행하기에 적절한 시점을 미리 고려하라.

UN 이행지침 이행	고려 사항
7. 커뮤니케이션	<ul style="list-style-type: none"> ● 의뢰인이 필요 시 인권 문제에 관해 소통할 준비가 되어 있는지에 관심을 기울이는 것이 변호사 비밀유지의무를 준수하며 UN 이행지침의 목적을 달성하는 현실적인 방안이 될 것이다. ● 비록 로펌이 법률서비스의 구체적인 내용을 공개하지 않더라도, 익명처리된 개략적인 정보를 제공하여 자사가 인권 존중 서약을 이행하고 있음을 알릴 수 있을 것이다.
8. 시정·피해구제	<ul style="list-style-type: none"> ● 의뢰인이 인권침해와 연관됐을 시, 기존에 법률서비스를 제공받았던 로펌에서 구제책을 제공받는 것은 심각한 문제가 될 수 있다. ● 로펌의 불법적이거나 비전문인 법률서비스로 인해 인권침해가 발생한 경우가 아니라면, 의뢰인이 유발하거나 기여한 인권침해를 시정하는 절차를 개시하거나 이에 참여하는 것이 경영상으로도 더 올바른 선택임을 알리는 편이 UN 이행지침의 목적에 더욱 부합할 것이다. ● 어떤 경우에도 기업은 자사가 유발했거나 기여하지 않은 인권침해에 구제수단을 제공할 책임을 지지 않는다.

제2절 책임보험

UN 이행지침은 다른 법률문서들과 상호관련성을 가질 뿐 아니라 법률서비스와 연관되어 있기 때문에, 변호사는 동 이행지침에 대해 자문을 하거나 자문을 요청 받게 될 수 있다. 앞서 강조하였듯이 UN 이행지침과 동 실무지침은 기업 또는 기업법무 담당 변호사에게 부과되는 법적 의무를 변경하고자 작성된 것이 아니다.

그러나 부정확한 법률자문이나 서비스를 제공한다면 의뢰인은 변호사에 대해 손해배상을 청구할 수 있고, UN 이행지침이나 동 이행지침의 실행과 관련된 법률서비스도 손해배상 청구의 대상이 될 수 있다. 일부 보험사에서는 UN 이행지침과 관련된 법률서비스에서 비롯된 손실을 책임지지 않는다. 따라서 변호사는 UN 이행지침의 연성법적 성격을 고려하여 이와 관련된 자문을 하기 이전에 소속 로펌이 가입한 전문직업배상책임보험이 이러한 법률서비스에서 비롯된 손실도 보상하는지 여부를 확인해야 한다. 일부 국가 또는 특정 정책 하에서는 책임보험 보상범위가 경성법(hard law) 업무와 관련된 손해로 한정되어 있을 수 있기 때문이다.

제7장 결론

UN 이행지침은 비록 법적 구속력을 띄지는 않지만, 기업과 인권에 관한 권위 있는 국제규범으로 널리 인정받고 있다. 인권과 법률 실무 사이의 연관성이 더욱 높아지고 있을 뿐 아니라, 변호사와 로펌이 직무를 수행할 때 인권을 고려해야 할 근거가 점차 많아지고 있다.

법률을 준수하는 것은 UN 이행지침 하에서 기업이 인권존중책임을 이행하기 위한 기본 요건이다. 하지만 해당 국가에 관련 법률이 부재하거나, 제대로 집행되지 않거나, 그 내용이 국제적으로 인정된 인권보호의무와 상충한다고 해서 기업이 인권존중책임으로부터 면제되는 것은 아니다. 다양한 법률 실무 분야와 연관되어 있는 UN 이행지침은 그 자체로 기업에 법적 의무를 부과하는 것은 아니지만, 관련 국내법이 취약한 경우에도 기업이 국제적으로 인정된 인권보호의무를 다해야 한다고 강조한다.

UN 이행지침은 로펌 운영에도 함의를 갖는다. 로펌 역시 사업체로서의 성격을 갖기 때문이다. 그러나 특히 로펌 소속 변호사들이 제공하는 법률서비스에 대해서는, 동 이행지침이 법조 직업윤리에 우선하지 않는다. 기업 인권존중책임 이행의 기반이 되는 법치주의 수호와 공정한 법집행에 있어 법조인이 수행하는 역할의 특수성이 고려되어야 하기 때문이다. 사법 접근권과 독립성이 보장된 변호인에 의한 법률서비스 제공은 법치주의 수호와 공정한 법집행의 가장 중요한 요소이며, 이는 동 이행지침 실천의 토대이기도 하다.

따라서 UN 이행지침은 변호사와 로펌이 법률서비스에 대한 실질적 접근권을 제약하는 방식으로 동 이행지침을 이행할 것을 요구하지 않는다. 또한 동 이행지침으로 인해 의뢰인이 변호인의 법적 조력을 받을 권리와 사법적 판단을 구할 권리가 제한되는 것도 아니며, 변호사가 의뢰인을 성실하게 변호할 의무가 사라지는 것도 아니다. 이는 의뢰인이나 사건의 내용이 사회 일반으로부터 심한 비난을 받는 경우라 하더라도 마찬가지이다.

그럼에도 불구하고 UN 이행지침은 의뢰인의 최선의 이익뿐 아니라 구체적인 인권침해 가능성을 고려하여 독립적인 법률서비스를 제공해야 할 변호사의 역할을 강조한다.

기업법무 관련 자문이 늘어나고 있는 추세에 발맞추어, UN 이행지침은 사내변호사와 로펌 소속 변호사를 포함하여 기업법무를 담당하는 모든 변호사에게 역할 및 역량 확대의 기회를 제공한다. 한편 동 이행지침은 극복 과제를 제시하기도 한다. 가령 인권존중책임을 지는 기업이자 법조 직업윤리에 영향을 받는 특수성을 지닌 로펌은 이러한 양가적 성격을 고려하여 인권존중책임을 이행할 방안을 모색해야 할 것이다.

동 실무지침은 이러한 기회와 극복 과제를 분석하고, 법치주의를 수호하기 위해 변호사의 직업적 책임 및 변호사 직무수행의 독립성을 저해하지 않으면서 UN 이행지침을 실천할 수 있는 방안을 제시하였다. 이러한 논의는 일반론적인 차원에서의 인권과 구체적인 사안에서의 인권, 법률서비스에 대한 실질적 접근권 등을 포함하고 있다.



the global voice of
the legal profession®