미래노사경영연구소
ISSUE REPORT
DR & AJU
법무법인(유한) 대륙아주

공공기관 인권경영 강화 기조와 대응방향


법무법인 대륙아주
인사노무팀
김보훈 변호사[1]


법무법인 대륙아주
인사노무팀
박찬욱 노무사[2]

1. 공공기관의 인권경영 도입과 강화 1
2. 2022년 국가인권위원회 <인권경영 보고 및 평가 지침> 주요내용 2
3. 우수 인권경영 기관 도약을 위한 대응방향 3

1. 공공기관의 인권경영 도입과 강화

공공기관은 공공성이 요구되는 업역에서 법령과 정부방침 등에 따른 강한 독점력을 바탕으로 기업활동을 영위하며 수많은 국가 · 지방자치단체의 사업과 업무를 대행 · 위탁 등의 형식으로 수행합니다. 따라서 공공기관이 업무수행 과정에서 인권을 직 · 간접으로 침해하거나 인권침해에 관여하게 되는 경우, 국가에 의한 인권침해의 형태로도 연결될 수 있어, 공공기관에는 민간보다 높은 수준의 인권보호 의무와 인권존중 책임이 요구되어 왔습니다.

1 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 김보훈 변호사는 노동전문 변호사로서 한국도로공사 및 고용노동부 임금근로시간과 행정사무관으로 근무하며 노동 관련 업무 및 정책에 참여하였으며, 최근 임금피크제 소송(2020가단147938 사건)을 성공적으로 수행하였음

2 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 박찬욱 공인노무사는 공공기관(천안시시설관리공단 경영지원부 차장)에서 재직하면서 각종 HR제도 기획 및 운영, 노경업무 등을 담당하였으며, 현재 중대재해처벌법컨설팅, 노동법 관련 컨설팅 및 자문 등을 수행하고 있음.

국가인권위원회는 공공기관의 인권경영[3] 도입을 촉진하고자 2018년도에 '공공기관 인권경영 매뉴얼'을 권고한 바 있고, 2022년 현재 대부분의 공공기관에서 이에 따른 인권경영체계를 구축하여 운영하면서 자체적인 <인권경영 실적 평가 편람> 등을 갖추고 인권영향평가를 실시함으로써 인권 리스크를 관리해 오고 있습니다.

또한, 기획재정부 주관으로 매년 이루어지는 '공공기관 경영평가'에서는 사회적 가치 구현 여부와 관련하여 '윤리경영' 평가지표(배점: 비계량 4점)를 두고 그 세부지표로 "인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동"을 평가함으로써 인권경영적 요소를 일부 반영하고 있으며, 각 주무부처 주관으로 이루어지는 기타공공기관, 지방 공사 · 공단에 대한 경영평가에서도 대부분 어떠한 형태로든 인권경영 요소를 반영하고 있습니다.

이처럼 정부에서 공공기관 인권경영 도입 · 운영을 촉진하기 위한 일련의 정책을 시행해 온 결과, 과거와 비교하여 공공기관 임직원의 인권에 대한 인식이 개선되고 인권경영 추진을 위한 조직과 헌장이 갖추어 지는 등 체계 구축면에서 긍정적인 효과를 거두기도 하였으나, 기관별로 개별적인 인권영향 평가 · 보고 방식이 혼재하고 경영평가에서도 인권경영 요소가 충분히 반영되지 못하거나 명확한 세부 평가기준이 확립되어 있지 않은 점과 같이 보다 실효적인 인권경영 운영을 위해 개선할 사항들이 도출되기도 하였습니다.

이러한 상황에서 **국가인권위원회**는 2022.7.13. 기획재정부 등 30개 정부 부처 및 광역자치단체장에 **<공공기관의 인권경영 강화를 위한 보고 · 평가지침 권고>** 결정문을 송부한 바 있어, 이하에서는 해당 권고의 내용을 간략하게 살펴보고 향후 적정한 대응 방향을 모색해 보도록 하겠습니다.

2. 2022년 국가인권위원회 <인권경영 보고 및 평가 지침> 주요내용

(1) 구체화된 이해관계자 보고 기준 마련

국가인권위원회는 인권경영을 도입하여 실행하고 있는 **기관들이 인권경영 관련 사항을 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시**하기 위한 방법론을 지침화 함으로써 통일된 보고 형태가 자리잡을 수 있도록 권고하였습니다. 이는 기존의 '공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)'을 보완하는 것으로, △ 인권영향평가 관련 보고, △ 구제절차(인권침해 피해자에게 기관 차원에서 제공하는 원상회복 및 고충처리 절차) 관련 보고, △ 인권경영 교육 관련 보고 등 각종 보고사항을 이해관계자에게 알리는 과정에서 기관이 따라야 할 방법론을 대거 포함하고 있습니다. 국가인권위원회는 금번 지침을 마련하면서 기업들이 상대적으로 익숙한 'ESG 보고서' 작성 방법론 등을 참조했다고 밝혔습니다.

3 인권경영에서의 인권에는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO) 핵심규약 등에서 거론된 인권, 환경(기본)권 등이 광범하게 포함되는 개념으로, "국제적으로 승인된 모든 인권"을 지칭함

특히, 지침에서는 기관들이 해당연도 인권영향평가의 결과물로 식별된 **"주요 인권이슈"**는 반드시 이해관계자에게 보고하도록 규정하고 있는데, △ 사회적 관심을 받은 인권사건(대규모 부패사건, 산업재해 사망사고 등), △ 정부가 특별히 요청한 사안(국무조정실에서 기관 갑질문화 개선을 위해 기관별 대책마련을 요구한 사항 등)은 "주요 인권이슈"로 분류하고 누락없이 보고될 수 있도록 규정하고 있습니다. 그리고 이렇게 발굴된 "주요 인권이슈"에 대한 기관의 대응계획과 이에 따른 실행성과를 상세히 보고하도록 정하고, 이 과정에서 내외부 이해관계자, 최고경영진, 법무팀, 감사팀 등의 내부 논의 과정까지도 서술하도록 하였습니다.

(2) 공공기관 경영평가 시 '인권경영'을 독립된 지표로 평가

서두에 언급한 바와 같이, 2022년도 현재 기획재정부 '공공기관 경영평가'에서는 배점 4점 가량인 '윤리경영' 지표의 하위항목으로 일부 인권경영 요소(인권교육 실시 여부 등)를 포함하여 기관 평가에 반영하고 있습니다. 또한, 각 주무부처 또는 지방자치단체가 경영실적을 평가하는 기타공공기관 및 지방공사 · 공단의 경우, 평가주체별로 개별적으로 인권경영에 대한 평가 제도를 마련해 두 경우가 많습니다.

이번 국가인권위원회 권고에서는 **'인권경영'을 독립적인 평가지표로 분리**하고, **배점도 5점 수준으로 상향됨을 전제로 통일적이고 세부적인 평가내용을 제시**하였는데, 이에 따르면 '인권경영' 지표는 기존과 비교할 수 없을 정도의 위상을 갖는 독립지표로서 '공공기관 경영평가' 결과에 지대한 영향을 미치는 지표로 개선될 것으로 예상되며, 평가주체별로 상이했던 평가기준이 국가인권위원회 지침에 따라 일원화됨으로써 기관 간 비교 가능성 증대 및 평가 난이도의 점진적인 상승이 예상됩니다.

3. 우수 인권경영 기관 도약을 위한 대응방향

날로 커지는 인권경영 패러다임의 중요성을 고려할 때, 이번 국가인권위원회의 지침에 따라 향후 '공공기관 경영평가' 편람이 대폭 수정될 가능성이 매우 높으며, 기타공공기관 및 지방공사 등에서도 통일된 기준에 따른 평가가 진행될 것으로 보입니다. 각 기관에서는 이에 선제적이고 효율적으로 대응함으로써 대외적으로 인권경영 추진 체계의 적정성을 제대로 인정받고 우수 인권경영 기관으로 발돋움할 수 있는 기회로 활용할 수도 있을 것입니다.

국가인권위원회 제시 평가(안)에 따르면 각 기관에서 우수한 인권경영 평가 체계를 인정받기 위해서는 △ 결함(인권경영 책임자, 담당자 모호성 등)없는 인권경영 추진체계를 갖추고 △ 국제인권규약에 부합하거나 이를 인용하는 인권정책 선언 및 확산 노력을 기울여야 하며, △ 충실한 인권영향평가를 실시하고 이에 따라 '주요 인권이슈'를 적정하게 도출하여 원활하게 대응하여야 함은 물론, △ 실질적으로 작동하는 인권 구제절차를 갖추고, △ 인권경영보고서를 대외적으로 공개하며 인권경영 교육체계를 완비하여야 할 것으로 사료됩니다.

미래노사경영연구소는 공공기관 인권경영 컨설팅, 인권 · 노동사건 처리 경험이 풍부한 노조전문가, 변호사 및 노무사 등 노사관계 전문가로 구성되어 있습니다. 미래노사경영연구소와 함께 변화하는 인권경영 대응체계 마련을 위한 효과적이고 전문적인 솔루션을 준비하시기 바랍니다.

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공평한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원 및 노사관계 분야의 최고 전문가인 한국공인노무사회 등과의 MOU를 통해 노사문제에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.

DR & AJU

법무법인(유한) 대륙아주

법무법인(유한) 대륙아주 부설

미래노사경영연구소



오길성 전문위원

인사/노무, 국제노동, 중대재해

E oks770@draju.com

T 02-3016-8740



이승택 변호사

국가계약, 행정, 국제노동

E stlee@draju.com

T 02-3016-5291



김보훈 변호사

인사/노무

E bhkim@draju.com

T 02-3016-5206



최현준 변호사

인사/노무, 형사, 공판대응

E choihj@draju.com

T 02-3016-8769



김아름 변호사

인사/노무, 국제노동 민사

E kimar@draju.com

T 02-3016-5389



최낙현 노무사

인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해

E nhchoi@draju.com

T 02-3016-8716



원용일 노무사

인사/노무

E yiwon@draju.com

T 02-3016-5251



박찬욱 노무사

인사/노무, 국제노동, 중대재해

E parkcw@draju.com

T 02-3016-5325



송한봄 노무사

인사/노무, 국제노동, ESG

E hbsong@draju.com

T 02-3016-5275



윤성원 노무사

인사/노무, 중대재해

E yoonsw@draju.com

T 02-3016-5267