

## 제1회 인권경영위원회 회의결과

- 일 시 : 2019. 10. 17.(목), 14:00~
- 장 소 : 국가청정생산지원센터 대회의실
- 참석자 : 6명(참석인원) / 9명(재적인원) (간사 제외)
  - 위원장 : 이상목
  - 위 원 : 이승기(代김용관), 정규채, 변기정, 이소라, 임흥섭
  - 간 사 : 경영기획실장(신운철)

### □ 회의결과

보 고 안 건	결 과	비고
<보고안건 제1호> 인권경영 추진계획(안) 보고	원안 접수	

심 의 안 건	결 과	비고
<의결안건 제1호> '인권경영 이행규정' 제정(안) 심의	원안 의결	
<의결안건 제2호> 한국생산기술연구원 인권경영선언문 심의	원안 수정의결	
<의결안건 제3호> 2019년 기관운영 인권영향평가 심의	원안 의결	
<의결안건 제4호> 2019년 대표현안사업 인권영향평가 심의	원안 의결	

# 제1회 인권경영위원회 회의결과 세부내용

## [보고안건 1호] 인권경영 추진계획(안) 보고

### □ 회의결과 : 원안 접수

#### 1. 보고사유

- 한국생산기술연구원의 인권경영 도입을 위해 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 적용 추진경과와 향후 추진계획 보고

#### 2. 보고내용

##### □ 추진배경

- 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업활동과 관련한 인권침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되고 있음
  - 특히 공기업 등 공공기관이 업무 수행과정에서 국민의 인권을 직접 침해하거나 인권침해문제에 연루되는 경우 국가의 책임문제로 연결될 수 있어 높은 수준의 인권보호 및 존중의무 요구
- 이와 같이 공공기관의 인권에 대한 책임이 강조됨에 따라 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」제25조 제1항에 따라, 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정(\*18.8.9.)

##### □ 추진경과

- (2014.9.) 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고’
- (2016.2.) 국가인권위원회 ‘공공기관 경영평가 제도개선 권고’
- (2018.8.) 법무부 ‘제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022) 확정’

- (2018.8.) 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문’ 송부
- (2018.11.) 인권경영 매뉴얼 적용 권고 생기원 이행계획 제출
  - \* 「국가인권위원회법」제25조 제3항 및 제4항에 따라 권고를 받은 기관은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 권고사항의 이행계획 회신 필요
- (2018.12~) 출연(연) 인권경영 적용 관련 공동대응 방안 협의
- (2019.5.) 출연(연) 공동 인권경영 컨설팅 협의 및 계약
  - \* 한국능률협회에서 인권경영 체계구축 컨설팅 실시
- (2019.7.) 인권영향평가 지표별 담당부서 회의 및 인권경영 시행
- (2019.10.) 제1회 인권경영위원회 개최

## □ 인권경영 개요

- **인권경영이란** 기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 **인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영**으로 국가의 보호의무와 기업의 인권존중 책임, 그리고 국가와 기업의 실효적 구제에 대한 접근을 실천하는 경영
  - 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 **부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호·존중**

### 【참고】 인권경영 주요테마

1) 인권경영체제의 구축	6) 산업안전 보장
2) 고용상의 비차별	7) 책임있는 공급망 관리
3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장	8) 현지주민의 인권보호
4) 강제노동의 금지	9) 환경권 보장
5) 아동노동의 금지	10) 소비자 인권 보호

## □ 인권경영 매뉴얼 주요내용

### ① (1단계) 인권경영 체계 구축

- 인권경영 담당부서와 담당자를 지정한 후 내부 규정 신설, 인권경영 위원회 구성, 인권교육 실시를 통해 **인권경영 실행을 위한 제도 구축**
- 기관 인권현황 기초 실태조사 후 **인권경영선언문 작성하여 공표**하여 기관 내 각 부서 및 모든 협력사에 확산

### ② (2단계) 인권 영향평가

- 경영활동 과정에서 인권에 영향을 미칠 수 있는 **실제적·잠재적 인권 리스크를 사전에 파악하고 평가하는 절차**로 기관운영 인권영향평가와 주요사업(대표현안사업) 인권영향평가로 구분
  - (기관운영 인권영향평가) 기업활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영 주요 10개 테마별 현황 평가
  - (대표현안사업 인권영향평가) 기관이 추진하는 사업 중 국민에게 많은 영향을 미치는 대표현안사업을 선정하여 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 최소화하기 위한 평가

### ③ (3단계) 인권경영(사업) 실행 및 공개

- 인권영향평가를 통해 파악한 인권 현황과 **인권침해방지 및 완화를 위한 조치**를 기관 운영과 사업계획에 반영하고, **인권경영 추진 전 과정을 공개**

### ④ (4단계) 구제절차의 제공

- 기관특성에 맞는 **인권침해구제기구를 설치·운영**하여 인권 침해 및 분쟁 발생 시 피해자의 진정을 접수조사하여 **분쟁을 해결**하고 **피해자의 권리를 회복**시키는 절차 구축

## 〈 인권경영 추진 체계도 〉



### □ 향후 추진계획(안)

- 인권경영 체계 구축 (10월 중)
  - 인권경영 이행규정 제정(원규심의위원회 안건상정)
- 인권영향평가 결과보고서 작성 (~10월)
  - 인권경영위원회 평가·심의 의견 반영하여 최종 결과보고서 작성 및 최고경영진 대상 평가결과 보고
- 인권경영 선언 및 공표 (~12월)
  - 기관장 인권경영선언문 공표
  - 보직자 대상 인권경영 교육 실시
- 인권경영 사업 실행 및 전과정 공개, 구제절차 제공 (20.1월~)

## [심의안건 1호] '인권경영 이행규정' 제정(안) 심의

### □ 회의결과 : 원안 의결

- 공공기관의 인권에 대한 책임이 강조됨에 따라 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제 25조에 따라, 공공기관 인권경영 실행을 위한 **인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정**(18.8.9.)
- 인권경영을 실현하기 위한 목적, 체계, 인권경영위원회 구성, 구제조치 등에 대한 **기본 사항을 반영한 규정 원안을 의결하며 추후 원규심의위원회 상정하여 규정 제정**

### □ 규정 제정(안) 세부내용

구분	원 안	수정(안)
목적 (제1조)	○ 한국생산기술연구원 임직원을 비롯한 이해관계자의 <b>인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행</b> , 기타 필요한 사항을 정함	
정의 (제2조)	○ <b>인권</b> : 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 <b>인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리</b> ○ <b>인권경영</b> : 이해관계자의 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행(인권정책선언, 인권실천·점검의무 이행, 인권침해 피해자에 대한 구제조치 제공) ○ <b>이해관계자</b> : 연구원의 경영활동과 관련된 모든 단체 및 개인 (연구위탁고객, 시험인증고객, 협력회사, 일반고객)	
인권을 저해하는 지시 등의 금지 (제5조)	○ 임직원은 각 구성원 및 이해관계자의 <b>인권을 저해하는 지시 및 행위를 하여서는 안됨</b>	
고용상의 비차별 (제6조)	○ 임직원의 고용과 관련하여 <b>성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 국적, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않음</b> ○ 임직원이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려	
결사 및 단체 교섭의 자유보장 (제7조)	○ 임직원의 <b>결사의 자유와 단체교섭의 자유 보장</b>	
강제노동의 금지 (제8조~제9조)	○ 모든 종류의 <b>강제노동 금지</b> - 근로자의 자유를 부당하게 구속하는 수단(폭행, 협박, 부채 담보 등)을 통한 강제노동 및 아동노동의 금지	
산업안전보건의 보장 (제10조)	○ 시설물의 안전하고 위생적 관리를 위해 <b>정기적인 안전점검을 실시하는 등 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경 조성</b>	
이해관계자 관리 (제11조~15조)	○ 이해관계자를 대상으로 <b>책임있는 공급망 관리</b> 를 위해 노력하며, <b>지역주민의 인권보호, 환경보호, 고객인권보호</b> 를 위한 필요조치 시행	
인권경영 체계 (제16조~제20조)	○ <b>인권경영선언</b> - 인권경영선언문을 대내외 선포하며, 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천 ○ <b>인권교육 시행</b>	

구분	원 안	수정(안)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>인권영향평가 실시</b></li> <li>- 인권경영위원회를 통해 기관운영, 대표현안사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가 실시</li> <li>○ <b>인권경영 증진활동 지원</b></li> <li>- 자회사, 기타 협력회사의 인권경영 실천 요구, 인권경영 이행여부 모니터링, 필요 시 관계의 단절 관련 조치</li> </ul>	
<b>인권경영위원회</b> (제21조~제25조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 임직원 및 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 사항을 심의하기 위해 <b>인권경영위원회 설치</b></li> <li>- 위원장을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하며, 외부위원 포함</li> <li>○ <b>인권경영위원회의 기능</b></li> <li>- 인권경영 기본계획 및 정책 추진에 관한 사항</li> <li>- 인권경영 개선권고에 관한 중요 결정 사항</li> <li>- 인권영향평가 실시, 결과, 이행에 대한 성과평가에 관한 사항</li> <li>- 인권침해에 대한 조정, 심의, 구제방안 마련 등의 결정에 관한 사항</li> <li>- 그 밖의 인권경영위원장이 필요하다고 인정하는 사항</li> <li>○ 회의는 <b>재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결</b>. 다만, 가부동수인 경우에는 인권경영위원장이 결정</li> </ul>	
<b>인권침해행위의 신고 및 접수</b> (제28조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해행위를 당한사람 또는 그 사실을 알고있는 사람이나 단체는 <b>상담 및 접수창구를 이용하여 피해사실 신고</b> 가능</li> <li>○ 인권경영책임관은 접수·신고된 인권침해에 대하여 인권침해 접수·신고대장에 등재하고 구제절차에 따라 처리</li> <li>- 사건의 성격이 다른 책임관 소관으로 인권경영위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우에는 접수·신고한 사건을 해당 책임관 및 위원회에 이첩</li> </ul>	
<b>인권구제책임관의 설치 및 기능</b> (제29조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권구제와 관련하여 <b>감사담당부서장을 인권구제책임관으로 정함</b></li> <li>- 인권침해의 신고 접수된 사항에 대한 조사</li> <li>- 조사결과의 인권경영위원회 상정 등에 관한 사항</li> <li>- 그 밖에 인권침해에 대하여 직무상 필요한 사항</li> </ul>	
<b>인권침해 구제절차</b> (제30조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권경영책임관은 접수·신고된 사건에 대하여 <b>인권구제책임관에게 사건조사 요청</b></li> <li>○ 인권구제책임관은 인권침해여부를 확인하여 <b>30일 이내에 인권경영위원회 상정, 위원회는 접수일로부터 30일 이내에 최종 심의</b></li> <li>○ 결과를 통지받은 신고인과 피신고인은 위원회의 결정사항에 대해 이의가 있을 경우 그 이유를 명시하여 <b>30일 이내에 재심의 신청가능</b></li> </ul>	
<b>신고인의 신분보장</b> (제32조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해 구제절차와 관련된 모든 임직원은 신고인과 피신고인의 정보 및 <b>인권침해 내용에 대해 비밀을 보장</b>해야 하며, 신고에 따른 불이익이 발생하지 않도록 필요조치 시행</li> </ul>	

## [심의안건 2호] 한국생산기술연구원 인권경영 선언문 심의

### □ 회의결과 : 원안 수정의결

- 인권경영 선언문에는 기관이 지지하는 인권 기준, 차별금지 등의 원칙, 직원·공급망·지역 주민 등 경영활동의 모든 이해관계자의 인권 존중, 피해자 구제 등의 내용이 포함되어야하기 때문에 **지역주민 대상 별도조항을 신설(수정의결)**
- 심의·의결된 선언문을 바탕으로 인권경영선언식 개최하여 **인권경영 선언문 공표하고 대내외적으로 실천의지를 공고화**

### □ 인권경영 선언문 세부내용

원 안	수정(안)
<p>우리는 제조혁신을 위한 원천기술 개발 및 성과 확산, 중소·중견기업 지원 등을 통해 국가산업 발전에 기여하는 연구기관으로서 인권친화경영을 실시하여 이해관계자의 인권을 보호하고 사람과 기업, 산업과 지역이 함께 성장하는 기관의 인권 책임 목표를 실현하고자 한다.</p>	<p>우리는 제조혁신을 위한 원천기술 개발 및 성과 확산, 중소·중견기업 지원 등을 통해 국가산업 발전에 기여하는 연구기관으로서 인권친화경영을 실시하여 이해관계자의 인권을 보호하고 사람과 기업, 산업과 지역이 함께 성장하는 기관의 인권 책임 목표를 실현하고자 한다.</p>
<p>이를 위해 우리는 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로서 다음과 같이 인권경영을 선포하고 인권경영 실천을 다짐한다.</p>	<p>이를 위해 우리는 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로서 다음과 같이 인권경영을 선포하고 인권경영 실천을 다짐한다.</p>
<p>하나. 우리는 인권관련 국제 및 국내 기준과 규범을 기관의 모든 경영활동에서 존중하고 준수하며, 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.</p>	<p>하나. 우리는 인권관련 국제 및 국내 기준과 규범을 기관의 모든 경영활동에서 존중하고 준수하며, 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.</p>
<p>하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 사회적 신분, 학력, 나이 등의 이유로 차별하지 않는다.</p>	<p>하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 사회적 신분, 학력, 나이 등의 이유로 차별하지 않는다.</p>
<p>하나. 우리는 어떠한 형태의 부당한 노동을 허용하지 않으며, 결사 및 단체교섭의 자유 등 대한민국이 비준하는 모든 노동원칙을 준수한다.</p>	<p>하나. 우리는 어떠한 형태의 부당한 노동을 허용하지 않으며, 결사 및 단체교섭의 자유 등 대한민국이 비준하는 모든 노동원칙을 준수한다.</p>



원 안	수정(안)
<p>하나. 우리는 자회사, 협력업체 및 지역주민 등을 포함한 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하며, 이들이 인권경영을 실천할 수 있도록 협력하고 지원한다.</p> <p>하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자의 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전과 환경보호를 위해 노력한다.</p> <p>하나. 우리는 뿌리산업기술, 청정생산시스템기술, 융복합생산기술 분야의 원천기술 개발 역량을 높이고 중소·중견기업 등 산업계 협력 및 지원에 힘쓴다.</p> <p style="text-align: center;">한국생산기술연구원 임직원 일동</p>	<p>하나. <u>우리는 자회사, 협력업체 등을 포함한 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하며, 이들이 인권경영을 실천할 수 있도록 협력하고 지원한다.</u></p> <p>하나. <u>우리는 기관에서 수행하는 활동으로 인하여 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.</u></p> <p>하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자의 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전과 환경보호를 위해 노력한다.</p> <p>하나. 우리는 뿌리산업기술, 청정생산시스템기술, 융복합생산기술 분야의 원천기술 개발 역량을 높이고 중소·중견기업 등 산업계 협력 및 지원에 힘쓴다.</p> <p style="text-align: center;">한국생산기술연구원 임직원 일동</p>

## [심의안건 3호] 2019년도 기관운영 인권영향평가 심의

### □ 회의결과 : 원안 의결

- 연구원의 경영활동으로 인해 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하여 연구원의 지속가능 발전 도모
- 국가인권위원회에서 제시한 인권경영가이드라인 및 체크리스트 지표를 기반으로 총 10개 분야(인권경영이슈)별 158개 세부지표에 대해 위원회에서 평가·의결

### □ 인권영향평가 세부내용

- 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호, 소비자 인권보호 분야는 평가결과 우수하게 운영되고 있음
- 인권경영체제 구축 분야의 경우 다년간의 정기적 실시가 필요한 지표로 구성되어 있어 인권경영 체제구축 첫해년도인 금년도 평가에서는 미흡한 결과가 산출되었으며, 향후 인권정책선언식 개최, 지속적 인권영향평가 수행으로 보완 가능
- 책임있는 공급망 관리 분야의 경우 인권경영 이행규정 내 자회사, 협력회사의 인권경영활동을 요구하는 등 기관 외부의 공급망을 포함시켜 운영하려고 노력하고 있으나, 외부 기관의 경영방침을 통제할 수 없고 국가계약법 상 인권경영 관련 부정당업자 정의가 없어 시정조치가 어려운 상황
- 환경권 보장 분야의 경우 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하기 위한 환경경영체제의 도입이 필요
- 단체협약의 이행을 위한 지속적 노력과 관련하여 위원회 다수 의견으로 '예'로 답변하였으나 일부 미이행 내역 등이 있어 위원간 평가결과에 이견이 있었던 점을 고려하여 향후 지속적인 단체협약의 이행을 위한 노력 필요

**< 기관운영 인권영향평가 종합통계표 >**

구분	분야	답변결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영체제의 구축	18	1	11	-	-	30
2	고용상의 비차별	16	1	-	-	-	17
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	14	-	-	-	2	16
4	강제노동의 금지	10	1	-	-	-	11
5	아동노동의 금지	5	-	-	-	9	14
6	산업안전 보장	16	1	-	-	-	17
7	책임있는 공급망 관리	3	4	3	-	-	10
8	현지주민의 인권보호	10	-	-	-	-	10
9	환경권 보장	11	1	6	-	-	18
10	소비자 인권 보호	15	-	-	-	-	15
<b>합계</b>		<b>118</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>158</b>

**○ 후속조치**

- 인권영향평가 및 인권경영위원회의 권고의견을 통해 **개선과제를 도출**하고, **차년도 인권경영 목표에 반영**하는 등 지속적 제도개선 필요
  - \* 답변결과 ‘보완필요’, ‘아니요’로 응답된 지표 중심
- 본 인권영향평가 결과를 토대로 향후 연구원 내 인권경영 체제가 정착될 수 있도록 결과에 대한 지속적 모니터링과 **한국생산기술연구원의 기관운영, 규정, 정책과 사업전반에 대하여 체계적인 적용을 통해 지속적 환류체계 구축**

단계	도입기(2019)	성숙기(2020)	안정기(2021)
목표	글로벌 수준의 인권경영제도 구축	글로벌 인권경영 도입 및 실행	인권경영제도 보완 및 공유 확산
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권관련 규범 제정</li> <li>• 기본제도 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가 실시</li> <li>• 인권영향평가에 따른 규범·제도 개선</li> <li>• 인권 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가에 따른 규범·제도 강화</li> <li>• 대표현안사업 인권영향 평가 확대</li> <li>• 연구원 특성에 맞는 기관운영 지표 개발 및 보완</li> <li>• 인권경영 종합평가</li> </ul>

## [심의안건 4호] 2019년도 대표현안사업 인권영향평가 심의

### □ 회의결과 : 원안 의결

- 연구원의 대표현안사업을 선정하고, 이 대표현안사업으로 인해 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 사전에 평가하여 연구원의 지속가능 발전 도모
- '용역 비정규직의 정규직 전환관련 자회사 설립'을 대표현안사업으로 선정하고 담당부서 인터뷰 등을 기반으로 총 6개 분야별 13개 세부지표에 대해 위원회에서 평가의결

### □ 인권영향평가 세부내용

- 정규직화 기획 시 전환 당사자 등 이해관계자의 입장이 최대한 반영될 수 있도록 **노·사 전문가 협의체를 구성**하였으며, 이 과정에서 공정성을 최대화할 수 있도록 근로자 대표단 구성 절차, 객관성 있는 외부 전문가 위촉하여 지속적 회의를 통해 주요 원칙 합의하는 등 **시설관리인력의 정규직화 기획과정에 있어 주요 인권 사항 준수 중**
- 전환대상, 방식, 절차에 있어서도 **정부 가이드라인에 따라 고용안정성과 공정한 전환이 이루어질 수 있도록** 노·사 전문가 협의체에서 충분한 협의를 거쳐 진행하여 인권리스크 최소화

〈 대표현안사업 인권영향평가 종합통계표〉

구분	분야	답변결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	정규직화 기획	4	-	-	-	-	4
2	전환대상	2	-	-	-	-	2
3	전환방식	1	-	-	-	-	1
4	전환절차	1	-	-	-	-	1
5	임금 및 처우	3	-	-	1	-	4
6	고객	-	-	-	1	-	1
합계		11	-	-	2	-	13

○ 후속조치

- 임금 및 처우 분야에서는 임금 표준화, 노령친화직종 고려한 정년수준 설정 등으로 우수하게 운영하고 있으며 복리후생제도와 관련하여 **자회사 설립 이후 정부 가이드라인을 준수하여 운영할 계획**
- **전환 이전과 동일한 서비스 품질을 유지할 수 있도록 시설관리업무 협약이전 시 명시 필요**