

유엔 사회권규약위원회 제4차 대한민국 정부보고서 심의 후속보고에 대한 대한민국 국가인권위원회 의견서

1. 유엔 사회권규약위원회는 제4차 대한민국 정부보고서 심의 최종견해(2017. 10. 9., E/C.12/KOR/CO/4)에서 18(a) '기업과 인권', 23 '차별금지법', 41 '노조 할 권리' 권고에 대한 후속조치 상황에 대한 정보를 최종견해 채택 후 18개월 이내에 보고할 것을 대한민국 정부에 요청한 바 있고, 「유엔 사회권규약 최종견해 후속조치 절차에 관한 문서」를 채택해 당사국 정부가 후속보고서를 제출한 후 1개월 내 국가인권기구로부터 관련 정보를 제출 받는 절차를 마련하였다.
2. 이에 대한민국 국가인권위원회는 독립적인 국가인권기구로서, 유엔 사회권규약위원회가 권고한 최종견해 제18(a)항, 제23항, 제41항에 대한 정부 이행 상황을 정확히 확인할 수 있도록 이 의견서를 제출한다.

18(a) '기업과 인권' 이행에 관한 정보

3. 대한민국 정부가 「제3차 국가인권정책기본계획(2018-2022)」 수립에서 8대 정책목표 중에 기업과 인권에 관한 사항(인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회)을 처음으로 포함한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 대한민국 정부는 국제사회의 요구와 대한민국 국가인권위원회 권고에도 불구하고 독자적인 「기업과 인권 국가인권정책기본계획」을 수립하지 않았고, 정책과제의 설정에 있어서도 대한민국 국가인권위원회 권고 중 일부만 반영하였다.

4. 대한민국 국가인권위원회는 2018. 8. 「인권경영 제도화를 위한 실무 매뉴얼」을 마련하여 인권영향평가 실시, 인권경영위원회 설립 등 실천 점검 의무를 구체화하였고, 모든 공공기관에 인권경영 실행을 권고하여 공공부문을 중심으로 인권경영 제도화를 추진하고 있다. 한편, 정부는 민간기업의 인권경영을 지원하기 위해 「인권경영 표준지침」을 개발 중인데, 대한민국 국가인권위원회는 이 지침에 따라 기업의 인권 존중 책임이 강화되도록 지속적인 관심과 모니터링을 수행할 예정이다.
5. 한편 2018. 12. 태안화력발전소에서는 홀로 석탄 이송 컨베이어 벨트의 점검 업무를 수행하던 비정규직 하청노동자가 사망한 사건이 발생하였고, 이를 계기로 산업재해 예방을 위한 도급인의 책임 등 확대, 유해·위험한 작업 사내도급 제한, 물질안전보건자료 비공개 심사제도 도입 등 사업주의무와 관련된 규정을 다수 개정한 「산업안전보건법」이 2019. 1. 15. 전부 개정되어 2020. 1. 16.부터 시행 예정이다. 그러나 법 개정 이후에도 유사한 사고가 지속적으로 발생하고 있어, 개정된 법률의 실효적인 적용뿐만 아니라 이른바 ‘위험의 외주화’(유해하고 위험한 업무가 사각지대에 있는 하청업체 노동자에게 집중되는 현상) 문제에 대한 정부의 근본적인 대책 마련이 필요하다.
6. 또한 해외에 진출한 대한민국 사업자가 현지에서 공장을 운영하다 현지 노동자에게 밀린 임금을 지급하지 않고 도주한 사건이 발생하는 등 해외 진출 대한민국 기업에 의한 현지 노동자 및 주민에 대한 인권침해 문제가 발생함에 따라 정부의 관련 실태조사 및 종합적인 대책 마련이 필요하다.
7. 대한민국 국가인권위원회가 유엔의 「기업과 인권 이행 원칙(2011)」을 구체화하여 추진 중인 인권경영은 직장 내 구성원, 당사국 국민, 공급망 및 해

외 현지 노동자 및 주민의 인권을 침해하여서는 안 된다는 원칙을 의미한다. 이에 대한민국 정부는 국내 기업뿐만 아니라 해외 진출 한국 기업의 인권침해 실태를 파악하여 적극적인 구제 노력을 기울이는 것이 바람직하다.

23 '차별금지법' 이행에 관한 정보

8. 유엔 자유권규약위원회(2015), 여성차별철폐위원회(2018), 제3기 국가별 인권상황 정기검토(UPR, 2018), 인종차별철폐위원회(2019) 등 유엔의 여러 위원회에서는 포괄적 차별금지법의 제정을 지속적으로 권고하였고, 특히 사회권규약위원회 제4차 최종견해(2017)에서도 포괄적 차별금지법 제정 시급성을 재차 언급하면서 대한민국 정부가 차별이 미치는 해로운 영향에 대해 국민과 입법자들의 인식을 제고할 것을 권고하였다.
9. 2006. 7. 24. 대한민국 국가인권위원회가 차별금지법의 제정을 권고한 이후 정부 입법 형태로 제정이 추진되었으나, 2008년 제17대 국회 회기 종료와 함께 정부안이 폐기되었다. 또한 2016. 7. 대한민국 국가인권위원회가 제3차 국가인권정책기본계획(2017-2021) 권고에서도 포괄적 차별금지법의 제정을 재차 권고하였으나, 정부보고서에서는 2018년 발표한 제3차 국가인권정책기본계획의 제2부 제2장 '모든 사람이 평등한 사회'에 '평등권 보장을 위한 차별금지 법제 정비'를 정책 과제로 포함하였다고 밝혔을 뿐, 현재까지 포괄적인 차별금지법 제정을 위한 정부의 구체적, 가시적 진척 사항과 이행 노력은 엿보이지 않는다.
10. 대한민국 정부보고서에서는 차별금지 법제 정비의 일환으로 대한민국 국가인권위원회 조직을 복원하는 과정에서 차별시정국 신설 및 인력을 증원

하였다고 밝히고 있으나, 이는 조직법적 차원에서 긍정적인 평가를 할 수는 있을지언정 차별과 혐오에 대한 사회적 인식제고의 기준이 될 수 있는 포괄적인 차별금지법을 제정하라는 유엔 사회권규약위원회 최종견해에 대한 정부의 후속 이행이라고 보기는 어렵다고 판단된다.

11. 최근 한국사회는 여성, 이주민·난민, 성소수자 등 사회적 소수자에 대한 혐오표현이 강화되고 조직화되는 경향을 보이고 있으며, 나아가 아픔에 대한 공감과 존중이 우선되어야 할 사회적 참사 피해자 및 민주화운동 희생자까지도 혐오와 조롱의 대상으로 삼는 심각한 양상을 보이고 있다. 이렇듯 혐오와 차별 문제가 심각해지고 있는 상황임에도, 정부는 유엔 사회권규약위원회가 권고한 포괄적인 차별금지법 제정에 대한 구체적인 계획을 제시하지 않고 있다.
12. 대한민국 국가인권위원회는 혐오표현의 확산을 방지하고 사회적 인식 개선을 추진하기 위하여 2019. 2. 시민사회단체, 종교계 등의 전문가들을 중심으로 ‘혐오차별대응특별추진위원회’를 구성하였다. 그리고 혐오와 차별 문제에 대한 공론화 및 실태조사와 연구, 예방을 위한 가이드라인 마련 등을 적극적으로 추진하고 있다.
13. 그러나 날로 심각한 양상으로 치닫고 있는 대한민국 사회의 혐오와 차별의 문제는 법적 근거나 제도적 지원 없이 국가인권기구가 단독으로 해결할 수 있는 문제가 아니다. 대한민국 정부는 혐오와 차별문제에 적극적으로 개입하고 사회적 소수자 및 피해자를 보호할 수 있는 종합적인 대책을 마련하여야 하며, 포괄적 차별금지법을 조속히 제정하여야 한다. 아울러 독립기관인 대한민국 국가인권위원회가 혐오차별 대응 업무를 추진할 수 있도록 인력 및 예산 등을 적극 지원할 필요가 있다.

41 '노조 할 권리' 이행에 관한 정보

14. 대한민국 정부는 복수노조 허용에 따른 피해를 방지하고자 교섭창구단일화제도 도입, 부당노동행위에 대한 집중감독 실시 등 여러 조치를 취하고 있다고 밝혔으나, 현행법상 교섭대표 노동조합에게만 단체교섭 당사자의 지위를 부여함으로써 여전히 소수 노동조합의 단체교섭권이 침해된다는 지적이 있다. 따라서 대한민국 정부는 교섭창구단일화제도로 인해 소수 노동조합 등의 단체교섭 및 단체협약에 관한 권리가 침해되는 일이 발생하지 않도록 대책을 강구할 필요가 있다.

15. 노동조합에 가입할 권리와 관련, 노동자가 취업 상태에 있지 않다고 하더라도 초기업별 노조에 가입할 수 있도록 보장하는 것이 국제인권기준에 부합한다. 그러나 정부(고용노동부)는 노조에 가입할 수 있는 대상을 취업자로만 한정하고 있다. 전국교직원노동조합이나 전국공무원노동조합 등의 사례에서 해직자를 포함하고 있다는 이유로 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조 제2항에 따른 범외노조 통보제도로 인해 노조 자격을 인정받지 못하였다. 대한민국 국가인권위원회는 2017. 12. 18. '범외노조통보처분 취소소송(대법원 2016두32992)' 담당 재판부에, 결사의 자유에 관한 국제인권조약 및 전국교직원노동조합 범외노조화에 대한 국제사회의 우려 및 권고사항 등을 전달하고, 교원노조의 초기업단위 노조로서의 특성 등을 충분히 고려할 필요가 있다는 의견을 제출하였다.

16. 한편 대한민국에서는 인건비 절감, 고용조정의 용이함, 노동법상 사용자 책임 회피 등을 위해 하청, 도급, 용역 등 간접고용 방식의 노동력 활용이 확산 추세에 있다. 이로 인해 양질의 정규직 일자리는 축소되고 상시적

고용 불안정, 위험 업무의 외주화, 저임금과 같은 열악한 노동조건 등 다양한 노동인권문제가 발생하고 있다. 하지만 하청 노동자가 노동조건 향상을 위해 노동3권을 행사하려고 해도, 원청 사용자는 이를 이유로 도급 계약을 해지하여 간접고용 노동자의 생존권을 위협할 수 있어서, 결과적으로 노조 할 권리가 무력화되는 결과가 초래되고 있다.

17. 이에, 국가인권위원회는 2018. 12. 정부에 공무원 노동조합 가입의 범위 제한, 전국교직원노동조합 법외노조 통보, 노동조합 활동에 업무방해 혐의 적용 등 노동인권 현안들을 시급히 해소하기 위하여 결사의 자유 관련 ILO 제87호, 제98호 기본협약에 가입할 필요가 있다고 대한민국 정부(소관부처 고용노동부)에 권고하였다.
18. 그러나 대한민국 정부보고서는 국제노동기구(ILO) 제87호, 제98호 기본협약 비준을 위하여 2018년 7월에 경제사회노동위원회 산하에 '노사관계 제도·관행개선위원회'를 발족하여 노사정 사회적 대화를 계속하고 있으며, 향후 노사정 논의를 바탕으로 국회 입법을 먼저 추진하고 관련 법 개정 추이에 따라 협약 비준 절차를 진행할 예정이라고 밝히고 있다.
19. 이와 같이 여전히 해고자 등 일부 노동자 및 공무원의 경우 부분적으로 단결권 행사가 제한되고 있다. 이에 대한민국 정부는 노동기본권 행사에 있어 배제되는 노동자가 없도록 2018. 12. 10. 국가인권위원회가 권고한 국제노동기구(ILO) 제87호, 제98호 기본협약을 조속히 비준하고, 그 이후 노동기본권 보장 및 노동인권 현안 해소에 관련된 법률을 개정하기 위한 구체적인 로드맵을 수립할 필요가 있다.