

중대재해처벌법 개관

권오성

성신여대 법과대학 교수, 법학박사, 변호사

I. 들어가며

종래 우리나라에서 산업재해로 인한 사상(死傷)이 발생하면 산업안전보건법 위반에 관하여는 근로감독관이, 형법상 업무상 과실치사상죄에 관해서는 경찰이 초기 수사를 진행했다. 이러한 수사를 거쳐 검찰이 상상적 경합 및/또는 실제적 경합으로 하나의 공소(公訴)를 제기하면, 법원에서 산업안전보건법 위반과 업무상 과실치사죄에 대하여 판결했다. 그러나 이들 범죄에 대해 징역형이 선고되는 경우에도 집행유예가 되는 경우가 대부분이었고, 법인 사업주의 경우에는 벌금형만이 선고가 가능한 데 벌금액도 1,000만원을 넘지 않는 경우가 대부분이었다. 그 결과 산업안전보건법 위반에 대한 기존의 형사제재만으로는 특히 법인에 대하여는 범죄억지력을 기대하기 어렵다는 비판이 있었다. 실제로 산업안전보건법 위반죄로 유죄가 선고된 몇몇 사건들의 선고형을 살펴보면 사회적으로 문제가 되었던 구의역 스크린도어 사건의 경우에도 법인 사업주에 대한 벌금형은 3천만 원에 불과했었다.¹⁾

이처럼 산업안전보건법 위반죄에 대한 처벌의 수준이 가볍다는 점 외에도, 경영구조가 중층적으로 형성되어 있는 법인기업의 상위 경영진에게 형사책임을 묻는 것이 현실적으로 용이하지 않다는 점도 범죄억지력을 낮추는 원인이 되었다.

한편, 도의적 책임론에 기반한 전통적 책임이론에 따르면 법인기업에 형사책임을 부과하는 것은 익숙하지 않다. 그러나, 기업이 생산활동의 대부분을 담당하고 있는 현대사회의 실상을 고려할 때, 기업 및 그 경영자에 대하여 형사처벌을 하지 않고서 기업활동으로 인하여 야기되는 근로자나 일반 시민의 생명과 신체에 대한 침해 행위를 적절하게 예방하기는 어렵다. 이러한 기업범죄의 처벌에 관한 딜레마에 대하여 미국의 엔론(Enron) 사건의 주임검사였던 사무엘 부엘은 2016년에 쓴 “**기업범죄: 미국의 회사의 시대에 기업범죄와 처벌**”에서 다음과 같이 쓰고 있다.²⁾

1) 권오성, “소위 ‘기업살인범’ 도입 논의의 노동법적 함의”, 「노동법포럼」 제28호, 노동법이론실무학회, 2019. 11, p.138.

“범죄자로서의 기업이라는 발상은 수수께끼 같다. 특히 학계에 있는 많은 사람이 기업을 형사처벌하는 것은 이치에 닿지 않는다고 주장한다. 기업은 감옥에 가둘 수 없다. 그리고 기업은 스스로 악행을 저지르지는 않는다. 기업은 법에 규정된 살인, 폭행, 절도, 사기와 같은 범죄를 저지르는데 필요한 영(靈)과 육(肉)을 가지고 있지 않다. 범죄를 저지르는 자는 기업을 위하여 일하는 사람들뿐이므로, 법은 그러한 사람들만 처벌해야 한다. …… 엔론 사건에서 아서 앤더슨 회계법인이 기소되어 폐업했을 때 발생한 낭비를 보라. 기업을 형사처벌하는 것은 부(富)를 쓸어버리고 아무런 잘못이 없는 사람들의 일자리와 퇴직연금을 날려버릴 수 있다. …… 대륙붕이나 쉐비(Chevy)와 새턴(Saturn) 사고들은 그 종업원들을 사용하여 그러한 재앙을 야기한 기업의 탓으로 돌리지 않고서는 설명할 수가 없다. …… 이것이 기업의 형사 책임의 딜레마이다. 기업들을 감옥에 가둘 수 없더라도, 어떤 기업들은 형사처벌을 받아야만 한다. …… 그러한 딜레마에 대한 신묘한 해결책은 없다. 다만, 이상적인 접근법과 그 보다 덜 이상적인 접근법 사이의 선택만이 있다.”

기업이 그 활동으로 인하여 인명 재해를 초래한 경우 엄격한 책임을 물을 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 이는 기업에 고용되어 일하는 근로자들의 산업재해로 인한 사망뿐 아니라 기업의 고객과 기타 관련된 사람들이 피해자가 된 경우에도 역시 문제 된다. 근래 영국을 비롯한 각국에서는 소위 Corporate Manslaughter Act³⁾을 제정하여 이러한 문제에 대처하고 있다. 그런데 이러한 ‘기업중과실치사법’은 이론적으로 법인의 범죄능력을 인정할 수 있는가의 문제와 밀접한 관련이 있다. 대륙법계에서뿐 아니라 영미법계에서도 전통적으로 법인은 자연인과 달리 범죄 의사를 가질 수 없으므로 법인의 범죄능력은 부정됐다. 그러나, 영미법계에서는 근래 법인의 범죄능력을 인정하는 경향이 주류를 이루어 왔으며, 기업살인법을 제정하거나 논의하고 있는 국가들도 영국과 미국을 비롯한 영미법계 국가들이다.

종래 국내의 다수설과 판례는 법인의 범죄능력을 부정하는 입장이었으므로, 기업에 대하여 살인죄를 인정하는 것은 이론상 난점이 있을 수 있다. 하지만, 법이론은 그 자체로 의미가 있는 것이 아니라 사회문제의 해결을 위한 역할을 해낼 수 있어

2) Buell, Samuel W.(2016), Capital Offenses: Business Crime and Punishment in America’s Corporate Age, W.W. Norton & Co.

3) 영미의 커먼로 하에서 살인죄(homicide)는 일반적으로 murder와 manslaughter로 구분된다. murder는 first degree murder(계획적 살인)와 second degree murder(사전에 계획되지 않은 고의에 의한 살인)로 나뉘며, manslaughter는 voluntary manslaughter(흥분 상태 하의 충동적 살인)와 involuntary manslaughter(과실치사)로 나뉜다. 이렇게 본다면 Corporate Manslaughter Act는 “기업과실치사법”으로 번역하는 것이 정확할 것이다.

야 할 것이다.

한편, 2016년 5월 구의역 스크린도어 사망사고 이후 하도급 노동자의 보호를 내용으로 하는 산업안전보건법 개정안들이 발의되었으나, 기업들의 반발로 개정이 이루어지지 못하였다. 이후 2018년 김용균 씨 사건을 계기로 산업안전보건법 개정의 여론이 다시 높아졌고, 유해·위험 작업의 도급 제한, 원청의 책임 강화 등을 골자로 한 산업안전보건법 개정안이 2018년 12월 27일 국회를 통과하였다. 그러나 이러한 개정법의 시행을 위한 대통령이 입법예고되자 ‘김용균 없는 김용균법’이라는 비판이 나왔다. 위험의 외주화를 막는다는 법의 취지가 퇴색되었다는 것이다. 김용균이 수행한 발전소 운전·점검 업무는 도급금지 대상도, 승인 대상도 아니고, 건설현장이나 조선소 등 중대재해가 빈번하게 발생하는 사업장에서 수행되는 업무 중 상당 부분도 마찬가지였기에 ‘김용균 없는 김용균법’이라는 실망은 ‘중대재해기업처벌법 제정 운동’으로 이어졌다.

한편, 2019년 전면개정된 산업안전보건법은 기업 처벌의 국면에서 종전에 비하여 많은 개선이 있었지만, 대규모 기업일수록 그 의사결정 구조가 복잡하고 다층화 되어 해당 행위에 대한 책임을 하나의 개인에게 묻는 것이 어렵다는 한계는 여전히 있다.

이에 사업주, 법인 또는 기관 등이 운영하는 사업장 등에서 발생한 ‘중대산업재해’와 공중이용시설 또는 공중교통수단을 운영하거나 위험한 원료 및 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명사고가 발생한 ‘중대시민재해’가 발생한 경우 ① 개인사업주 또는 ② 법인 등의 경영책임자등과 그 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해를 사전에 방지하려는 취지에서 2021. 1. 26. 「중대재해처벌 등에 관한 법률」(이하 “중대재해처벌법”이라고 한다)이 법률 제17907호로 제정되었고, 2022. 1. 27. 시행되었다.

이러한 중대재해처벌법은 법인의 범죄능력을 직접 긍정하여 법인사업주를 직접 처벌하는 방식이 아니라, 법인사업주를 대표하고 그 사업을 총괄하는 자를 경영책임자등으로 규정하고, 이러한 경영책임자등에게 직접 안전·보건 확보의무를 부과하고 이러한 의무를 위반하여 중대재해를 야기한 경우 그 경영책임자를 처벌하고, 양벌규정을 통하여 법인사업주를 처벌한다는 점에 그 특징이 있다. 즉, 중대재해처벌

법은 법인 또는 기관의 경영책임자들을 ‘직접적 수범자’로 법으로 정하고 산업안전보건법상 안전·보건 조치의무와는 별도의 안전·보건확보의무(동법 제4조, 제5조)를 경영책임자들에게 부과하고, 이러한 의무 위반으로 인하여 중대산업재해가 발생하면 경영책임자들을 처벌하는 형식을 취하였다.

아래에서는 먼저 중대재해처벌법의 이러한 특수성을 고려하여 중대산업재해에 대한 처벌에 관한 범죄구성요건을 규정하고 있는 동법 제6조와 제7조에 대한 해석론을 전통적인 범죄체계론의 관점에서 살펴본 후, 죄형법정주의와 책임원칙 등 형사법의 기본원칙과의 관계에서 동법이 규정하고 있는 법정형의 체계정합성을 검토해 보고자 한다.

II. 중대재해처벌법과 형사법의 기본원칙

1. 서설

중대재해처벌법에 대하여 경영계와 일부 언론을 중심으로 다양한 비판이 제기되고 있는바, 중대재해처벌법에 대한 비판의 이유로 가장 많이 언급되는 것은 ① ‘경영책임자등’과 ‘안전 및 보건 확보의무’의 개념이 모호하여 죄형법정주의에 위반한다거나, ② 동법의 법정형이 과도하여 책임원칙에 위배한다는 것이다.

2. 죄형법정주의와의 관계

중대재해처벌법상 ‘경영책임자등’에 대한 정의 조항은 다소 모호한 측면이 있다. 그러나 중대재해처벌법의 입법 배경과 조문 구조, 다른 법령과의 정합성 등을 종합적으로 고려할 때, ‘경영책임자등’과 ‘안전 및 보건 확보의무’의 개념이 죄형법정주의에 위반할 정도로 불명확하다고 보기는 어렵다고 생각한다. 이러한 규범적 용어의 개념의 외연은 결국 향후 법원 판례의 축적으로 형성될 것이다.

3. 책임주의와의 관계

중대재해처벌법에서 정한 법정형이 과도하다는 비판도 조금 과한 측면이 있다. 중대재해처벌법 위반죄가 순수한 ‘과실범’이라고 이해하는 입장이라면 과실범에 대하여 ‘1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금’은 책임원칙에 반한다고 할 만하

다. 그러나, 중대재해처벌법은 '고의로'로 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 '중대재해'라는 결과를 야기한 경우에만 개인사업주와 경영책임자등을 처벌한다. 즉, '고의로'로 안전 및 보건 확보의무를 위반하였다는 행위 측면의 불법성(행위반가치)과 '중대재해의 발생'이라는 결과 측면의 불법성(결과반가치)이 긍정될 때에만 국가의 형벌권을 발동하는 구조로 되어있다. 따라서, 중대재해처벌법은 미수범을 처벌하는 규정을 두고 있지 않으므로 개인사업주와 경영책임자등이 아무리 안전 및 보건 확보의무를 중하게 위반하였다고 하더라도 중대산업재해만 발생하지 않으면 처벌하지 않는다. 또한, 중대산업재해가 발생하였다고 하더라도 개인사업주와 경영책임자등이 '안전 및 보건 확보의무'를 준수하기만 하였다면 처벌되지 않는다.

나아가 '안전 및 보건 확보의무' 위반과 '중대재해의 발생' 사이에 인과관계가 긍정되어야 하기 때문에 근로자 등의 이례적인 행위로 재해가 발생한 경우에는 개인사업주와 경영책임자등의 예견가능성을 인정하기 어려워 처벌에 이르기 어려운 것이다.

한편, 업무상 과실치사상의 경우 피해자의 수마다 별도의 범죄가 성립하는 반면, 중대재해처벌법 위반죄의 경우에는 하나의 재해로 여러 명이 사망하여도 하나의 범죄만 성립한다. 중대재해처벌법이 중대재해의 개념 자체를 '1명 이상'의 사망 등으로 규정하고 있기 때문이다. 또한, 형법 제53조의 '정상참작감경'에 따른 감경도 얼마든지 가능하다. 따라서, 중대재해위반죄의 경우 개인사업주와 경영책임자등에 대한 실제 선고형은 이들이 저지른 안전 및 보건 확보의무 위반의 정도 및 발생한 결과의 경중 등을 고려하여 합리적인 수준에서 결정될 것으로 예상된다.

이러한 점을 고려할 때, 중대재해처벌법 위반죄의 법정형이 과도하다는 주장은 타당성이 없다고 생각한다.

4. 경영책임자등에 대한 처벌규정의 타당성 문제

중대재해를 야기한 법인 사업주를 처벌하면 되는데 이와 별도로 대표이사 기타 경영책임자등을 처벌하는가에 대한 불만도 있는 것 같다. 물론, 중대재해처벌법은 양벌규정을 두고 있어 경영책임자등 외에 법인기업도 벌금형의 제재를 받기는 한다. 이론적으로 보면 '법인'은 영(靈)과 육(肉)이 없는 법적 의제이다. 따라서 법인은 그 목적과 관련한 범위에서 권리능력이 있을 뿐, 범죄를 저지르지 못한다. 범죄를

저지르는 것은 법인과 관련된 사람이다. 그래서, 대륙법의 전통은 법인의 범죄능력을 부정한다. 물론, 필자도 기업범죄에 대한 적극적인 대응을 위해 법인의 범죄능력을 일반적으로 긍정하는 방향의 형법개정도 고려할 필요가 있다고 생각한다.

전면적인 형법개정을 통해 자연인에 대한 사형이나 자유형에 상응하여 법인의 해산이나 영업정지를 형벌로 도입하는 것도 불가능하지는 않을 것이다. 그러나, 조금 더 생각해 보면 법인에 고액의 벌금을 부과하거나 나아가 법인 자체를 해산할 경우 실제로 죄를 지은 ‘사람’ 이외에 그 법인과 관련한 선량한 근로자, 주주, 회사채권자에게 미치는 손실은 어떻게 정당화할 수 있는가라는 의문이 든다.

회사의 채권자는 물론, 소유와 경영이 분리된 주식회사의 주주도 회사의 경영상 의사결정에 실질적인 영향력을 행사할 수 없다. 근로자도 경영책임자의 지휘명령에 따라 근로를 제공하였을 뿐 경영상 의사결정에 영향력을 행사하지 못한다. 따라서 기업의 최고경영자에게 ‘안전 및 보건 확보의무’를 부과하고 그러한 의무를 고의로 위반하여 중대재해를 발생시킨 경우 형벌을 예정하여 ‘안전 및 보건 확보의무’의 준수를 심리적으로 강제하는 방법이 우리나라의 현행 형사법 체계 아래서 법인기업에 의한 중대재해의 발생을 억지하기 위한 최선의 방법에 가깝다고 생각한다.

III. ‘경영책임자등’의 의의

1. 서설

중대재해처벌법은 법인사업주의 경우 법인의 범죄능력을 긍정하여 법인을 직접 처벌하는 방식이 아니라, 법인사업주를 대표하고 그 사업을 총괄하는 자를 경영책임자등으로 규정하고(제2조 제9호), 이러한 경영책임자등에게 안전·보건 확보의무를 부과하고 이러한 의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 경영책임자등을 처벌하고, 양벌규정을 통하여 법인사업주를 처벌하는 구조를 취하였다. 따라서 경영책임자등은 중대재해처벌법이 규정하는 안전·보건 확보의무의 수범자로 법정(法定)된 자연인이다. 그러므로 ‘경영책임자등’의 지위는 중대재해처벌법 위반죄⁴⁾의 구성요건적

4) 공소장 및 불기소장에 기재할 죄명에 관한 예규[대검찰청예규 제1264호, 2022. 1. 27., 일부개정]의 [별표 5]는 중대재해 유형(중대산업·시민재해) 및 발생된 결과(사망 또는 상해)를 기준으로 4개 유형으로 구분하여 중대재해처벌법 위반 사건에 적용할 죄명(罪名)을 아래 표와 같이 신설하였다.

중대재해처벌등에관한법률 해당 조문	죄 명 표 시
제6조 제1항	중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)
제6조 제2항	중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)

신분(身分)에 해당한다. 따라서, 경영책임자등에 관한 중대재해처벌법 제2조 제9호 각 목은 범죄구성요건을 규정하는 것이므로 원칙적으로 엄격하게 해석할 필요가 있다.

2. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람

중대재해처벌법 제2조 제9호 가목은 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”을 경영책임자등으로 정의한다. 위 조항의 전단의 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람”이라는 부분의 해석과 관련하여 먼저 어문법칙에 따라 위 문구의 구조를 분석해 볼 필요가 있다. 상정할 수 있는 방법으로는 ① 사업을 대표하고, 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이라고 해석하는 방식과 ② 사업을 대표하는 권한과 책임이 있고 또한 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이라고 해석하는 방식을 생각할 수 있다. 양자의 차이는 ①에 의하면 “사업을 대표하고”라는 문구를 법률에 따라 대표권(代表權)이 인정되는 대표기관(예컨대, 비영리법인의 이사, 주식회사의 대표이사 등) 외에 사업을 ‘사실상’ 대표하는 사람(예컨대, 이사가 아니면서 명예회장·회장·사장·부사장·전무·상무·이사 기타 회사의 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사의 업무를 집행한 자 기타 상법 제201조의2 소정의 업무집행지시자 등)도 ‘사업을 대표하는 자’에 포섭할 수 있을 것이다. 반면, ②의 해석에 의하면 사업을 대표하는 ‘권한과 책임’이 있는 사람은 사실의 차원이 아니라 규범의 차원에서 대표권을 갖는 자만을 말하는 것이므로, 법률에 따라 대표권이 인정되는 법정기관만이 이에 해당할 수 있을 것이다.

앞에서 언급한 바와 같이 중대재해처벌법상 ‘경영책임자등’의 개념은 범죄구성요건으로서의 신분을 규정하는 것이므로 엄격하게 해석할 필요가 있다는 점에서 ②의 해석을 따르는 것이 타당하다고 생각한다. 따라서 회사의 대주주 등이 사주(社主) 등의 명목으로 회사의 경영에 관여하는 경우 이러한 자들은 법적으로는 회사를 대표하거나 사업을 총괄한 ‘권한과 책임’이 없다는 점에서 경영책임자등으로 볼 수 없다. 권한이 없는 자가 회사의 경영에 관여하는 것은 교정(矯正)이 필요한 탈법적 상황에 불과하다.

제10조 제1항	중대재해처벌등에관한법률위반(시민재해치사)
제10조 제2항	중대재해처벌등에관한법률위반(시민재해치상)

다만, 상법 제201조의2⁵⁾ 소정의 업무집행지시자 등 법률상 권한이 없음에도 이사에게 업무집행을 지시하거나 회사의 업무를 집행한 사람은 구체적인 사실관계에 따라 형법 제30조의 공동정범⁶⁾이나 제31조 제1항의 교사범⁷⁾의 죄책(罪責)을 부담하는 것은 가능하다. 형법 제33조 본문은 “신분이 있어야 성립되는 범죄에 신분 없는 사람이 가담한 경우에는 그 신분 없는 사람에게도 제30조부터 제32조까지의 규정을 적용한다.”라고 규정하고 있으므로, 업무집행지시자 등이 경영책임자등의 중대재해처벌법 위반행위에 가공하거나 이를 교사한 경우에는 경영책임자등이라는 신분이 없더라도 공동정범 또는 교사범의 죄책을 질 수 있기 때문이다.

한편, 사업을 대표할 권한과 책임, 즉 대표권(代表權)이 있는 사람이 누구인가는 해당 법인의 설립근거가 되는 법률의 규정에 따라 판단하여야 한다. 여기서 대표권은 대외적 관계에서 법인을 대표하여 법인의 의사를 표시할 수 있는 권한(權限)을 의미한다. 따라서 이러한 대표권이 대외적 관계에서 법인의 의사를 표시할 권한이라면, ‘사업을 총괄하는 권한과 책임’은 대내적 관계에서 법인의 업무를 집행할 권한, 즉 업무집행권을 의미한다. 그런데, 대외적 관계에서 제3자의 신뢰 보호가 중요한 대표권의 경우에는 이를 제한하는 것이 용이하지 않지만, 대내적 업무집행권의 경우에는 정관이나 주주총회 또는 이사회 결의 등을 통해 수인의 임원(任員, officer)에게 업무를 분장하여 담당하게 하는 것이 오히려 일반적이다. 다만, 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 전단은 경영책임자등을 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람”이라고 규정하고 있으므로, 위 규정에 따른 경영책임자등은 ① 대외적으로 사업을 대표할 권한과 책임이 있고 이와 동시에 ② 대내적으로 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이라는 의미로 해석해야 할 것이다. 이렇게 이해해야만 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 후단에서 “이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”을 별도로 규정한 실익이 있기 때문이다.

5) 상법 제401조의2(업무집행지시자 등의 책임) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 그 지시하거나 집행한 업무에 관하여 제399조, 제401조, 제403조 및 제406조의2를 적용하는 경우에는 그 자를 “이사”로 본다. <개정 2020. 12. 29.>

1. 회사에 대한 자신의 영향력을 이용하여 이사에게 업무집행을 지시한 자
 2. 이사의 이름으로 직접 업무를 집행한 자
 3. 이사가 아니면서 명예회장·회장·사장·부사장·전무·상무·이사 기타 회사의 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사의 업무를 집행한 자
- ②제1항의 경우에 회사 또는 제3자에 대하여 손해를 배상할 책임이 있는 이사는 제1항에 규정된 자와 연대하여 그 책임을 진다.

[본조신설 1998. 12. 28.]

6) 형법 제30조(공동정범) 2인 이상이 공동하여 죄를 범한 때에는 각자를 그 죄의 정범으로 처벌한다.
7) 형법 제31조(교사범) ①타인을 교사하여 죄를 범하게 한 자는 죄를 실행한 자와 동일한 형으로 처벌한다.

상기 논의를 종합하면, 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 전단의 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람”은 법인의 설립근거 법령과 정관 등에 근거하여 법인을 대외적으로 대표하는 동시에 대내적으로 사업을 총괄하는 ‘법률상 권한과 책임’이 있는 자를 의미하는 것으로 해석하는 것이 합리적이라고 생각한다. 한편, 법인격 없는 단체의 경우에는 그러한 법인격 없는 단체에 양별규정을 적용할 수 있는가에 관한 논의는 별론으로 하더라도, 그러한 법인격이 없는 단체 자체를 사업주로 보아야 할 것이므로 해당 단체의 정관 또는 규약에 따라 해당 단체를 대표하는 지위에 있는 사람을 그 경영책임자등으로 보아야 할 것이다.

3. 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 후단은 “이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”을 경영책임자등으로 정의한다. 이 부분은 법인 또는 기관에 소속되어 그러한 법인 또는 기관의 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람이 그러한 법인 또는 기관의 경영담당자등으로 인정되기 위해서는 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’에 준(準)하는 권한과 책임이 있어야 한다는 취지로 제한적으로 해석해야 할 것이다.

위 문구의 해석과 관련하여 최고안전책임자(chief safety officer, CSO)가 경영책임자등에 해당하는지 논란이 되고 있다. 주식회사의 경우 그 대표이사는 경영에 대한 전문지식과 능력, 경험을 평가받아 이사회 또는 주주총회에서 선임된다. 따라서 상법은 대표이사에 취임하면 그 의사와 상관없이 대표권이라는 포괄적·정형적·불가제한적인 권한을 부여하고 있으므로, 대표이사가 대표권을 평이사라든가 상업사용인 기타 제3자에게 항구적으로 위임하여 이들로 하여금 회사를 대표하게 하는 것은 대표이사제를 유명무실하게 하는 것으로서 무효이다.⁸⁾ 그러므로 대표이사가 전단적(專斷的)으로 최고안전책임자를 선임하고 그에게 자신의 대표권을 위임하는 것은 허용되지 않는다. 따라서 그 명칭이 무엇이 되었든 대표이사로부터 그 권한의 일부를 위임받은 수임인(受任人)이나 회사의 지시에 따라 업무를 수행하는 근로자는 경영책임자등으로 보기 어렵다.

한편, 상법 제564조 제1항은 주식회사가 그 지배인을 선임 또는 해임하는 경우 이사 과반수의 결의에 의하여야 한다고 규정하고 있으므로, 주식회사의 임원으로 최

8) 권기범, 『현대회사법론』 (제5판), 삼지원, 2014, p.903.

고안전책임자를 선임하는 경우에는 적어도 이사회 결의가 있어야 할 것이다. 나아가 임원으로 최고안전책임자를 선임했다고 해서 최고안전책임자가 당연히 경영책임자등으로 볼 수도 없다.

중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 후단의 “이에 준하여”라는 말은 문언상 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’에 준한다는 의미이다. 따라서, 법률상 대표권은 없지만 특정 사업부문에 대하여 포괄적 대리권을 수여 받아 해당 사업 부문의 외부적 거래행위에 관하여 대표자에 준하여 대외적 의사표시를 할 수 있고, 또한 회사의 정관이나 이사회 결의 등에 따라 내부적으로 해당 사업 부문의 경영활동을 총괄할 권한을 부여받은 사람만이 “이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”에 해당할 수 있을 것으로 생각한다.

4. 중대재해처벌법 제2조 제9호 나목의 경영책임자

중대재해처벌법 제2조 제9호 나목은 가목과 별도로 “중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장”으로 열거하고 있다.

이 규정은 공공부문에서 영위하는 사업에서 그 경영책임자등을 누구로 볼 것인가를 명확하게 규정하기 위한 취지라고 생각된다. 그러나 중대재해처벌법 제2조 제9호 나목은 헌법기관이나 공법인 전부를 포괄하지 못하고 있다. 예컨대, 법원(法院)이나 국회(國會)가 영위하는 사업에서 그 경영책임자등이 누구인가는 중대재해처벌법 제2조 제9호 나목으로는 해결이 되지 않는다. 따라서, 중대재해처벌법 제2조 제9호 나목에 열거되지 않은 헌법기관이나 공법인의 경우에는 같은 호 가목으로 돌아가 그러한 헌법기관이나 공법인이 영위하는 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람을 경영책임자등으로 볼 수밖에 없다고 생각한다. 다만, 중대재해처벌법 제2조 제9호 나목이 국가, 지방자치단체 기타 공법인의 경영책임자를 열거하면서 법원이나 국회에 대한 규정을 두지 않는 것은 (만약 입법자의 의사가 이들에 대해서는 중대재해처벌법의 적용을 배제하는 것이 아니었다면) 조악한 입법이란 비판을 피하기 어렵다. 향후 법 개정을 통하여 정비가 필요한 부분이다.

5. ‘법인 또는 기관’에서 기관의 의미

중대재해처벌법의 제반 조항에 규정된 ‘법인 또는 기관’이라는 문구의 해석과 관련하여 이들 조항에서의 ‘기관’은 법인격 없는 공공기관의 의미로 제한적으로 해석하는 것이 합리적이라고 생각한다.

‘법인 또는 기관’이라는 문구에서의 ‘기관’이 법인격 없는 단체를 포함하는 의미라는 견해도 있을 수 있겠으나, 질서위반행위의 성립요건과 과태료의 부과·징수 및 재판 등에 관한 사항을 규정하는 질서위반행위규제법 제2조 제3호는 “‘당사자’란 질서위반행위를 한 자연인 또는 법인(법인이 아닌 사단 또는 재단으로서 대표자 또는 관리인이 있는 것을 포함한다. 이하 같다)을 말한다.”라고 규정하고 있는 것과 달리 중대재해처벌법이나 형법의 총칙에 이와 유사한 취지의 규정이 없음을 고려할 때, 여기서 ‘기관’은 법인격 없는 공공기관이라는 의미로 제한적으로 해석하는 것이 합리적이라고 생각한다. 통상적으로 기관(機關)이라는 말은 주로 organ의 번역어로 사용되고, organization이라는 의미를 가리키는 때에는 기관이 아니라 조직(組織)이라는 말을 사용하는 일반적 언어관용을 고려해 보아도 기관이라는 말이 단체를 의미하는 것으로 보기는 어렵다고 생각한다.

IV. 개인사업주와 경영책임자등에 대한 처벌 규정

1. 서설

중대재해처벌법 제6조는 ① (행위의 주체) 개인사업주 또는 경영책임자등이 ② (행위의 양태) 동법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무를 위반하여 ③ (결과의 발생) 중대산업재해에 이르게 한 경우 개인사업주 또는 경영책임자등을 처벌하는 규정을 두고 있다.

법정형(法定刑)은 중대재해처벌법 제2조 제2호 가목의 중대산업재해에 이르게 한 경우(산업재해치사)에는 1년 이상의 징역⁹⁾ 또는 10억 원 이하의 벌금(징역과 벌금을 병과할 수 있음)에 처하고(제6조 제1항), 동법 제2조 제2호 나목 또는 다목의 중대산업재해에 이르게 한 경우(산업재해치상)에는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금(징역과 벌금을 병과할 수 없음)에 처한다(제6조 제2항). 한편, 형법 제8조는

9) 다만, 징역 또는 금고는 무기 또는 유기로 하고 유기는 1개월 이상 30년 이하로 한다는 형법 제42조 본문에 따라 징역의 상한은 30년이 될 것이다.

“본법 총칙은 타법령에 정한 죄에 적용한다.”라고 규정하고 있으므로 중대재해처벌 등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)에 관해서는 형법 총칙의 규정이 적용된다.¹⁰⁾

2. 행위의 주체

중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)는 사업주가 개인인 경우에는 그 ‘개인사업주’, 사업주가 법인 또는 기관인 경우에는 그 ‘경영책임자등’을 행위의 주체로 한다는 점에서 신분범(身分犯)의 성격을 갖는다.

주식회사에 대표이사과 최고안전책임자(Chief Security Officer, CSO)가 있는 경우 중대재해처벌법 제6조 위반죄의 주체가 누가 되는지가 논란이 되고 있는바, 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목은 경영책임자등으로 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이라고 정하고 있으므로, 대표이사는 전단에, 안전보건최고책임자는 후단에 해당할 여지가 있고, 이에 따라 양자 모두 중대재해처벌법 제4조, 제5조의 의무부담 주체 겸 제6조의 행위 주체로 해석할 수 있다.

그런데 대표이사에 준할 정도의 안전·보건에 관하여 조직, 인력, 예산에 대한 권한과 책임이 없는 사람은 설령 CSO라는 직책을 부여받고 있더라도 후단에 해당할 수 없으므로, 그러한 경우는 대표이사가 주체가 된다고 보아야 할 것이다. 나아가 CSO가 후단에 해당하는 자인가는 회사 내 조직도나 권한 분장 내역 등에 얽매어 형식적으로 판단할 것이 아니라 구체적인 업무집행 내용 등을 종합적으로 고려하여 실질적으로 판단해야 한다.

3. 행위의 태양

중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)는 신분자인 개인사업주 또는 경영책임자등이 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무를 위반한 경우에 성립한다. 중대재해처벌법 제4조

10) 형법 제8조(총칙의 적용) 본법 총칙은 타법령에 정한 죄에 적용한다. 단, 그 법령에 특별한 규정이 있는 때에는 예외로 한다.

와 제5조는 중대산업재해 예방을 위해 개인사업주 또는 경영책임자들에게 작위의 안전·보건 확보의무를 부과하고 있으므로, 그 위반행위는 대부분 부작용으로 나타날 것이다.

4. 고의

형법 제13조 본문은 “죄의 성립요소인 사실을 인식하지 못한 행위는 벌하지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 구성요건을 ① 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무, ② 중대산업재해의 발생 및 ③ 위 ①과 ② 사이의 인과관계로 대별할 경우, 형법 제13조 본문을 문언 그대로 적용할 경우 안전·보건 확보의무 위반은 물론 종사자의 사망 등 결과 발생이나 안전·보건 확보의무 위반과 결과 발생 사이의 인과관계에 대해서도 고의가 요구된다는 해석이 가능하다.

그러나, 중대재해처벌법 제6조 제1항과 제2항은 동법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무를 위반하여 ‘중대산업재해에 이르게 한 경우’에 처벌한다고 규정하고 있는바, 이러한 법문은 고의에 의한 기본범죄에 의해 행위자가 예견하지 않았던 중대한 결과가 발생한 경우 그 형이 가중되는 ‘결과적 가중범’과 유사성을 갖는다.¹¹⁾ 따라서, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)이 성립하기 위하여 안전·보건 확보의무 위반에 대한 고의 이외에 종사자의 사망 등 결과 발생이나 안전·보건 확보의무 위반과 결과 발생 사이의 인과관계에 대한 고의까지 요구되는 것은 아니라고 생각한다.

참고로, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)을 고의범이 아니라 과실범으로 보아야 한다는 견해가 있는바, 이러한 견해는 주관적 구성요건요소로서 고의는 ‘모든 객관적 구성요건’을 인식하여야 하는 것으로 그러한 인식이 없는 경우는 고의가 조각되는데, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)을 통상적인 고의범으로 보게 되면 개인사업주나 경영책임자등이 종사자의 사상이라는 결과에 대한 고의(미필적 고의 포함)까지 갖춘 경우에만 중대재해처벌등에관한법률

11) 다만, 중대재해처벌법은 동법 제4조 또는 제5조 위반행위 자체를 처벌하는 규정은 두고 있지 않다는 점에서 중대재해처벌법위반죄를 결과적 가중범으로 볼 수는 없다. 한편, 개인사업주 또는 경영책임자등에게 사망 또는 상해라는 결과에 대한 고의가 있는 경우에는 부작용에 의한 살인죄 내지 상해죄의 성립이 문제되는 경우도 있을 것이다.

위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)가 성립하게 되어(즉 종사자에 대한 살인 혹은 상해의 고의가 없으면 동 조항 위반죄가 성립하지 않게 되어) 입법 의도에도 배치되고 현실에도 맞지 않으므로 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 실질은 과실범으로 보아야 한다는 것이다. 다만, 이러한 견해에서도 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조에서 정한 안전·보건확보의무 위반 행위와 관련하여 개인사업주나 경영책임자등의 미필적 인식은 필요하다고 봄이 타당하다고 한다.¹²⁾

이처럼 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 성립을 위하여 제4조 또는 제5조에서 정한 안전·보건확보의무 위반 행위에 대한 ‘미필적 인식’은 필요하다는 입장을 취한다면 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)을 ‘결과적 가중범’과 유사하게 안전·보건 확보의무 위반에 대한 고의 이외에 종사자의 사망 등 결과 발생이나 안전·보건 확보의무 위반과 결과 발생 사이의 인과관계에 대한 고의까지 요구되는 것은 아니라고 이해하는 방식과 실제상 차이는 거의 없을 것으로 생각된다. 따라서, 이러한 견해는 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 성립을 위해 사망 또는 부상 등의 결과 발생과 인과관계에 대한 고의가 필요한 것은 아니라는 점에서 필자의 이해와 동일하다.

한편, 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조의 안전 및 보건 확보의무의 내용에 대한 착오는 사실의 착오가 아니라 법률의 착오에 해당하므로, 그러한 착오에 정당한 이유가 있는 때에 한하여 범죄가 성립하지 않는다.¹³⁾ 따라서 개인사업주 또는 경영책임자등이 안전 및 보건 확보의무 위반이 아니라고 오인한 경우에도 그러한 오인에 정당한 이유가 없는 한 중대재해처벌법위반죄가 성립한다.

5. 행위의 객체

(1) 종사자

12) 국회 법제사법위원회 법안심사 과정에서 고의로 의무위반행위를 하되 결과 발생에 대해서는 예견가능성이 있어야 한다는 취지로 논의가 이루어진 부분도 확인이 된다[제383회 국회 법제사법위원회회의록(법안심사제1소위원회) 제4호(2021. 1. 5.), 국회사무처, 2, 3면].

13) 형법 제16조(법률의 착오) 자기의 행위가 법령에 의하여 죄가 되지 아니하는 것으로 오인한 행위는 그 오인에 정당한 이유가 있는 때에 한하여 벌하지 아니한다.

중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)은 개인사업주 또는 경영책임자등의 의무위반으로 인해 중대산업재해가 발생한 경우이어야 하고, 중대재해처벌법 제2조 제2호는 중대산업재해를 사망자가 1명 이상 발생하거나(가목), 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나(나목), 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생(다목)한 ‘산업안전보건법 제2조 제1호에 따른 산업재해’라고 정의하고 있다.

한편 산업안전보건법 제2조 제1호는 ‘노무를 제공하는 사람’이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 산업재해로 규정하고 있다. 그리고 중대재해처벌법 제4조, 제5조는 동법 제2조 제7호에서 정의하고 있는 ‘종사자’에 대한 중대재해발생을 방지하기 위한 의무를 규정하고 있는 형식이다.

이러한 규정들을 종합해 보면, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 객체는 근로기준법상의 근로자에 한정되지 않고 중대재해처벌법 제2조 제7호에서 정한 종사자를 행위의 객체(대상)으로 한다고 보아야 할 것이다. 따라서 개인사업주 또는 경영책임자등의 안전·보건확보의무 위반으로 인하여 사망사고가 발생한 경우에도 사망한 사람이 중대재해처벌법상 종사자에 해당하지 않으면, 중대재해처벌등에관한법률위반(시민재해치사)의 성립은 별론으로 하고, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)은 성립하지 않는다.

이러한 점에서 중대재해처벌법상 종사자 개념은 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 적용범위를 명확하게 하기 위하여 산업안전보건법 제2조 제1호에서 규정하는 ‘노무를 제공하는 사람’을 구체적으로 정의한 취지라고 보아야 할 것이다.

(2) 중대산업재해 정의 규정에 따른 제한

중대산업재해의 정의 조항에 따르면 산업재해로 인해 종사자가 사망하지 않거나(제2조 제2호 가목), 6개월 이상 치료를 요하는 부상자가 1명 발생하거나(제2조 제2호 나목), 직업성 질병자가 1년 이내 3명 미만 발생한 때는(제2조 제2호 다목) 중대산업재해에서 제외되므로, 이 경우는 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)

또는 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)이 성립하지 않는다.

(3) 소송법적 문제

산업안전보건법 제2조 제1호에 따른 산업재해로 인하여 6개월 이상의 치료를 요하는 부상자가 2명 발생하여 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)으로 기소되었으나, 형사소송 진행 중 부상자 중 1명이 사망한 경우에는 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)가 성립하게 된 경우이므로, 공소장변경 절차가 이루어져야 할 것이다. 하지만 법원에 이러한 사정변경이 알려지지 않아 그대로 소송이 진행되어 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)의 형이 확정된 경우라면, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)에도 판결 확정의 효력이 미친다고 볼 것이어서 추가기소할 수 없다고 보아야 할 것이다.

6. 결과의 발생과 인과관계

(1) 결과의 발생

중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)은 신분자인 개인사업주 또는 경영책임자등이 동법 제4조 또는 제5조에 따른 안전·보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 경우에 성립한다. 따라서, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)은 산업재해로 인해 종사자의 사망이나 부상, 질병이라는 결과의 발생을 구성요건으로 하는 결과범이다. 이러한 결과범의 특성상 행위와 결과 사이에 인과관계가 요구된다.

(2) 인과관계

형법 제17조는 “어떤 행위라도 죄의 요소되는 위험발생에 연결되지 아니한 때에는 그 결과로 인하여 별하지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 따라서 중대재해처벌법 위반죄가 성립하기 위해서는 신분자인 개인사업주 또는 경영책임자등의 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무 위반행위와 중대산업재해의 발생 사이에 인과관계가 존재하여야 한다. 그런데 일반적인 형벌규정이 금지의무 위반에 대한 처벌을 규정하고 있는 것과 달리 중대재해처벌법 제6조는 일종의 작위의무인 동법 제4조 또는 제5조의 안전·보건 확보의무 위반으로 인하여 중대산업재해라는

결과가 발생한 경우를 처벌하고 있다. 즉, 일반적인 작위범의 경우 행위자의 행위와 결과발생 사이의 인과관계의 존부를 검토하는 것과 달리 중대재해처벌법위반죄의 경우에는 신분자인 개인사업주 또는 경영책임자등이 안전·보건 확보의무라는 ‘작위의무’를 이행하지 않는 ‘부작위’와 중대산업재해라는 결과의 발생 사이의 인과관계의 존부를 판단해야 한다는 점에서 질적으로 차이가 있다.

(3) 부작위범의 인과관계 문제

작위의무인 ‘안전·보건 확보의무’의 해태라는 부작위는 존재론적으로는 무(無)이므로 이러한 부작위와 ‘중대산업재해의 발생’이라는 결과 사이에 현실적·자연적 인과관계를 긍정할 수는 없다. 따라서 규범적 관점에서 규범이 요구하는 의무를 이행하였다면 결과가 발생하지 않았을 것이라는 ‘작위와 결과의 부발생(不發生) 사이의 가설적 인과관계’ 또는 ‘유사인과성’의 문제로 부작위범의 인과관계를 접근하는 이론이 지지를 받고 있다.¹⁴⁾ 즉, 절대적 제약관계(*conditio sine qua non*)¹⁵⁾ 공식을 전용하여 ‘법적으로 요구되는 작위행위가 있었다면 구성요건적 결과가 발생하지 않았을 것’이라고 판단되면 그 부작위가 결과에 대한 원인이 된다고 보는 것이다.¹⁶⁾

즉, 작위범에서 인과관계의 판단은 구성요건에 해당하는 작위행위(A)와 구체적으로 발생한 결과(B) 사이의 관계가 문제되므로 결국 작위범의 인과관계는 물리적으로 존재하는 A와 B 사이의 인과적 관련을 검토하는 것인 반면, 부작위범의 경우에는 물리적으로 존재하지 않는 부작위행위(not A)와 구체적으로 발생한 결과(B) 사이의 관계를 파악해야 하는데 이러한 판단의 용이성을 위해 행위가 있는 것으로 가정하여(A) A와 B의 부발생(not B) 사이의 관계를 파악하는 것이다. 부작위(not A)가 아니라 작위(A)를 가정한다는 점에서 부작위범의 인과관계는 본질적으로 규범적인 평가가 될 수밖에 없다.¹⁷⁾

한편, 종래 대법원에서 (부진정) 부작위범의 성립요건으로서 인과관계를 명시적으

14) 윤중행, “부작위의 인과성”, 「법학연구」 제13권제3호, 연세대학교 법학연구소, 2003, p.160.

15) *conditio sine qua non*은 영어로는 ‘condition without which (there is) nothing’의 의미로 형법에서는 인과관계를 설명하기 위해 사용된다. 어떤 범죄의 결과를 설명하기 위해 반드시 존재해야 하는 사실이나 행위를 ‘sine qua non’이라고 한다.

16) 다만, 이러한 유사인과성 개념을 활용하여 부작위범의 인과관계를 인정하는 접근에 대하여는 작위범에서 결과 귀속을 인정하기 위해서는 개연성만으로는 불충분하고 확실성이 요구된다면, 확실성을 필요로 하는 작위와 개연성으로만 충족되는 부작위가 동가치적이라고 할 수 있는가라는 반론이 있다(윤중행, 각주 9)의 글).

17) 김정현, “부작위범의 인과관계”, 「형사법연구」 제30권제2호, 한국형사법학회, 2018, pp.217-270.

로 판단한 사건은 찾아보기 어려웠는데, 최근 세월호 사건에서 대법원은 선장에게 ‘부작위에 의한 살인죄’의 성립을 긍정하면서 “선박침몰 등과 같은 조난사고로 승객이나 다른 승무원들이 스스로 생명에 대한 위협에 대처할 수 없는 급박한 상황이 발생한 경우에는 선박의 운항을 지배하고 있는 선장이나 갑판 또는 선내에서 구체적인 구조행위를 지배하고 있는 선원들은 적극적인 구호활동을 통해 보호능력이 없는 승객이나 다른 승무원의 사망 결과를 방지하여야 할 작위의무가 있으므로, 법익 침해의 태양과 정도 등에 따라 요구되는 개별적·구체적인 구호의무를 이행함으로써 사망의 결과를 쉽게 방지할 수 있음에도 그에 이르는 사태의 핵심적 경과를 그대로 방관하여 사망의 결과를 초래하였다면, 부작위는 작위에 의한 살인행위와 동등한 형법적 가치를 가지고, 작위의무를 이행하였다면 결과가 발생하지 않았을 것이라는 관계가 인정될 경우에는 작위를 하지 않은 부작위와 사망의 결과 사이에 인과관계가 있다”고 판시한 바 있다.¹⁸⁾

(4) 중대재해처벌법위반죄의 특수성

대부분의 형사법은 금지의무를 위반한 작위를 처벌함을 내용으로 한다. 예외적으로 작위의무를 위반하는 부작위의 처벌을 내용으로 하는 진정부작위범은 대부분 결과 발생을 요건으로 하지 않는 거동범이므로 인과관계의 문제가 생기지 않는다. 종래 부작위범의 인과관계의 문제는 부작위의 방식으로 작위범인 결과범을 범한 부진정부작위범과 관련하여 문제되었다.

그런데, 존재론적으로 무(無)인 부작위와 결과의 발생 사이에 현실적·자연적 인과관계를 긍정하는 것은 무리가 있으므로, 규범적 관점에서 규범이 요구하는 의무를 이행하였다면 결과가 발생하지 않았을 것이라는 ‘작위와 결과의 부발생(不發生) 사이의 가설적 인과관계’를 평가하는 방식으로 부작위와 결과 발생 사이의 규범적 인과관계를 판단하는 방식이 주로 활용되었다. 최근 대법원도 ‘작위의무를 이행하였다면 결과가 발생하지 않았을 것이라는 관계가 인정될 경우에는 작위를 하지 않은 부작위와 사망의 결과 사이에 인과관계가 있다’라는 판시를 통하여 이러한 입장을 취하였다. 한편, 부진정부작위범의 경우 이러한 가정적 판단을 통한 가벌성의 확대를 제한하기 위한 다양한 이론이 제시되어 왔다.

그런데, 중대재해처벌법위반죄의 경우에는 이러한 종래의 논의를 그대로 적용하

18) 대법원 2015. 11. 12. 선고 2015도6809 전원합의체 판결.

기에 어려운 측면이 있다. 먼저 중대재해처벌법위반죄는 동법 제4조 또는 제5조에 법정(法定)된 작위의무(안전·보건 확보의무)의 위반을 행위의 태양으로 한다는 점에서 부작위에 의한 작위범, 즉 부진정부작위범이 아니라 진정부작위범에 가깝다. 그런데, 일반적인 진정부작위범이 거동범임에 비하여 중대재해처벌법위반죄는 작위의무의 위반으로 인하여 ‘중대산업재해’라는 결과가 발생한 경우에 가벌성이 발생하는 결과범이라는 점에서 안전·보건 확보의무 위반과 중대산업재해 발생 사이의 인과관계가 요구된다. 나아가, 중대재해처벌법 제4조와 제5조 및 이들의 위임을 받아 마련된 동법 시행령 제4조 및 제5조에서 규정하는 안전·보건 확보의무는 그 내용이 매우 다양하고 포괄적인바, 이러한 ‘안전·보건 확보의무가 이행되었다면 중대산업재해가 발생하지 않았을 것이다’라는 가정적 판단으로 안전·보건 확보의무 위반행위와 중대산업재해의 발생 사이의 인과관계를 판단하는 것은 평가자에 따라 그 결론이 달라질 가능성이 있으며, 이는 형사사법에서 특히 강하게 요구되는 ‘법적 안정성’을 해할 우려가 있다.

생각건대, 중대재해처벌법위반죄에서의 인과관계는 본질적으로 안전·보건 확보의무의 위반으로 중대산업재해가 발생하였는가에 관한 규범적 평가일 수밖에 없다. 따라서 어떠한 기준으로 이러한 규범적 평가를 수행해야 하는지가 문제의 핵심이라고 할 것이다. 중대재해처벌법위반죄의 성립을 위하여 중대산업재해라는 결과 발생에 대해서는 ‘고의’가 필요하지 않다는 입장을 취할 경우 중대재해처벌법위반죄는 결과 발생에 관해서는 과실범과 유사한 성격이 있다. 이러한 점에 착안해 보면 과실범 이론에서 의무위반과 당해 결과가 이러한 의무위반에 의거하고 있다는 ‘의무위반관련성’을 기준으로 안전·보건 확보의무의 위반과 중대산업재해 발생 사이의 ‘규범적’ 인과관계를 판단하는 방법도 실익이 있을 것으로 생각한다.

이러한 관점에서 보면, 재해근로자의 사상(死傷)에 개인사업주나 경영책임자등의 안전·보건 확보의무 위반행위 외에 다른 요인이 개입하였다거나, 해당 산업재해 외에 다른 요인이 개입하였다고 하여 인과관계가 당연히 단절되는 것은 아니다. 다만, 개인사업주나 경영책임자등의 안전·보건 확보의무 위반행위가 인정되는 경우에도 개인사업주나 경영책임자등이 예측할 수 없는 근로자의 ‘이례적인 행동’으로 산업재해 사고가 발생한 경우에는 인과관계를 인정하기 어려울 것이다.¹⁹⁾ 결과적 가중범의 성격을 갖는 산업안전보건법 제167조 제1항과 관련하여 근로자의 사망에 대해 사업주에게 책임을 묻기 위해서는 사업주의 예견가능성 내지 지배가능성이 긍정되

19) 同旨: 대검찰청, 『산업안전보건법 법칙해설』(개정판), 2020, p434.

어야 하는데,²⁰⁾ 이러한 해석은 결과적 가중범과 유사한 규범구조를 갖는 중대재해 처벌법 제6조에 따른 범죄의 경우에도 동일하게 적용되어야 할 것이다. 또한, 재해 근로자의 사상이 산업재해와 무관하거나 개인사업주나 경영책임자등의 안전·보건 확보의무 위반행위와 관련이 없다고 인정될 경우에는 인과관계의 존재가 인정되기 어렵다.²¹⁾ 한편, 중대재해처벌법은 미수범 처벌규정이 없으므로 개인사업주나 경영책임자등의 안전·보건 확보의무 위반행위와 재해근로자의 사상 사이에 인과관계가 부정될 경우에는 개인사업주나 경영책임자등은 처벌되지 않는다.

7. 보론: 중대시민재해에 있어 결함(缺陷)의 법체계상 지위

(1) 중대시민재해의 정의

중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “중대시민재해”란 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다. 다만, 중대산업재해에 해당하는 재해는 제외한다.

가. 사망자가 1명 이상 발생

나. 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생

다. 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생

중대재해처벌법 제2조 제3호는 중대시민재해를 ① 특정 원료 또는 ② 제조물, ③ 공중이용시설 또는 ④ 공중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여, 사망자가 1명 이상 발생, 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생, 또는 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생하는 결과를 야기한 재해라고 정의하고 있다.

한편, 동법은 제2조 제4호부터 제6호까지에서 중대시민재해의 개념표지에 해당하는 공중이용시설, 공중교통수단 및 제조물에 대한 별도의 정의조항을 두고 있는바, 특히 동법은 제조물을 제조되거나 가공된 동산(다른 동산이나 부동산의 일부를 구성하는 경우를 포함한다)을 말한다고 정의하고 있는바, 이러한 정의는 제조물 책임법 제2조 제1호의 제조물의 개념과 동일하다. 다만, 제조물 책임법은 제조물의 결함으로 발생한 손해에 대한 제조업자 등의 손해배상책임을 규정하는 법이라는 점에서 민법의 특별법의 지위에 있는 반면(즉, 제조물 책임법에는 형사처벌에 관한 규정이

20) Ibid.

21) 同旨: 이정훈, 『중대재해에 따른 형사책임』, (주)중앙경제, 2021, p.44 참조.

없다), 중대재해처벌법은 제조물의 결함으로 인하여 발생한 중대시민재해를 처벌함을 주된 내용(즉, 형법의 특별법)으로 한다는 점에서 제조물 책임법과 중대재해처벌법은 근본적인 차이가 있다. 따라서, 제조물 책임법상 ‘결함’과 중대재해처벌법이 규정하는 ‘결함’의 내용을 동일하게 보기는 어려울 것이다.

제조물 책임법과 업무상 과실치사상죄와의 관계가 언급된 판결로 서울고등법원 2017. 8. 17. 선고 2017노243 판결이 있다. 동 판결에서 서울고등법원은 “원심은 제조물책임에서 제조업자가 부담하는 민사상의 주의의무에 관한 판결을 위 피고인에 대한 형사책임에 잘못 전용한 위법이 있다.”라는 항소이유에 대하여 “○○ 측 피고인들 및 피고인 ○의 ‘제조물책임에서 제조업자가 부담하는 민사상의 주의의무는 형사상의 주의의무에 전용할 수 없다’는 취지의 주장에 관하여 제조물 책임법은 제조물의 결함으로 발생한 생명·신체의 손해에 대한 제조업자 등의 손해배상책임을 규정함으로써 피해자 보호를 도모하고 국민생활의 안전 향상 등을 목적으로 하는 것이므로, 업무상과실치사상죄의 보호법익인 사람의 생명·신체도 위와 같은 제조물 책임법의 보호목적에 포함된다. 나아가 이 사건에서 피해자들의 사망 또는 상해라는 결과가 발생한 것은 화학제품이 원료물질로 사용된 ○○ 가습기살균제의 성상 및 표시상의 결함에서 비롯된다. 한편 ○○ 측 피고인들은 ○○ 가습기살균제의 출시를 결정하는 등 개발에 관여하였고, ○○ 소속인 피고인 ○는 ○○과 ○○ 사이의 컨설팅서비스 계약에 따라 ○○ 가습기살균제에 관한 ○○ 업무를 담당하였다. 따라서 위 피고인들에게 제조물의 개발·제조·판매와 관련한 주의의무를 인정할 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고, 거기에 위 피고인들이 주장하는 것과 같은 법리오해의 잘못이 없다.”²²⁾ 따라서 위 피고인들의 이 부분 주장도 받아들일 수 없다.”라고 판시하였고, 상고심인 대법원 2018. 1. 25. 선고 2017도13628 판결에서도 이러한 판단이 유지되었다.

한편, 제조물 책임법은 ‘결함’을 제조상의 결함, 설계상의 결함, 표시상의 결함 기타 통상적으로 기대할 수 있는 안전성의 결여라고 정의하고 있다.

제조물 책임법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “결함”이란 해당 제조물에 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 제조상·설계상 또는 표시상의

22) 위 판결문의 각주 20) “업무상 주의의무를 다하지 아니하였다고 함은 법령에 기한 업무상 필요한 주의를 다하지 아니한 경우뿐만 아니라 계약 기타 관행으로 인한 업무상 필요한 주의를 다하지 아니한 경우도 포함되는데, 원심은 위 피고인들이 제조물 책임법 등에 따른 업무상 필요한 주의를 다하지 아니하여 피해자들을 사망 또는 상해에 이르게 하였다고 판단한 것일 뿐, 제조물 책임법상의 증명책임 전환 등의 법리를 전용한 것이 아니다.” [밑줄은 필자]

결함이 있거나 그 밖에 통상적으로 기대할 수 있는 안전성이 결여되어 있는 것을 말한다.

가. “제조상의 결함”이란 제조업자가 제조물에 대하여 제조상·가공상의 주의의무를 이행하였는지에 관계없이 제조물이 원래 의도한 설계와 다르게 제조·가공됨으로써 안전하지 못하게 된 경우를 말한다.

나. “설계상의 결함”이란 제조업자가 합리적인 대체설계(代替設計)를 채용하였더라면 피해나 위험을 줄이거나 피할 수 있었음에도 대체설계를 채용하지 아니하여 해당 제조물이 안전하지 못하게 된 경우를 말한다.

다. “표시상의 결함”이란 제조업자가 합리적인 설명·지시·경고 또는 그 밖의 표시를 하였더라면 해당 제조물에 의하여 발생할 수 있는 피해나 위험을 줄이거나 피할 수 있었음에도 이를 하지 아니한 경우를 말한다.

중대재해처벌법은 중대시민재해를 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해라고 규정하고 있다. 위 법문에서 결함이란 ‘통상적으로 기대할 수 있는 안전성이 결여되어 있는 것’으로 이해할 수 있을 것이며, 이는 중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)의 객관적 구성요건요소의 법적 지위에 있다고 할 것이다. 나아가 이러한 ‘결함’과 중대재해처벌법 제2조 제3호 각호의 결과 사이의 인과관계가 존재하여야 비로소 중대시민재해에 해당하는 것이다.

‘결함’을 대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)의 객관적 구성요건요소로 볼 경우, 동죄의 성립을 위하여 행위자(경영책임자)에게 ‘결함’의 인식이라는 고의가 존재하여야 하는지 해석상 논란이 될 수 있을 것이다. 이는 동법 제9조의 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무의 해석과도 관련이 있다.

(2) 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무

제조물 책임법 제9조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

② 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

중대재해처벌법 제9조 제1항은 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물에 관한 안전·보건 확보의무이고, 같은 조 제2항은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설 또는 공중교통수단에 관한 안전·보건 확보의무이다. 한편, 같은 조 제3항은 공중이용시설 또는 공중교통수단과 관련하여 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 준수해야 할 안전·보건 확보의무이다.

‘원료’에 대해서는 중대재해처벌법이 정의규정을 두고 있지 않으므로 일반적 언어 관용에 따라 “어떤 물건을 만드는데 들어가는 재료”라는 의미로 해석하면 될 것이다.²³⁾ 한편, ‘제조물’은 다른 동산이나 부동산의 일부를 구성하는 경우를 포함하여 제조되거나 가공된 동산(動産)을 말한다(동법 제2조 제6호). 민법의 규정에 따르면 ‘토지 및 그 정착물’은 부동산에 해당하나,²⁴⁾ 제조되거나 가공된 동산이 부동산의 일부를 구성하는 경우, 즉 독립된 물건으로서의 성격을 잃어버린 경우에도 중대재해처벌법상 제조물에 해당한다. 중대재해처벌법 제9조 제1항은 ‘원료나 제조물’의 범위를 제한하고 있지 않으므로 기본적으로 모든 원료와 제조물을 대상으로 한다고 볼 수 있다. 따라서 일반적으로 유해하지 않은 원료나 제조물이라도 결과적으로 중대시민재해를 발생시킬 수 있는 정도의 인체 유해성이 발생할 가능성이 있다면 이를 예방하기 위한 안전·보건 확보의무를 이행해야 한다.²⁵⁾

원료나 제조물의 ‘생산·제조·판매·유통’에서 생산은 자연물에 인력을 가하여 재화를 만들어 내거나 증가시키는 일을 말하고, 제조는 원료를 가공해 제품을 만드는 일을 말하며, 판매는 상품 등을 파는 행위를 말하고, 유통은 상품 등이 생산자·상인·소비자 사이에 거래되는 행위를 말한다. 따라서 원료나 제조물의 ‘생산·제조·판매·유통’은 원료의 조달, 보관, 가공 및 제조물의 보관, 이동, 판매 기타 사업자의 모든 영업 과정을 의미한다고 보아야 하고, 따라서 이러한 일련의 영업 과정에서 이

23) 환경부, 『중대재해처벌법 해설』, 2021, p.16.
 24) 민법 제99조(부동산, 동산) ①토지 및 그 정착물은 부동산이다.
 ②부동산 이외의 물건은 동산이다.
 25) 환경부, 『중대재해처벌법 해설』, 2021, p.17.

용되는 원료 및 제조물이 중대재해처벌법 제9조 제1항의 적용대상이 된다.²⁶⁾

원료나 제조물의 ‘설계, 제조, 관리상의 결함’에서 결함(缺陷)은 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리에 있어 통상적으로 기대할 수 있는 안전성이 결여된 상태를 의미하는 것으로 보아야 할 것이다.

한편, 중대재해처벌법 제9조에서 규정된 ‘사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무’은 중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)의 행위반가치를 구성하는 행위 유형을 규정하는 것이다. 한편, 중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)를 과실범이 아니라 결과적가중범과 유사하게 고의범과 과실범이 결합한 별도의 범죄유형으로 이해할 경우, 이러한 의무위반에 대한 ‘고의’가 요구될 것이다.

문제는 ‘사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무’ 위반에 대한 고의(즉, 중대재해처벌법이 법정한 의무위반에 대한 고의) 이외에 ‘결함’이라는 사실에 대한 고의가 요구되는가이다.

제조물 책임법의 경우 민사책임을 규정하는 법률이므로 동법 제3조 제1항은 ‘결함’ 자체에 대한 고의가 없더라도 손해배상책임의 성립을 긍정하고, 다만 같은 조 제2항에서 ‘제조물의 결함을 알면서도 그 결함에 대하여 필요한 조치를 취하지 아니한 결과로 생명 또는 신체에 중대한 손해를 입은 자가 있는 경우’에만 3배의 법정 부가배상(또는 징벌적 배상)을 긍정하고 있다.

중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)의 성립을 위해 행위자(경영책임자등)의 ‘결함’에 대한 고의를 엄격하게 요구할 경우 현실적으로 중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)가 성립할 가능성은 매우 희박할 것으로 예상된다.

참고로, 업무상과실치사상죄와 관련하여서는 “피고인 B는 작업차량의 소유자 및 운전자로서 작업차량의 결함이나 이상 유무 등을 점검하여 차량의 운전으로 인한 안전사고의 위험을 방지해야 할 업무상의 주의의무가 있었다.”라는 ‘결함의 점검’을 업무상의 주의의무의 내용으로 구성한 하급심 판결이 있는바,²⁷⁾ 이러한 경우에는 행위자가 결함의 존재를 인식하지 못한 경우에도 ‘과실범’으로는 당연히 처벌할 수

26) 환경부, 『중대재해처벌법 해설』, 2021, p.17.

27) 부산지방법원 2017. 10. 26. 선고 2017고단3013 판결.

있을 것이나, 중대재해처벌법위반죄(시민재해치사상)의 경우 '결합'의 범죄체계론상 지위를 어떻게 이해할 것인가에 따라 범죄 성립의 여부가 달라질 것으로 생각된다.

사건으로는 '결합'은 중대시민재해라는 결과를 구성하는 개념표지로 보고, 결과적 가중법과 유사하게 기본범죄와 유사한 지위에 있는 '사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무 위반' 행위에 대해서만 고의가 요구되고, 이러한 행위를 초과하는 결과의 발생(즉, 결합의 존재 자체에 대해서는)에 대해서는 고의가 요구되지 않는다고 해석할 필요가 있다고 생각한다.

8. 공범

중대재해처벌법 제6조 위반죄는 '개인사업주' 또는 '경영책임자등'이라는 신분을 요하는 신분범이고, 이러한 신분이 범죄구성요건을 이루므로 진정신분범이다. 이처럼 신분이 있어야 성립되는 범죄에 신분이 없는 사람이 가담한 경우에는 그 신분 없는 사람에게도 공동정범(형법 제30조), 교사범(형법 제31조), 종범(형법 제32조)의 규정이 적용된다(형법 제33조 본문). 따라서 개인사업주 또는 경영책임자등 아닌 자도 공범 규정에 따라 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사) 또는 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)으로 처벌받을 수 있다.

9. 미수범

중대재해처벌법은 미수범 처벌규정을 두고 있지 않으므로 개인사업주 또는 경영책임자등이 안전·보건 확보의무를 위반하더라도 중대산업재해라는 결과가 발생하지 않으면 개인사업주 또는 경영책임자등은 처벌되지 않는다. 따라서, 중대산업재해라는 '결과'가 발생한 때에서야 비로소 가벌성이 긍정되므로, 중대재해처벌법위반죄에 관해서는 '실행의 착수'라는 개념은 큰 의미가 없다. 다만, 중대재해처벌법 제6조 제3항의 적용과 관련하여 '실행의 착수' 시기가 문제 될 수 있다.

V. 법인 또는 기관에 대한 양벌규정

1. 서설

법인은 그 기관인 자연인을 통하여 행위를 하게 되는 것이기 때문에, 자연인이

법인의 기관으로서 범죄행위를 한 경우에도 행위자인 자연인이 범죄행위에 대한 형사책임을 지는 것이고, 다만 법률이 목적을 달성하기 위하여 특별히 규정하고 있는 경우에만 행위자를 벌하는 외에 법률효과가 귀속되는 법인에 대하여도 벌금형을 과할 수 있을 뿐이다.²⁸⁾ 중대재해처벌법 제7조²⁹⁾는 이러한 법리에 따라 경영책임자등이 동법 제4조 또는 제5조에서 정한 안전·보건확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생하여 동법 제6조에 따라 경영책임자등이 처벌되는 경우 행위자인 경영책임자등이 속한 법인 또는 기관에게도 형사책임을 묻기 위해 마련한 특별규정이다.

한편, 중대산업재해의 양벌규정은 법인 또는 기관의 경영책임자등이 중대재해처벌법 제6조에 해당하는 위반행위를 한 경우에만 적용되므로 동 조항의 ‘그 행위자를 벌하는 외에’라는 문구에서 ‘그 행위자’는 경영책임자등만을 의미하는 것으로 해석된다. 따라서, 산업안전보건법 등의 경우처럼 소위 ‘양벌규정의 역적용’의 방식으로 경영책임자등에 해당하지 않는 대리인, 종업원 등을 처벌하는 경우³⁰⁾는 생각하기 어렵다. 물론, 구체적인 사실관계에 따라 대리인이나 종업원 등을 공범으로 처벌하는 것은 가능할 것이다.

2. 양벌규정 적용의 대상: ‘법인 또는 기관’

근래 다양한 법률의 양벌규정에서 법인만을 수범자로 한정하지 않고, 법인 아닌 단체를 수범자로 예정하는 경우가 있다. 그 유형은 매우 다양한바, ‘법인·단체’라고 하여 병렬적으로 규정하는 형식(노동조합 및 노동관계조정법 제94조), 법인 외에 “법인이 아닌 사단 또는 재단으로서 대표자 또는 관리인이 있는 것을 포함한다”라고 하여 명시적으로 법인격 없는 사단·재단을 수범자로 삼는 형식(보험업법 제208조 제1항), 정당·회사를 예시하면서 ‘그 밖의 법인·단체’라고 규정하는 형식(공직선거법 제260조), 아무런 예시 없이 ‘법인이나 그 밖의 단체’라고 규정하는 형식(부정수표단속법 제3조 제1항), ‘법인(단체를 포함한다)’라고 표현하는 방식(자본시장과 금융투자업에 관한 법률 제448조) 등이다. 이는 사회적으로 법인과 마찬가지로 활동하

28) 대법원 1994. 2. 8. 선고 93도1483 판결 등.

29) 중대재해처벌법 제7조(중대산업재해의 양벌규정) 법인 또는 기관의 경영책임자등이 그 법인 또는 기관의 업무에 관하여 제6조에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제6조제1항의 경우: 50억원 이하의 벌금
2. 제6조제2항의 경우: 10억원 이하의 벌금

30) 정진우, 『산업안전보건법』, (주)중앙경제, 2016, p.405.

는 법인격 없는 단체를 법인과 동일시할 필요성을 반영한 것이다.³¹⁾

한편, 중대재해처벌법 제7조는 ‘법인’ 또는 ‘기관’이 벌금형 처벌의 대상이 된다고 규정하고 있다. 따라서 개인사업주의 경우에는 양벌규정이 적용되지 않는다.

(1) 법인

법인(法人)은 그 실질이 사단이건 재단이건 법인격을 갖춘 것이면 된다. 또한, 영리법인에 한정되지 않고 비영리법정도 포함된다. 다만, 공법인 중에서 국가는 형벌권의 주체로서 양벌규정에 의한 국가 형벌권 행사의 객체가 될 수는 없다.³²⁾ 한편, 관례는 공법인인 지방자치단체가 양벌규정에 따라 처벌되는지와 관련하여 행위자가 수행한 업무가 기관위임사무인지, 자치사무인지에 따라 달리 보고 있다. 즉 국가가 본래 그의 사무의 일부를 지방자치단체의 장에게 위임하여 그 사무를 처리하게 하는 기관위임사무의 경우에는 지방자치단체는 국가기관의 일부로 볼 수 있기에 양벌규정에 의한 처벌대상이 아니지만, 지방자치단체가 그 고유의 자치사무를 처리하는 경우에는 지방자치단체는 국가기관의 일부가 아니라 국가기관과는 별도의 독립한 공법인이므로, 양벌규정에 의한 처벌대상이 되는 법인에 해당한다고 보고 있다.³³⁾ 국가나 지방자치단체 이외의 공법인은 당연히 양벌규정이 적용된다.

(2) 기관

‘기관’의 경우 중대재해처벌법은 ‘기관’에 대한 명확한 정의규정을 두고 있지 않아 해석상 어려움이 있다. 사건으로는 중대재해처벌법 제7조의 ‘기관’은 법인격 없는 공공기관을 의미하는 것으로 해석하는 것이 통상의 언어관용에 부합한다고 생각한다.³⁴⁾ 그런데, 법인격 없는 기관에게 벌금형을 과하는 것은 결국에는 그러한 공공기관을 설치한 국가나 지방자치단체에 벌금을 과하는 결과가 될 것이다. 따라서 지방자치단체 기타 공법인이 설치한 법인격 없는 기관에게는 양벌규정을 적용하여 그러한 기관을 설치한 공법인에게 벌금을 과하는 것은 특별히 문제되지 않을 것이나(예컨대 지방공기업법상 지방직영기업), 국가가 설치한 법인격 없는 기관의 경우 그러한 기관에 벌금을 과하는 것은 결국 그러한 기관을 설치한 국가에 벌금을 과하는

31) Ibid.

32) 주식 형법 [총칙 1], 한국사법행정학회(제3판), 2020. 119면(조의연 집필부분)

33) 대법원 2005. 11. 10. 선고 2004도2657 판결, 대법원 2009. 6. 11. 선고 2008도6530 판결 등 참조.

34) 참고로 공공기관운영법은 ‘국가·지방자치단체 아닌 법인·단체 또는 기관’을 ‘기관’이라고 통칭하여 사용하고 있다(동법 제4조 제1항).

결과가 된다는 점에서 양벌규정을 적용할 수 있는지 의문이 있다.

한편, 중대재해처벌법 제7조의 ‘기관’이 법인격 없는 단체를 포괄하는 개념으로 사용되었다고 보는 견해가 있으나, 앞에서 설명한 바와 같이 이러한 해석에 찬성하지 않는다. 앞서 언급한 다양한 법률의 양벌규정에서의 용어 사용례와 공공기관운영법의 용어 사용례에 비추어 볼 때 ‘기관’이라는 말을 비법인 단체 일반을 의미하는 것으로 해석하는 것은 적어도 형사법의 해석으로는 허용되기 어렵다고 생각한다. 나아가 이는 양벌규정의 수범자를 해석하는 문제로 그 행위자(경영책임자등)와 연관지어 이해할 필요가 있고, 실제로 경영책임자등에 관한 정의조항인 동법 제2조 제9호 나목이 ‘중앙행정기관’ 및 ‘공공기관’이라는 용어를 사용하고 있는 점을 고려할 때 동법 제7조의 ‘기관’은 동법 제2조 제9호 나목에서 정한 ‘공공기관’을 전제로 입법된 규정으로 이해된다. 다만 그중 법인격을 가진 경우는 수범자로서 ‘법인’에 해당하여 처벌될 것이므로, 실제로는 법인격을 가지지 못한 공공기관의 경우에만 실질적인 의미가 있다고 할 것이다.

(3) 법인격 없는 단체

전술한 바와 같이 비법인 단체가 영위하는 사업 또는 사업장의 경우에는 그러한 비법인 단체 자체를 중대재해처벌법상 사업주로 보아야 할 것이다. 그런데, 이러한 비법인 단체 자체를 ‘개인사업주’로 보기는 어려울 것이므로, 비법인 단체가 영위하는 사업 또는 사업장의 경우 그러한 단체의 경영책임자등이 중대재해처벌법의 수급자가 될 것이다. 따라서, 비법인 단체의 경영책임자등이 중대재해처벌등에관한법률 위반(산업재해치사) 및 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치상)을 범한 경우 중대재해처벌법 제7조에 근거하여 비법인 단체에게 벌금형을 과할 수 있는지 문제될 것이다.

비법인 단체의 형법상 취급에 관하여 종래 판례는 “자동차운수사업법 제72조제5호는 같은 법 제58조의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 자가용자동차를 유상으로 운송용에 제공하거나 임대한 자를 처벌한다고 규정하고, 같은 법 제74조는 이른바 양벌규정으로서 ‘법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 같은 법 제72조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 해당 조항의 벌금형에 처한다’고 규정하고 있을 뿐이고 법인격 없는 사단에 대하여서도 위 양벌규정을 적

용할 것인가에 관하여는 아무런 명문의 규정을 두고 있지 아니하므로, 죄형법정주의의 원칙상 법인격 없는 사단에 대하여는 같은 법 제74조에 의하여 처벌할 수 없고, 나아가 법인격 없는 사단에 고용된 사람이 유상운송행위를 하였다 하여 법인격 없는 사단의 구성원 개개인이 위 법 제74조 소정의 '개인'의 지위에 있다하여 처벌할 수도 없다."는 입장이다(대법원 1995. 7. 28. 선고 94도3325 판결). 따라서 중대재해처벌법에 '법인격 없는 단체'를 처벌한다는 명시적인 입법이 없는 이상 비법인 단체를 처벌하는 것은 허용되지 않을 것으로 생각한다.

3. 적용 요건

(1) 행위자

중대재해처벌법 제2조 제9호에서 정한 '경영책임자등'이 동법 제6조에 따라 처벌되는 경우에 양벌규정의 적용이 있다. 반면 동법 제6조의 또 다른 행위 주체인 개인사업주의 경우에는 동법 제6조에 따라 처벌되므로 동법 제7조에 따른 양벌규정이 적용될 필요성이 없다. 즉, 개인사업주의 대리인 기타 사용인의 행위로 개인사업자가 양벌규정에 의한 죄책을 지는 경우는 없다.

경영책임자등이 법인 또는 기관의 업무에 관하여 행위한 경우에만 동조가 적용된다. 종래 법원은 양벌규정의 업무관련성이 인정되기 위해서는 객관적 행위 요건과 주관적 의사 요건을 요구하였고,³⁵⁾ 종업원의 행위가 업무와 관계 없이 개인적으로 행해진 경우 양벌규정을 적용할 수 없다고 판단하여 왔다.³⁶⁾

다만 중대재해처벌법 제6조에서 정한 위반행위는 중대재해처벌법이 경영책임자등의 의무로 법정된 안전·보건 확보의무를 의무를 위반하는 것이므로 경영책임자등의 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사상)이 성립하는 이상 양벌규정의 적용 단계에서 경영책임자등의 의무위반행위의 업무 관련성이 다시 문제가 될 가능성은 없을 것으로 생각된다.

(2) 위반행위

경영책임자등이 중대재해처벌법 제6조에 해당하는, 즉 중대재해처벌등에관한법률

35) 대법원 2006. 6. 15. 선고 2004도1639 판결 등.

36) 대법원 1997. 2. 14. 선고 96도2699 판결 등.

위반(산업재해치사상)을 구성하는 위반행위를 하여야 한다. 따라서 경영책임자등이 중대재해처벌법 동법 제4조 또는 제5조에서 정한 안전·보건확보의무 위반행위를 하였으나 중대산업재해가 발생하지 않은 경우에는 양벌규정이 적용될 여지가 없다.

(3) 상당한 주의·감독의 결여

중대재해처벌법 제7조 단서는 “다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하여 양벌규정에 관한 면책 규정을 두고 있다. 면책 규정의 적용과 관련하여, 현실적으로 경영책임자등이 위반행위를 한 경우로서 법인이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않았다고 볼 수 있는 경우를 상정하기 어렵고, 경영책임자등을 감독하는 기관으로는 이사회 정도를 들 수 있으므로 경영책임자등이 이사회에 주의·감독에도 불구하고 위반행위에 나간 것으로 인정되는 경우를 예상할 수 있다는 논의가 있다.³⁷⁾

법인은 기관을 통하여 행위하므로 법인이 대표자를 선임한 이상 그의 행위로 인한 법률효과는 법인에게 귀속되어야 하고, 법인 대표자의 범죄행위에 대하여는 법인 자신이 책임을 져야 하는바, 법인 대표자의 법규위반행위에 대한 법인의 책임은 법인 자신의 법규위반행위로 평가될 수 있는 행위에 대한 법인의 직접책임으로서, 대표자의 고의에 의한 위반행위에 대하여는 법인 자신의 고의에 의한 책임을, 대표자의 과실에 의한 위반행위에 대하여는 법인 자신의 과실에 의한 책임을 지는 것이라는 판례 법리³⁸⁾에 비추어 대표이사가 중대재해처벌법 제6조 위반죄로 처벌되는 경우에는 면책을 인정할 여지는 원칙적으로 없어 보인다.

4. 처벌

법인 또는 기관의 경영책임자등이 중대재해처벌법 제6조 제1항으로 처벌되는 경우에는 법인 또는 기관에 50억 원 이하의 벌금이(동법 제7조 제1호), 동법 제6조 제2항으로 처벌되는 경우에는 법인 또는 기관에 10억 원 이하의 벌금이 각 과해진다(동법 제7조 제2호).

양벌규정 적용 시 공소시효와 관련하여, 사업주에 대한 벌금형을 기준으로 사업

37) 이정훈, 앞의 책, p.74.

38) 대법원 2010. 9. 30. 선고 2009도3876 판결.

주에 공소시효를 판단해야 한다는 견해를 생각할 수 있으나, 사업주에 대한 공소시효는 종업원에 대한 벌칙 규정의 법정형을 기준으로 결정하는 것이 타당하다는 견해가 있다.³⁹⁾ 이러한 견해에 따르면 경영책임자등의 중대재해처벌법 제6조 위반죄의 법정형을 기준으로 법인이나 기관의 동 조항 위반죄의 공소시효를 판단하게 될 것이다.

VI. 맺으며: 약간의 입법론과 부칙(附則) 규정의 해석론

1. 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목의 ‘또는’의 의미

중대재해처벌법 제2조 제9호 가목은 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”이라고 규정하고 있는바, 위 조항에서 ‘또는’의 해석이 문제 되고 있다.

기본적으로 법인 또는 법인격 없는 단체가 하나의 사회적 실체로 인정되려면 대표기관은 필수적으로 요구된다. 따라서 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’, 즉 대표자가 존재하지 않는 법인 또는 법인격 없는 단체는 상정하기 어렵다. 따라서, 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목의 ‘또는’의 의미를 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’이 없는 경우 잔여적으로 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’을 경영책임자등으로 본다는 취지로 해석한다면 후단 부분은 대표이사가 유고(有故)된 경우 등 예외적인 경우 이외에는 적용될 여지가 없게 된다. 반대로, ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이 있는 경우 이러한 사람만을 경영책임자등으로 보고 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’은 경영책임자등으로 보지 않는다고 해석한다면, 이는 경영책임자등의 원칙적인 형태인 주식회사의 대표이사 등의 가별성을 신분(身分)의 단계에서 배제하는 결과가 된다는 점에서 동의하기 어렵다. 거칠게 말하면 이러한 해석은 대표이사가 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이라는 엄폐물 뒤에 숨어 중대재해처벌법의 책임을 회피하려는 시도를 허용하는 논리에 불과하다.

중대재해처벌법 제2조 제9호 가목의 ‘또는’ 부분의 해석에 관한 이러한 논란은 ‘person’과 ‘persons’를 명확하게 구별하여 사용하는 영어와 달리 ‘사람’과 ‘사람들’,

39) 주석 형법 [총칙 1], 한국사법행정학회(제3판), 2020, pp.123-124[조의연 집필부분].

‘자’와 ‘자 등’을 명확하게 구별하여 사용하지 않는 우리의 언어관행에서 기인한 바가 크다고 생각한다. 중대재해처벌법 제2조 제9호가 “경영책임자”가 아니라 “경영책임자등(等)”이라는 용어를 사용한 것은 오히려 경영책임자에 해당하는 사람이 복수일 가능성을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 또한, 무엇보다 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목에서 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’ 이외에 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’을 경영책임자등으로 규정한 것은 동법이 규정하는 안전·보건 확보의무의 수범자를 확장하려는 취지로 보아야지, ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’의 책임을 제한하기 위한 취지로 보기는 어렵다. 따라서 중대재해처벌법 제2조 제9호 가목 중 ‘또는’이라는 문구는 전단과 후단을 선택적으로 연결하는 것이 아니라, 병렬적으로 연결하는 의미로 해석하는 것이 합리적이라고 생각한다. 다만, 법조문이 굳이 미문(美文)일 필요까지야 없겠지만, 특히 형사법의 경우 의미가 모호한 입법은 바람직하지 않다. 따라서 이러한 해석상 논란의 해결을 위해서 다음과 같은 방식으로 개정할 필요가 있다.

개정안 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “경영책임자등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

- 가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람
- 나. 가목에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람
- 다. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

2. 비법인 단체에 대한 양벌규정 적용 문제

최근 발생한 비법인 사단인 모 정당(政黨)에서 발생한 일산화탄소 중독 사망사고와 관련하여 비법인 단체에 대한 양벌규정 적용이 문제된다. 법인격 없는 단체가 영위하는 사업의 경우에는 그러한 단체 자체를 사업주로 보아야 할 것으로 생각된다. 따라서, 법인격 없는 단체가 영위하는 사업의 경우 그러한 단체의 경영책임자등이 중대재해처벌법의 수범자로서 처벌의 대상이 된다고 보아야 할 것이다.

다만, 종래 판례는 법인격 없는 단체의 형법상 취급에 관하여 “자동차운수사업법 제72조 제5호는 같은 법 제58조의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 자가용자동차를 유상으로 운송용에 제공하거나 임대한 자를 처벌한다고 규정한다. 같은 법 제74조는 이른바 양벌규정으로서 ‘법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인 기

타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 같은 법 제72조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 해당 조항의 벌금형에 처한다'고 규정하고 있을 뿐이다. 법인격 없는 사단에 대하여서도 위 양벌규정을 적용할 것인가에 관하여는 아무런 명문의 규정을 두고 있지 아니하므로, 죄형법정주의의 원칙상 법인격 없는 사단에 대하여는 같은 법 제74조에 의하여 처벌할 수 없다. 나아가 법인격 없는 사단에 고용된 사람이 유상운송행위를 하였다 하여 법인격 없는 사단의 구성원 개개인이 위 법 제74조 소정의 '개인'의 지위에 있다 하여 처벌할 수도 없다."라는 입장이므로,⁴⁰⁾ 법인격 없는 단체를 처벌한다는 명시적인 입법이 없는 이상 법인격 없는 단체를 처벌하는 것은 허용되지 않을 것이다.

그런데 양벌규정을 규정하는 중대재해처벌법 제7조와 제11조에서도 '법인 또는 기관'이라고만 규정하고 있을 뿐, 법인격 없는 단체의 처벌에 대해서는 명시적인 규정을 두고 있지는 않다. 따라서 법인격 없는 단체의 경영책임자등이 중대재해처벌법 위반으로 처벌을 받는 경우에도 법인격 없는 단체에 양벌규정을 적용할 수 없다고 해석하는 것이 죄형법정주의의 원칙에 부합한다.

'법인 또는 기관'이라는 문구에서의 '기관'이 법인격 없는 단체를 포함하는 의미라는 견해도 있을 수 있겠으나, 질서위반행위의 성립요건과 과태료의 부과·징수 및 재판 등에 관한 사항을 규정하는 질서위반행위규제법 제2조 제3호는 "“당사자”란 질서위반행위를 한 자연인 또는 법인(법인이 아닌 사단 또는 재단으로서 대표자 또는 관리인이 있는 것을 포함한다. 이하 같다)을 말한다.”라고 규정하고 있는 것과 달리 중대재해처벌법이나 형법의 총칙에 이와 유사한 취지의 규정이 없음을 고려할 때, 여기서 '기관'은 법인격 없는 공공기관이라는 의미로 제한적으로 해석하는 것이 합리적이라고 생각한다.

만일, 입법자의 의사가 법인격 없는 단체에게도 양벌규정을 적용하는 데 있었다면, 법조문을 잘못 만든 것이다. '법인 또는 기관'에서 '기관'이라는 문구에 법인격 없는 단체가 포함된다는 해석은 적어도 형사법규의 해석으로는 동의하기 어렵다. 질서위반행위규제법 제2조 제3호를 참고하여 비법인 단체를 수형(受刑)의 주체로 명시하는 입법이 필요하다고 생각한다.

40) 대법원 1995. 7. 28. 선고 94도3325 판결.

개정안 제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인(법인이 아닌 사단 또는 재단으로서 대표자 또는 관리인이 있는 것을 포함한다. 이하 같다) 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

(하략)

3. 양형에 관하여

한국형사·법무정책연구원 김대근 연구위원이 연구책임자로 수행 중에 있는 연구에 의하면, 2019년 전부 개정된 산업안전보건법(제16272호, 2020년 1월 16일 시행) 시행 이후 안전보건조치 의무위반 치사사건에서 안전보건조치 의무위반 치사죄가 적용된 피고인 471명 가운데 자연인은 273명(58.0%)이고 피고인의 업종별 분포를 보면 건설업이 절반 이상을 차지하고 있었으며 50인 미만의 소규모 사업체인 경우가 75%를 차지하는 것으로 나타났다.

한편, 안전보건조치 의무위반 치사사건에서 안전보건조치 의무위반 치사죄가 성립된 피고인(자연인)에 대한 선고유형을 보면 징역형인 경우가 64.5%로 가장 많았고 벌금형이 34.8%를 차지하였으나 징역형 가운데 실형으로 선고된 비율은 3.4%에 불과하였다. 한편, 안전보건조치 의무위반 치사죄가 성립된 피고인(자연인)에 대한 징역형의 평균 개월 수는 약 8개월이었고 집행유예 평균 기간은 약 20개월이었으며 벌금형의 평균 벌금액은 670만원이었다. 이처럼 안전보건조치 의무위반 치사사건에서 안전보건조치 의무위반 치사죄가 성립된 피고인은 안전보건조치 의무위반 치사죄가 적용되지 않은 피고인에 비해 상대적으로 징역형 선고 비율과 평균 선고 형량, 실형률이 높고 벌금형의 평균 벌금액도 상대적으로 많아 안전보건조치 의무위반 치사죄를 안전보건조치 의무 위반죄와 업무상 과실치사죄의 형을 더한 것 보다 더 중하게 처벌하려는 취지가 반영되는 듯 하지만 그 차이 자체가 크지 않고 안전보건조치 의무위반 치사죄 자체에 대한 형량과 벌금액이 너무 낮았다. 따라서 안전보건조치 의무위반 치사죄 자체에 대한 낮은 선고형량의 문제점은 여전한 것으로 보인다. 향후 중대재해처벌법에 따른 양형기준에 있어서도 이러한 문제 의식이 제대로 반영될 수 있도록 해야 할 것이다.

한편, 안전보건조치 의무위반 치사죄 적용 피고인 가운데 자연인에 대한 벌금액은 670만원이었고 법인은 약 692만원으로 자연인과 법인간의 벌금액 금액이 30만원도 채 차이가 나지 않았다. 즉, 안전보건조치 의무위반 치사죄 적용 법인에 대한 벌

금이 안전보건조치 의무위반 치사죄 적용 자연인과 같은 수준으로 나타남에 따라 법인에 대한 벌금이 형벌의 기능을 제대로 하고 있다고 볼 수 있을지 의문이다.

중대재해처벌법에서 기업의 법정형을 최대 벌금 50억까지 상향하였고 위반행위자로 경영책임자로 특정하고 법정형도 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금으로 상향되었지만 형벌의 기능을 가질 수 있는 양형기준 정립과 함께 법의 취지를 제대로 반영될 수 있도록 하는 방안이 동시에 검토되어야 할 것이다.

다만, 법 시행 이후 판결이 선고된 한 건의 사례조차 없는 상황을 고려할 때, 중대재해처벌법에 대한 양형기준의 정립함에 있어 범죄구성요건이 중대재해처벌법과 유사한 산업안전보건법상 안전·보건조치의무위반치사에 대한 대법원 양형위원회의 양형기준을 참고할 필요가 있을 것이다.

한편, 중대재해처벌법은 처벌의 전제가 되는 의무위반의 유형이 다양하며, 또한 하나의 중대재해의 발생의 복수의 안전보건 확보의무가 관련된 경우가 대부분일 것으로 예상된다. 따라서 양형에서 행위반가치를 평가함에 있어 중대재해의 발생과 관련된 안전보건 확보의무의 유형과 수를 적극적으로 고려할 필요가 있다. 중대재해처벌법이 규정하는 안전보건확보 의무 중에서 구체성이 강한 재해 재발방지 조치, 관련 처분의 이행 및 관련 법령의 준수의 경우에는 이러한 의무위반에 대한 경영책임자의 행위불법의 정도가 크다고 할 것이므로, 이러한 유형의 안전보건확보의무 위반으로 중대재해가 발생한 경우에도 양형에 적극적으로 고려할 필요가 있을 것이다.

또한, 중대재해처벌법의 법문상 수인의 사람이 사상에 이른 경우에도 각 피해자별로 별도의 죄가 성립하는 것이 아니라, 수인의 사망에 대하여 1죄, 수인의 부상에 대하여 1죄가 성립하는 것이므로 양형에 있어 피해자의 수를 적극적으로 평가할 필요가 있다.

4. 부칙 규정의 해석론: 시행일 관련

(1) 관련 규정

중대재해처벌법 제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다.

부칙 <법률 제17907호, 2021. 1. 26.>

제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미

만의 공사에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.

(2) 단계적 시행일을 규정한 부칙(부칙) 규정의 해석에 관한 판결례

2013. 5. 22. 법률 제11791호로 일부개정된 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 “고령자고용법”이라고 함)은 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고(제19조 제1항), 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다(제19조 제2항)는 취지의 조항을 신설하면서, 부칙(附則)으로 이들 조항의 시행일을 다음과 같이 규정하였다.

부칙 <법률 제11791호, 2013. 5. 22.>

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조, 제19조의2제1항 및 제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2016년 1월 1일
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2017년 1월 1일

피고 한국무역협회는 2015년 12월 기준으로 상시 근로자의 수가 276명이었고, 이에 피고는 위 부칙 2호에 따라 2017년 1월 1일부터 개정 고령자고용법 제19조 제2항이 적용됨을 전제로 2016년 당시 취업규칙의 규정에 따라 만 58세를 기준으로 1958년생 근로자 6명을 정년을 이유로 퇴직시켰다.

이에 위 6명의 근로자들은 피고가 2016년 채용한 신입 직원 등을 포함하면 상시 근로자가 300명 이상이 되기 때문에 위 부칙 1호에 2016년 1월 1일부터 60세 정년을 적용해야 한다고 주장하며 정년확인등의 청구를 구하는 소를 제기하였다.

가. 1심 판결⁴¹⁾

원고들의 청구에 대하여 1심 법원은 다음과 같은 이유로 원고들의 소를 모두 기각하였다.

41) 서울중앙지방법원 2017. 7. 18. 선고 2016가합524062 판결.

“이 사건 부칙은 고령자고용법 제19조의 개정이 가져올 사회·경제적 문제를 감안하여 사업주와 노동조합으로 하여금 정년 연장과 임금체계 개편 등에 관하여 필요한 준비를 하고 서로 협의를 할 수 있도록 하며, 정부도 노사 간의 자발적인 협의 과정에 다각도의 지원을 하기 위한 목적에서 이 사건 개정조항에 대한 유예기간을 설정한 것으로 볼 수 있고, 또한 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장과 그 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대한 시행일을 구별하여 후자의 경우에 그 시행일을 보다 더 늦춘 것도 영세 기업체 등의 경우에 정년 조정을 강제하는 것에 따른 경영상의 어려움 등을 감안하여 고령자고용법 제19조를 사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행하려는 목적에 따른 것인바(헌법재판소 2015. 6. 25. 선고 2014헌마674 전원재판부 결정 참조), 위와 같이 고령자고용법 제19조의 시행에 앞서 유예기간을 설정하고, 그 시행시기를 2016. 1. 1. 또는 2017. 1. 1.로 정하여 단계적으로 구분하고 있는 점에 비추어 볼 때, 결국 상시 근로자수의 판단시점은 근로기준법 시행령 제7조의2 제1항에 정한 바에 따른 2015. 12. 1.부터 2015. 12. 31.까지이고, 최초 시행일인 2016. 1. 1. 이후의 상시 근로자수의 변동은 고려하지 않는 것이 타당하다.”

나. 항소심 판결⁴²⁾

위 1심 판결에 대하여 패소한 일부 원고들이 항소하였는바, 항소심 법원도 아래와 같은 이유로 원고들의 항소를 기각하였다.

“피고가 2016. 1. 1. 신입예비직원 10명을 계약직으로 채용한 후 2016. 4. 1. 이들을 모두 정규직으로 전환하여 인사발령한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제3호증의 2의 기재에 의하여 인정할 수 있다.

그러나 이 사건 부칙은 사업장의 규모에 따라 대상을 두 가지로 구분하여 상시 근로자 300명 이상의 사업 또는 사업장에 대하여는 2016. 1. 1.부터 고령자고용법 제19조를 시행하고, 상시 근로자 300명 미만의 사업 또는 사업장에 대하여는 그로부터 법 시행일을 1년 더 유예하고 있다. 그렇다면 어느 사업 또는 사업장이 2016. 1. 1.부터 위 법 조항의 적용을 받는 대상에 해당하는지 또는 그로부터 위 법 조항의 시행일을 1년 더 유예 받는 대상에 해당하는지는 적어도 고령자고용법 제19조의 최초 시행일인 2016. 1. 1. 전에는 결정되어야 한다. 따라서 법 시행 유예의 기준이 되는 상시 근로자 300명 미만의 사업 또는 사업장인지 여부 역시 늦어도 2015. 12.

42) 서울고등법원 2018. 6. 26. 선고 2017나2043532 판결(확정).

31. 24:00까지는 확정되어야 하므로, 그 후의 사실관계는 이를 위한 판단의 자료가 될 수 없다고 보는 것이 위와 같은 이 사건 부칙의 문언적 해석에도 부합한다. 그러므로 2016년 신입직원들은 이 사건 부칙에 따른 상시 근로자수의 산정에 포함될 수 없다.”

이후 패소한 피고들 일부가 상고하였으나, 대법원의 심리불속행기각으로 확정되었다.⁴³⁾

(3) 한국무역협회 판결의 의미

위 판결은 기본적으로 고령자고용법의 부칙(附則)의 해석이 문제된 사건이다.

법령의 부칙은 본칙(本則)에 부수하여 그 법령의 시행일(施行日)과 그 법령의 시행에 수반되는 과도적 조치 등을 규정하는 부분을 말한다. 법령이 제정, 개정 및 폐지되는 일련의 과정에서 법령이 추구하자 하는 목표는 법령의 본칙의 내용으로 규정된다. 그러나 이러한 과정에서 그 시행의 시점이 언제인지 및 구법에서 신법으로 전환하는 과정에서의 경과조치 등을 강구할 필요가 있다. 현재 우리나라의 법제 실무상으로는 이러한 시행일이나 경과조치 등을 법령의 맨 마지막에 부칙이라는 표제 아래 모아서 규정하고 있다.

부칙 규정 중 시행일 규정은 해당 법령의 실질적인 내용을 포함한 사안 규정이 아니라 신법령과 구법령의 시간적 저축 문제를 해결하기 위한 시제법(時際法, intertemporal law)에 해당한다. 시행일 규정은 통상 부칙의 서두에 위치하며, 부칙이 시행일 규정만 두는 경우도 많다.⁴⁴⁾ 한편, 시행일 규정의 규정형식은 크게 ① 유예기간 방식과 ② 확정일 방식의 두 가지 유형으로 구분된다. 전자는 “이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.”라는 등의 규정방식이고, 후자는 “이 법은 2022년 7월 1일부터 시행한다.”라는 등의 규정방식이다. 어떤 경우에 유예기간 방식을 취하고, 어떤 경우에 확정일 방식을 채택하는지 명확한 기준은 존재하지 않는다.

그런데, 위 한국무역협회 사건의 경우 고령자고용법 부칙에서 상시 근로자 300명을 기준으로 개정법 제19조 등의 ‘시행일’을 2016년 1월 1일과 2017년 1월 1일로 구분하여 규정하고 있는 상황에서 동 부칙 규정 적용 시 ‘상시 근로자 300명’ 판단의

43) 대법원 2018. 11. 15. 자 2018다255785 판결.

44) 위 사건에서 문제된 고령자고용법 부칙도 이러한 경우이다.

기준시기가 언제인지가 다투어진 사안이다. 이와 관련하여 이 사건 항소심 법원은 “어느 사업 또는 사업장이 2016. 1. 1.부터 위 법 조항의 적용을 받는 대상에 해당하는지 또는 그로부터 위 법 조항의 시행일을 1년 더 유예 받는 대상에 해당하는지는 적어도 고령자고용법 제19조의 최초 시행일인 2016. 1. 1. 전에는 결정되어야 한다.”라고 실시하였는바, 시행일 규정의 본질상 동 규정이 정하는 시행일이 도래하기 전에 해당 규정의 적용요건 충족 여부가 판단되어야 한다는 점에서 이러한 판단은 합리적이라고 생각한다.

문제는 위 한국무역협회 사건의 1심 판결 중 “최초 시행일인 2016. 1. 1. 이후의 상시 근로자수의 변동은 고려하지 않는 것이 타당”하다는 부분(이러한 판시는 항소심에서 그대로 유지되었음)과 항소심 판결 중 “그 후의 사실관계는 이를 위한 판단의 자료가 될 수 없다”라는 부분이다. 이러한 판시는 특정 사업주에 관하여 해당 사업주에 관한 개정 고령자고용법 제19조 등의 시행일이 ① 2016년 1월 1일인지, ② 2017년 1월 1일인지 여부가 2016년 1월 1일의 직전(直前), 즉 2015. 12. 31. 24:00에 ‘확정적’으로 결정된다는 취지로 이해된다. 위 판결은 고령자고용법 부칙 규정에서 고령자고용법의 시행일을 ‘2016년 1월 1일’과 ‘2017년 1월 1일’로 차등을 둔 것은 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 일종의 ‘유예기간’을 설정한 것으로 이해함을 전제로, 개정 고령자고용법 부칙에서 정하는 ‘시행일’은 ‘2016년 1월 1일’과 ‘2017년 1월 1일’의 두 날짜뿐이므로 양일의 도중에 상기 근로자의 수가 증가하여 예컨대 2016년 7월 1일에 상시 근로자 수가 300명에 이르렀다고 하여 그러한 임의의 날짜에 해당 사업주에 대하여 개정 고령자고용법 제19조가 시행되는 것으로 볼 수 없다고 해석한 것이다. 이러한 해석은 고령자고용법 부칙 규정의 법문의 허용 가능한 해석의 범위 내에 있으며, 나아가 시제법(時際法, intertemporal law)으로서의 시행일 성격의 취지에도 부합한다고 생각한다.

한편, 위 판결의 취지를 확장하면 ‘2016년 1월 1일’과 ‘2017년 1월 1일’의 두 날짜뿐이므로 양일의 도중에 상기 근로자의 수가 감소하여 예컨대 2016년 7월 1일에 상시 근로자 수가 300명에서 290명으로 감소하였다고 하여 그러한 임의의 날짜에 해당 사업주에 대하여 개정 고령자고용법 제19조의 적용이 유예되는 것으로 볼 수 없다고 해석해야 할 것이다.

(4) 중대재해처벌법 부칙 규정의 적용에의 시사점

중대재해처벌법 부칙 제1조 제1항은 위 고령자고용법 부칙과 조문 구조가 상당히 유사하다.

부칙 중 시행일 규정의 시제법(時際法)으로서의 성격을 고려할 때 일단 법정된 요건을 충족하여 시행된 이후에는 근로자 수의 감소 등의 사정이 생기더라도 사후적으로 시행이 번복(顛覆)될 수는 없다고 할 것이다.

그러나, 중대재해처벌법의 본칙(本則)인 제3조의 '상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주' 해당 여부는 관련 조항을 적용 시 항상 그 충족 여부가 검토되어야 한다. 따라서, 상시 근로자 수의 증감에 따라 중대재해처벌법 제3장의 적용 여부가 달라질 수 있다.

위 한국무역협회 판결의 취지는 고령자고용법 부칙 규정에서 고령자고용법의 시행일을 '2016년 1월 1일'과 '2017년 1월 1일'로 차등을 둔 것은 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 일종의 '유예기간'을 설정한 것으로 이해함을 전제로, 개정 고령자고용법 부칙에서 정하는 '시행일'은 '2016년 1월 1일'과 '2017년 1월 1일'의 두 날짜뿐이므로 양일의 도중에 상기 근로자의 수가 증가하여 예컨대 2016년 7월 1일에 상시 근로자 수가 300명에 이르렀다고 하여 그러한 임의의 날짜에 해당 사업주에 대하여 개정 고령자고용법 제19조가 시행되는 것으로 볼 수 없다고 해석한 것이다. 한편, 위 판결의 취지를 확장하면 '2016년 1월 1일'과 '2017년 1월 1일'의 두 날짜뿐이므로 양일의 도중에 상기 근로자의 수가 감소하여 예컨대 2016년 7월 1일에 상시 근로자 수가 300명에서 290명으로 감소하였다고 하여 그러한 임의의 날짜에 해당 사업주에 대하여 개정 고령자고용법 제19조의 적용이 유예되는 것으로 볼 수 없다고 해석해야 할 것이다.

중대재해처벌법 부칙 제1조 제1항은 “이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.”라고 규정하고 있는바, 위 한국무역협회 판결의 취지를 고려하여 아래와 같이 시행일을 적용하는 것이 합리적이라고 생각한다.

판단 시점	판단 기준	근로자 수 증가
-------	-------	----------

2022. 1. 26. 24:00	상시 근로자 50명 이상 여부	2021년 1월 27일 이후 근로자 수 증감은 고려하지 않음
2024. 1. 27. 이후	전면적용	상시 근로자 수와 무관하게 전면 적용 다만, <u>본칙인 제3조에 따라 5인 미만 사업 또는 사업장의 경우 제3장의 규정은 적용 제외</u>

따라서, 2022. 1. 26. 24:00 기준 상시 근로자 수가 49명인 사업의 경우에는 부칙 제1조 제1항 단서에 따라 2024. 1. 27.부터 중대재해처벌법이 '시행'된다고 해석해야 할 것이다. 또한, 근로기준법 부칙 중 시행일 규정의 시제법(時際法)으로서의 성격을 고려할 때 일단 법정된 요건을 충족하여 시행된 이후에는 근로자 수의 감소 등의 사정이 생기더라도 사후적으로 시행이 번복(顛覆)된다고 볼 수는 없다. 따라서, 2022. 1. 26. 24:00 기준 상시 근로자 50인 이상이었던 기업이 2022. 1. 27. 이후에 (가령 2022. 4. 10.) 50인 미만이 되었다고 하더라도 중대재해처벌법 부칙 제1조 제1항 본문에 따른 시행의 효력은 번복되지 않는다(즉, 계속 시행된다).

즉, 2022. 1. 27. 이후 2024. 1. 27. 이전까지의 기간 동안 상시 근로자 수의 증감은 부칙 제1조 제1항 본문의 적용에 영향을 주지 못하므로, 이러한 기간 동안 근로자 수가 50인 미만으로 감소하였다는 이유로 중대재해처벌법의 시행이 새로이 유예되거나, 반대로 부칙 제1조 제1항 단서에 따라 중대재해처벌법이 시행되지 않던 사업의 상시 근로자 수가 50인 이상으로 증가하였다는 이유로 새로이 시행되는 것은 아니라는 것이 한국무역협회 판결의 취지이다.

한편, 2022. 1. 27. 이후 신설된 사업 또는 사업장의 경우에도 위와 동일하게 2024. 1. 27.부터 중대재해처벌법이 시행된다고 해석해야 할 것으로 생각한다.

이와 달리 중대재해처벌법 부칙이 아니라 동법의 본칙인 제3조는 관련 조항의 적용 시 항상 그 충족 여부가 검토되어야 한다. 이는 중대재해처벌법의 부칙에 따른 '시행일'의 문제가 아니라 동법 본칙에 따른 동법 제3장 규정의 적용 범위의 문제이기 때문이다. 따라서, 중대재해처벌법 제3장의 적용을 위해서는 '상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주'라는 요건의 충족 여부가 상시(常時) 검토되어야

한다. 따라서, 상시 근로자 5인 이상이었던 사업 또는 사업장이 중대산업재해의 발생 당시(즉, 행위시) 상시 근로자가 5인 미만으로 되었다면 중대재해처벌법 제3장의 적용이 당연히 배제된다. 이는 시제법(時際法)의 성격을 갖는 부칙의 시행일 규정의 경우 일단 시행된 이후에는 근로자 수의 감소 등의 사정으로 사후적으로 시행이 번복되지 않는다는 것과는 논의의 평면을 완전히 달리하는 문제이다.