

# 중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 토론회

9월21일(수) 오후 2시

국회의원회관 제3간담회실

 YouTube

민주노총 채널 생중계 

## 발제

경총의 시행령 개정요구에 대한 법적 검토 및 문제점

▶ 중대재해전문가넷 최정학 교수

중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향

▶ 민주노총 최명선 노동안전보건실장

## 토론

과로사, 일터 괴롭힘 근절과 직업성 질병 시행령 개정 방향

▶ 한국노동안전보건연구소 최민 상임활동가(직업환경의학 전문의)

건설업 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향

▶ 전국건설노조 전재희 노동안전보건실장

철도사업장 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향

▶ 전국철도노조 허병권 노동안전보건실장

노동부 중대재해감독과

공동주최

민주노총, 중대재해없는세상만들기운동본부,  
국회의원 강은미, 노웅래, 류호정, 박주민, 배진교, 심상정, 우원식, 이수진(비례), 이은주,  
이탄희, 이학영, 장혜영, 전용기, 진성준

주관

 민주노총



## 토론회 및 자료집 순서

시간	발제 및 토론자	페이지
14:00~14:10	■ 참석자 소개 및 인사	P.2
14:10~15:00	[발제 1] “중대재해 처벌 등에 관한 법률” 시행령 개정안에 대한 검토 - 중대재해전문가넷 최정학 교수	P.31
	[발제 2] 중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 - 민주노총 최명선 노동안전보건실장	P.46
15:00~15:20	■ 쉬는 시간	
15:20~16:00	- 좌장: 참여연대 한상희 공동대표 (건국대 법학대학원교수/중대재해없는사회만들기운동본부 공동대표)	
	[토론 1] 과로사, 일터 괴롭힘 근절과 직업성 질병 시행령 개정 방향 - 한국노동안전보건연구소 최민 상임활동가 (직업환경의학 전문의)	P.67
	[토론 2] 건설업 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향 - 전국건설노조 전재희 노동안전보건실장	P.75
	[토론 3] 철도사업장 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향 - 전국철도노조 허병권 노동안전보건실장	P.80
	[토론 4] 고용노동부 중대재해감독과	P.81
16:00~16:30	■ 질의응답 및 플로어 토론	

## ◆ 인사말

양 경 수 || 민주노총 위원장

안녕하세요, 민주노총 위원장 양경수입니다.

산재재난 참사 피해 유가족의 피눈물로 제정했던 중대재해기업처벌법이 바람 앞에 등불처럼 위태로운 가운데 오늘 토론회를 주관하게 되었습니다. 줄곧 중대재해기업처벌법 때리기에 골몰했던 윤석열 정부가 기어코 기재부, 법제처 등을 앞세워 시행령으로 법안을 무력화하려고 합니다.



윤석열 정부의 입장은 명확합니다. 대통령 당선 이후 수시로 경총 등 경영계를 만나 경제 위기를 타파하기 위해 규제 완화를 말해왔습니다. 이는 중대재해기업처벌법을 겨냥하듯 기업에 대한 과도한 처벌 완화를 위해 법령을 손보겠다는 의지를 보여줬습니다. 법에서도 위임되지 않은 ‘경영책임자’를 ‘안전보건최고책임자(CSO)’로 명시하여 최고책임자를 처벌할 수 없게끔 시행령 개악하려는 시도들이 현실로 다가왔습니다.

윤석열 정부는 법에 따라 기업을 수사기소하고 처벌해야 할 검찰에게까지 영향을 끼치고 있습니다. 중대재해기업처벌법으로 검찰에 기소 의견 송치된 사건이 20건인데 지금까지 단 한 건만 기소되었습니다. 심지어 유일하게 기소된 사건과 동일한 직업성 중독 사고였던 대흥알앤티는 무혐의로 불기소 처분되기도 했습니다. 중대재해기업처벌법 적용 1호 사업장이었던 삼포에 대한 기소는 기약 없이 지연되고 있습니다.

이번 토론이 노동자, 시민의 안전을 위해 진정으로 필요한 법의 제정 의미를 되새기는 자리이기 바랍니다.

민주노총은 중대재해기업처벌법을 무력화하는 모든 시도를 막아내는 것에 앞장서고, 시행령 개정에서 노동자의 투쟁으로 법의 제정 취지를 지켜낼 것입니다.

토론회 주최에 함께해주신 모든 분께 감사드리며, 차별과 불평등이 없는 안전한 일터를 만들기 위해 함께 투쟁하겠습니다.

## ◆ 인사말

**한 상 희** || 중대재해없는사회만들기운동본부 공동대표  
/참여연대 공동대표

안녕하십니까.

그동안 산업현장에서 생활공간에서 자본의 탐욕으로 그 삶을 희생하여야 했던 모든 노동자, 시민들께 깊은 애도를 보냅니다. 아울러 이윤이 삶의 가치를 넘어서고 착취가 인간의 존엄을 훼손하는 사회가 더 이상 존재하지 않도록 이 자리에 모여 지혜와 의지를 나누며 공감과 참여의 뜻을 공유하는 여러분들께도 반가운 연대의 인사를 올립니다.



오늘 우리는 노동계와 시민사회가 숭한 희생을 치르며 어렵사리 마련한 중대재해법을 제 자리에 가져다 놓기 위해 이렇게 모였습니다. 지난 날 그리 탄탄하지 못한 상태로 입법되었던 중대재해법을 새삼 시행령을 개정하면서까지 퇴행의 상태로 내몰아가는 자본측과 고용부관료들에 대항하여, 생명의 소중함, 삶의 가치로움을 말하고자 하는 것입니다. 중대재해법시행령을 올바르게 개정함으로써 죽음의 작업장이 아니라 공존과 배려의 노동공간을 만들어내고자 합니다.

우리 헌법은 대한민국의 존재이유를 “우리들과 우리들의 자손의 안전과 자유와 행복을 영원히 확보” 함에 두고 있습니다. 안전은 모든 사람의 존재기반이며 생활조건이며 행복의 출발점입니다. 중대재해법은 그래서 대한민국의 존재 그 자체를 뒷받침하는 법률입니다. 안전을 위하여 대한민국이 존재하며 바로 그 안전을 도모하기 위하여 중대재해법이 존재하는 것입니다. 그래서 그것은 어떠한 이유에도 어떠한 힘에 의해서도 물러서거나 희미해질 수 없습니다. 어느 누구도 이를 훼손하거나 부인해서도 아니됩니다. 최근 시행령 개정작업에 나서고 있는 고용노동부는 물론 기획재정부를 비롯한 정부는 이 점을 잊어서는 아니 됩니다. 안전이라는 헌법명령은 그 누구보다 국가 혹은 정부를 향하고 있기 때문입니다. 경제영역 마찬가지입니다. 국민의 안전은 국민경제의 토대입니다. 안전은 비용이 소요되는, 이윤의 반대편에 있는 것이 아니라 이윤을 추구하는 경제영역의 궁극목적이 되어야 합니다.

중대재해법과 그 시행령은 이런 지향과 헌법명령에 기하여 만들어지고 또 개정되어야 합

니다. 자본이 아니라 사람이 우선하며 경제논리가 아니라 생명윤리가 먼저인 사회가 이루어져야 하는 것입니다.

오늘 이 자리의 발제와 토론은 그런 사회를 위한 장입니다. 오늘 우리의 고민이 있기에 세상은 조금씩이나마 바뀌어 나갈 것이라 감히 확신합니다. 그래서, 소중한 지혜와 지식을 제공해 주시는 두 분의 발제자와 그 이야기의 삶을 붙여주실 토론자들에게 깊은 감사를 드립니다. 아울러 진행의 어려움을 기꺼이 감내해주신 사회자와 이 자리를 마련함에 힘 기울여주신 모든 분들께 감사드립니다.

2022년 9월 21일

참여연대 공동대표 한 상 희

## ◆ 인사말

강 은 미 || 정의당 국회의원

반갑습니다. 정의당 국회의원 강은미(보건복지위원회)입니다.

윤석열 정부의 중대재해기업처벌법 무력화 시도가 극에 달하고 있습니다. 여당 의원 주도로 개악안을 발의하더니, 기재부는 재계가 끊임없이 요구해온 완화 내용을 담은 시행령 관련 연구용역을 고용노동부에 전달했습니다.



이후 고용노동부는 법률에 위임규정도 없는 경영책임자의 범주를 시행령에 명시할 수 있는지 법제처에 문의했습니다. 시행령을 통해 중대재해기업처벌법 완화를 시도하지 않겠다는 그동안의 태도를 뒤집는 행태입니다.

중대재해기업처벌법은 중대재해로부터 죽어가는 노동자와 시민을 지키기 위해 사업주의 안전 의무를 강조하고, 이를 지키지 않는 것에 대해 강한 처벌을 하는 게 핵심입니다. 중대재해기업처벌법 완화 시도는 사업주와 경영책임자가 져야 할 노동자들의 안전과 생명을 다시 노동자 개개인에게 전가하겠다는 것입니다.

중대재해처벌법 관련해서 적용 사례들이 축적되고, 안전체계구축을 위한 사업장 변화도 감지되고 있습니다. 중대재해기업처벌법이 더 실효성을 가지려면 사각지대가 발생하지 않도록 법 적용 사업장을 늘리는 등 보완이 필요하지, 기업의 우려를 덜어주겠다며 경영책임자의 범위를 완화하는 것은 노동자를 다시 중대재해의 위험에 방치하겠다는 것과 마찬가지로입니다.

오늘 토론회를 통해 윤 정부의 시행령 개정을 통한 중대재해기업처벌법 흔들기를 저지할 수 있는 대안이 적극적으로 논의되기를 바랍니다. 이 자리를 준비해주신 민주노총, 중대재해없는세상만들기운동본부께 감사드리며, 공동주최해주신 국회의원님들께도 감사의 말씀을 드립니다. 발제와 토론을 맡아주신 분들께도 감사의 인사를 드립니다.

저는 2021년 1월 법이 제정된 후 시행일까지 약 1년간 중대재해를 모니터링하고, 50인 미만 사업장 유예조항을 삭제하는 등 법 적용의 문제점과 한계를 보완한 개정안을 지난 1

월 발의했습니다. 시행령 개정을 포함한 윤석열 정부의 중대재해기업처벌법 무력화 시도를 막고, 중대재해기업처벌법 보완 및 강화 내용을 담은 개정안이 국회에서 조속히 논의되어 통과될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일

국회의원 강은미

## ◆ 인사말

노 응 래 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까,  
민주연구원장 국회의원 노응래입니다.



중대재해기업처벌법이 시행된 지 반년이 넘어가는 상황임에도 불구하고 여전히 산업 현장에서 노동자의 목숨이 억울하게 희생되고 있습니다. 그런데 기재부에서는 경영계의 요구를 사실상 그대로 반영한 시행령 개정을 시도하고 있습니다. 이러한 시기에 <중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 토론회>를 개최하게 되어 매우 뜻깊습니다.

오늘 토론회를 공동 개최해주신 의원님들과 중대재해없는세상만들기 운동본부, 주관하신 민주노총 관계자 여러분의 노고에 감사의 말씀을 드립니다.

올해 산재 사망사고 예방의 첫걸음은 중대재해처벌법 시행이었습니다. 중대재해가 발생한 경우, 사업자와 경영책임자, 기업에 책임을 물음으로써 안전한 시스템 구축을 위한 방향으로 나아가기 위해 국민 모두의 외침으로 만들어졌습니다.

그러나, 중대재해처벌법 시행 이후에도 지난해 같은 기간보다 중대 재해는 20여 건 감소한 데 불과했습니다. 대기업 봐주기를 그만하고, 반복되는 산재 예방을 위해 강력한 조치가 필요합니다. 더는 숨방망이 처벌로 인해 부실공사와 인명피해가 되풀이되어서는 안 됩니다.

따라서, 오늘 토론회는 노동자들이 안전하게 일할 수 있는 환경의 필요성과 구체적인 방안을 논의하는 자리로 의미가 큼니다. 참석하신 여러분께서 다각적인 방안을 폭넓게 검토하셔서 구체적이고 현실적인 방안을 제시해주시기 바랍니다. 오늘의 논의가 앞으로 사회 전반적인 노동환경을 개선해나가는 데 중요한 발판이 될 것으로 기대합니다.

모두의 바람과 노력이 합쳐 겨우 만들어진 법이 무력화되지 않도록, 윤석열 정부의 시행령 통치가 이루어지지 않도록 저 역시 오늘 도출된 방안에 대해 충분히 검토될 수 있도록 하고, 법제도 정비와 정책 마련에 적극적으로 노력하겠습니다. 모든 노동자가 안전한 일터에서 일할 수 있는 사회, 국회에서 앞장서겠습니다.

2022. 9. 21.

더불어민주당 민주연구원장

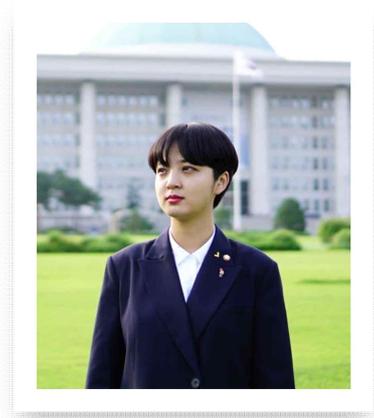
노 응 래 의원

## ◆ 인사말

류 호 정 || 정의당 국회의원

안녕하세요. 정의당 국회의원 류호정입니다.

중대재해처벌법 시행령 개악은 윤석열 정부의 권모술수입니다.



누구를 위한 중대재해처벌법 시행령 개악입니까?

기재부가 중대재해처벌법 시행령 개정안을 밀어붙이고 있습니다. 노동부에 요구한 개정방안에는 경영계가 지속해서 요구한 ‘안전보건최고책임자가 사업장의 안전·보건에 관한 최종 의사결정을 할 수 있다면 경영책임자로 본다’는 내용이 포함되어 있습니다. 어떻게 해서든 대표이사의 처벌만은 피하겠다는 경영계의 노골적인 요구를 그대로 받아 안았습니다.

여소야대 국면에서 윤석열 정부가 국회 입법이 아닌 시행령 개악으로 중대재해처벌법을 무력화시키려는 꿈수입니다. 입법권자의 취지를 명백히 왜곡한 ‘시행령 정치’로 ‘입법 패싱’ 하려는 윤석열 정부를 이대로 뒤서는 안 됩니다.

중대재해처벌법 시행 이후 8개월 동안 350명이 넘는 노동자가 일하다가 죽었습니다. 하지만 50인 미만 사업장이라고 빠져나가고, 그나마 기소의견으로 송치된 사고는 20건에 불과합니다. 기소되어 재판을 받는 사업장은 단 1곳입니다. 이처럼 험거운 범마저 종이호랑이로 만들려는 이 정부에게 노동자와 시민은 눈에 보이지 않습니까?

윤석열 정부는 중대재해처벌법을 무력화하는 시도를 중단하십시오.

지금 필요한 것은 시행령 개악이 아니라 ‘기업’ 글자가 빠진 중대재해처벌법을 중대재해기업처벌법으로 다시 개정하는 것입니다. 50인 미만 사업장까지 적용 범위를 넓혀 법 적용의 사각지대를 없애야 합니다. 원청에게 사용자 책임을 제대로 물을 수 있어야 합니다. 좁디좁은 시민재해의 범위를 넓혀서 모든 사회적 참사를 정확히 포괄해야 합니다.

중대재해처벌법은 괴물이 아닙니다. 중대재해처벌법 시행령 개악을 막고, 모든 노동자와

시민의 생명과 안전 보장을 위한 중대재해기업처벌법으로 개정될 수 있도록 앞장서겠습니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일  
국회의원 류호정

## ◆ 인사말

박 주 민 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까, 더불어민주당 국회의원 박주민입니다.

<중대재해처벌법 시행령 개정 방향 토론회>에 함께해주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다. 토론회 개최에 힘써주신 민주노총, 중대재해없는 세상만들기 운동본부를 비롯한 공동주최 의원님들과 실무진분들께도 감사의 말씀을 전합니다.



중대재해 시 사업주와 경영책임자의 형사처벌을 강화한 중대재해처벌법이 각고의 노력 끝에 통과되어 올해 1월부터 시행되었습니다. 중대재해처벌법은 중대재해가 더 이상 노동자 한 사람이나 시민 개인의 잘못이 아니라, 기업과 국가에 그 책임이 있음을 인정하는 사회적 인식의 첫걸음이었습니다. 또한, 법 시행을 앞두고 기업들이 앞다투어 안전예방을 위한 대응책을 마련하는 등 여러 긍정적인 변화를 가져왔습니다.

하지만, 중대재해처벌법이 시행되고도 여전히 하루에 약 1.7명의 노동자가 일터에서 목숨을 잃고 있습니다. 법안 심사 과정에서 50인 미만 기업 적용 유예, 5인 미만 기업 법 적용 예외 등 부족함이 많은 채 통과된 것도 큰 아쉬움입니다. 그런데 윤석열 정부와 국민의힘은 이러한 중대재해처벌법의 부족한 점을 메꾸지는 못할망정 오히려 법을 약화시키고 무력화시킬 기회를 호시탐탐 노리고 있습니다.

지난 6월, 권성동 국민의힘 당시 원내대표는 당론으로 중대재해처벌법 개정을 추진하겠다고 밝혔고, 윤석열 정부 또한 향후 5년간 추진할 경제정책방향을 발표하면서 중대재해처벌법 시행령 개정을 하나의 목표로 제시했습니다. 그리고 얼마전에는 기재부가 노동부에 중대재해처벌법의 ‘경영책임자’에 CSO(안전보건책임자)를 넣도록 추진하는, 심지어 법에서 위임한 범위도 넘어서는 시행령안을 제안했다는 보도가 이어졌습니다.

법 취지를 무력화시키고 심지어 헌법의 권력분립이라는 대원칙도 무시하는 시행령 개악 시도를 우리는 단호히 차단해야 합니다.

오늘 토론회는 이러한 윤석열 시행령 개악을 막고 중대재해처벌법 시행령의 올바른 개정

방향과 우리가 해야 할 과제들을 점검하는 자리입니다. 오늘 토론회에서 이야기되는 내용을 바탕으로 중대재해처벌법 시행령이 법 취지에 맞게 개정될 수 있도록 힘 모아주시고, 저 또한 더욱 노력하겠습니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일

국회의원 박주민

## ◆ 인사말

배진교 || 정의당 국회의원

안녕하십니까? 정의당 국회의원 배진교입니다.

고용노동부 이정식 장관은 지난 19일, 제1회 산업안전보건 감독협의회를 열고, <중대재해처벌법> 시행령 개정 대해 “기업의 자율과 책임에 근거한 방향으로 정책 패러다임을 전환하는 것” 이라고 발언했다고 합니다. 윤석열 정부의 의도를 엿볼 수 있습니다.



기업의 ‘자율’에만 의존했다가 세계 산재 1위 국가가 된 것을 세상이 다 압니다. 자율만 있고 책임은 없는 무법지대를 규율하고자, 기업의 ‘책임’까지 규정한 것이 바로 <중대재해처벌법>입니다. 이미 기업의 자율과 책임에 근거하고 있습니다. 결국 저 ‘패러다임 전환’이란, 다시 기업의 자율은 늘리고, 책임은 줄이는 무법지대로의 재전환을 뜻하는 것입니다.

그것도 법률이 위임한 범위를 한참 넘은 ‘시행령 개정’을 통해서, 시행한 지 겨우 6개월 지난 정책을, 결과 확인조차 없이 뒤집겠다는 말입니다.

거리낌 없이 입법 취지를 무력화하겠다는 저 극단성에 놀라야 할지, 당당하게 시행령 독재를 하겠다는 저 뻔뻔함에 놀라야 할지, 불수록 놀랍기 그지없습니다.

약 2년 전, 정의당의 즐기찬 <중대재해처벌법> 입법 요구에 먼저 답한 것은 다름 아닌 국민의힘이었습니다. 당명과 로고를 바꾸면서 ‘달라지겠다’라던 선언을 실천으로 보여준 첫 사례였고, 그것이 터닝포인트가 되었습니다. 그러나 이제 패자의 절박함은 승자의 오만함으로 바뀌었고, 천박하고 비정한 반노동 구태정치의 실체는 드러나고 있습니다.

저 놀라운 반노동 구태정치에 맞서는 제 정치세력들은 반드시 싸워 이겨내야 하고, 또한 제대로 싸워 이겨야 합니다. 단순히 입법 취지를 지키겠다는 목표가 아니라, 더이상 저런 천민자본주의가 발붙일 수 없도록 하겠다는 각오로 싸워야 합니다. <중대재해처벌법> 입법에 앞장섰던 정의당이 다시, 제일 먼저, 가장 치열하게 부딪히겠습니다.

비용부터 중계까지, 토론회를 주관하시는 민주노총 관계자 여러분께 진심으로 감사 드립니다. 또한, 주최에 함께해 주신 더불어민주당 박주민 의원님, 우원식 의원님, 이수진 의원님, 이학영 의원님, 그리고 참가해주신 모든 분께 감사 드립니다.

2022년 9월 21일

국회의원 배진교

## ◆ 인사말

심 상 정 || 정의당 국회의원

안녕하십니까. 정의당 국회의원 심상정입니다.

오늘 국회에서 열리는 ‘중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 토론회’ 개최를 위해 애써주신 민주노총과 중대재해없는세상만들기운동본부의 관계자 여러분, 동료 국회의원 여러분께 마음 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 아울러 발제를 맡아주신 최정학 교수님, 최명선 실장님, 토론을 해주실 최민 활동가님, 전재희 실장님, 조성에 국장님 감사드립니다.



거두절미하고 ‘중대재해기업처벌법’에 대한 어떠한 개악 시도에도 단호한 반대를 표합니다. ‘중대재해기업처벌법’은 일하다 떨어져서, 끼여서, 타들어 가서 비참한 죽음을 맞았던 노동자들의 피로 쓰인 법입니다. 작업장에서 반복되는 죽음의 사슬을 끊고자 혹은 속 칼바람 견뎌가며 산재 유가족들의 단식농성 끝에 국회의 높은 문턱을 뚫고 나온 눈물겨운 법이기도 합니다.

동시에 ‘5인 미만 사업장 법 적용 제외’를 비롯해, 법안 심사과정에서 재계 눈치 보느라 만신창이가 된 미완의 입법이기도 했습니다. 굵뜨기만 했던 정부가 기업들 엄살로 앓는 소리만큼은 착실하게 주워 담아 신속하게 소원수리를 해주던 모습을 국민들께서는 똑똑하게 기억하고 계십니다.

그러나 이 뼈 아픈 반쪽짜리 입법조차 시행령 개악으로 언제든 무력화될 풍전등화의 상황에 놓여있습니다. 경영계가 중처법의 처벌대상 및 범위를 완화해달라 요구를 내놓음과 동시에, 관계법령의 소관부처도 아닌 기재부가 재계요구를 그대로 반영한 독자 연구를 고용노동부에 전달하는 등, 노동자들의 죽음을 방조하던 기업의 살인면허를 되살리고자 호시탐탐 기회를 엿보고 있습니다.

그간 윤석열 정부는 여러 차례 ‘약자와의 동행’과 ‘법치’를 강조해왔습니다. 그러나 이 자리를 통해 단호하게 말씀드립니다. 작업장의 약자인 노동자의 죽음을 방조하는 것은 결코 동행이 될 수 없고, 시행령 개악으로 모법을 무력화시키는 것은 단언컨대 법치가 아닙니다.

다시 한번 오늘 토론회 개최를 위해 애써주신 모든 분들께 감사의 말씀을 전합니다. 저와 정의당은 중대재해기업처벌법 무력화를 시도하는 노동퇴행을 결연히 저지하겠다 말씀드립니다. 나아가 중대재해기업처벌법을 온전히 완성시켜 노동자들의 생명과 안전한 작업장을 만드는 데 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

## ◆ 인사말

우 원 식 || 더불어민주당 국회의원

반갑습니다. 국회 예산결산특별위원회 위원장이자 환경노동위원회 위원으로 활동하고 있는 우원식입니다.

최근 언론을 통해 기재부가 자신들의 소관법률도 아닌 중대재해처벌법 시행령을 개정하려는 시도가 있다는 보도가 있었습니다. 관련 내용을 알아보기 위해 기재부가 노동부에 전달한 개정방향 문건을 요청했는데 기재부는 못 준다고 버티고 있습니다.



기재부의 이번 시행령 개정 시도는 그 내용에 있어서는 ‘산재없는 세상을 염원한 국민의 뜻’을 거스르는 것이고, 그 방법에 있어서도 ‘시행령 쿠데타를 통해 국회의 입법권을 무력화’시키는 반민주적 행태입니다.

올해 1월 시행된 중대재해처벌법은 정말 많은 분들의 희생과 노력으로 만들어진 법입니다. 산재 유가족들 뿐만 아니라 양대노총, 시민단체가 힘을 모았습니다. 특히 많은 노동자가 산재로 목숨을 잃고 있는 대한민국의 현실을 멈추라는 국민들의 준엄한 명령으로 만들어진 법입니다.

국민의 뜻을 거스르고 재계의 소원수리 내용으로 시행령 개정이라는 우회방법을 통해 개정하려 한 시도는 누구의 지시이고 어떤 과정을 거쳐 진행되었는지 철저한 진상규명이 있어야 할 것입니다.

기재부로부터 받은 중대재해관련 연구용역 최종보고서에는 ‘안전보건최고책임자(CSO)가 사업장의 안전·보건에 관해 최종 의사결정을 할 수 있다면 경영책임자로 본다’는 내용과 ‘사업주가 사업장 안전·보건에 관한 인증을 받으면 중대재해법상 안전보건관리체계 구축한 것으로 본다’는 등의 경영책임자의 책임을 완화하는 내용이 포함되어 있습니다.

특히 ‘안전보건최고책임자도 경영책임자로 본다’는 경영책임자 규정을 확대하는 것은 시행령에서 다룰 대상이 아니라 법 개정 사항입니다. 기업의 법 위반으로 재해가 발생해도 경영책임자를 면책하게 한다면 기업의 최고 의사 결정권자가 재해 예방에 노력을 기울일

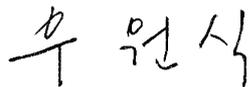
지 의문입니다.

고용노동부는 안전하고 건강한 일터를 조성해야하는 주무부처인만큼 엄격한 법 집행과 동시에 산업안전을 제1의 가치로 받아들이게하는 기업문화를 만드는데 앞장서야 합니다. 이는 정부가 국민의 생명을 보호한다는 헌법 존중의 책임을 다하는 것이기도 합니다.

법 시행 이후에도 현재까지 350명이 넘는 노동자가 일터에서 소중한 목숨을 잃었습니다. 이들 상당수는 2024년부터 적용대상인 50명 미만 사업장에, 그리고 아예 법 적용에서 제외된 5인 미만 사업장에서 사고가 났습니다.

중대재해처벌법은 도도한 역사의 흐름이고 안전한 일터를 바라는 국민의 염원이 만들어진 열매입니다. 정부가 지금 할 일은 중대재해처벌법을 누더기로 만드는 것이 아니라 중대재해처벌법의 강화와 엄격한 법 집행입니다. 정부가 밀실에서 개악하려는 시도를 단호히 막아내겠습니다. 감사합니다.

2022년 9월 21일

국회의원 

## ◆ 인사말

이 수 진 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 이번 토론회를 공동 주최한 더불어민주당 비례대표 국회의원 이수진입니다.

오늘, “중대재해처벌법 시행령 개정 방향 토론회”에 참석해주신 여러분께 진심을 담은 환영의 말씀을 드립니다. 이번 토론회를 함께 준비해주신 강은미 의원님, 노웅래 의원님, 류호정 의원님, 박주민 의원님, 배진교 의원님, 심상정 의원님, 우원식 의원님, 이은주 의원님, 이탄희 의원님, 이학영 의원님, 장혜영 의원님, 진성준 의원님께 감사의 인사를 드립니다. 공동 주최를 맡아주신 민주노총, 중대재해없는세상만들기운동본부 역시 고생 많으셨습니다. 발제를 맡아주신 중대재해전문가넷 최정학 교수님, 민주노총 최명선 노동안전보건실장님과 토론을 맡아주신 한국노동안전보건연구소 최민 상임활동가님, 전국건설노조 전재희 노동안전보건실장님, 공공운수노조 조성애 노동안전보건국장님, 노동부 중대재해감독과 담당자분께도 진심으로 감사드립니다.



노동자, 시민의 생명과 건강을 앗아가는 산재 사망과 재난사고를 일으킨 기업의 대표, 경영책임자, 법인, 정부 책임자 처벌 없이는, 노동자가 더 이상 죽지 않는 사회는 오지 않을 것입니다. 더불어민주당은 21대 국회에 들어서 생명 존중, 안전 사회를 위한 중대재해처벌법을 제정하는 데 앞장섰습니다.

최근 고용노동부가 중대재해처벌법 시행령 개정안에 경영책임자 정의를 추가로 명시하는 방안을 법제처에 문의했습니다. 이는 “꼼수 시행령 개정”입니다. 중대재해처벌법 제정 취지를 정면으로 역행하고, 국회 입법권을 침해하는 위법적인 꼼수를 정부가 나서서 추진하는 것은 절대로 바람직하지 않습니다.

그동안 경영계는 중대재해처벌법 위반 시 처벌 대상인 경영책임자를 ‘대표이사’에서 ‘안전보건 최고책임자’로 확대해, 대표이사가 책임을 회피할 수 있는 꼼수를 마련해 달라는 요구를 지속해왔습니다. 기재부가 이와 관련된 시행령 개정안을 고용노동부에 전달한 사실에서 볼 때, 정부의 이러한 꼼수 시행령 개정은 예고된 결론으로 나아가고 있습니다. 노동부가 황급히 이를 담지 않기로 결론냈다고 밝혔지만, 노동부와 기재부의 이와 같은 움직임은 윤 정부가 얼마나 기업만을 신경쓰는지, 이 법을 얼마나 누더기로 만들고자

하는지를 보여줬습니다.

정부가 지금 해야 할 일은, 중대재해처벌법을 누더기로 만드는 것이 아닙니다. 중대재해처벌법 시행 이후에도 노동자들이 적용 예외 사업장에서 끊임없이 사망하고 있습니다. 오히려 지금 상황에서 필요한 것은, 중대재해처벌법의 강화와 엄격한 법 집행입니다. 친재벌, 친기업 입장에서 중대재해처벌법 무력화 꿈수를 계속 부리다가는 노동자를 비롯한 전 국민의 저항에 직면하게 될 것이 자명합니다.

이번 토론회를 통하여 중대재해기업처벌법에 대한 왜곡과 악의적 주장이 완전히 사라져야 할 것입니다. 국회와 정부, 노동단체, 그리고 여러 전문가들이 현장의 노동자들과 가족들의 안전을 지켜낼 수 있는 방법이 무엇인지 고민해보았으면 합니다.

저 또한, 국회 환경노동위원회 위원으로서 모든 이들이 안심하고 안전하게 일하다 집에 무사히 돌아오는 세상을 만들도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번, “중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 토론회”에 참여해 주신 모든분들께 감사의 인사를 전합니다.

2022년 9월 21일

국회의원(비례) 이수진

## ◆ 인사말

이 은 주 || 정의당 국회의원

안녕하세요. 정의당 비상대책위원장 이은주 의원입니다.

‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’이 시행된지 1년도 채 되지 않았습니다. 법이 현장에 안착해 일하다 죽는 사람이 없도록 하는 것만 해도 시간이 부족한데, 그 사이 기획재정부가 경영계의 요구를 반영하기 위한 월권 행위를 하고 있다는 사실이 드러났습니다.



기획재정부가 자체적으로 진행한 연구용역을 토대로 고용노동부에 제안한 중대재해처벌법 시행령 개정 의견에는 ‘안전보건최고책임자(CSO)가 사업장의 안전·보건에 관해 최종 의사결정을 할 수 있다면 경영책임자로 본다.’거나 ‘사업주가 사업장 안전·보건에 관한 인증을 받으면 중대재해법상 안전보건관리체계를 구축한 것으로 본다’는 등 그동안 경영계가 중대재해법 상 책임을 회피하기 위해 꾸준히 요구해온 내용들이 포함되어 있다고 합니다.

여전히 매년 2,000여명이 넘는 노동자가 일하다 목숨을 잃고 있습니다. 이를 예방하고 중대재해의 책임을 명확히 묻기 위해 오랜 시간에 걸쳐 수많은 시민들의 힘으로 만들어진 것이 중대재해처벌법입니다. 경영계의 의견처럼 법률과 시행령에 다소 부족한 점이 있다 하더라도 이는 입법 취지에 맞게 보완해 나가야지 시행령을 통해 우회해서는 안될 일입니다. 행정부 역시 법의 해석과 집행에 있어 이러한 원칙을 바로 세워야 할 것입니다.

그럼에도 불구하고 경영계의 주장을 일방적으로 받아들인 시행령 개악 시도가 기획재정부에 의해 자행되고 있습니다. 정의당은 이러한 기획재정부의 행태를 강력히 규탄합니다. 기획재정부는 지금 당장 시행령 개악 시도를 중단해야 합니다. 더불어 고용노동부는 기획재정부의 시행령 개악 시도에 흔들리지 말고 입법 취지를 온전히 반영할 수 있는 시행령 개정안을 만들기 위해 노력해야 합니다. 오늘 토론회에서 나오는 현장의 의견들이 제대로 반영될 수 있도록 고용노동부는 최선을 다해야 합니다.

오늘 발제를 통해 중대재해처벌법이 나가야 할 방향을 제시해 주실 중대재해전문가넷 최정학 교수님과 민주노총 최명선 노동안전보건실장님께 감사드립니다. 또한 각각의 현장에

서 제대로 된 중대재해처벌법 시행령을 위해 의견을 제시해주실 토론자 여러분께 감사드립니다. 정의당은 중대재해처벌법이 중대재해와 산재사망 노동자를 줄이는데 실질적인 역할을 할 수 있도록 하는데 최선을 다하겠습니다.

2022년 9월 21일

국회의원 이은주

## ◆ 인사말

이 학 영 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까 더불어민주당 군포시 국회의원 이학영입니다.

오늘 중대재해기업처벌법 시행령 개정 토론회를 주최해주신, 민주노총 중대재해 없는 세상 만들기 운동본부와 함께해주신 동료 국회의원님들께 깊은 감사의 인사를 드립니다.



산업현장에서의 끊임없는 대형사고로 기업에게 대책 마련과 노동환경의 개선을 꾸준히 요구했지만, 사고는 계속 발생하고 있습니다. 수많은 희생 뒤에 중대재해의 책임자를 처벌할 수 있는 법을 제정할 수 있었습니다.

법을 만드는 과정은 사회적 합의를 위한 수많은 논쟁과 논의의 연속이었습니다. 물론 모두가 만족할만한 법을 만들었다고 하기에 어렵습니다. 그래도 시행과정을 통해 보완하겠다는 약속과 함께 제정한 법이 드디어 올해 1월에 많은 사람들의 기대와 함께 시행됐습니다.

그러나 윤석열 정부는 아직 걸음마를 떼지도 못한 된 법을 벌써 흔들려고 합니다. 그동안 경영계는 경영책임자의 처벌을 피하기 위해 지속적으로 경영책임자의 안전의무의 모호함을 문제 삼아왔습니다. 그러나 시행 후 경영책임자 기소는 아직 단 한 건 있을 뿐입니다. 중대재해처벌법이 경영계를 위축시켰다고 말하기엔 일러도 너무 이릅니다.

또한, 노동자의 안전한 노동환경을 위해 만들어진 법에 기재부가 대기업의 편에서 개정에 앞장서고 있습니다. 이는 주무부처도 아닌 기재부의 월권을 넘어서, 현 정부가 노동자의 안전과 권익에는 관심이 없다는 것을 단적으로 보여주는 것입니다.

법이 시행된 지 고작 반년이 지났습니다. 지금은 중대재해처벌법이 제대로 안착하도록 지원을 해야 할 때입니다. 특히 사고 발생률이 가장 많은 50인 미만 사업장의 시행을 대비하여 중소기업에서의 안정적인 노동환경 조성을 위해 노력에 총력을 기울여야 할 때입니다.

저도 현재 중대재해 발생 현장의 훼손 또는 그 원인조사에 대한 방해행위에 대한 처벌을 강화하는 법안을 준비하고 있습니다.

오늘 토론회에 참석해주신 발제자·토론자 분들의 말씀을 귀담아 정부의 중대재해처벌법 개정을 면밀히 살펴보고, 앞으로 노동자가 안전하게 일할 수 있도록 법개정에도 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일  
국회의원 이학영

## ◆ 인사말

이 탄 회 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원(경기 용인정) 이탄 회입니다.

오늘 토론회에 관심을 가지고 참석해주신 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.



중대재해처벌법이 통과된 지 200여 일이 지났습니다. 지난 7월 고용노동부의 발표에 따르면 올해 1월 27일 중대재해처벌법이 시행된 이후 2022년 상반기 중대재해는 사망사고 303건(320명)으로 전년 동기 334건(340명) 대비 31건, 20명 감소했다고 합니다.

그러나 경영계에서는 시행령 규정이 불명확하고 모호하다는 이유로 수정이 필요하다 주장하고, 윤석열 정부에서는 중대재해처벌법 시행이 1년도 되지 않았음에도 시행령 개정하겠다고 하며 이달 내에 구체적인 내용을 발표하겠다고 답했습니다. 중대재해처벌법은 단순히 ‘처벌’을 위한 법이 아닙니다. 의식의 변화를 통해 기업의 안전보건 조치를 강화하고 투자를 늘려 근본적으로 산업재해를 예방하기 위한 법률입니다.

이번 개정안이 자칫 경영책임자의 징벌을 완화하는 방향이 흘러가게 된다면 중대재해 처벌법의 의미가 퇴색될 우려가 큼니다. 처벌이 만능이라는 이야기가 아닙니다. 아직도 현장에서 한 달에 50명의 사람이 산업재해로 사라져가고 있습니다. 지금은 중대재해처벌법을 정착시켜 책임 의식 있는 생명존중 사회를 만들어야 할 때입니다.

이번 토론회가 노동자의 생명안전과 기업의 안전경영을 돕는 중대재해처벌법의 안착을 위한 논의의 장이 되기 바랍니다. 저 역시도 국회에서 입법적·제도적 뒷받침에 힘쓰겠습니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일  
국회의원 이탄회

## ◆ 인사말

장혜영 || 정의당 국회의원

국회 기획재정위원회 소속 정의당 장혜영 의원입니다.

중대재해법 시행령 개정안의 입법 예고를 앞두고, 법 취지와 다른 시행령이 만들어질 수 있다는 우려가 계속 이어지고 있습니다.



그도 그럴 것이, 고용노동부가 시행령을 입안하지도 않았는데, 경총은 사실상 시행령 개정을 통해 법 취지를 무력화하려는 건의서를, 기획재정부는 자체 연구용역 결과를 부랴부랴 전달하는 일까지 벌이고 있기 때문입니다.

시행령 개정안이 입안되면 그 이후에 관계기관과 협의하고 입법 예고를 통해 국민의 의견을 받도록 하고 있음에도, 어떻게든 최초 입안 단계에서 중대재해법의 취지를 형해화하려는 내용을 담고자 하는 경영계와 기재부의 노력이 참으로 눈물겹습니다.

이들이 제시하는 여러 의견 중에서도 공통된 요구 중 하나는 바로 경영책임자의 안전의무를 형해화하는 데에 있습니다. 법에서 이미 경영책임자를 ‘대표이사 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이라고 규정하고 있음에도, 경총은 건의서를 통해 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 별도로 두면 경영책임자의 의무를 면제하자는 규정을 제시했습니다.

기획재정부의 연구용역에도, 비슷한 취지로 아예 중대재해법을 개정해야 한다는 의견이 담겨있습니다. 연구용역 내용 중에는 ‘경영책임자에 대한 엄중한 형사제재규정이 처벌의 실효성을 기대하기 어려워지는 딜레마적 결과를 초래할 수 있다’라고 으름장까지 놓고 있습니다.

경제법을 위반해도 기업인이 형벌에 처하지 않도록 하자며 범부처 ‘경제 형벌 규정 개선 TF’를 만드는 윤석열 정부답습니다. 이러니 노동부가 수차례 해명자료를 내서 “내용이 확정된 바 없다”라고 항변해도 시행령을 통한 개악이 이뤄질 수 있다는 우려가 계속되는 게 아니겠습니까.

오늘 토론회가 이러한 우려를 불식시키고, 고용노동부가 시행령 입안에 있어 범의 제정 취지를 충분히 담아 중대 재해를 근절시킬 수 있도록 하는 단초가 될 수 있기를 기대합니다. 토론회를 함께 주최해 주신 중대재해없는세상만들기 운동본부와 많은 의원님들 그리고 무엇보다 민주노총에 특별한 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일

국회의원 장혜영

## ◆ 인사말

전 용 기 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 더불어민주당 비례대표 국회의원 전용기입니다.

「중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향 토론회」 개최를 축하합니다. 본 토론회를 주관해 주신 민주노총 관계자분들, 발제와 토론을 맡아주신 여러분께 진심으로 감사합니다.



누군가 죽어야만 관심을 갖는 사회는 노동자의 죽음과 결별하지 못합니다. 누군가 일하다가 죽어야 특별근로감독을 나가고, 수사당국이 움직이는 사회, 특별근로감독으로 밝혀진 작업장의 안전불감증 실태, 그리고 이어진 벌금과 과태료는 기업의 한해 매출액에 비하면 새 발의 피에 불과한 현실. 이런 현실 속에 다른 노동자가 죽었다는 뉴스를 보며 “그럼 그렇지. 여전하군” 이라 느낄 수밖에 없는 서글픈 현실.

이런 사회를 바꿔보고자 중대재해처벌법이 제정되었습니다. 누군가의 죽음 이전에 안전에 관심을 갖고, 사측이 적극적으로 예방 중심의 안전보건체계를 구축하여 산재공화국이라는 불명예만큼은 벗어나자는 취지였습니다.

윤석열 정부에게 이 취지는 그렇게 인정하기 힘든 것이었나 봅니다. 후보 시절 법 개정 시사는 당선 이후 일사천리로 이어졌고, 결국 고용노동부는 지난 7월 시행령 개정을 부처의 업무 추진계획으로 발표했습니다. 법이 시행된 지 약 반년 만에 시행령 개정이 공식화된 셈입니다.

모든 제도는 사안의 경중에 따라 고칠 수 있습니다. 그러나 재계의 의견만 경청하고, 사회적 환경을 무시하고 일방적 행정행위를 한다면 개혁이라고 포장된 개악에 단호히 맞서야 합니다.

오늘 토론회에서 시행령 개정을 위한 방향이 논의되고, 창의적인 제안이 많이 이루어지기를 기대합니다. 전문가 여러분들이 제시해 주신 고견을 경청하겠습니다.

다시 한번 이번 세미나 개최를 위해 애써 주신 분들께 깊은 감사 말씀을 드리며, 함께 해주신 모든 분들의 건강과 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2022년 9월 21일

국회의원 전용기



## [발제 ①]

# “중대재해 처벌 등에 관한 법률” 시행령 개정안에 대한 검토

최정학 | 중대재해전문가넷/한국방송통신대학교 교수

### 1. 머리말

2021년 1월 8일 제정되고 올해 1월 27일부터 시행된 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해법’으로 약칭)’의 시행령에 대한 개정안이 마련되고 있다고 한다. 고용노동부는 개정의 이유로 현재의 시행령이 규정한 경영책임자 등의 ‘안전보건 확보의무’가 분명하지 않은 표현을 담고 있어 죄형법정주의에 따른 명확성의 원칙에 위배될 가능성이 있으므로 이를 보다 분명하게 하여 법적 안정성을 도모하고 법의 실효성을 확보한다는 점을 들고 있다. 그러나 아래에서 보듯이 개정안의 핵심은 ‘안전보건 관계법령’의 범위를 10개의 법률로 한정하는 것이고, 나머지 내용은 문구를 조정하고 산업안전보건법에 따른 의무의 이행을 중대재해법의 그것으로 본다는 일종의 의무면제 규정의 확대에 지나지 않는다. 그리고 이같은 개정안의 상당부분은 이전부터 한국경영자총협회(이하 ‘경총’으로 약칭)가 요구해 오던 것을 수용한 것이기도 하다.

노동부의 말대로 시행령의 규정에 다소 불명확하고 포괄적인 표현들이 있어 이를 수정할 필요가 있다 하더라도 안전보건 관계법령을 지나치게 좁은 범위로 제한하는 것은 중대재해법의 적용범위 전체를 크게 줄이는 것으로서 경총과 같은 기업계의 주장을 일방적으로 반영한 것은 아닌가 하는 의심이 들게 한다. 정부는 이미 지난 7월 기업에 대한 지나친 규제를 완화한다는 명분으로 ‘기업 규제제도 개선 TF’를 설치하였고 그 대상 법령의 하나로 중대재해법을 특정하였으며, 그 결과 8월 말에는 기획재정부가 경영책임자 등의 범위를 확대하고 정부가 지정한 인증기관의 승인을 받은 때에는 안전보건 관리체계를 갖춘 것으로 간주하는 규정을 포함한 시행령의 개정안을 노동부에 권고하기도 하였다.

본래 시행령이란 모법이 된 법률의 효과적인 집행을 위하여 필요한 내용을 모법의 위임을 받아 그 한계 내에서 규정하는 행정부의 명령이다. 따라서 그 대상은 법률이 명시적으

로 위임한 것에 한정되고 내용 또한 위임의 범위를 벗어나서는 안된다(이른바 ‘위임명령’). 예외적으로 법률의 집행에 필요한 기술적인 내용을 시행령에 담을 수는 있지만(‘집행명령’) 이것은 그야말로 행정적 또는 절차적인 것일 뿐 모법이 위임하지 않은 사항까지 규정할 수 있다는 의미는 아니다.<sup>1)</sup> 우리 헌법 제75조는 이를 “대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항과 법률을 집행하기 위하여 필요한 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있다”고 표현하고 있다.

중대재해법은 우리 사회의 처참한 산업재해와 시민재해의 현실을 조금이라도 개선하기 위하여 경영책임자 등에게 안전보건확보의무라는 새로운 내용의 안전관련 의무를 부과하고 이를 지키지 않아 노동자의 사망과 같은 중대재해가 발생할 때에는 경영책임자 등을 엄중하게 처벌한다는, 그야말로 특단의 조치를 담은 법이다. 혹자는 이것이 과잉금지 원칙이나 형법의 보충성 원칙에 반하는 지나친 처벌법이라고 비판하지만, 오죽하면 이렇게 경영책임자에 대한 직접 처벌을 규정하는 법률이 10만 국민의 입법청원을 통해 탄생하였을까 하는 점 그리고 지금도 국민의 77%가 여전히 이를 지지하고 있다는 조사결과 등을 생각해 보면 이 법의 입법취지는 처음부터 사회적 정당성을 확보하고 있었다고 볼 수 있다.

그렇다면 정부로서는 이같은 입법취지를 잘 실현하기 위한 시행령을 마련하고 집행하여야 할 것이다. 그런데 위에서 본 것처럼 현재의 시행령, 나아가 입법이 예고되어 있는 시행령의 개정안은 어떻게 하면 경영책임자의 의무를 조금이라도 완화할 수 있을까 하는 데에 초점을 맞추고 있는 것 같다. 다시 말해 모법인 중대재해법의 취지에 정면으로 반하는 방향을 목표로 하고 있는 것이다.

이 글은 이런 관점에서 고용노동부에 의해 제안된 중대재해법 시행령 개정안과 그 이전에 경총에 의해 주장된 시행령 개정안에 대한 요구사항들 가운데 주요한 부분을 비판적으로 검토하려 한다. 다만 개정안의 가장 중요한 내용 중 하나인 ‘안전보건 관계법령’의 범위에 대해서는 이 토론회의 여러 다른 발표에서 다루고 있으므로 간단히만 언급하기로 하고 여기에서는 경영책임자 등의 정의 규정과 도급, 용역, 위탁 등 관계에서(원청의) 안전보건 확보의무에 대한 규정 등을 주로 살펴볼 것이다.

## II. 고용노동부의 개정안에 대한 검토

### 1. ‘안전·보건 관계법령’의 구체화

---

1) 보다 자세한 설명은 한수웅, 헌법학(제4판), 법문사(2014), 1215쪽

## 1) ‘안전·보건 관계법령’ 에 대한 시행령의 제정 과정

노동부의 입법예고안 가운데 가장 중요한 내용 중의 하나는 법 제4조 제1항 제4호(제9조 제1항 제4호의 경우도 같다)의 ‘안전·보건관계 법령(이하 ‘관계법령’으로 약칭)’을 10가지로 한정하는 것이다.

관계법령의 범위는 시행령 제정 당시부터 문제가 된 것이었다. 우선 이 법령들을 시행령에 규정해야 하는가 혹은 할 수 있는가가 문제된다. 법 제4조 제2항은 ‘제1항제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다’고 하고 있는데, ‘제4호의 조치에 관한 구체적인 사항’에 관계법령의 범위가 포함되는지가 불분명하기 때문이다.

어떻게 보면 안전이나 보건에 관한 법령은 대단히 많고 이 가운데 어떤 것들이 중대재해법에 따른 의무대상이 되는지를 명확하게 한다는 점에서 관계법령을 시행령에 규정하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 그러나 이 경우에도 이를 제한적으로 열거할 것인가 아니면 단지 예시적으로 나열할 것인가 하는 점이 다시 문제로 된다.

여러 논의를 거쳤지만 노동부는 결국 관계법령의 예시적 나열을 선택한 것으로 기억한다. 이 경우 관계법령의 범위가 특정되지 않는다는 지적이 있을 수 있지만, 노동부의 생각은 여러 안전보건법들이 서로 비슷하거나 중복되는 의무를 두고 있는 경우가 많으므로 결국 실질적으로는 산업안전보건법과 같은 몇 개의 기본법으로 대상이 좁아지지 않겠는가 하는 것이었다고 생각된다.

그런데 시행령 초안에 대한 법제처의 심사과정에서 다소 뜻밖의 의견이 제시되었다. 관계법령의 범위는 법률에 의한 위임사항이 아니므로 시행령의 규정에서 삭제되어야 한다는 것이었다. 어차피 위와 같이 관계법령을 특정할 생각이 없었던 노동부는 이를 수용하여 현재와 같이 ‘“안전·보건 관계 법령”이란 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는 데 관련되는 법령을 말한다’는 대단히 포괄적인 규정만을 두었다. 그러나 위에서 본 것과 같이 실제로는 몇 개의 법률로 한정되지 않겠는가 하는 판단은 여전히 있었고, 이것은 추후 고시나 기타 법의 적용과정에서 구체화될 수 있을 것으로 생각하였다.

그러던 것이 이제 입법예고안에서 다시 이를 구체적인 10개의 법률로 한정하기로 한 것이다. 다만 이번에는 예시적 나열이 아닌 제한적 열거의 형태를 띠고 있다. 즉 관계법령은 이 10개의 법률만 해당할 뿐 나머지는 여기에서 제외된다는 것이다. 이것은 어떻게든

중대재해법에 의한 의무대상 법률의 범위를 좁히려고 하는 경총의 건의를 대체로 수용한 것이라고 볼 수 있다.

## 2) 비판

그러나 이렇게 되면 당장 안전과 보건에 관련된 다른 법령들은 중대재해법에 따른 의무의 범위에서 벗어나게 되는 문제가 생긴다. 경총 스스로가 인정하고 있듯이 ‘일반적으로 사업장에서 관리하고 있는 안전·보건 관련 법률만 좁게 보더라도 30개’가 넘는데, 여기에는 대표적으로 화학물질관리법, 전기안전관계법, 가스안전관계법, 건설안전관계법 등이 포함된다.<sup>2)</sup> 노동부의 생각대로 이 법률들에서 규정한 의무가 산업안전보건법에 의해 모두 포괄될 수 있는지는 의문이다. 또 산업 분야나 개별 사업장에 따라 특수한 안전보건 관계 법령의 적용을 받는 경우도 있을 것이다.

또 한가지 중요한 문제는 관계법령에 근로기준법이 포함되는가 하는 점이다. 경총의 건의서도 이를 특별히 우려하고 있는데, 그 이유는 근로기준법 제50조 이하가 ‘근로시간과 휴식’에 대한 규정이고 제76조의2와 제76조의3은 직장 내 괴롭힘에 대한 금지를 정하고 있기 때문이다. 즉 이러한 규정에 위반하여 중대재해가 발생한 경우, 다시말해 과로에 의한 재해나 직장 내 갑질에 의한 재해의 경우도 중대재해법에 의한 처벌대상이 될 수 있느냐 하는 문제가 여기에 달려있다.

노동시간이나 직장 내 괴롭힘<sup>3)</sup>이 노동자의 건강, 즉 안전보건과 아무 관련이 없다고 할 수는 없을 것이다. 실제로 우리 사회에서 과로사와 연관이 있는 뇌심혈관질환 관련 재해 사망자는 연평균 500여건, 그리고 직장 내 괴롭힘에 의한 사망도 드물지 않게 일어나고 있다. 그렇다면 사업장에 안전보건관리체계를 마련하여 노동자의 건강과 안전을 제도적으로 보호하려 하는 중대재해법에 왜 이러한 규정들이 그 대상으로 포함되지 않는지 그 이유를 납득하기 어렵다. 근로기준법은 다만 근로의 조건을 정한 법률이고 노동자의 안전보건과는 관련성이 낮기 때문인가? 그러나 이것은 지나치게 형식적인 분류이다. 실질적으로 노동자의 건강 및 안전과 관련이 있다면 그 명칭이나 본래의 목적에 관계없이 ‘안전·보건 관계법령’으로 보아야 할 것이다. 이것이 중대재해법 제정 당시에 국민 10만의 입법 청원안을 비롯한 여러 제정법률안들이 위의 근로기준법 조항들을 경영책임자 등의 의무대상 법률에 명시적으로 포함시킨 까닭이다.

2) 경총, 「중대재해처벌법」 시행령 개정에 대한 경영계 건의서, 2022. 5. 27쪽

3) 근로기준법 제76조의2에 의하면 직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’라고 한다.

## 2. 기타 사항

### 1) ‘필요한’ 등 문구의 삭제

‘안전·보건 관계법령’의 구체화 이외에 다른 노동부의 개정 검토사항은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 ‘필요한’, ‘충실한’과 같이 다소 불명확해 보이는 문구를 삭제하겠다는 것이고, 다른 하나는 산업안전보건법과 중복되는 일부 의무에 대해서 중대재해법의 의무이행을 산안법의 그것으로 대체할 수 있도록 하는 규정들을 삽입하겠다는 것이다.

우선 포괄적인 표현의 삭제에 대해서는, 특히 이 시행령이 범죄 구성요건의 일부를 이루고 있음을 감안할 때, 별 문제가 없어 보인다. 그러나 이에 관해서도, 이미 여러 곳에서 지적하였듯이,<sup>4)</sup> 경영자가 갖는 안전의무의 ‘일반성’이 고려될 필요가 있다.

요컨대 안전의무는 시대와 기술의 변화에 따라 계속해서 달라질 수 있는 것으로 그 자체가 대단히 일반적인 성격을 띠고 있을 뿐만 아니라 경영자의 안전의무는 안전관리체계를 구축하는 것과 같은 구조적·배경적인 것이므로 더욱 추상적인 내용을 가질 수 밖에 없는 것이다. 영국과 같이 노동안전 행정이 잘 발달되어 있는 나라에서도 고용주의 안전의무를 매우 일반적으로 규정하고 있다는 사실은 이러한 점을 잘 보여준다.<sup>5)</sup>

4) 최정학, 중대재해처벌법 - 기업경영자 처벌의 논리, 노동법연구 51, 서울대학교 노동법연구회, 2021, 14-16쪽

5) 영국 산업안전보건법 제2조

자신의 직원에 대한 고용주의 일반적 책임

(1) 합리적으로 실행가능한 범위에서 근로 중인 자신의 모든 직원들의 건강, 안전 및 복지를 확보하는 것이 모든 고용주의 의무이다.

(2) 전항에서 규정한 고용주의 의무의 일반적 책임에 해당하는 사항들은 다음과 같다.

(a) 합리적으로 실행가능한 범위에서 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 근로를 위한 설비 및 시스템의 공급 및 유지

(b) 합리적으로 실행가능한 범위에서 물품 및 물질의 사용, 취급, 보관 및 운송과 관련하여 안전 및 건강에 대한 위험이 없도록 하는 모든 조치

(c) 합리적으로 실행가능한 범위에서 자신의 직원들의 근로 중의 안전 및 보건을 확보하기 위하여 필요한 정보, 교육, 훈련 및 감독의 제공

(d) 합리적으로 실행가능한 범위에서 고용주가 통제하는 여하한 근로 장소에 대해 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 상태의 유지 및 그 장소에 대하여 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 출입 수단의 제공 및 유지

(e) 합리적으로 실행가능한 범위에서 자신의 직원들을 위해 안전하고 건강에 대한 위험이 없으며 충분한 복지시설 및 안전 조치가 갖추어져 있는 근로 환경의 제공 및 유지

(3) 별도의 규정이 없는 한, 모든 고용주는 자신의 직원들의 근로 중의 안전 및 보건에 관한 자신의 일반적 정책 및 그러한 정책을 수행하는 현행 조직과 체제에 대해 서면으로 작성하고 이를 시의적절하게 수시로 수정하여야 한다. 또한, 그러한 서면과 수정사항에 대하여 자신의 모든 직원들에게 통지할 책임이 있다. (이하 생략)

우리의 경우에도 경영자의 의무를 규정하는 데에 위와 같은 다소 막연한 의미의 부사를 사용한 까닭이 여기에 있다. 예컨대 경영자는 재해예방을 위해 ‘필요한’ 예산을 편성해야 한다(시행령 제4조 제4호). 이 때 필요한 예산이 얼마인지는 특정하여 말하기 어려운 데, 어찌보면 이것은 당연한 일이다. 각 산업에 따라 또 사업이나 사업장의 특성에 따라 그 정도가 달라질 수 있기 때문이다.

중대재해법이 범죄와 형벌을 규정한 형사법률임은 분명하다. 따라서 그 구성요건이 누구나 알 수 있도록 명확해야 한다는 것도 틀림이 없다. 하지만 명확성의 원칙은 언어를 통한 표현이라는 한계를 가질 뿐만 아니라 나아가 개별 법률의 성격을 고려하여 그 강도가 달리 적용될 수 있는 것이다. 일반 형사범죄가 아닌 경영자의 ‘구조적 안전의무’를 규정하는 중대재해법에 대해서는, 이를 판단함에 있어서 그 독특한 내용이 충분히 고려되어야 한다.

## 2) 산업안전보건법과의 정합성 조정

이 밖에 노동부는 시행령 제4조 제1호의 ‘안전·보건 목표와 경영방침의 설정’, 같은 조 제9호 가목의 ‘수급인에 대한 산업재해 예방 능력 및 기술에 대한 평가’를 각각 산안법 제14조와 제61조에 따른 관련 의무를 이행한 경우 이에 포함된 것으로 볼 수 있도록 하겠다고 한다.

중대재해법과 산안법의 의무는 상당 부분 중복되어 있고, 또 어떤 의미에서 중대재해법은 산안법의 의무를 전제로 하고 있다고도 볼 수 있다. 경영자에게 구축이행의 의무가 있는 ‘안전보건관리체계’의 대부분이 산안법에 규정되어 있을 뿐만 아니라, 위에서 본 것처럼 ‘안전보건 관계법령’의 가장 대표적인 기본법이 산안법이기 때문이다. 아마도 이런 탓으로 시행령은 이미 ‘위험성 평가’와 ‘종사자 의견청취’와 같은 중요한 사항에 대하여 산안법을 통한 대체 이행이 가능하도록 하고 있었다(제4조 제3호, 제7호). 이것이 이제 제1호와 제9호 가목의 경우에도 해당되도록 확대되는 것이다.

중대재해법에 규정된 경영자의 의무가 산안법의 그것과 아주 별개의 것일 수는 없다. 당연히 산안법의 의무를 포함하는 것이어야 하고, 위에서도 본 것처럼 경영자 의무의 구조적 성격을 감안하면, 이를 (현장의 노동자와 안전관리자 등에게) 잘 지킬 수 있도록 하는 체계적·배경적인 것이어야 한다. 그러나 동시에 바로 이런 이유로 중대재해법과 산안법의 의무가 완전히 같은 것도 아니라고 보아야 한다. 산안법이 노동 현장의 구체적인 안전보건 의무를 특정하여 규정하는 것이라면, 중대재해법은 이러한 의무가 잘 지켜지도록 하는

절차와 시스템, 즉 안전보건관리체계를 만들고 운용하는 것을 핵심 내용으로 한다. 또, 역시 위에서 본대로, 중대재해법의 대상 법률인 ‘안전보건 관계법령’에는 산안법 뿐만 아니라 안전보건과 관련된 다른 법령들도 포함될 수 있으므로, 중대재해법의 의무는 그만큼 넓어진다고도 할 수 있다.

따라서 중대재해법과 산안법을 서로 대체가능하도록 하는 규정은 될 수 있으면 적을수록 좋을 것이다. 원칙적으로 중대재해법은 산안법과는 별개로 경영자의 독자적인 안전의무를 마련하기 위한 것이기 때문이다. 이런 의미에서 사실 현재의 시행령도 본질적으로 산안법을 넘어서는 경영자의 고유한 의무를 만들어내지 못했다는 아쉬움이 있다.<sup>6)</sup>

### III. 경총의 개정요구안에 대한 검토

#### ‘경영책임자 등’에 관한 정의

##### 1) 경총의 주장

중대재해법 제2조 제9호는 ‘경영책임자 등’을 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”이나 “중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장” 가운데 어느 하나에 해당하는 사람이라고 정의하고 있다.

문제는 전자, 즉 제9호 가목의 규정이다. 경총은 이 정의 가운데 ‘이에 준하여’라는 표현이 명확하지 않아 누구를 가리키는 것인지 알기 어려우므로 시행령으로 이를 구체화해야 하고, 나아가 법문은 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’과 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이 공동으로 의무를 부담하는 것이 아니라 그 중 한 사람이 의무를 지는 것을 뜻하므로 - 양자가 ‘또는’으로 연결되어 있기 때문이다 - 후자가 책임을 지는 경우에는 전자에 대한 면책규정을 두어야 한다고 주장한다.<sup>7)</sup>

##### 2) 비판

6) 이 점에 대해서는 최정학, 위의 글, 17-18쪽을 참조

7) 경총, 위 건의서, 10-14쪽

이러한 주장에 대해서는 우선 이것이 법률의 위임사항에 해당하는지가 문제된다. 제2조 제9호 가목은 경영책임자 등에 대한 정의를 규정하고 있을 뿐, 이를 시행령 등으로 다시 구체화하라는 어떤 위임도 하고 있지 않다. 경총은 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’ 이 모호하고 포괄적이어서 정확하게 누구를 말하는지 알 수 없다는 취지로 주장한다. 그러나 ‘~에 준한다’ 는 표현은 법률에서 흔히 사용되는 것이고, 가목의 전단부는 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’ 이 경영책임자임을 명확히 규정하고 있으므로 이에 준한다는 것은 안전보건업무를 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이라고 이해할 수 있다. 고용노동부도 이를 ‘사업 또는 사업장 전반의 안전 및 보건에 관한 조직·인력·예산 등에 관하여 대표이사 등 경영책임자에 준하여 총괄하는 권한과 책임을 가지는 등 최종 결정권을 가진 사람’ 이라고 보고 있다.<sup>8)</sup> 이러한 해석이 불명확한 개념을 과도하게 자의적으로 이해한 것이며 따라서 시행령을 통한 별도의 구체화가 필요하다고 보기는 어렵다.

나아가 노동부는 ‘안전보건업무를 전담하는 최고책임자라 하더라도 사업 경영대표자 등으로부터 사업 또는 사업장 전반의 안전보건에 관한 조직, 인력, 예산에 관한 총괄 관리 및 최종 의사결정권을 위임받은 경우로 평가될 수 있는 경우가 아니라면 “이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람” 으로 볼 수 없’ 으며, 따라서 이러한 사람이 선임되어 있다는 사실 만으로 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람의 의무가 면제된다고는 볼 수 없다고 밝히고 있다. 즉 ‘중대재해법은 원칙적으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자 즉 경영을 대표하는 자의 안전 및 보건에 관한 의무와 역할을 규정한 것’ 이고, 다만 이러한 사람 외에 ‘안전 및 보건에 관한 업무를 담당하면서 그에 관한 최종적인 의사결정권을 행사할 수 있는 사람이 있다면, 그 역시 경영책임자 등에 해당할 수 있’ 다는 것이다.<sup>9)</sup>

다시말해 중대재해법이 규정하는 안전보건확보의무의 원칙적 주체는 사업의 대표자, 즉 통상 주식회사의 경우에는 대표이사를 의미하는 것이고, 예외적으로 안전보건업무에 대한 ‘(형식적이 아닌) 실질적인 위임’ 이 있는 경우에 그 의무와 책임의 주체가 확장될 수 있다고 보아야 한다.

또 이러한 경우라 하더라도 대표이사의 책임이 곧바로 안전보건업무 담당자에게 이전되는 것은 아니라고 보아야 한다. 노동부의 지적대로 ‘경영책임자에 해당하는 사람이 여러 명 있는 경우에는 개별 사안마다 안전 및 보건확보의무 불이행에 관한 최종적 의사결정

8) 고용노동부, 중대재해처벌법(중대산업재해) 해설서, 2021, 22쪽

9) 위 해설서, 22-23쪽

권의 행사나 그 결정에 관여한 정도를 구체적으로 고려하여 형사책임이 부과되어야<sup>10)</sup> 하기 때문이다. 달리 말하면 실질적 안전보건업무 담당자는 원칙적으로 사업 대표자에게 부과된 의무와 책임이 확장되는 주체이고, 이러한 사람이 있다고 하여 대표이사가 지는 의무의 이전이 언제나 일어나는 것은 아니라는 것이다.

경총의 주장은 이같은 경영책임자에 관한 제한해석을 의식하여 안전보건업무 담당자, 이른바 CSO의 범위를 넓히려 하는 시도로 보인다. 그래서 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’을 “법인의 정관, 이사회 의결 등을 통해 사업 또는 사업장의 안전보건에 관한 조직, 인력, 예산 등을 총괄 관리하도록 권한과 책임을 위임받은 사람”으로 시행령에 명시하자고 한다. 이것은 우선 위에서 본대로 모법에서 위임되지도 않은 사항을 시행령에 규정하는 것으로 불필요할 뿐만 아니라, 그 내용이 실제로 노동부의 해석과 같고 다만 ‘법인의 정관, 이사회 의결 등을 통해’라는 안전보건업무 담당자의 선임 방법을 강조한 것으로 보아 실질적 위임 뿐만 아니라 형식적 위임의 경우까지도 포함하려 하는 불순한 의도가 담긴 것으로 생각된다. 그러나 이러한 시도는 형식상의 직위나 명칭에 관계없이 ‘실질적으로’ 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람, 즉 안전보건확보의무 이행에 관해 최종적인 의사결정권을 가진 사람에게 의무와 책임이 있다고 보는 중대재해법의 취지에 크게 어긋나는 것이다.

나아가 경총은 시행령에 ‘이에 준하는 자’가 선임되어 있는 경우 사업대표는 법령상 의무이행의 책임을 면한다는 규정도 두어야 한다고 주장한다. 다시말해 복수의 경영책임자가 있을 때 사업의 대표자는 안전보건업무를 특정한 사람에게 위임함으로써 중대재해법에 따른 의무와 책임을 면할 수 있도록 하자는 것이다. 이것은 법률의 제정 당시부터 경영계가 줄곧 주장해 온 것이며 바로 이러한 반발로 인해 경영책임자의 정의 규정에 ‘이에 준하여 ~ 사람’이 삽입되었던 것이기도 하다.

그러나 이미 위에서 본 것처럼, 이러한 주장은 사업대표가 원칙적으로 의무와 책임의 주체이며 ‘이에 준하는 자’는 다만 이러한 의무주체의 확장사유에 지나지 않는다는 점을 제대로 이해하지 못한 것이다. 이와 관련해서 정의 규정에 포함되어 있는 ‘또는’의 의미가 문제되는데, 이 역시 법령에서 관행적으로 쓰이는 연결어로서 일반적으로 앞뒤의 어구를 모두 포함하는 의미를 갖는 것이다. 예컨대 형법 제333조는 “폭행 또는 협박으로 타인의 재물을 강취하거나 기타 재산상의 이익을 취득하거나 제삼자로 하여금 이를 취득하게 한 자”를 강도죄로 처벌한다. 이 때 행위의 수단은 ‘폭행 또는 협박’인데 이것이 반드시 폭행이나 협박 둘 가운데 하나만 있어야 함을 의미하지는 않는다. 둘 가운데 하나

---

10) 위 해설서, 23쪽

가 있을 수도 있고 둘 다 있을 수도 있는 것이다.

경영책임자 등의 정의규정에서도 마찬가지이다. 사업의 대표자와 안전보건업무 담당자가 함께 존재한다면 이들 모두 경영책임자에 해당하고 따라서 중대재해법의 의무주체가 된다. 다만 실제로 발생한 중대재해에 대한 형사책임은 구체적인 사정에 따라 이들 중 한 사람 혹은 두 사람 모두에게 발생할 수 있는 것이다. 이 점을 지적한 노동부의 입장은 타당한 것이다. 사업대표를 다만 안전보건업무 담당자의 선임만으로 중대재해법의 의무를 면하게 하자는 경총의 주장은 아마도 어떻게든 대표이사의 책임범위를 제한해 보려는 시도로 생각된다. 그러나 이것은 법의 취지를 벗어난 것으로 수용될 수 없다.

## 2. 도급, 용역, 위탁 관계에서의 안전 및 보건확보 의무 (법 제5조)

### 1) 도급, 용역, 위탁 등의 의미

경총은 법률 제5조에 규정된 ‘도급, 용역, 위탁 관계’가 불명확하다고 주장한다. 도급, 용역, 위탁에 대한 별도의 정의규정이 없고 시행령도 마련되지 않아 원청의 경영책임자가 책임져야 할 도급 등의 범위가 어디까지인지 명확하지 않다는 것이다.<sup>11)</sup> 하지만 일반적으로 도급이란 ‘당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정’ 하는 것을 말한다(민법 제664조). 나아가 산업안전보건법은 특별히 도급을 ‘명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약’ (산업안전보건법 제2조 제6호)이라고 정의해 놓고 있다. 또 용역은 ‘생산과 소비에 필요한 노무를 제공하는 일’ 이다며, 위탁은 ‘남에게 법률행위나 사실행위의 수행을 맡기는 일’ 이다.<sup>12)</sup> 이러한 개념들이 특별히 불명확하여 구체적으로 무엇을 가리키는지 알 수 없는 정도라고는 보이지 않는다.

경총의 주장은 위 개념들의 범위가 너무 넓어 도급인과 같은 원청의 책임범위가 지나치게 확장된다는 데에 있는 것 같다. 따라서 도급, 용역, 위탁 등에서 발주와 임대는 제외해야 한다고도 말한다. 그러나 계약의 형식 혹은 명목과 관계없이 하청업자에게 일, 특히 위험한 일을 맡긴 경우에 원청 사업주와 경영책임자가 안전보건에 대한 의무와 책임을 져야 한다는 것이 중대재해법의 본래 취지이다. 잘 알려져 있다시피 현실에서 하청업체에는 이를 감당할 능력이나 여건이 충분하지 않을 뿐만 아니라 원하청관계를 이용하여 대기업과 같은 원청이 안전비용과 재해에 대한 책임을 하청업체에 일방적으로 떠넘기는 경

11) 경총, 위 건의서, 31쪽

12) 이 풀이는 각각 동아 새국어사전, 동아출판사, 1989에서 따왔다.

우가 비일비재했기 때문이다. 특히 건설업이나 조선업에서와 같이 하청과 재하청이 몇 단계를 거쳐 작용하는 복잡한 구조는 이러한 산업에서 재해가 빈발하는 주요 원인으로 지목되기도 하였다.

그러므로 이런 상황에서 원청의 책임을 명확히 한 것이 중대재해법 제5조의 의미이다. 본문에서 ‘도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우’ 라고 계약의 종류를 열거한 것은 단지 예시적 의미로서 그 명칭에 관계없이 제3자에게 일을 맡겼을 때에는 원청의 사업주나 경영책임자 등에게 법 제4조의 의무가 발생한다고 보아야 한다. 여기에서 특별히 발주와 임대 제외된다고 해야 할 이유는 없다. 오히려 건설현장에서는 실제로는 업무도급이 이뤄지고 있으면서도 ‘건설장비 임대’ 라는 명칭을, 제조업, 서비스업 등에서는 ‘발주’ 라는 명칭을 사용하는 경우가 많은데, 이것은 다분히 의도적인 것으로 ‘업무에 관하여 전혀 관여하지 않는 외관’ 을 취함으로써 산업안전보건법을 비롯한 여러 가지 법적 규제를 피하고자 하는 것으로 볼 수 있다고 한다.<sup>13)</sup>

## 2) 실질적인 지배·운영·관리 책임

그런데 이렇게 계약의 종류나 명칭에 관계없이 모든 경우에 원청에 안전의무와 책임을 부담지우는 것이 다소 과도하다는 주장이 있을 수 있다. 예컨대 특별히 전문적인 기술이나 능력을 필요로 하는 작업을 도급주었다거나 특정한 공사의 일부분만이 도급된 경우, 또 오히려 수급인이 도급인보다 더 규모가 큰 업체이거나 안전보건과 관련해서도 더 우수한 자원과 능력을 보유한 경우 등을 상정해 볼 수 있다.

이러한 상황을 고려하여 중대재해법 제5조는 “사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정” 하여 원청에 안전보건 의무가 부과되도록 제한하고 있다. 여기에서 ‘실질적으로 지배·운영·관리하는’ 것이 무엇을 의미하는가 하는 점이 문제될 수 있다. 경총은 이 역시 불명확하고 포괄적인 표현이어서 자의적인 해석이 가능하다고 주장한다. 따라서 ‘사업주나 법인 또는 기관이 시설, 장비, 장소를 소유하고 있으면서, 유해·위험요인을 인지하고 파악하여 제거할 수 있는 등의 사실상의 지배력을 가지고 있는 경우’ 로 이를 다시 구체화하는 조항을 시행령에 신설하자고 한다.

그런데 노동부는 ‘실질적 지배·운영·관리’ 의 의미에 대해서 ‘해당 시설이나 장비

---

13) 중대재해 예방과 안전권 실현을 위한 학자·전문가 네트워크, “중대재해 처벌 등에 관한 법률”의 엄정한 집행과 시행령 개정 등에 대한 의견서, 2022. 7. 7, 23쪽

그리고 장소에 대한 소유권, 임차권, 그 밖에 사실상의 지배력을 가지고 있어 위험에 대한 제어 능력이 있는 경우' 라고 해설하고 있다.<sup>14)</sup> 이러한 설명은 위 경총의 주장과 원청의 시설·장비·장소에 대한 소유 여부만 차이가 난다. 경총은 실질적인 지배 등을 시설 등에 대한 소유권이 있는 경우로 한정함으로써 역시 원청의 책임범위를 좁히려 하고 있는 것이다. 그런데 시설·장비·장소에 대한 소유권이 없는 때에도 그에 대한 사실상의 지배력이 있는 경우는 얼마든지 있을 수 있다. 그 대표적인 예가 노동부가 지적한대로 임차권이 있는 때이다. 경총의 주장은 원청의 의무를 인정하기 위해서는 시설 등에 대한 소유를 전제로 한다는, 법문에 없는 부당한 조건을 추가하는 것으로 원청의 책임을 넓게 보려는 중대재해법의 의도에 반하는 것이라고 할 수 있다.

나아가 실질적인 지배자와 운영자, 관리자가 서로 다른 경우가 있을 수 있고 이 때에는 누가 안전보건확보의무를 부담하는지가 불분명하므로 법문의 '지배·운영·관리' 는 시설 등을 지배하면서 동시에 운영, 관리도 하는, 즉 3주체가 동일한 경우로 한정된다는 주장이 있다.<sup>15)</sup> 그러나 이 역시 원청의 의무를 폭넓게 인정하려는 법의 취지를 무시하는 해석이다. 만약 이렇게 새긴다면 시설 등에 대한 지배자와 운영자, 관리자 중 한 주체만이라도 다를 때에는 이들 가운데 아무도 중대재해법의 의무를 부담하지 않는다는 결론에 이르게 된다. 이것이 제5조의 의미에 크게 어긋나는 것임은 말할 나위도 없다. 결국 3주체가 서로 다를 때에는 모두가 안전보건확보의무를 공동으로 부담한다고 보아야 할 것이다. 이것이 원청의 책임범위를 넓혀 하청업체에 종사하는 사람들의 안전보건을 보장하려는 중대재해법의 의도에 일치하는 합리적인 해석이다.

### 3. 경영책임자의 안전보건교육 수강

중대재해법 제8조는 “중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건교육을 이수하” 도록 하고 있고, 이에 따라 시행령 제6조 제1항은 해당 대상자가 20시간의 교육을 받아야 한다고 규정하고 있다.

이에 대해 경총은 수강 대상을 유죄확정 판결을 받은 경영책임자로 한정하자고 주장한다. 법 위반 여부에 대한 확정이 없는 상태에서 중대산업재해의 발생 사실만으로 경영책임자에게 안전보건교육 수강을 강제하는 것은 과잉제재이며 실효성도 없다는 것이 그 이유이다. 달리 말해 법적 책임 여부가 확정되지 않은 상황에서 무조건 교육을 이수토록 하는 것은 국민의 기본권을 과도하게 제한하는 것이며 유죄 확정시에만 형사책임과 교육수강

14) 고용노동부, 위 해설서, 109쪽

15) 정진우, 중대재해처벌법의 안전보건상의 쟁점 고찰 - 도급, 용역, 위탁관계 문제를 중심으로, 한국산업보건학회지 32(2), 2022, 131쪽

을 강제하는 산안법과 비교하여도 지나치게 가혹하고, 또한 경영책임자에게 재해가 발생할 때마다 같은 교육을 반복 수강하게 하는 것도 중대재해 예방에 도움이 되지 않는다고 한다. 나아가 산안법상 안전보건관리책임자의 직무교육이 6시간인 점을 고려할 때 경영책임자에게 20시간 범위의 교육수강을 하도록 하는 것은 지나치다고도 한다.<sup>16)</sup>

그러나 중대재해처벌법의 수강명령은 재해예방을 위해 경영책임자 등이 안전확보의무를 다하도록 하기 위한 일종의 보안처분이다. 만약 이것을 범 위반 여부가 확정된 뒤에야 가능하다고 하면 통상 유죄확정판결까지 적어도 2-3년의 시간이 걸리는 우리 사법현실을 감안할 때 즉각적인 재해 예방조치가 취해질 것을 기대할 수 없게 된다. 다시말해 재해발생과 교육수강 사이에 시간적 간격이 클 때에는 이러한 처분이 의도하는 예방효과가 크게 줄어들게 되는 것이다.

또한 안전보건관리체계의 구축 등 안전·보건에 관한 경영 방안과 중대산업재해의 원인 분석과 재발 방지 방안에 대한 20시간의 교육이 지나치게 많다고도 볼 수 없다. 안전보건경영체제 표준에 관한 시중의 교육시간은 일반적으로 34시간이다. 또 산업안전보건법에 따른 약식명령이 유죄로 확정된 때에도 책임자에게 병과할 수 있는 교육 수강시간은 200시간(1개월)이다. 이와 같은 여타의 경우들을 고려하면 중대재해처벌법에 따른 교육시간(20시간=3일)을 과도한 제재라고 볼 수는 없다.<sup>17)</sup>

#### 4. 중대산업재해 발생사실의 공표

중대재해법 제13조는 고용노동부 장관으로 하여금 ‘중대산업재해에 대하여 사업장의 명칭, 발생 일시와 장소, 재해의 내용 및 원인 등 그 발생사실을 공표할 수 있’도록 하고 있고, 이에 따라 시행령 제12조는 공표의 내용과 절차 등을 정하고 있다. 경총은 공표의 대상이 산업안전보건법에 의한 산업재해의 경우와 중복되므로 동일한 중대재해로 산안법에 따라 공표되는 경우는 중대재해법에 따른 공표대상에서 제외되도록 하는 단서규정을 마련하자고 주장한다.

그런데 산안법에 따른 공표제도는 산업재해로 인한 사망자가 연간 2명 이상 발생한 사업장과 같은 규모의 동종 사업장 평균보다 사망만인율이 높은 사업장, 산업재해 발생 사실을 은폐한 사업장 등에 대해 매년 공표하도록 하는 것으로 지역, 업종명, 규모, 사업장명, 소재지, 중대재해자 수, 근로자 수, 재해율 등의 내용이 그 대상이다. 반면 중대재해법에

16) 경총, 위 건의서, 39-40쪽

17) 전문가 네트워크, 위 의견서, 25쪽

따른 공표는 사업주 및 경영책임자가 안전보건확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 경우 사업장의 명칭, 발생 일시와 장소, 재해를 입은 사람의 수, 재해의 내용과 원인, 해당 사업장에서 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부 등을 공개하도록 하고 있다. 즉 양자의 공개 정보가 다른 것이다. 따라서 설령 산안법에 의한 공표와의 중복을 이유로 중대재해법에 따른 공표를 면해주자는 경총의 주장을 수용한다 하더라도 공표의 내용을 통일할 필요가 있다. 정부의 개정안은 이러한 문제를 해결하기 위하여 산안법에 의한 공표가 중대재해법에 의한 공표의 대상을 포함한 경우에만 제외사유가 되도록 하는 단서 규정을 두고 있다.

오히려 중대재해법 공표제도의 더 큰 문제점은 범죄의 형이 확정되어야 비로소 공개 대상이 된다는 데에 있다. 재판이 오래 걸릴 경우 명단 공개가 수 년이상 지체될 수 있고, 따라서 위의 교육수강의 경우와 마찬가지로 공표제도 자체의 실효성이 크게 떨어지게 되는 것이다. 또 형의 확정이 공표의 조건이므로 형사절차에서 법적 대응능력이 뛰어난 대기업의 경우에는 공개를 최대한 뒤로 미루거나 (중소기업에 비해 상대적으로 더 많은) 무죄판결을 통해 공표 자체를 하지 않게 되는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 기소 시점 혹은 늦어도 중대재해에 대해 구체적인 의무 위반 사실이 드러나는 1심 재판이 끝나면 지체없이 공표가 이루어지도록 그 시기를 앞당길 필요가 있다.<sup>18)</sup>

#### IV. 맺음말

서두에서도 말하였지만, 중대재해법은 오랜 기간의 입법운동을 거치고 국민 10만명이 동의한 입법청원을 통해 그 최초의 법률안이 만들어진, 우리 입법사에 보기 드문 법률이다. 산업재해와 시민재해를 줄이고 안전한 (노동)환경을 만들어야 하는 것은 정부의 당연한 책무이다. 생명과 건강을 보호받을 권리는 헌법이 정한 기본권의 하나라고 할 수도 있고, ILO와 같은 국제노동기구는 이를 노동권의 한 내용으로 명시적으로 포함시키고 있기도 하다. 그렇다면 정부로서는 법률의 취지를 충실히 담은 시행령을 만들고 가능한 적극적으로 이를 집행해야 할 것이다. 경영계가 요구하고 있다고는 하지만 이와는 반대방향으로 시행령의 개정이 이루어지는 것은, 국회와 국민의 의사에 어긋나는 옳지 못한 일이다.

물론 기업들도 할 말이 있을 것이다. 법률과 시행령에 불명확한 점이 있다거나 과잉처벌이라는 항변이 이를 나타낸다. 그러나 법령에 문제점이 있다면 앞으로 집행 과정에서 이를 해석으로 - 또는 정 안된다면 개정으로 - 보완해가면 될 일이다. 중대재해법 자체가

---

18) 참고로 미국 산업안전보건청(OSHA)의 경우에는 산업안전법 위반으로 기소된 모든 사망사고 사례를 공개하고 있다고 한다. 전문가 네트워크, 위 의견서, 28쪽

위헌이라거나 과잉입법이라는 주장에는 동의할 수 없다.

중대재해법이 처벌법이라는 것은 틀림없다. 그러나 이 법이 맹목적으로 기업과 경영자를 벌하기 위한 것은 아니다. 오히려 지금까지 지나치게 관대한 법적 대우를 받아온 경영자들도 이제는 형벌의 대상이 될 수 있다는 경고를 통해 재해를 미리 예방하려는 것이 이 법의 주된 목적이라고 보아야 한다. 특히 한국의 현실에서, 경영책임자들은 안전문제를 포함하여 기업의 모든 의사결정을 좌우하는 절대적인 권한을 갖고 있다. 중대재해법이 과도하고 이에 따라 억울한 처벌이 발생할 수 있다고 불멘 소리를 하기 전에, 한국의 경영자들은 과연 자신의 기업이 안전의무를 다해왔는지 먼저 돌아보아야 한다. 노동자와 시민의 생명과 건강을 진심으로 소중히 여기고 안전관리에 최선을 다하는 기업과 경영자를 중대재해법은 결코 벌하지 않을 것이라고 생각한다.

## [발제 ②]

# 중대재해 사례 분석에 기초한 중대재해기업처벌법 시행령 개정 방향

최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

## 1. 중대재해기업처벌법에 대한 왜곡과 악의적 주장 중단 되어야

### 1) 9년 동안 입법발의만 10여개, 수 십번 토론회 진행

- 2012년부터 2020년 산업재해로만 한정된 특별법 심상정 의원 입법발의, 2015년 산업재해, 시민재해를 포괄한 청원입법, 2016년 김선동 의원, 2017년 노회찬 의원 입법발의, (유사입법 박주민, 전해철) 2020년 10만 국민동의청원 입법안, 박주민, 이탄희, 박범계, 임이자 의원 입법 발의 등 9년 동안 입법 발의만 10 여개에 달함.
- 노동법, 형법, 안전보건 전문가와 노동시민사회단체의 각종 토론회, 호주, 영국, 캐나다 가 참여한 국제토론회 등이 진행. 한국의 중대재해 현실, 처벌 판례분석, 외국법제 분석 등이 진행되어 법률의 구조와 토대가 마련되었음. 국회 법사위 공청회 5차의 법사위 심의를 거쳐 제정된 법안을 졸속제정으로 왜곡 폄하하는 행태는 중단되어야 함.

### 2) 호주, 캐나다 등 경영책임자 형사 처벌 국제 입법 사례가 있음. 한국도 안전 관련 법에서 무기징역 또는 5년 이상의 징역형 규정된 법률 있음.

- 국제적으로는 2003년 캐나다, 2004년 호주에 중대재해에 대한 경영책임자 형사처벌을 부여하는 법이 제정되었음. 캐나다는 부상 재해는 10년 징역, 사망은 무기형이 규정되어 있음. 벌금은 무한 벌금과 최대 15할의 과징금으로 규정되어 있음. 호주는 25년형의 징역과 60억 이내 벌금을 병과가 되어 있고, 부상과 질환도 동일 적용
- 영국은 초기에는 형사 처벌이 포함된 법으로 제정추진이 되었으나, 최종 2008년 제정법

에서는 벌금형만 있는 경제별만 제정되었음. 그러나, 벌금의 상한선이 없음. 영국은 기업 살인법 외에 산업안전보건법 위반 처벌의 실질 집행률이 높음.

### ○ 캐나다, 호주, 영국 등 중대 재해 기업처벌법과 유사한 법령

국가	제정년도	명칭	주요 내용
호주	- 2003년 준주 - 2020년 1월 빅토리아주 - 2020년 5월 퀸즐랜드 주 - 2020년 10월 서 호주	산업 살인법	- 산업재해.종사자, 하청 노동자, 재택근무자, 견습생, 자원봉사자 - 기업 (원청, 하청), 정부, 상급관리자, 정부기관, 최고경영자, <u>기업경영에 영향을 미치는 결정을 하거나 능력을 가진 자</u> - <u>위험을 막거나 피할 의무를 수행하는 부작위 경우 등 처벌</u> - 벌금 : 개인- 25만 달러 / 기업 - 125만달러 - 징역 “ 25년 형 * 두 가지 처벌 병과. 기업비용 최고한도 :500만달러 (약 60억)
캐나다	- 2003년도	단체의 형사 책임법	- 산업재해, 시민재해 모두 적용 - 단체 대표자중 1인이 위법행위 당사자, 대표자중 2명 이상이 작위 또는 부작위 행위 ① 개인 - 부상 : 최대 10년의 징역 / - 사망 : 무기징역 - 무한벌금과 최대 15할의 피해자 과징금 ② 기업 - 전과기록 / 보호관찰 / 무한벌금과 최대 15할의 피해자 과징금 - 위법행위로 고통 받은 자들의 손실이나 손해에 대한 배상 - 공표 : 위법행위, 법원 판결, 재발방지정책.기준,절차
영국	- 2007년	기업 살인법 · 기업 과실 처사법	- 산업재해, 시민재해 모든 사고 대상. 모든 사람 (person) - 사람의 사망을 유발하고, 사망자에 대해 해당 조직체의 관련 관리 의무에 중대한 위반(기대수준에 못 미치는 경우) - 고위 경영진 (의사결정, 실질적 관리, 구성)에 의해 조직체가 관리 구성되는 방식으로 사망을 유발하고 중대한 위반 있는 경우 - 벌금의 상한선 없음 - 의회지침 : 기업 1년 총 매출액 5%-10%/악의적 경우 10% 이상

- 국내법에서도 <환경범죄 등 단속에 관한 법률> <시설물 안전관리 특별법> 등에 ‘하한형 형사처벌’ 조항 있으며 무기 또는 5년 이상의 유기징역으로 중하게 규정되어 있음

법명	주요내용
환경범죄 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률	- 오염물질 불법 배출로 사람에게 위해 상수원 오염 : 3년이상 15년이하 유기징역. - 위 범죄를 범하여 사람을 죽거나 다치게 한 자 : 무기 또는 5년 이상의 유기징역 - 오염물질 배출 : 1년 이상 징역 7년이하 징역 - 환경보호지역 형질 변경 : 2년이상 15년이하 유기징역

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경보호지역 설정또는 지적의 목적 상실: 5년 이상의 유기징역</li> <li>- 누범의 가중 : 3년 이내 범죄 무기 또는 5년 이상의 징역. 취득가능액의 2배 이상 10배이하 벌금 병과</li> </ul>
시설물안전 관리 특별법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전점검을 하지 않거나 성실히 실시하지 않음으로 공중의 위험을 발생하거나 사람을 사상에 이르게 한 경우 : 무기 또는 5년 이상의 징역</li> </ul>

### 3) 형사처벌임에도 경영책임자 의무가 모호하다는 주장의 허구성

- 중대재해 발생 시 산업안전보건법, 업무상 과실치사, 중대재해법에 대한 수사 및 기소가 진행됨. 안전보건 세부적인 기준은 산업안전보건법등에 규정하고, 중대재해법의 경영책임자의 안전보건확보의무는 포괄적으로 규정되는 것이 당연함.
- 유사한 취지 법령에 형사처벌이 있는 호주, 캐나다는 <합리적으로 기대되는 상황에서 관리기준에서 현저하게 벗어나는 경우> 경영책임자 의무 위반으로 규정. 경제법만 있는 영국의 경우 <사회적 상식 차원에서 반하지 않는 정도로> 등으로 규정되어 있음.

국가	경영책임자 의무 위반 규정
산업살인법 등에 징역형이 있는 <b>호주, 캐나다</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt;노동자의 생명, 안전 또는 건강에 대한 위험을 막거나 피할 의무를 수행하는데 부작위로 발생한 때&gt;, &lt;대표자가 위법행위의 당사자가 되는 것을 방지하는 것이 합리적으로 기대되는 상황에서 관리기준에서 현저하게 벗어나는 경우&gt;</li> <li>- 호주 4개 주의 경우에는 사업장 과실치사죄상의 요건인 과실이 있었는지를 판단할 때는 “그 행위가 행해진 환경에서 합리적인 사람이 취했을 주의 정도에 크게 미치지 못” 하는 지 여부를 기준으로 한다(제38E조)고 규정</li> </ul>
<b>영국의</b> 기업살인법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt;사회적 상식 차원에서 반하지 않는 정도로 의무를 다해야 하는 수준&gt;으로 규정.</li> <li>- 기업이 “그 조직이 그 사망자에게 지고 있는 관련 배려의무를 중대하게 위반할 때” 에 기업과실치사죄가 인정된다고 규정</li> </ul>

- 한국의 ‘시설물 안전 및 유지관리 특별법’에서는 1년 이상 징역형, 사람을 사상에 이르게 하는 경우 무기 또는 5년 이상의 징역형에 처하고 있으나, 경영계에서 모호하다고 주장하는 <성실하게> <필요한> 등으로 의무 위반이 규정되어 있음. 충실한, 필요한 등의 규정은 법에 매우 광범위하게 규정되어 있음. 수사 및 재판과정에서 기업이 입증하면 될 문제를 모호하다고 주장하여 경영책임자 의무를 협소하게 규정하고, 예방도 협소하게 가졌다는 주장임.

법명	주요내용
한국의 시설물 안전 및 유지관리에 관한 특별법	- '안전점검을 성실하게 실시하지 않거나, 필요한 조치 명령을 이행하지 않거나, 유지관리 또는 성능평가를 성실하게 수행하지 않거나> 등으로 규정 - 중대한 손괴, 공공의위험 발생시 1년이상 징역 - 사람을 사상에 이르게 하는 경우 무기 또는 5년이상의 징역

- 한국의 중대재해법은 유사한 취지의 다른 국가의 어떤 법 보다 경영책임자의 의무가 가장 구체적이고 명확하게 규정되어 있음. 국내법의 유사하거나 그보다 높은 징역형이 규정되어 있는 법령에 대비해서도 명확성이 낮다고 볼 수 없음. 호주와 캐나다에 제정된 법도 최고 책임자에 대한 형사 처벌이 규정되어 있는 법이라는 점에서 한국의 중대재해법이 형사 처벌임에도 명확성이 없다는 것은 사실을 왜곡하는 주장임.

#### 4) 경제별 중심의 처벌이 입법 목적을 달성 할 수 없음

- 중대재해 관련 경제별 중심의 법안은 화학물질 관리법에서 실효성 없음이 확인되었음. 구미불산 누출, 삼성불산 누출로 화학물질 관리법에 매출액 대비 과징금 처벌이 2015년 도입되었으나, 과중한 벌금이 부과되지도 않았고, 예방효과로 연계되지 않았음
- 산업안전보건법 전부 개정 논의 당시에도 입법예고에는 1년 이상의 형사처벌, 불법 도급으로 인한 건설업 중대재해 3년 이상의 형사처벌이 입법예고 되었으나, 삭제되고 10억이하 과징금 처벌과 가중처벌이 일부 도입되었음. 그러나, 실질 처벌로 연계되지 않았을 뿐 아니라, 개정 산안법의 실제 이행을 위한 기업의 개선 조치는 거의 이행되지 않았음.
- 오히려 중대재해기업처벌법에서 경영책임자의 하한형 형사처벌이 도입되어서야 기업의 변화가 촉발되고 있음. 이는 경제별 중심의 처벌은 한국의 기업의 조직문화, 안전보건에 대한 기업의 인식 수준에서는 재해예방 이라는 입법 목적을 달성 할 수 없다는 것을 생생한 현실로 역설적으로 입증하고 있음

## 2. 중대재해기업처벌법 개악과 무력화 추진 경영계, 윤석열 정부

### 1) 사업주 단체의 시행령 개악 요구의 문제점

- 첫째, 사업주 단체의 시행령 개악 요구는 중대재해법에서 위임하지 않은 시행령을 새로

- 이 제정해서라도 대표이사 처벌에서 빠져나가게 해달라고 하고 있음. 요구안에는 경영책임자 규정 관련 시행령에 만들어서 안전보건담당이사를 선임하면 대표이사는 책임에서 면제하게 해달라고 노골적으로 적시하고 있음. 특히, 안전담당 이사를 선임할 정도의 처벌 대기업을 위한 시행령 개악이라는 것을 다시 한번 확인시켜주고 있음.
- 둘째, 법에서 위임하지 않은 각종 내용을 시행령으로 제정해서, 중대산업재해의 범위와 처벌 적용 대상을 극단적으로 줄여달라고 하고 있음. 중대산업재해를 사고사망으로 한정하여 과로사등 직업성 질병 사망은 제외, 직업성 질병에 중증도 기준 마련하는 시행령을 제정해 달라고 하고 있음. 경영책임자가 준수하고 점검해야 하는 안전보건관계 법령을 산업안전보건법 등으로 한정, 재해예방 인력과 예산도 산업안전보건법으로 한정하라고 주장하고 있음. 법 4조2항의 재해발생 시 재발방지대책 수립 4조3항의 정부, 지자체의 시정조치 등도 시행령 위임사항이 없는데도 시행령을 제정해서 범위를 극단적으로 좁히도록 요구하고 있음. 모호하니 구체적으로 정해달라가 아니라, 결국 축소해달라, 삭제해 달라는 요구였던 것이 다시 확인되었음.
  - 셋째, 하청, 특수고용 노동자 중대재해에 대한 원청책임을 완전 삭제할 것을 요구하고 있음. 요구안에는 하청, 특수고용 노동자의 안전보건을 위한 비용산정 기준 마련, 건설업 조선업의 노동자 보호를 위한 공기산정 기준 마련 삭제를 요구함, 위험의 외주화로 하청 특수고용 노동자가 죽음에 내몰리는 현실에서 원청에서 자율적으로 최소한의 기준이라도 마련하고 이행해야 한다는 최소한의 규정도 <완전 삭제>를 요구하는 것임.
  - 법을 무력화 할 때는 산업안전보건법으로 한정해 달라던 경총은 도급, 위탁에 대해서는 2020년 개정된 산업안전보건법의 도급의 정의를 역행하여 <해당 법인의 사업목적 수행과 관련성 있는 도급> 으로 한정해 달라고 요구하고 있음. 특히, 임대와 발주를 제외해 달라고 주장하여, 최근의 한국전력의 전기원 노동자와 같이 <발주라고 명칭하고 있지만 사실상 도급>으로 판결된 대법원 판례 등도 무시하겠다고 하고 있음.
  - 또한, 산안법 14조의 대표이사 보고 시행으로 같음하게 해달라는 것은 현행 산안법상 원청의 직접고용 노동자를 대상으로 하는 점을 이용하여, 하청, 특수고용 노동자에 대한 재해예방 인력과 예산 및 사업계획은 아예 하지 않겠다는 것을 노골적으로 밝힌 것임.
  - 무엇보다 경영계는 <처벌보다 예방이 우선>을 내세우며 중대재해기업처벌법 개악을 추진하고 있으나, <예방을 위한 각종 법 제도 개선도 다 반대> 하고 있음. 노동부 발표에 따르면 올해 2건 이상의 중대재해 발생 기업은 10곳이 넘고, 5년 이내에 반복적으로 중

대재해 발생 사업장이 다발하고 있음. 중대재해 발생한 사업장에서 <최소한의 안전조치 및 재발방지 대책을 수립한 이후에 작업을 재개> 하는 것이 노동부의 작업중지 명령임. 그러나, 경총은 <작업중지 명령> 도 개악을 요구하고 있으며, 심지어 산재신청 처리의 장기화를 개선하기 위한 산재보상 행정예고 조차 반대한 바 있음. 처벌도 예방도 보상도 반대하고 있는 것이 경영계임.

■ **경총 시행령 개악 요구의 주요 내용과 문제점**

조문 및 내용	개악요구	문제점
시행령 2조 직업성 질병자 범위	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구체적 중증도 6개월로 명시</li> <li>- 사망자를 급성중독 사망자로 규정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>시행령 위입사항 아님.</b></li> <li>- 부상의 경우 6개월 치료로 중증도를 법에서 규정. 직업성 질병은 직업성 질병의 종류만 시행령 위입. 메탄올 중독 7명 실명의 경우 치료기간은 6개월이 안됨</li> <li>- 법에서 산업안전보건법의 산업재해로 사망자 1명으로 규정. 산안법의 산업재해는 이미 직업성 질병 사망을 포함하여 규정하고 있음</li> <li>- 뇌심질환, 직업성암, 정신질환(자살)은 직업성 질병 사망자의 93%에 달함.</li> </ul>
경영책임자의 범위	안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람 정의 규정 마련 및 선임 시 사업대표 책임면제	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>시행령 위입 없음</b></li> <li>- 대기업 대표이사만 처벌 면제, 안전투자 등 후퇴, 법 제정 취지 완전 무력화</li> </ul>
제4조 2호 전담조직설치	- 전문 인력 3명 기준에 산업보건의 제외	- 일본의 경우 산업보건의를 중심으로 직업성 질병 예방. 미 선임을 이유로 전담조직 제외 요구는 불합리
제4조 3호 예산을 편성하고 집행	산안법 14조 이사회 보고 승인 받은 경우 의무이행으로 같음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산안법 14조의 이사회 보고는 기업이 자체적으로 규정한 것에 불과</li> <li>- 원청의 직접 고용 노동자 대상으로 의무 부여. 하청, 특수고용 노동자 예방 예산편성 없이도 의무 이행으로 보게 됨.</li> </ul>
가목 재해예방을 위해 필요한	산업안전보건법상 의무이행을 위한 으로 수정	- 법에서 <재해예방에 필요한 인력 및 예산>으로 규정, 산안법상 의무이행을 위한 예산으로 축소하는 것은 법을 뛰어 넘는 축소 규정. 특수고용 노동자 등 종사자에 대한 산안법 의무는 특정직종과 특정 의무로 협소하게 규정되어 있음.
제5호 안전보건관리 책임자 등	관리 감독자 제외	- 관리 감독자는 업무를 수행하면서 예방업무도 부과되고, 중대재해 발생시 실질적으로 처벌 대상이 되고 있음. 권한과 예산편성 없이 처벌대상으로만 전략하게 됨.
	해당 업무 수행에 필요	- 필요한, 충실히 문구는 타 법령에서도 명시되는 문구

	한 '필요한' 문구 삭제 업무를 '충실히' 문구 삭제.	임.
--	-----------------------------------	----

조문 및 내용	개악요구	문제점
제9호 도급용역위탁시	산안법 61조에 따라 적격 수급인 선정된 경우 평가기준 및 절차 마련으로 본다	- 산안법 61조의 적격 수급인은 선정은 사고성 재해, 설비 및 산안법으로 한정된 평가기준과 절차로 구성. 직업성 질병이나 적정인력과 안전보건관계 법령에 따른 조치능력은 제외되어도 법을 이행한 것으로 간주되는 위험성 있음.
안전보건을 위한 관리비용 기준 마련	삭제	- 하청 노동자에게 지급되는 차별적 보호구의 질, 지급주기 등과 같은 문제가 횡행. 원청의 직접 지급도 하도급 업체를 통한 비용반영도 거부하는 것
조선업, 건설업의 안전보건을 위한 공사, 건조기간 기준 마련	삭제	- 건설업, 조선업의 중대재해의 핵심 원인은 공시기간, 건조기간임. 안전보건을 위한 최소한의 기준 마련도 거부하는 것임.
재해발생 시 재발방지대책	- 재해의 범위를 중대산업재해로 특정 - 수립된 재발방지대책 이행 점검하고 필요한 조치로 규정	- <b>시행령 위임 없음.</b> 법 제정 당시 법 조문마다 그 취지를 고려하여 재해, 중대재해, 중대산업재해를 달리 규정한 것임. 재해발생이 누적되어 중대재해로 이어지는 것은 안전보건의 상식이며 재발방지 대책은 <재해> 발생시 대책 수립필요함.
관계 법령에 따른 개선.시정 이행조치	- 관계 법령을 산안법, 광산안전법, 원자력 안전법, 항공안전법, 선박안전법으로 특정 - 이행조치는 개선 시정명령 이행 점검하고 필요한 조치로 규정	- <b>시행령 위임 없음.</b> 법 제정 당시부터 안전보건 관련 법령에 따른 정부부처, 지자체의 시정명령을 전제해 왔음. - 과로사, 불법 재하도급, 특수고용 노동자 안전보건조치등 중대산업재해의 주요 원인임에도 산업안전보건법등에 관련 조항이 없고 다른 법령에 규정되어 있는 경우가 다수임. 법 제정 취지의 근간을 흔드는 것임.
제5조 안전보건관계 법령	산안법, 광산안전법, 원자력 안전법, 항공안전법, 선박안전법으로 특정	

조문 및 내용	개약요구	문제점
도급 용역 위탁	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제3자의 책임범위 신설</li> <li>- 도급, 용역, 위탁등을 사업목적과 관련성있는 도급으로 한정, 임대와 발주를 제외</li> <li>- 시설, 장비, 장소등 실질적 지배, 운영관리 책임 있는 경우 구체적 범위 규정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>시행령 위임 없음</b></li> <li>- 2020년 개정 산업안전보건법에 도입된 도급의 정의 규정을 역행</li> <li>- 한전의 도급인 규정 법원 판결등 형식상 임대와 발주이나 실질적 도급인 다양한 현장실태를 무시 역행하는 것</li> </ul>
제9조 시민재해 안전보건관계 법령	-원료 제조물 관련 산안법등 32개 법령으로 특정	- 법에서 원료 제조물 관련 시행령 위임 사항 아님.
제6조 안전보건교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육대상을 유직확정 판결받은 경영책임자로 한정</li> <li>- 6시간 범위로 수정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법에서 &lt;발생&gt;으로 규정. <b>시행령 위임 없음.</b></li> <li>- 안전교육의 취지는 재발방지이므로, 발생사업장 대상으로 실시 필요</li> <li>- 형이 확정되는 경우는 수년이 소요되어 그 시기에 경영책임자가 변경되어 재발방지 대책과 현장개선의 효과가 없게 되는 경우가 다발</li> </ul>
제12조 중대산업재해 공표	- 산안법으로 공표 시 제외 규정 신설	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 산안법상 공표는 발생건수, 재해를 또는 그 순위를 공표하는 것임. 중대재해법의 공표에 규정된 재해의 내용 및 원인이 공표내용에 없음.</li> <li>- 중대재해법의 공표는 재해원인과 경영책임자의 위반사항을 포괄하여 공표하도록 되어 있고, 통상적으로 형확정시기까지는 수년이 소요됨.</li> <li>- 실물적으로 산안법 공표시 제외규정을 두게 되면, 재해원인이나 경영책임자 의무 위반 내용 공표라는 공표제도의 취지 자체가 무력화 됨.</li> </ul>

## 2) 안전인증과 면책 조항 도입

- 경영계는 지속적으로 면책조항 도입의 필요성을 주장해 왔고, 급기야 국민의 힘은 안전 인증을 받으면 감경이나 면제를 하도록 하는 개정안 입법발의로 화답하고 있음
- 중대재해법은 중대재해 발생만으로 처벌하는 법이 아님. 중대재해 발생과 경영책임자

안전보건확보의무 위반 사이의 인과관계를 밝히는 것이 매우 어려운 것이 현재의 소송 절차임. 경영책임자의 의무를 다 이행했다면, 발생한 중대재해와의 인과관계가 성립되지 않게 되므로 별도의 면책 조항 도입은 불필요함.

- ‘안전보건조치를 충분히 하였음에도 재해가 발생한 경우’ 등은 기존의 형법 제53조(작량감경) 규정과 같은 형법상 감경규정으로도 참작이 가능함. 법원의 내부적 양형기준을 마련할 때 고려해야 할 사안으로 안전인증과 같은 별도의 규정 마련이 불필요함.
- 지난 6월 국민의 힘 박대출 의원을 대표 발의로 법 개정안이 입법발의 되었음. 법안의 주요 내용은 <안전인증을 받으면 처벌에서 감경이나 면제>를 하겠다는 것임. 이는 안전인증제도의 현실을 전혀 인지하지 못하고 있는 것임. 광주 학동과 화정동 참사를 일으킨 현대산업개발은 산업안전공단의 안전인증을 받은 기업으로 화정동 참사 이후 인증이 취소되었고, 안전공단은 안전인증제도 전반을 재 검토하겠다고 공지함. 안전인증을 받은 기업이나 산업안전, 건설안전에서 각종 법 위반과 총체적 부실이 밝혀졌음.
- 중대재해가 발생한 대기업 대부분은 안전이나 환경의 수 많은 인증을 받은 기업들임. 2013년 당진 현대제철에서 아르곤 폭발로 5명 사망을 포함하여 약 18개월 동안 17명의 노동자가 사망했고, 대부분 하청 노동자 였음, 당시 당진 현대제철에서는 원청, 하청업체 모두 안전공단의 안전인증을 받았음. 그러나, 노동부 특별근로감독에서 원청, 하청 모두 수 천건의 법 위반이 적발되었음. 안전인증은 법 준수는 기본이고 안전보건시스템을 구축하는 것인데, 원하청 모두 인증을 받은 사업장에서 수천 건의 법 위반이 적발된 것임.
- 시민재해 영역에서도 안전인증을 받은 시설 등에서 중대한 시민재해가 발생하여 부실 안전인증의 문제가 제기된 사례는 수도 없이 발견되고 있음. 이러한 현실을 도외시 하고 <안전인증을 받으면 처벌에서 감경이나 면제>를 하겠다고 할 뿐 아니라, 법무부가 안전인증을 하고, 안전인증기관을 지정하고 관리하겠다고 하고 있음. 오로지 기업의 처벌 면제를 위해 상식에 벗어나는 법 개정안을 발의하는 후안무치한 행태임

### 3) 기재부는 법 개악 추진 즉각 중단해야

- 중대재해기업처벌법의 소관 부처도 아닌 기재부가 시행령 개악과 무력화를 추진하고 있다는 것 자체가 명백한 월권행위임. 기재부가 노동부에 전달했다는 주요 개정 방안은 법률 개정사항으로 중대재해기업처벌법에서 시행령에 위임한 사안도 아니며, 시행령 개

악으로 법을 완전히 무력화 하는 방안임

- ‘안전보건최고책임자를 경영책임자로 본다’ 는 것은 현장의 개선은커녕 ‘처벌 담당 임원’ 을 선정하는 것과 다를 바 없고, 결국 처벌 대기업 경영책임자에게 면죄부를 주겠다는 것임.
- 올해 중대재해가 발생한 기업에서 또 다시 중대재해가 발생한 것이 10 개기업 이상임. 국내 건설사 순위 3위인 디엘이앤씨는 법 시행 이후에 3건의 중대재해 발생으로 4명의 노동자가 사망. 7월 한달에 발생한 사망사고 중 56.5%는 5년간 사망사고가 발생한 기업에서 또 다시 발생
- 같은 기업에서 죽고 또 죽는 죽음의 행진이 계속되고 있음. 예방을 위한 법이 있어도 90%가 법을 위반해 왔던 기업들이 중대재해기업처벌법으로 안전투자의 압박을 받고 있음. 그러나, 경영책임자 처벌의 대리를 세우도록 하는 순간 그나마 시작되던 기업의 안전투자는 순식간에 사라질 것임
- ‘안전보건에 관한 인증을 받으면 안전보건관리체계를 구축한 것으로 본다’ 는 것은 안전공단 인증을 받고도 수 백건의 법 위반으로 광주 학동, 화정동 참사를 일으킨 현대산업개발과 같은 기업도 계속 처벌할 수 없다는 것임. 이는 법 개정사항으로 국민의힘 박대출 의원이 입법발의한 바 있는데, 법 개정사항을 시행령 개정방안으로 요구하고 있다는 것 자체가 어불성설임.

#### 4) 기업만을 대상으로 한 여론조사 호도 중단되어야

- 2022년 1월 한국보건안전단체 총연합의 조사결과 한국의 산업재해가 심각하다 90.8%, 중대재해처벌법이 산업재해 예방효과가 있다. 77.4%, 산재예방대책을 제대로 하지 않아 중대재해가 발생했으면 사업주가 처벌받아야 한다 59.4%임.
- 2020년 사회적 참사 특조위 조사에서는 가해기업 소유주 최고 경영자 징역등 형사처벌이 재발방지에 도움이 된다. 80.5% 였음
- 각 사업주 단체와 보수 경제지를 중심으로 법 제정 이후 1년 6개월 동안 중대재해법에 대해 기업만을 대상으로 한 조사결과로 여론을 지속 호도하고 있음. 그러나, 국민 여론은 법 제정 당시보다 법의 예방 효과를 높게 보고 있음

- 산업안전보건법 위반범죄의 양형기준 상향이나, 중대재해법 제정은 <중대재해는 개인의 과실이 아니라 기업의 구조적인 범죄 행위> 라는 것을 사회적으로 확인한 것임. 이에 중대재해에 대한 노동자 시민등 피해 당사자를 제외하고 기업만을 대상으로 한 여론조사로 호도하는 것은 중단되어야 함. 더욱이 처벌의 당사자인 기업에게 처벌의 수용성을 묻고 그를 기준으로 법 개정 필요성을 주장하는 것은 어불성설임.

<p>기업의 대표이사 형사처벌 재발방지에 도움이 된다 - 80.% 동의          징벌적 손해배상 재발방지에 도움이 된다 - 83.6% 동의          [2020 사회적 참사 특조위 여론조사]</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 대표이사 처벌 낮다. (세월호 73.7%, 가습기 60.8%)</li> <li>- 검찰, 사법부 판단 공정하지 않다 (세월호 70%, 가습기 62.8%)</li> <li>- 한국 기업이 소비자의 안전보다 이윤을 우선 생각한다 : 70%</li> <li>- 가해기업 ,소유주 최고 경영자 징역 등 형사처벌이 재발방지에 도움이 된다: 80.5%</li> <li>- 안전관리 등 감독 책임이 있는 공공기관의 장과 공무원 처벌이 재발방지에 도움이 된다: 80.6%</li> <li>- 가해 기업이 피해자에게 고액의 손해배상 재발방지에 도움이 된다: 83.6%</li> </ul>

### 3. 시행령 개정 추진 방향

#### 1) 시행령 4조

시행령	개정요구
<p>법 제4조제1항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각호와 같다</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 의견 : 하청, 특수고용노동자등 종사자 전체를 대상으로 시행령 4조가 적용되는 것임을 명확하게 해야 함.</li> <li>○ 개정요구(안)</li> <li>① 법 제4조제1항 제1호에 따른 ---중략---다음 각 호를 말하며, 법 5조의 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전보건 확보의무도 이와 같다.</li> <li>② 1호부터 8호까지 각 호마다 &lt;종사자 명기&gt;</li> </ul>
<p>2. 500인 이상 기업, 200위 건설회사 안전보건 전담조직. 각 사업장의 전문 인력 합이 3명 미만인 경우 제외</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 의견: 안전보건 전담조직 설치의 범위가 협소</li> <li>○ 개정 요구(안)</li> <li>- 300인 이상 기업(비영리 법인, 공공기관 포괄), 1,000 위 건설회사 등으로 확대</li> </ul>

<p>3. 유해 위험요인 확인 개선 업무절차 마련 및 반기1회 점검한 후 필요한 조치를 할 것. (위험성 평가 실시 의 경우 점검을 한 것으로 본다</p>	<p>○ 의견: 위험성 평가의 실시가 확대될 수 있는 긍정성이 있으나, 법령의 노동자 참여와 개선사항 이행이 담보되지 않을 경우, 형식적 운영을 하고도 경영책임자 의무 이행된 것으로 될 수 있음</p> <p>○ 개정요구(안)</p> <p>- <b>중략: <u>종사자 및 근로자 대표의 참여를 실질적으로 보장하는 위험성 평가의 실시</u></b></p>
<p>4. 예산 편성하고, 편성된 용도에 맞게 집행하도록 할 것 가, 재해예방 나, 유해위험 요인의 개선 다. 노동부 장관 고시사항</p>	<p>○ 의견 : 재해예방을 위해 필요한 안전보건에 관한 인력에 대한 규정에 2인1조 작업등 재해예방을 위한 인력과 예산의 세부 내용을 명확히 규정하는 것이 필요함.</p> <p>○ 개정요구(안)</p> <p><b>① 2인1조 근무 작업과 근무기간 6개월 미만 단독으로 할 수 없는 작업, 과로사 방지 및 안전작업을 위한 적정예산을 편성하고, 용도에 따라 집행할 것.</b></p>
<p>5. 안전보건관리 책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자 권한과 평가 등</p>	<p>○의견</p> <p>- <b><u>노동자 참여를 통한 실질 재해감소를 위해 산업안전보건 위원회 근로자위원, 명예산업안전감독관의 활동시간, 권한을 보장할 것 추가</u></b></p> <p>○ 개정요구(안)</p>
<p>6. 안전보건 전문인력 배치 겸직 시 업무수행시간 보장</p>	
<p>7. 종사자 의견 청취 .....중략 「산업안전보건법」 제24조, 제64조 및 제75조에 따른 ,,, 의견을 들은 것으로 본다.</p>	<p>○ 의견</p> <p>- 산업안전보건위원회 또는 건설업 안전보건협의체등의 형식적 운영으로 경영책임자 의무 이행으로 갈음될 수 있음.</p> <p>- 산보위 등은 사업장 단위로 구성되어 있어, 기업 본사 차원의 종사자 의견 수렴구조 필요함.</p> <p>○ 개정요구(안)</p> <p>- 의견청취 등에 대해서는 산안법 24조, 64조, 75조에 따르는 위원회 또는 협의체를 통한 논의 및 심의 의결로 하며, 심의 의결사항을 성실히 이행해야 한다</p> <p>- 사업장이 복수인 경우에는 기업 중앙의 산보위, 건설안전협의체 구성을 하도록 해야 한다.</p>
<p>8. 중대산업재해 매뉴얼 마련, 반기1회 점검</p>	<p>○ 의견</p> <p>중대재해 예방을 위해서는 위험작업에 대한 안전조치후 작</p>

	<p>업이 실질화 되는 것이 핵심대책임. 일부기업과 공공기관에 도입되고 있는 노동자의 작업거부권 보장을 매뉴얼에 포함하도록 하는 것이 필요</p> <p>○ 개정요구(안)</p> <p>- <b>노동자의 위험작업 작업거부권 보장 실질 이행방안 등을 명시</b></p>
<p>9. 업무를 도급, 용역, 위탁받는 자에게 보장하여야 하는 적절한 안전 및 보건 관리 비용과 수행기간</p>	<p>○ 의견</p> <p>- &lt;안전 및 보건관리 비용&gt; 으로 한정하면 보호구 지급 등으로만 해석됨. 하도급의 인력 등 적절한 비용지급과 수행기간 등 중대재해 핵심 대책이 제외 됨</p> <p>- 이행상황을 확인하고 점검하는 것만으로는 간접적 의무이며 직접이행의 의무로 부여해야 함.</p> <p>○ 개정요구(안)</p> <p>- 9호 : --중략-- 절차를 마련하고 이행할 것.</p> <p>- 나. 업무를 도급, 용역, 위탁받는 자의 <b>재해예방을 위해 보장해야 하는</b> 인력 등 적절한 비용과 수행기간</p>

## 2) 시행령 5조

### (1) 기본 전제

#### ○ 중대재해기업처벌법은 특수고용 노동자를 포함하는 종사자를 대상으로 하는 법령임

- 법 4조는 <종사자의 안전보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여> 로 전제하고 있음.
- 현행의 산업안전보건법은 특수고용노동자 (위탁 계약 등의 노무제공자)가 적용되나, 전속성을 전제로 하고 있으며, 9개 직종에 대해서만 적용되고, 적용내용도 직종별로 제한적임. 중대재해처벌 등에 관한 법률이 적용되는 특수고용노동자는 전속성이나 직종의 제한이 없고, 법 5조에 따라 원청의 경영책임자의무가 동일하게 적용됨
- 특수고용노동자를 포함한 종사자에게 적용되는 안전보건관계 법령은 각 업종 종사자에게 적용되는 법령이 별도로 규정되어 있음

#### ○ 법 2조에서 규정한 중대산업재해의 사망은 사고사망으로 한정되는 것이 아님.

- 사고성 재해로 인한 사망뿐만이 아니라, 과로사, 직업성 암, 정신 건강 등 업무로 인한 사망은 모두 대상으로 하고 있음

- 이에 <안전보건상 유해 또는 위험>은 중대 산업재해를 유발하는 유해 또는 위험을 모두 포괄하는 것임.

○ 산재사망이 집중되는 건설업에서 혼재작업의 금지, 원청의 안전시설 설치 의무등과 같은 핵심 내용이 포함된 건설안전 특별법이 국회 계류 중임. 이와 같이 추후 제정되는 법령 등에 대해서 정기적으로 심의하고 확대할 수 있도록 제도화 되어야 함

## (2) 1항 : 안전보건관계 법령

- 안전보건관계 법령 중 핵심 법령을 명확히 규정하고, 포괄규정도 명시하여 발생한 중대 재해와 연관된 안전보건관계 법령이 누락되지 않도록 해야 함.
- 노동부 수사단계에서 누락되어 기소 및 처벌에 대한 판단의 근거 자체가 말소되지 않도록 해야 함.

### ○ 안전보건관계 법령 개정요구 (안)

법 명칭	명시근거와 주요 내용
산업안전보건법	- 노동자 안전보건 기본법 - 특수고용노동자등 중대재해기업처벌법과 동일하게 적용대상과 기준 확대 개정 필요함
광산안전법 선박안전법 원자력 안전법 항공안전법 연구실 안전환경 조성법 생활주변 방사선 안전관리법 선원법	- 산업안전보건법 2조 규정으로 산업안전보건법 적용제외 되는 법 적용 대상 노동자 명시가 필요함. 혹은 산안법 개정으로 별표조항 삭제 - 항공기 사고로 노동자 산재사망이 발생하고 있음에도 이와관련 규정이 없음
근로기준법	- 법정 노동시간, 연장근로제한, 노동시간 특례 사업장의 연속 휴식시간 부여 - 직장 내 괴롭힘 금지
여객자동차 운수사업법	- 운행시간 2시간 이상인 경우 15분, 4시간 이상인 경우 30분이상 휴식보장 - 출근 후 첫 운행시작이 퇴근 전 마지막 운행종료 이후 8시간 이상 되어야함
화물자동차 운수사업법	- 휴게시간 없이 2시간 연속 운전한 운수종사자에게 15분 이상 휴게시간 보장 - 물류센터 안전관련 법령내용이 명시되어있음

법 명칭	명시근거와 주요 내용
생활물류서비스 산업 발전법	- 과로방지 안전 확보 위한 휴식시간, 휴식 공간 제공 - 안전운행 위한 주행로, 차량 접안시설 등의 충분한 확보
건설산업 기본법	- 건설업 중대재해의 근본원인인 다단계 하도급 금지 명시. 노동부는 2018년 산안법 전부 개정 추진시 불법 하도급으로 인한 사망재해 발생시 3년이상 형사처벌 입법예고한 바 있음
건설기술진흥법 건축법 건축물 관리법 국토안전관리원법 건설기계관리법 건설근로자 고용개선에 관한 법률	- 이천 한익스프레스 참사, 화정동 현대산업개발 참사와 같이 건설업 중대재해는 시공 관련 각종 부실과 건설관련법 위반과 연계되어 발생. - 건설기계 사망재해가 다발하고 있음. 건설기계관리법에는 <누구든지 건설기계안전기준에 적합하지 아니한 건설기계 사용이나 운행 및 건설기계 구조의 변경을 금지>하고 있음. - 건설관련 법 중에서 안전과 관련된 조항이 포함되어있는 법령이 포함되어야 함
시설물안전관리 특별법	- 시설물의 내진성능평가, 시설물의 유지관리, 개량보수보강등에 대한 예방조치는 산안법에 명시되어 있지 않고, 시설물 안전관리 특별법에 규정되어 있음.
승강기 안전관리법, 소프트웨어진흥법 등	- 승강기 사고, 정보통신 시설의 설치 수리에 있어 다단계 하도급으로 인한 중대재해 빈발. 재하도급 금지는 산안법에 없고 승강기 안전관리법, 소프트웨어 진흥법등에 명시되어 있음
폐기물 관리법	- 청소 노동자의 주간작업, 3인1조 작업, 폭염, 강추위, 폭우, 폭설 등 작업시간 조정 및 직업중지 명시
철도의 건설 및 철도시설 유지관리에 관한 법률	- 열차탈선, 열차 충돌 등 중대재해는 궤도시설(도상, 레일, 분기기, 침목 등)과 신호제어장치(열차제어장치, 건널목안전설비, 선로전환기장치 등)의 문제에서 발생하고 이와 관련 내용이 규정
철도안전법	- 철도안전법에 안전운행또는 질서유지 철도종사자, 안전관리체계, 철도 운영자등에 대한 안전관리 수준평가 등에 대한 내용이 있음
화학물질관리법	- 화학물질 취급 사업장의 안전관리 기본법 - 도급계약에서 정한 공사 보수기간 단축 금지 - 심야시간대 유해화학물질 취급시설 공사 보수 금지 - 화학사고 우려 발생 시 하청의 정당한 작업중단 요청을 거부하는 원청의 보수, 운영지시 금지
소방법 (화재예방, 소방시설안전 관련법령)	- 인천 남동공단 화재사고로 9명 사망. 사업장의 빈번한 화재 폭발사고 중 소방법 관련 사항이 다수임.
금융5법	- 사무금융 노동자의 감정노동 보호 관련 규정되어 있는 법 - 폭언, 폭행 시 사업주의 고발의무 등 명시
기타	- <u>종사자의 신체 및 정신의 안전과 건강에 관한 법령</u> - <u>정기적으로 제 개정되는 법령을 추가 확대 하도록 명시</u>

○ 근로기준법은 과로사, 일터 괴롭힘 등에 의한 사망에 대한 안전보건관계 법령임.

- 근로기준법에는 장시간 노동으로 인한 과로사 방지, 일터 괴롭힘으로 인한 자살 등에 대한 사업주의 의무가 규정. 근로기준법을 적용하지 않는다면, 과로사, 일터 괴롭힘 으로 인한 중대산업재해는 경영책임자 의무 위반이 없어 수사단계부터 제외, 처벌 불가
- 매년 추락사망 320여명을 상회하는 500명이 넘는 과로사 발생, 복지부 자살예방백서에 따르면 업무로 인한 자살이 매년 600명이 발생. 집배노동자, 게임산업과 같이 과로사, 과로자살이 집중되는 사업장이 있음에도 처벌하지 못하고 반복되고 있음. 일터 괴롭힘 의 경우에도 동일 기업에서 반복 발생하고 있으며, 네이버의 경우 일터 괴롭힘으로 인 한 사망이 기업의 구조적인 문제임을 인정하고, 대표이사가 사퇴하는 사례도 있었음. 과로사, 과로자살, 일터 괴롭힘은 기업의 조직적, 구조적인 문제이며, 이러한 사망이야 말로 경영책임자의 의무와 책임이 부여되고 처벌을 강제함으로써, 근절되어야 함.
- 중대재해기업처벌법과 유사한 법률이 제정된 호주 등의 경우에도 위와 같은 사안을 적 용대상으로 하고 처벌하고 있음. 노동부 해설서에 예시된 선원법의 경우 선원 노동자의 노동시간등 근로기준법에 명시된 조항 규정 있음. 선원뿐만 아니라 전체 노동자의 노동 시간등 안전과 건강 관련 규정 적용되어야 함.

○ 근로기준법의 안전보건관련 법령 내용

법 조항	주요 내용	중대재해
제50조 근로시간	노동시간 규정	- 과로사, 과로자살, 사고사 망 위험 - 집배 노동자 게임산업 노동 자 과로사, 과로자살. 버스 기사 노동자 과로사 및 교 통사고
제52조 선택적 근로시간제	11시간 연속휴식시간제	
제53조 연장근로의 제한	연장근로시간 제한 연장근로 노동자의 건강보호를 위 하여 건강검진 실시 또는 휴식 시 간의 부여	
제59조 노동시간의 특례	11시간 연속휴식시간제	
제65조 사용금지	임산부 유해위험 작업 사용금지	
제72조 갱내근로의 금지	여성과 18세 미만 노동자 갱내근 로 금지	
제76조 직장내 괴롭힘의 금지	신체적 정신적 고통을 주거나 근 무환경을 악화 시키는 행위 금지	- 간호사 노동자, 네이버 등 IT 노동자 등 자살

제77조 직장내 괴롭힘 발생시의 조치	직장내 괴롭힘 발생에 대한 조사, 행위자 조치. 피해 노동자 불이익 처우 금지 및 비밀 누설 금지	- 일터 괴롭힘에 대한 회사의 부당한 조치 관련 자살
----------------------	--	-------------------------------

○ 불법 재하도급으로 인한 중대재해 근절을 위해 건설산업기본법등 유관 법령 명시

- 중대재해가 집중되는 건설업, 조선업은 <다단계 재하도급>이 중대재해의 근본원인으로 수 십년 동안 제기되어 왔음. 건설산업기본법에서 재하도급을 불법으로 금지되어 있음.
- 이에 국토부는 불법 재하도급에 대한 원청 처벌로 법 개정을 진행하고, 노동부는 2018년 산업안전보건법 전부 개정 시 <불법 하도급으로 인한 중대재해는 3년 이상의 형사처벌>로 산안법 개정을 입법예고 하고 추진한바 있음.

- 2018년 산업안전보건법 전부 개정안 입법 예고 -

제173조(벌칙) 수급인이 「건설산업기본법」 제29조제3항을 위반하여 하도급 받은 건설공사를 다른 사업주에게 다시 하도급 하도록 지시 또는 묵인한 건설공사의 도급인이 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상 7년 이하의 징역 또는 3억원 이하의 벌금에 처한다.

- 이에 노동자의 안전과 건강을 위해 불법 재하도급을 금지한 <건설산업기본법>, <승강기 안전관리법> <소프트 웨어 진흥법> 등을 명시해야 함.

○ 건설기계 안전을 명시한 건설기계 관리법 등 건설관련 법령 명시

- 타워크레인 설치 해체 작업 및 붕괴사고로 수 십명의 노동자가 사망함. 이는 타워크레인 등 건설기계 장비의 짜집기, 구조안전 문제등과 현장의 안전조치가 병합되어 발생한 중대재해 었음.
- 건설기계 장비는 특수고용 노동자가 많고, 현행 산안법은 타워크레인 향타항받기, 호이스트등 3개 장비에 대해서만 원청 책임 규정. 건설현장에서 가장 많이 다발하는 굴삭기, 지게차, 덤프 등 지속 증가하고 있는 건설기계 장비 사고 규정이 없음.
- 광주 학동, 화정동 참사가 반증하듯이 건설업의 중대재해는 건설업 전반의 안전관련 법령과 연동되어 있음. 건설기계를 비롯한 건설 노동자의 안전과 관련한 건설관련 법령이 적용되어야 함.

○ 화학물질 관리법

- 화학물질 관리법은 화학물질 취급 사업장의 안전에 대한 기본사항이 규정되어 있어, 화학사고에 대한 노동자, 시민의 안전을 위한 예방법령임
- 여천 NCC 폭발참사등 매년 발생하는 화학산단의 중대재해는 하청 노동자에게 집중되고 있으며, 근본적이고 구조적인 원인으로 공사기간 단축문제가 제기되고 있으나, 공기 단축등은 산안법에서는 건설업만 적용. 제조업에서 건설업으로 원 하도급 계약이 진행되는 화학산단에는 적용되는 규정이 없음
- 화학물질 관리법 제31조에는 원청이 하청에게 무리한 취급시설의 운영 요구를 금지하고 있으며, 관련 시행규칙에서는 <도급계약 등에서 정한 공사, 보수기간의 단축, 심야시간대 유해화학물질 취급시설 공사 보수 금지, 화학사고 발생 우려에 따른 수급인의 정당한 중단요구에도 불구하고 보수, 운영 지시, 화학사고 발생 사실 또는 우려의 은폐> 등이 규정되어 있음.
- 한화토탈 등 화학사업장에서 발생하는 누출, 폭발, 화재사고는 대형 참사로 이어짐. 이에 화학물질관리법에 명시되어야 함.

### ○ 소방 관련 법령

- 9명이 사망한 인천 남동공단의 세일전자 화재 참사는 소방법 위반이 가장 중요한 문제였음. 사고 이후 밝혀진 것은 세일전자가 소방안전 관련 점검에서 업체와 짜고 허위 부실점검을 했다는 것임. 그이후 소방안전 관련 법 위반이 지속되어 참사가 발생했을뿐 아니라, 세일전자는 사고보험금을 허위로 작성해 착복하기 까지 했음. 그러나, 세일전자 대표는 집행유예 처벌에 그침
- 2명이상의 참사 발생은 화재, 질식과 연관되는 경우가 다발함. 소방법 위반은 대형참사를 발생시키게 되는 것으로 노동자의 안전보건관계 법령에 명시되어야 함.

### ○ 철도 안전관련 법령

- 철도, 지하철등 궤도운행에서 반복적으로 발생하는 중대재해는 선로보수, 신호제어 장치 등과 연계되어 있음. 철도건설 및 유지관리 관련 법령에는 열차탈선, 열차 충돌등 대부분의 중대재해는 궤도시설(도상, 레일, 분기기, 침목 등)과 신호제어장치(열차제어장치, 건널목안전설비, 선로전환기장치 등)의 문제에서 발생하고 이와 관련 내용이 규정
- 철도의 안전관리 체계 구성과 운영이 핵심적인 사항이고, 이는 철도안전법에 규정되어

있음. 철도, 지하철 등 궤도산업에서 빈번하게 발생하는 중대재해 근절을 위해서는 철도안전 관련 법령이 명시되어야 함.

### ○ 폐기물 관리법, 금융 5법 등

- 현행 산업안전보건법은 지자체 청소 노동자의 주간작업, 3인1조, 악천후 작업중지나 금융기관에서 빈번하게 발생하는 고객의 폭언 폭행등에 대한 사업주의 고발 조치등 중대재해의 핵심적인 내용들이 제외되어있음.
- 산업안전보건법에 담기지 못하고, 각 업종과 산업관련법에 노동자의 안전과 건강에 직접적인 내용이 담겨져 있는 경우가 많음.
- 평택항 이선호 노동자 참사 이후 정비된 항만안전법, 에어 펠리스 사망사고와 연계된 항공기 안전법, 싸이 흠뻑쇼와 같이 공연예술계에서 빈번하게 발생하는 중대재해에 대한 공연법 등 업종별 안전과 건강 관련 법등이 충실히 검토 반영되어야 함.

### (3) 2항 1호 안전보건관계 법령 점검 민간위탁 허용 삭제

- 시행령 5조에 부여된 경영책임자 의무는 법령 이행여부 점검이 첫 단계 조치임. 점검결과가 왜곡 조작되거나, 부실한 점검이 진행된다면 그 이후 점검결과에 따라 부여되는 인력배치 예산 추가 편성 등 경영책임자 의무는 사실상 발생하지 않고, 의무 불이행도 발생하지 않게 됨
- 2항 1호에서 법령에 따른 의무 이행 점검을 민간기관에 위탁할 수 있도록 함으로써 경영책임자 처벌이 사실상 완전 무력화 될 것임. 민간기관은 기업에 점검 비용을 받고 수행하는 갑을계약을 맺고 있음. 민간기관의 점검결과 조작 및 왜곡, 부실 점검에 대한 처벌은 중대재해기업처벌법의 처벌 대상이 아님. 노동부의 민간기관에 대한 정도관리 점검 등은 영업정지등에 불과하고, 민간기관은 기존의 범위반에 대해서도 수시로 폐업과 신설을 반복하며 실질적 처벌이 안 되어 왔음
- 점검에 대한 민간위탁은 삭제하고, 내부 점검에서 발생할 수 있는 부실점검 등에 대한 경영책임자 의무를 추가 규정함

### ○ 개정요구 (안)

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 법령 의무 이행 점검 민간위탁 조항 삭제</li><li>② 경영책임자는 법령에 따른 의무이행 점검 결과가 조작되거나 부실점검이 되지 않도록 필요한 조치를 할 것</li></ul> |
|---|

### 3) 근로기준법, 산재보험법상의 직업성 질병 전면 적용

#### ○ 법령 자체에서 동일한 처벌임에도 시민재해보다 엄격하게 제한되어 있는 직업성 질병

- 중대 산업재해와 중대 시민재해의 질병은 7년 이하의 징역 또는 1억 이하의 벌금으로 동일한 처벌임. 그러나, 중대산업재해는 <동일한 유해요인> <1년 이내 3명이상 발생>으로 적용요건이 시민재해보다 엄격함. 유해위험 요인의 노출시간이나 빈도가 훨씬 높을 수 밖에 없는 노동자의 직업성 질병을 시민재해보다 엄격하게 제한하고 있는 비상식적인 규정임
- 법령의 제한적인 요건에다 더 해서 질병의 종류를 시행령에 위임해서 더욱 더 협소하게 하고 있으며, 시행령 2조는 급성 중독성 질병 24개로 제한하고 있음. 시행령으로 제시된 24개 급성중독성 질병이 1년 이내 3명이상 발생한 경우는 최근 10년 동안 없으며, 사실상 법 조항을 시행령으로 무력화 시키는 것임

#### ○ 동일한 질병임에도 사망 여부가 대상 기준이 되는 비상식과 불합리성

- 중대산업재해의 정의에서 사망은 법령에서 규정하고 있음. 시행령에 따르면 장시간 노동으로 인한 뇌심질환의 경우 사망은 법 적용대상이 되고, 식물인간 등 장기 치료는 적용되지 않는 것임. 직업성 암의 경우에도 사망은 적용되고, 평생을 의료기기에 의존해 살아가야 하는 경우는 적용되지 않는 비상식적인 결과로 귀결됨
- 뇌심혈관계 질환의 경우 과로사 다발 사업장인 집배 노동자, 택배 노동자의 경우 개인 요인이 아니라 과중노동, 분류인력 투입의 전가 등으로 인한 장시간 과중노동이 발생했음. 이는 개인적 요인이 아니라 기업의 인력 및 예산배치의 문제였고, 이에 대한 사회적 확인이 되고 있음. 이를 사망여부를 기준으로 기업의 조직적, 구조적 문제여부를 구분할 수 없음.

#### ○ ‘급성중독 등...’ 은 예시적 규정으로 시행령에서 폭 넓게 규정하여야 함

- “동일한 유해요인”, “1년 이내 3명이상 발생” 은 그 자체로 직업성 질병과 관련된 법령위반등 기업의 조직적, 구조적 문제로부터 비롯된 중대재해임. 직업성 질병의 발생 자체로 처벌하는 것이 아니라, 법령위반 등 경영책임자의 의무 위반이 있을 때 처벌하는 것이므로, 직업성 질병의 범위를 제한할 것이 아니라, 직업성 질병에 대한 기업의 예방의무 준수를 강제하도록 해야 함

- 국회 논의 과정에서도 급성중독으로 한정하거나, 유사한 특성을 갖는 질환을 논의한 바가 없음. 인과관계의 명확성은 급성과 등치될 수 없는 개념임.

- 법 2조 2항 다의 ‘급성중독 등’에 대한 해석은 ‘급성중독으로 한정하는 취지’가 아님. 무수한 법령에서 ‘---등’은 예시적 문구로 하위법령에서 폭넓게 규정되어 왔음

○ 개정 요구안

- 근로기준법, 산재보험법의 직업성 질병 목록을 전체 명시하고 적용. 산재보험법의 포괄적 인정기준을 포함.
- 1년 이내 3명 발생 규정에서 1년 이내의 기준은 진단일을 기준으로 함.

## 5. 중대 산업재해 안전교육 및 공표제도

### 1) 경영책임자의 안전교육

- 경영책임자의 중대재해에 대한 노동자 책임전가, 피해자 및 유족에 대한 2차 가해 등이 지속적으로 문제가 되고 있음
- 교육내용에는 재해 발생 사업장 노동자, 피해자 및 유족에 대한 태도와 관점 및 피해자 유족의 권리에 대한 경영책임자의 인식 개선을 위한 교육이 필요함
- 안전교육 미 이수에 대한 과태료가 매우 낮아 경영책임자의 교육이수의 유인요인으로 한계가 있음. 과태료 상향이 필요하고, 과태료 감경의 개별 기준으로 ‘사업여건의 악화로 기업경영의 중대한 위기에 처하는 등’의 감경 요인은 삭제해야 함

### 2) 시행령 14조 공표제도

- 대 기업의 경우 법 위반 여부에 대한 수년간의 장기 소송이 진행될 가능성이 높음. 형이 확정된 이후의 공표는 재발방지라는 공표제도의 효과가 크게 삭감될 것임
- 영국의 산업안전보건청은 1심 판결이 선고되면 언론보도자료 게시 및 자료요청 시 제 공함. 영국 사례도 있고 재발방지 효과라는 제도 취지를 고려하여 1심 결과가 나온 이후에는 공표제도가 시행되어야 함
- 관보 또는 노동부나 공단 홈페이지는 일반 노동자, 시민의 접근성이 낮아 공표제도의 효과가 반감됨. 일간지나 유력 포털에 공표하도록 하고, 5년 내 가중처벌 조항과 연동하여 게시기간은 최소 5년 이상이 되어야 함

**[토론 ①]**

# 과로사, 일터 괴롭힘 근절과 직업성 질병 시행령 개정 방향

최민 | 한국노동안전보건연구소, 직업환경의학전문의

**1. 현행 중대재해처벌법과 시행령의 직업성 질병 규정**

중대재해 처벌 등에 관한 법률	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다.</p> <p>2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.</p> <p>가. 사망자가 1명 이상 발생</p> <p>나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생</p> <p>다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생</p>	<p>제2조(직업성 질병자) 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호다목에서 “대통령령으로 정하는 직업성 질병자”란 별표 1에서 정하는 직업성 질병에 걸린 사람을 말한다.</p>

중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 [별표 1]
<p>직업성 질병(제2조 관련)</p> <p>1. 염화비닐·유기주석·메틸브로마이드(bromomethane)·일산화탄소에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독</p> <p>2. 납이나 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 납 창백(蒼白), 복부 산통(産痛), 관절통 등의 급성중독</p> <p>3. 수은이나 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독</p> <p>4. 크롬이나 그 화합물에 노출되어 발생한 세뇨관 기능 손상, 급성 세뇨관 괴사, 급성신부전</p>

등의 급성중독

5. 벤젠에 노출되어 발생한 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 혼수상태 등의 급성중독

6. 톨루엔(toluene)·크실렌(xylene)·스티렌(styrene)·시클로헥산(cyclohexane)·노말헥산(n-hexane)·트리클로로에틸렌(trichloroethylene) 등 유기화합물에 노출되어 발생한 의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등의 급성중독

7. 이산화질소에 노출되어 발생한 메트헤모글로빈혈증(methemoglobinemia), 청색증(靑色症) 등의 급성중독

8. 황화수소에 노출되어 발생한 의식 소실(消失), 무호흡, 폐부종, 후각신경마비 등의 급성중독

9. 시안화수소나 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

10. 불화수소·불산에 노출되어 발생한 화학적 화상, 청색증, 폐수종, 부정맥 등의 급성중독

11. 인[백린(白燐), 황린(黃燐) 등 금지물질에 해당하는 동소체(同素體)로 한정한다]이나 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

12. 카드뮴이나 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

13. 다음 각 목의 화학적 인자에 노출되어 발생한 급성중독

가. 「산업안전보건법」 제125조제1항에 따른 작업환경측정 대상 유해인자 중 화학적 인자

나. 「산업안전보건법」 제130조제1항제1호에 따른 특수건강진단 대상 유해인자 중 화학적 인자

14. 디이소시아네이트(diisocyanate), 염소, 염화수소 또는 염산에 노출되어 발생한 반응성 기도과민증후군

15. 트리클로로에틸렌에 노출(해당 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지난 경우는 제외한다)되어 발생한 스티븐스존슨 증후군(stevens-johnson syndrome). 다만, 약물, 감염, 후천성면역결핍증, 악성 종양 등 다른 원인으로 발생한 스티븐스존슨 증후군은 제외한다.

16. 트리클로로에틸렌 또는 디메틸포름아미드(dimethylformamide)에 노출(해당 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지난 경우는 제외한다)되어 발생한 독성 간염. 다만, 약물, 알코올, 과체중, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생하거나 다른 질병이 원인이 되어 발생한 간염은 제외한다.

17. 보건의로 종사자에게 발생한 B형 간염, C형 간염, 매독 또는 후천성면역결핍증의 혈액전파성 질병

18. 근로자에게 건강장해를 일으킬 수 있는 습한 상태에서 하는 작업으로 발생한 렙토스피라증(leptospirosis)

19. 동물이나 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체를 취급하여 발생한 탄저, 단독(erysipelas) 또는 브루셀라증(brucellosis)

20. 오염된 냉각수로 발생한 레지오넬라증(legionellosis)

21. 고기압 또는 저기압에 노출되거나 중추신경계 산소 독성으로 발생한 건강장해, 잠수병(잠수병) 또는 공기색전증(기포가 동맥이나 정맥을 따라 순환하다가 혈관을 막는 것)

- 22. 공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 발생한 산소결핍증
- 23. 전리방사선(물질을 통과할 때 이온화를 일으키는 방사선)에 노출되어 발생한 급성 방사선 증 또는 무형성 빈혈
- 24. 고열작업 또는 폭염에 노출되는 장소에서 하는 작업으로 발생한 심부체온상승을 동반하는 열사병

- 애초 시행령에 업무상질병의 중증도를 담아야 하는가 하는 논의가 있었으나, 법의 ‘업무상 질병자가 1년에 3명 이상 발생’이라는 점이 이미 중대성을 규정하는 것이므로, 따로 질병의 중증도를 규정할 필요는 없음. 산업안전보건법에서도 “10명 이상의 재해자가 발생한 경우”를 치료기간의 정함없이 중대재해라고 정의하고 있음.

- 산업안전보건법 제3조(중대재해의 범위) 법 제2조제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 재해”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.
- 1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해
  - 2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
  - 3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

- 오히려, 질병 범위를 급성 중독 중심으로 협소하게 규정함으로써 중대하고, 책임을 명확히 물을 수 있고, 예방가능성이 있는 재해를 누락시킬 수 있다는 점이 시행령 제정 시기부터 지속적으로 문제제기됨.

**2. 직업성 질병 범위의 확대 고민과 기준<sup>19)</sup>**

과중한 처벌을 통해 반복되는 산재사망과 이에 준하는 중증재해를 줄이는 것이 이 법 제정의 취지라고 한다면, 이 법에서 다루는 대상 재해는 중대성이 있어야 한다. 또한 형사법적인 성격을 갖는 법의 특성상 인과관계 규명이 비교적 명확한 재해가 대상이 되어야 한다. 그리고 사업주가 처벌 받는 것이 궁극적 목적이 아니라, 사업주가 예방적인 노력을 할 수 있도록 견인하는 역할이 되어야 한다. 그런 측면에서 사업주가 예방의 노력을 통해 재해 발생을 줄일 수 있어야 한다. 이런 특성을 갖는 재해를 이 법의 대상으로 해야 된다는 것이 법의 취지상 적절하다.

이 법에서는 제2조에서 이 법의 대상이 되는 재해를 정의하고, 제4조에서 사업주의 의무를 규정하고, 제4조에서 정한 의무위반에 의해 제2조의 대상질병이 발생했다고 판단될 경우 처벌이 되는 구조이다. 따라서 제4조의 판단에 따라 처벌의 기준이 정해진다는 점에서

19) 이 부분의 내용은 구정완 외, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률 상 직업성 질병의 범위」(2021.3) 보고서 연구 결과 부분을 요약한 것이다.

제2조의 대상 재해를 너무 협소하게 정하면, 중대하고, 책임을 명확히 물을 수 있고, 예방 가능성이 있는 재해를 누락시킬 위험도 있다. 따라서 어떤 경우에도 중대한 상황이 발생하기 어려운 재해나, 인과규명이 어떤 경우에도 어렵다고 판단되는 재해를 중대재해 정의에서 제외할 수 있지만, 제4조의 판단이 있다는 점에서 제외의 폭이 넓기는 어렵다.

중대재해처벌법 시행령 제정 당시 직업환경의학회에서 제출한 연구보고서 「중대재해 처벌 등에 관한 법률 상 직업성 질병의 범위」에서, 중대재해처벌 대상 직업성 질병 선정의 고려 기준 5가지를 제안하였다.

<중대재해처벌 대상 직업성 질병 선정의 고려 기준>

기준	내용
1) 업무와 인과관계 파악 가능	- 유해요인 노출과 질병발생간에 잠복기가 짧은 경우 - 단일요인으로 초래된 질병이 아니거나, 잠복기가 긴 질병이라도 원인의 정량적 평가가 가능해 유해요인을 구분할 수 있는 경우
2) 예방을 위한 사업주 의무가 산안법 등에 명시	- 질병을 예방할 수 있는 조치가 산안법 등에 명시되어 있는 경우
3) 법상 의무 이행으로 사업주의 질병 예방 가능	- 산안법 등에 명시된 조치 의무 이행으로 질병 예방이 가능한 경우
4) 질병으로 인한 신체 피해의 심각성	- 질병으로 인해 신체적/정신적 피해가 심각한 경우
5) 사회적 관심이 높은 중대질병	- 1)~4) 조건을 충분히 만족하지 못하더라도 사회적 관심이 높아 사업주 처벌을 통해 질병 예방이 필요한 경우

### 3. 검토 : 뇌심혈관질환 및 정신질환 중심으로

위 기준을 중심으로 보면 현재의 시행령 상 업무상 질병 범위가 매우 협소하다는 것을 확인할 수 있다. 특히 직업성 질병 사망 중 가장 많은 원인이 되는 뇌심혈관질환(연 500건)과 한국사회에서 가장 중요한 보건학적 주제 중 하나인 자살과 관련된 정신신경계질환의 경우 업무상 질병 목록에서 빠져 있다. 이들 질병으로 인한 ‘사망’의 경우 법 적용 대상이 되는데, 사망은 아니지만 같은 질병이 1년 내에 3명 이상 발생하는 중대한 상황의 경우는 법 적용 대상이 되지 않는다는 문제가 발생한다.

<뇌심혈관질환의 검토>

기준	내용
1) 업무와 인과관계 파악 가능	- 잠복기가 길고, 질병발생에 다요인의 병인론을 가지지만, 직업성질환 판단은 근로시간 등 정량적인 기준

	을 가지고 판단하기에 업무와 인과관계 파악이 가능함
2) 예방을 위한 사업주 의무가 산안법 등에 명시	- '뇌혈관 질병 또는 심장 질병'과 '직업성 뇌혈관 질병 또는 심장 질병'을 구분해야 함. 장시간 노동 등 과로가 원인이 된 경우에 직업성 질환이라고 함. - 이에 근로기준법 제53조, 산안법 제130조에 '직업성 뇌혈관 질병 또는 심장 질병'을 예방하기 위한 사업주 의무가 명시됨.
3) 법상 의무 이행으로 사업주의 질병 예방 가능	- 사업주의 의무 이행으로 '직업성 뇌혈관 질병 또는 심장 질병'은 예방 가능함
4) 질병으로 인한 신체 피해의 심각성	- 장기간 요양, 중증요양상태, 사망 초래 가능
5) 사회적 관심이 높은 중대질병	- 장시간 노동으로 인한 과로사에 관심 높음

<정신신경계질환의 검토>

기준	내용
1) 업무와 인과관계 파악 가능	- 산재보험법 시행령 별표 3의 직업성 질병목록 '4. 신경정신계 질병'에는 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환과 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환이 포함됨. - 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환의 경우, 직업성질환 판단은 노출과 질병발생간의 특이성이 있는 경우, 잠복기가 짧은 경우 인과관계 판단에 용이함. 만성적인 경과를 가지더라도 직업성질환 판단은 유해요인에 대한 정량적 평가를 기준으로 판단하기에 업무와 인과관계 파악이 가능함 - 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환의 경우, 업무와 관련된 정신적 충격 유발 사건, 직장내 폭력, 과도한 업무스트레스에 대한 사건 증명과 정량적 평가가 가능하기에 업무와 인과관계 파악이 가능함
2) 예방을 위한 사업주 의무가 산안법 등에 명시	- 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환의 경우, 산안법39조(보건조치 대상), 안전보건규칙 1/2/3/9/10장(420조~511조, 605~645조), 법 125/130조(작측/특검), 법104~118조(유해/위험 물질에 대한 조치 대상)에서 질병의 원인이 되는 유해요인 관리 내용이 사업주의 의무로 명시. - 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환의 경우, 산안법41조(고객폭언 예방조치), 안전보건규칙 669조,

	근로기준법76조의 2/3(직장내 괴롭힘)에 질병의 원인이 되는 유해요인 관리 내용이 사업주의 의무로 명시.
3) 법상 의무 이행으로 사업주의 질병 예방 가능	- 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환의 경우, 사업주의 의무 이행으로 질병의 원인이 되는 유해요인 관리를 통해 예방 가능함 - 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환의 경우, 사업주의 의무 이행으로 질병의 원인이 되는 유해요인 관리를 통해 예방 가능하지만, 일부 사례의 경우는 의무 조치 이행으로 질병 예방에 어려움이 있을 수 있음. 하지만, 예방 가능한 사례가 있어서, 일부 사례에서의 예방 어려움을 이유로 목록에서 모두 제외하기는 어려움
4) 질병으로 인한 신체 피해의 심각성	- 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환의 경우, 장기간 요양, 중증요양상태, 사망 초래 가능 - 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환의 경우, 장기간 요양, 중증요양상태, 사망 초래 가능
5) 사회적 관심이 높은 중대질병	- 물리/화학적 유해요인에 의한 중추/말초 신경계 질환의 경우, 소규모 사업장, 이주노동자에서 끊임없이 발생하고 있어 사회적 관심이 높음. - 정신심리적 유해요인에 의한 신경정신계질환의 경우, 다양한 형태로 발생하고 있고, 사회적 관심 및 파급 효과가 매우 큼.

집배노동자, 게임산업과 같이 뇌심혈관계질환, 정신질환이 집중적으로 발생한 업종, 기업이 있다. 장시간 노동 등이 일상화된 기업의 구조적 문제이기 때문이다. 일터 괴롭힘의 경우 역시 겉으로는 개인간의 갈등처럼 보이는 경우에도 배경에 기업의 조직적, 구조적, 문화적인 요인이 있는 경우가 대부분이며, 이러한 질병이야말로 경영책임자의 의무와 책임이 부여되고 안전보건체계를 통해 예방될 수 있다.

또한, 직업성 질병 목록에 질병이 확대된다고 해서, 그 질병이 발생한 기업의 경영책임자가 모두 처벌 받는 것도 아니라는 점은 다시 한 번 강조하고 싶다. 관련된 안전보건법령의 의무를 모두 이행한 사업주, 경영책임자, 법인은 처벌 대상이 되지 아니한다. 직업성 질병 목록을 확대하는 것은 ‘처벌’ 가능성을 확대하기 위해서가 아니라, 이들 질병과 관련된 안전보건 의무 이행을 강제하기 위해서이다.

#### 4. 우려되는 시행령 개정 움직임

##### 1) 안전보건법령 제한

이런 측면에서 봤을 때, 일각에서 얘기되고 있는 중대재해법 상 안전보건법령을 일부로 제한하는 것은 우려스럽다. 노동부에서 중대재해법 제4조의 안전·보건 확보의무 중 하나인 ‘안전보건 관계법령’을 명확히 한다는 취지로, 산업안전보건법, 광산안전법, 원자력 안전법, 선박안전법, 항공안전법 등 10개로 한정한다는 방침으로 알려졌다. 보도가 있었다.

애초 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는 데 관련되는 법령으로 포괄적으로 규정되었던 법령을 한정하는 것인데, 발제문에서 지적하고 있는대로 ‘이렇게 되면 당장 안전과 보건에 관련된 다른 법령들은 중대재해법에 따른 의무의 범위에서 벗어나게 되는 문제가 생’기며 특히 여기에 근로기준법이 포함되지 않는 경우 앞서 논의한 뇌심혈관질환 사망이나 일터 괴롭힘에 따른 자살 사례가 이 법에서 다뤄지지 못할 가능성이 있다. 위에서 논의한대로 뇌심혈관질환 사망이나 자살 사례 가운데 근로기준법 상 노동시간 조항 미준수로 인한 장시간 노동 등 사업주의 안전보건조치 미이행으로 발생한 과로사의 경우 업무와 인과관계가 명확하고, 법상 의무 이행으로 막을 수 있었던 죽음이라는 점 또한 분명하다. 노동시간이야말로 중대재해처벌법에서 규율하고자 했던 인력, 예산, 조직 등 근본적이고 구조적인 원인에 의해 결정되는 건강 결정 요인이다.

근로기준법의 목표는 ‘근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상’하는 것이며, 근로기준법 4장은 ‘근로시간과 휴식’을 규율하고 있다. 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘의 정의 자체에 ‘신체적, 정신적 고통’을 주는 행위라는 점이 포함돼 있다<sup>20)</sup>. 안전보건공단에서도 과로사 예방을 위한 컨설팅과 건강진단 비용 지원 사업을 하고 있다. 근로기준법이 안전보건과 관련된 법령에서 제외된다는 것은 납득할 수 없다.

## 2) 동시에, 10명 이상 발생한 질병

한국비교노동법학회가 기재부에 제출했다는 「산업재해 예방을 위한 노동법제 체계와 그 실효성 제고 방안」 보고서는 중대산업재해의 정의를 한정하는 것을 중요하게 제안하고 있다. 제안과 문제점은 다음과 같다.

기재부 제출 보고서의 중대산업재해 정의 제안	문제점
재해발생 시점으로부터 72시간 이내에 그 재해로 인하여 사망한 종사자가 1명 이상 발생	72시간 이상 치료를 시도하다가 사망한 경우 제외되는 문제

20) 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

6개월 이상 치료가 필요한 생명에 대한 위험을 발생하게 하거나 불구 또는 불치나 난치의 질병에 이르게 된 종사자가 동시에 2명 이상 발생	질병을 포함하는 것으로 보는 것인지? 메탄올 중독의 경우 ‘동시에’로 볼 것인지?
동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 동시에 <3명 혹은 10명> 이상 발생.	무조건 10인 이상 사업장에만 적용되는 조항?

‘동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생’이라는 현재의 기준은 반복적으로 발생하는 직업성 질병이 안전보건체계의 부재 혹은 실패라는 구조적인 원인에서 발생했다는 문제의식에서 출발한다. 이를 ‘동시에’로 제한하면 원인의 동일성을 배제하는 것이고, ‘10명’ 이상 동시 발생으로 규정을 변경하면 현재의 ‘급성중독’ 중에서도 매우 일부 사례로만 협소화될 것이 분명하다. 오히려 확대되어야 할 현재의 직업병 목록이 더 좁아지는 문제가 발생한다.

## 5. 나가며

- 현재 중대재해처벌법 시행령의 직업성 질병 목록은 급성 중독 중심으로 규정되어 있는데, 이럴 경우 단일요인으로 초래된 질병이 아니거나, 잠복기가 긴 질병이라도 원인의 정량적 평가가 가능해 유해요인을 구분할 수 있는 경우, 질병을 예방할 수 있는 조치가 산안법 등에 명시되어 있으며 이 조치 의무 이행으로 질병 예방이 가능한데도, 질병으로 인해 심각한 신체적/정신적 피해가 발생하는 질병이 포함되지 않는 문제가 발생한다.
- 또한 직업성 질병 목록에서 빠진 질병으로 인한 ‘사망’의 경우 법 적용 대상이 되는데, 사망은 아니지만 같은 질병이 1년 내에 3명 이상 발생하는 중대한 상황의 경우는 법 적용 대상이 되지 않는다는 문제도 발생한다.
- 중대재해처벌법 시행령의 직업성 질병 목록을 1) 업무와 인과관계 파악 가능성 2) 예방을 위한 사업주 의무가 산안법 등에 명시 3) 법상 의무 이행으로 사업주의 질병 예방 가능성 4) 질병으로 인한 신체 피해의 심각성 5) 사회적 관심이 높은 중대질병 등의 뚜렷한 기준을 가지고 정비할 필요가 있다.
- 특히 직업성 질병 사망 중 가장 많은 수를 차지하는 뇌심혈관질환, 산업구조 변화와 함께 더욱 중요한 과제로 떠오르는 신경정신질환의 경우 정비가 시급하다.

## [토론 ②]

# 건설업 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향

전재희 | 전국건설노동조합 노동안전보건실장

태영건설은 전국 건설현장에서 본사 임직원이 참여한 가운데 '근로자 작업중지권 선포식'을 개최했다. 또 '안전보건 위원회'를 신설해 안전조직을 강화하고 임직원의 인식전환과 교육 실시, 현장 안전관리비 등 예산 투자 확대, 현장 운영관리 재정비, 협력업체 지원 및 강화, 차세대 소장 후보 양성 등 6가지 개선사항을 성실히 이행하겠다고 밝혔다.

대우건설도 최고경영자(CEO) 직속 품질안전실을 두고, 각 사업본부마다 품질안전팀을 신설해 현장 점검 기준을 강화했다.

삼성물산 건설부문도 국내외 현장별로 근로자 작업중지권리 선포식을 갖고 현장 안전관리 강화에 나섰다.

현대건설은 스마트건설 전담조직을 신설해 토목과 건축사업별 '혁신현장'을 선정, 스마트기술을 적극적으로 도입키로 했다.

'경영진 처벌'이라는 법의 기본 골자는 변함이 없기 때문에 CEO 직속 안전보건 조직 등을 마련하고 있는 것이다.

<대한경제> 2021.05.11 지면 -  
"중대재해법 쓰나미 온다"...건설사, 안전조직 고삐 중 일부

<대한경제>는 대한건설협회 기관지에서 출발한 경제지이다. 대한건설협회는 원청 건설사 사업자 단체이다. 지난해 5월 11일, 중대재해처벌법 시행을 앞두고 <대한경제>는 건설사들이 안전에 대한 자체점검에 충력을 기울이고 선제적 대책을 마련하고 있다고 보도했다. 보도대로 중대재해처벌법 시행을 앞두고 건설사들은 경영진에서부터 안전보건 조직이나 작업중지권리 보장 등에 나섰다.

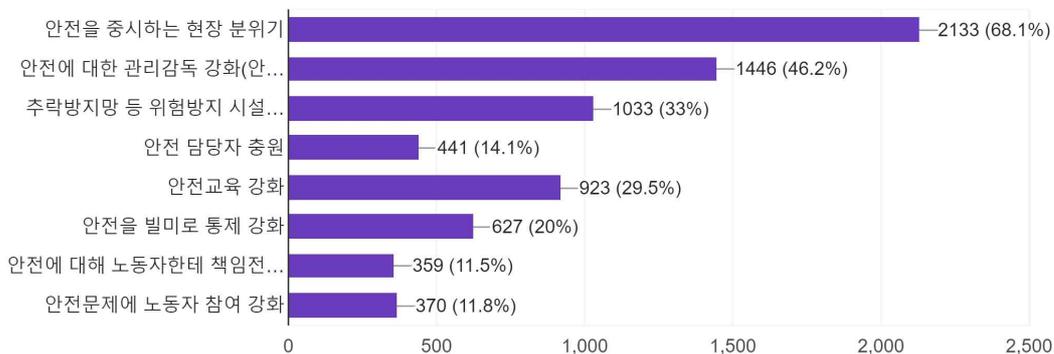
이같은 노력은 실제 현장에서도 감지할 수 있었다. 민주노총 전국건설노동조합(이하 건설

노조)은 중대재해처벌법 시행을 앞둔 1월 17일부터 이틀간 7,573명의 건설노동자를 대상으로 스마트폰 구글 독스 설문을 벌였다. 설문 결과, 최근 1년 사이 건설현장 안전사항이 달라졌냐는 물음에 달라졌다는 응답이 41.3%에 달했다. 구체적으로는 안전을 중시하는 분위기(68.1%), 안전에 대한 관리감독 강화(46.2%), 추락방지망 설치 등 안전시설 확대로 위험요소 줄어듦(33%), 안전교육 강화(29.5%) 등을 꼽았다.

### <건설노조 2022년 안전 설문 결과>

달라졌다면, 무엇이 달라졌습니까? (중복 가능)

응답 3,131개



건설업의 경우 중대재해처벌법은 50억 이상 규모의 현장에 적용되고 있다. 고용노동부가 발표한 산재 통계에 따르면, 지난 1월 27일 중대재해처벌법 시행 이후 50억 이상 건설현장에서 발생한 사망사고는 36건(37명)으로, 전년 동기에 발생한 54건(54명)에 비해 18건(17명) 감소했다.

여전히 건설업 산재사망사고 발생률은 높다. 반면, 분명한 건 건설업 산재사망사고율이 감소 추세에 있다는 것이다. 문제는 이런 추세가 앞으로도 지속될 수 있을지 의문이란 것이다. 경총을 위시한 재계와 정부에서 중대재해처벌법 시행령을 앞세워 법 취지를 무력화하고 있고, 지난 2월 발생한 중대재해처벌법 적용 건설업 재해는 검찰이 기소조차 하지 않고 있다. 중대재해처벌법 적용 재해 사례를 통해 이 같은 실태를 짚어보고, 건설업 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향을 제시하고자 한다.

### ○ 건설업 중대재해처벌법 1호 - 요진건설산업 엘리베이터 추락 사고

지난 2월 8일 오전 10시께 경기도 성남시 수정구 판교제2테크노밸리의 한 건물 신축 공사현장에서 승강기가 지하 5층 바닥으로 통제로 추락했다. 이 사고로 승강기 설치 작업을 하던 노동자 2명이 숨졌다. 사고 현장에서 엘리베이터 설치시 추락 방지를 위한 규정을

지키지 않았을 가능성이 높다. 고용노동부는 중대재해처벌법과 산업안전보건법 위반 혐의에 대해 수사에 착수했으나, 사업주에 대한 기소는커녕 사고 원인조차 발표하지 않고 있다.

반면, 이 사고에 대해 <한겨레> 보도에 주목할 필요가 있다. 사고 엘리베이터 업체가 설 연휴(1월29일~2월2일) 직전 해당 현장에 투입됐지만 사고가 난 지난 2월 8일까지 설치공사에 관한 계약서를 작성하지 않은 것으로 확인됐다는 것이다. 해당 현장에 엘리베이터를 납품한 현대엘리베이터는 사고가 난 이후 사고 업체를 찾아가 계약서류 작성을 요구했다고 한다.

건설산업기본법의 전문공사에 해당하는 승강기설치공사는 하도급을 줄 수 없으며, 승강기 제조사가 설치업체와 ‘공동수급체’를 구성한 뒤 건설사로부터 설치공사를 공동수급하는 방식으로 운영해야 한다. 그러나 현대엘리베이터는 지난해 5월 해당 현장에 납품하기로 한 뒤 설치업체를 결정하지 못하다, 지난달 말 급하게 사고 업체를 투입하고 계약서조차 작성하지 않았다. ‘공동수급’이 아닌 ‘불법하도급’에 해당할 가능성이 높고, 고용노동부 역시 현대엘리베이터와 사고 업체간 계약관계의 ‘실질’이 무엇인지 확인하고 있는 것으로 전해졌다.

사고 현장 엘리베이터 노동자는 ‘무리한 공기단축’에 심적 부담을 상당히 느꼈던 것으로 전해지고 있다. 건설현장 불법하도급은 안전을 도외시하고 노동자들을 속도전에 내모는 근본 원인이다.

## ○ 플랜트 중대재해처벌법 1호 - 여천NCC 폭발 재해

지난 2월 11일, 전남 여수 여천NCC 3공장에서 4명이 숨지고 4명이 다쳤다. 열교환기 기밀시험 중 열교환기의 덮개 이탈로 인해 폭발사고가 발생했다. 사고 발발 6개월이 되도록 고용노동부 등에서 검찰 송치도 않은 채 수사가 장기화되고 있다.

석유화학단지는 보통 화약고라고 불린다. 주로 취급되는 물질은 화학물질관리법에 근거해 환경부가 독성과 폭발성이 높은 물질로 규정해서 특별한 관리가 필요하다고 하는 사고대비물질이다. 벤젠·염화비닐·염산·산화에틸렌, 2차 세계대전 사용된 독가스로 유명한 포스젠 등이다. 고용노동부는 PSM 공정안전보고제도 등을 준수 여부 등 산업안전보건법 위반 사항을 조사했을 것이다. 해당 제도는 사업주가 제출한 공정안전보고서를 노동부가 심사를 통해 등급을 매기고 그에 다른 인센티브나 패널티를 주는 것이다. 또한 화학물질관리법상도 주목해야 한다. 법에 따라 유해화학물질 취급시설을 설치·운영하려는 자는 사전에 화학사고 발생으로 사업장 주변 지역의 사람이나 환경 등에 미치는 영향을 평가하고 그 피해를 최소화하기 위한 화학사고예방관리계획서화학사고예방관리계획서의 작성/제출/이행/점검을 해야 한다.

○ 건설업 중대재해 종합판 - HDC현대산업개발 광주 화정동아이파크 붕괴 참사

지난 1월 11일 오후 3시 47분경, 아파트 현장에서 PIT층 바닥이 붕괴되면서 39층 하부로 16개층 이상의 외벽이 파손·붕괴되어 7명 사상(사망 6명, 부상 1명)한 참사가 발생했다. 국토교통부 건설사고조사위원회는 '현대산업개발 아파트 신축공사 붕괴사고 사고조사 보고서'를 지난 3월 발표했다.

건축 구조 및 시공 안전성 측면의 사고원인으로 ▷ 39층 바닥 시공방법 및 지지방식을 당초 설계도서와 다르게 임의 변경 ▷ PIT층 하부 가설지지대(동바리)는 조기 철거 ▷ 붕괴 건축물에서 채취한 콘크리트 시험체의 강도시험 결과, 대다수 시험체가 설계기준강도의 85% 수준에 미달 등으로 꼽았다. 주목할 점은 공사관리 측면의 사고원인이다. 노동조합은 이 원인이 건축 구조 및 시공 안전성 측면 사고 원인이 발생하는 근본 원인이라고 보고 있다. 산업안전보건법 뿐만 아니라 아래와 같은 건설 관련 각종 법 사항을 준수해야 건설업 사고를 예방할 수 있다는 것이다.

건축심의 조건부 이행사항인 원설계자와 시공시 관계전문기술자와의 업무협력에 대한 계약을 체결하지 않았음	건축법 위반
공사감리는 설계도서의 내용대로 시공되는지 여부를 확인하고 품질관리, 공사관리, 안전관리 등에서 지도 감독하는 독립적인 관리체계로서 법적지위를 갖는 조직으로서 감리원의 책임이 막중하나 구조 변경 품질관리 등에 대한 관리의무를 이행하지 않았음	건축법, 주택법 위반
당해 건축물은 철근콘크리트 특수전단벽 저항 시스템을 적용한 특수구조건축물이고 30층 이상 고층건축물에 해당되므로 관계전문기술자(건축구조기술사)의 업무협력으로 기초철근배근, 지붕슬래브배근, 지상 5개층 마다 배근완료시 확인해야 하나 이행하지 않았음	건축법 위반
39층 슬래브 구조설계 변경사항에 대하여도 관련전문기술자(원구조설계자)와의 확인과 구조검토를 이행하지 않았으며, 데크를 사용함에 따른 가설구조물의 구조적 안전성을 검토하여야 하나 관계전문기술자(구조기술사)의 확인을 받지 않았다.	건설기술진흥법 위반

○ 결론

중대재해처벌법에 따른 사업주 처벌은 건설사 경영진들로 하여금 획기적인 ‘안전’ 사

업을 전개할 수 있도록 했다. 반면, 법 시행 후 8개월이 지나도록 중대재해 현장에 대한 건도 검찰 기소를 하지 않고 있는 상황은 건설현장 산재사망율을 다시 되돌려 놓는 것과 같다.

또한 건설현장 중대재해는 같은 원인을 반복하고 있다. 산업안전보건 조치가 허술하며, 불법다단계하도급이 횡행하고, 화학물질에 대한 점검이 제대로 이뤄지지 않으며, 감리가 부실하며 제 역할을 하지 못한다는 것 등이다. 이는 「산업안전보건법」 뿐만 아니라 「건설산업기본법」, 「화학물질관리법」, 「건설기술진흥법」, 「건축법」 등에서 규율하고 있는 내용이다.

노동조합은 「중대재해처벌법」을 통해 건설현장 안전을 견인하길 바란다. 산재사망의 절반 이상을 차지하는 건설업의 안전을 도모하고, 중대재해처벌법의 제정 취지에 맞는 시행령 개정을 위해 안전보건관련 법령 중 위와 같은 법령을 명확히 규정할 필요가 있다. 또한 이를 통해 노동부 수사단계에서 해당 법령을 기소 및 처벌에 대한 판단의 근거로 삼아 올곧은 재발방지와 예방을 이룰 수 있도록 해야 한다.

**[토론 ③]**

# **철도사업장 중대재해 감소를 위한 시행령 개정 방향**

허병권 | 전국철도노조 노동안전보건실장

**[토론 ④]**

고용노동부 중대재해감독과







