

# 한국노동안전보건연구소

서울특별시 동작구 남부순환로 2019 / 전화(02)324-8633 / 팩스(02)324-8632 /  
홈페이지 www.kilsh.or.kr / 대표메일 laborr@jinbo.net / 담당 최민(010-7767-9618)

발신 : 한국노동안전보건연구소

수신 : 대통령선거운동본부 노동정책담당

참조 : 대통령선거운동본부 홍보담당

내용 : 일하는 사람의 건강권 확보를 위한 대선후보자 정책 질의

담당 : 최민(010-7767-9618, minchoi2015@gmail.com, laborr@jinbo.net)

1. 정의롭고 인간다운 사회를 염원하는 국민적 열망을 담은 이번 대통령 선거에 출마한 각 후보와 선거운동본부에 연대의 인사를 전합니다.
2. 한국노동안전보건연구소(이하 한노보연)는 모든 노동자가 건강하게 일할 권리와 안녕한 삶을 쟁취하기 위해 애쓰고 있는 단체입니다.
3. 한국사회는 여전히 OECD 최고 수준의 장시간 노동과 산업재해사망률로 일하는 사람이 고통받고 있습니다. 자신의 삶을 행복하게 영위하기 위해 일을 하는데, 정작 이 일터와 일로 인하여 불행하고, 정신적, 육체적, 사회적 안녕을 위협받고 있습니다. 이러한 위험은 좀처럼 사라지지 않고 더 나아가 하청, 파견, 기간제, 실습생, 이주노동자에게로 심각하게 이전되어 확대되고 있습니다.
4. 이에 이번 대선을 맞이하여 귀 후보께 저희 연구소가 고민하는 노동자의 안전하고 건강한 삶을 보장하기 위한 방안을 제시하여 정책의 변화 또는 이행을 촉구하고, 동시에 귀 후보의 태도와 의지를 확인하고자 합니다.
5. 답변 내용은 단체가 발행하는 월간지에 게재할 예정이며, 인터넷 언론 등을 통해 널리 알려 국민 주권 행사의 판단 기준으로 삼고자 하오니, 진지한 수용과 성실한 답변을 부탁드립니다. 답변은 4월 28일까지 메일(minchoi2015@gmail.com, laborr@jinbo.net)이나 팩스 (02)324-8632 로 부탁드립니다.
6. 감사합니다.

<첨부 : 일하는 사람의 건강권 확보를 위한 대선 후보자 정책 질의 >

한국노동안전보건연구소 

## 일하는 사람의 건강권 확보를 위한 대선 후보자 정책 질의

안녕하십니까. 저희는 노동자의 건강한 삶을 지향하는 연구단체인 한국노동안전보건연구소입니다. 이번 대선은 정의롭고, 인간다운 사회를 염원하는 국민적 열망이 어느 때 보다 강렬한 시기라 하겠습니다. 이에 귀 후보께 다음의 질의를 하기에 앞서 이 질의의 배경과 목적을 전하고자 합니다.

현재 대한민국은 자신의 경제 규모와 걸맞지 않고, 심지어 반하는 사회 현상이 한두 가지가 아닙니다. 이러한 격차와 지체는 대부분의 국민들을 고통스럽게 하고, 좌절하게 만듭니다. 이중 하나가 바로 세계적으로 악명이 높은 장시간 노동과 산업재해율입니다. 자신의 삶을 행복하게 영위하기 위해 일을 하는데, 정작 이 일터와 일로 인하여 불행하고, 정신적, 육체적, 사회적 안녕을 위협받고 있습니다. 이러한 위험은 좀처럼 사라지지 않고 더 나아가 하청, 파견, 기간제, 실습생, 이주노동자에게로 심각하게 이전되어 확대되고 있습니다. 저희는 그 이유가 노동자의 몸과 삶이 우선이 아니라, 회사의 이윤을 우선하여 보장하는 사회시스템과 법제도 그리고 문화라고 판단하고 있습니다. 이를 배경으로 하는 노동안전보건 예방시스템과 제도의 미비가 직접적으로 문제를 방치하고, 악화시키고 있습니다. 이에 개선이 없다면 앞으로도 극히 일부를 제외한 모두가 불행한 사회는 여전히 지속될 것입니다.

이에 이번 대선을 맞이하여 귀 후보께 저희 연구소가 고민하는 노동자의 안전하고 건강한 삶을 보장하기 위한 방안을 제시하여 정책의 변화 또는 이행을 촉구하고, 동시에 귀 후보의 태도와 의지를 확인하여 국민주권을 행사하는데 있어 판단의 기준을 삼고자 하오니, 진지한 수용과 성실한 답변을 부탁드립니다.

- |   |
|---|
| I. 노동자 건강을 실질적으로 보장하는 안전보건 체계를 위한 정책 질의         |
| II. 산업재해와 직업병 은폐 폐단을 정상화하기 위한 정책질의              |
| III. 노동시간 단축과 건강한 삶을 위한 정책 질의                   |
| IV. 노동자의 정신건강을 증진하기 위한 정책 질의                    |
| V. 비정규노동자의 건강권 확보를 위한 정책질의                      |
| VI. 이주노동자 건강권 확보를 위한 정책 질의                      |
| VII. 작업자 및 노동자 대표의 작업중지권 보장으로 중대재해 예방을 위한 정책 질의 |
| VIII. 중대재해 기업처벌 특별법 제정에 관한 질의                   |
| IX. 노동자의 알권리 확보를 위한 정책 질의                       |

### I. 노동자 건강을 실질적으로 보장하는 안전보건 체계를 위한 정책 질의

#### 1. 산업안전보건청 신설과 안전보건관리감독 체계 확충

(1) 요구 배경 및 실태

현재 산업안전보건 정책 담당자인 고용노동부와 산업안전보건공단은 주로 재해율을 중심으로 목표를 설정하고 있으나, 결과적으로 정부 규제나 각종 정책 등이 산업재해를 감소시키는 역할을 하지 못 하고 있습니다. 산업안전보건 정책은 사후조치가 아니라 사전에 예방하는 것이 중심이 되어야 합니다.

게다가 사업장에서는 전통적인 사고성 재해 뿐 아니라 감정노동, 장시간노동과 야간근무, 발암물질, 근골격계 질환 등 건강과 관련된 감독사항들이 증가하고 있으나, 현재 예방체계는 안전관리감독도 제대로 되지 않고 있습니다. 안전관리감독도 현재 고용노동부 안전감독관의 숫자가 300여명정도(그 중 보건감독관이 30명 미만)로 1800만 명의 노동자와 약 200만개의 사업장을 예방, 관리감독하기에는 턱없이 부족합니다.

또, 현재 고용노동부가 산업안전보건 기능을 담당하고 있어, 안전보건 문제가 고용이나 임금 문제보다 뒷전으로 밀려나기도 하며, 산업재해 예방과 보상, 산업안전보건 감독을 포괄적으로 총괄하는 행정 체계가 없어 예방과 감독, 보상 관련 정책이 유기적, 통합적으로 집행되지 않고 있습니다. 영국이나 미국 등 선진국은 근로감독과 안전보건감독이 엄격히 분리돼 있고 영국은 보건안전청이 독립되어 있어 현재 우리나라 행정 체계에 시사점을 제공합니다.

현재의 행정 체계는 산업재해, 직업성 질환이 은폐되는 현실에도 원인을 제공합니다. 고용노동부에서 주도적으로 산재은폐를 발견하고 사업장을 처벌할 경우, 오히려 성과지표가 떨어지고, 검찰에 송치해도 기소가 되지 않을 수 있습니다. 또, 현재 사업장 안전보건관리를 위해서 근로자건강진단기관(특수/일반), 산업보건의, 보건관리전문기관, 작업환경측정기관, 안전관리전문기관, 재해예방기관 등 다양한 전문가들이 활동하고 있으나, 산재, 직업병 은폐와 관련된 권한이나 책임은 없어 피상적인 행정적 관리에만 머무르는 경우가 대부분이기도 합니다. 산업안전보건 체계와 인력을 크게 확충하고, 사업장에서 노동자들이 스스로 안전과 건강 문제를 감독할 수 있도록 사업장 명예안전보건감독관에게 실질적 권한을 부여하고, 행정 체계와 유기적으로 작동할 수 있도록 하는 방안이 필요합니다.

## (2) 요구안 : 산업안전보건청 신설 및 체계 확충

고용노동부로 독립된 산업안전보건 행정 조직으로, 노동자 건강 문제의 예방과 보상을 통합하고 건강한 일터 조성을 위한 관리 감독 역할까지 포괄적으로 맡아 집행하는 산업안전보건청 신설. 안전보건감독(노동경찰, 노동역학조사관 등) 전문 인력을 10배 이상 증원하고, 노동전담검사제도 도입. 사업장 명예안전보건감독관 확대 및 실질적 권한 확대.

## (3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## 2. 아픈 노동자들에게 사회보장 강화

### (1) 요구 배경 및 실태

현행 노동 관계 법률은 업무상 부상 또는 질병에 대하여는 요양 및 보상에 관하여 규정하고 있지만, 업무를 원인으로 하지 않는 부상, 질병으로 인한 장기간의 휴직에 대하여는 아무런

규정이 없습니다. 대한민국 일반적인 가구는 가용 자산이 적어 장기 요양이 필요한 중병에 걸렸을 때 빈곤층으로 전락할 가능성이 높습니다. 중증 질환이 발생한 경우 소득이 30% 이상 감소하고, 질병 발생 후 6년이 지나면 중산층이 빈곤층으로 추락한다는 연구 결과도 있습니다. 이는 질병으로 인한 소득 상실에 대한 소득보상제도가 없기 때문입니다. OECD 국가들은 대부분 질병으로 인한 소득 상실에 대한 소득 보상제도로 상병수당이나 소득보상보험을 운영하고 있습니다.

또, 고용이 불안하고 저임금을 받는 노동자들일수록, 유급의 병가가 보장되지 않아 아파도 쉬지 못 하는 경우가 많습니다. 실제로, 비정규직의 경우 원청 정규직에 비해 아파서 출근하지 못한 경험이 적은 것으로 나타난 연구가 있는데, 이는 병가를 자유롭게 쓸 수 없기 때문입니다. 세계 145개 국가가 유급 질병휴가를 보장하고 있으며, 예를 들어 영국에서는 28주, 독일에서는 6주 간의 법정 유급 병가제도를 노동법에 규정하고 있습니다. 업무외 부상이나 질병에 대해 유급 병가를 보장하는 입법안이 국회에 발의된 바도 있습니다.

업무 외 질병에 대한 소득 보장과 유급 병가 보장 등, 업무 관련성 여부와 관계없이 아픈 노동자 전반에 대한 사회 보장이 강화되어야 합니다.

## (2) 요구안

### - 건강보험에 상병수당 추가

공무원 관련 법에서 장기요양을 위한 휴직을 보장하고 일정액의 소득을 보전하고 있는 것처럼, 건강보험에 상병수당을 추가하여 공무원 이외의 일반 노동자들 역시 업무 외 질병이나 사고에 의한 장기 요양 시 소득 보전이 가능하도록 하여, 노동자들의 건강권과 생존권을 보장.

### - 근로기준법에 의무 법정 유급병가 도입

의무 유급 휴가를 규정하고 있는 다른 나라의 사례와 같이, 근로기준법상 질병 유급휴가를 입법화. 일정기간은 사업주가 유급을 보장하고, 일정 기간 이후에는 별도의 사회보험 재정에서 급여를 지급 받도록 입법.

## (3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## 3. 작업환경측정과 특수건강진단 3자 지불방식 도입

### (1) 요구 배경 및 실태

산업안전보건법 상 대표적인 노동자 건강 보호 제도인 특수건강진단과 작업환경측정이 있으나, 본연의 목적을 충실히 하고 있지 못 합니다. 사업주가 측정과 검진 비용을 부담하다보니, 사업주 입맛에 맞는 판정을 하거나, 검진이나 측정 전 예비조사와 계획서 등으로 노동자에게 필요한 검사를 하지 못 하고 있습니다. 또한, 측정이나 검진 결과에 따른 사후 관리

즉 작업환경 개선이나 노동자 교육, 산재 신청 등이 유기적으로 집행되지 않고 있습니다. 또한, 법적 의무임에도 불구하고 소규모 사업장의 경우 비용부담을 이유로 작업환경측정이나 특수건강진단을 실시하지 않고 있는 경우도 많습니다. 독일, 핀란드, 프랑스 등은 기금 조성을 통한 지불방식을 채택하여 노동자의 건강 권리를 보장하고 있습니다.

노동자 건강 보호제도의 지불 방식 변화를 통해, 노동자들의 양 제도 참여를 확장하고 실제 노동자 건강을 보호할 수 있도록 제도를 내실화해야 합니다. 기금을 새로이 조성하지 않더라도, 산재 보험료 징수 및 사용에 관한 법률을 개정하여 산재예방사업비를 활용해 검진 비용과 측정 비용을 지불하는 등의 방식을 활용할 수 있습니다.

(2) 요구안 : 특수 검진 및 작업환경 측정에 제3자 지불방식 도입

노동자 보호 제도를 사업주 지불 방식이 아닌 기금 조성 방식을 통해 운영함으로써 사업주의 과도한 영향력을 줄이고, 노동자 건강 보호라는 본연의 목적을 달성하도록 함.

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## II. 산업재해와 직업병 은폐 폐단을 정상화하기 위한 정책질의

### 1. 새로운 산재예방 지표의 필요성

(1) 실태

고용노동부에서 발표한 2016년 산업재해현황은 재해율 0.49%, 사망만인율 0.96‰로 역대 최저치로 행정부 내부에서는 성과를 기뻐하고 있으나, 현장에서 일하는 노동자와 안전보건 활동 종사자들은 이를 체감하기 어렵습니다. 그 이유는 재해와 직업병을 은폐하면서 만들어 낸 행정부의 성과지표로 가공된 통계이기 때문입니다. 2011~2013년 사내하청 노동자의 건강보험 사용 내역 분석결과(더불어민주당) 재해율을 국가통계의 23배로 추정했고, 국가인권위원회가 2014년 12월 발표한 ‘산재 위험직종 실태조사’ 보고서를 보면 일터에서 다친 조선·철강·건설플랜트 하청노동자 343명 중 산재 처리가 된 사람은 36명(10.5%)에 불과했습니다. <직업성 암 감시체계>에서는 우리나라에서 발생하는 모든 암의 약 2~4%내외를 직업적 원인으로 보고 있으며, <응급실 기반 직업성 손상 감시체계 연구>에서도 약 80% 이상의 직업성 사고가 건강보험으로 처리되고 있고, 사망사고의 경우도 약 40%만 산재보험으로 처리되었다는 조사결과가 있었습니다. 현실을 왜곡하는 산재통계는 산재예방을 위해서 활용 가치가 떨어집니다. 오히려 재해율이 증가하면 정책실패를 인정하는 것이기 때문에 산재은폐를 확인하기 위한 실태조사 연구용역발표를 고용노동부가 막은 사건까지 있었습니다.(2015년 1월 13일자, 한겨레, ‘고용부, '산재 은폐' 실태 공개 막았다’).

(2) 요구안 : 새로운 산재 예방 지표 개발과 정상적인 산재 통계 생산

은폐된 산재와 직업병에 대한 실태조사를 통해 통계상 갑자기 재해율과 만인률이 10배이상 증가하더라도 정상적인 산재통계를 생산하고, 이를 바탕으로 근본적이고 효과적인 예방과 보상정책을 수립해야 함.

### (3) 질의

귀 후보는 현재의 산재통계지표가 현실을 제대로 반영하지 못하고 있으며, 오히려 산재은폐가 구조적, 조직적으로 시행되고 있는데, 이러한 상황을 극복하기 위해서 현장에서의 산재은폐의 실태를 드러내고 산재예방사업에 활용할 수 있는 새로운 산재통계지표와 구체적인 방안을 준비하고 있으십니까?

## 2. 산재보상보험 문턱 낮추기

### (1) 실태

산재승인율이 낮은 것도 문제지만, 노동자들이 산재신청을 많이 하지 않는 것도 중요한 문제입니다. 노동자들은 아직도 산재와 산재보험에 대해서 잘 모르는 경우도 많고, 안다고 하더라도 절차의 까다로움, 사업주의 비협조, 해고에 대한 두려움, 낮은 임금 대체율 등 산재신청부터 승인까지 다양한 장애요인이 있습니다. 기업의 입장에서도 산재건수가 사망부터 손가락자상에 이르기까지 사고의 중증도와 상관없이 같이 1건으로 취급해서 고용노동부의 점검대상이 되기 때문에, 되도록 산재를 공상으로 처리하거나 근로기준법에 나오는 기본적인 보상도 기피하는 실정입니다. 건강보험공단에서는 산재처리 대신 건강보험처리한 사례들을 확인하여 구상권을 청구하는 활동을 통하여 산재은폐를 드러내는데 비해, 근로복지공단은 은폐된 산재를 찾기 위해서 노력을 하지 않습니다. 또한 승인율을 관리하여 재해율을 조절할 수도 있습니다.

### (2) 요구 : 산재보상보험 문턱 낮추기

근로복지공단은 산재보험의 특성상 예방과 관련하여 산재현황과 실태를 제대로 파악하기 위해서 노동자와 기업에게 산재보험에 대해서 적극 홍보하고, 노동자들이 쉽게 산재를 신청할 수 있고 보상받을 수 있도록 노력해야함.

또한 산재승인까지 치료비나 재정적 어려움을 겪지 않고 산재를 얻고 죄책감까지 얻는 노동자가 없도록 빠른 산재처리와 선보상 후관정 등 노동자생활안정정책을 마련해야함.

또한 건강보험공단, 의료기관 등과 적극적으로 연계하여 산재은폐사례들을 발견하고 문제를 개선해야함.

### (3) 질의

귀 후보는 사업장에서 일어나는 산재와 직업병이 제대로 산재보상보험을 통해 보상받지 못하는 노동자 요인, 기업 요인, 근로복지공단 요인 등 다양한 장애요인을 해결하기 위해서 산재보상보험과 근로복지공단의 역할 개선 방안을 준비하고 있으십니까?

### 3. 산재보험 적용범위의 확대

#### (1) 실태

산재에 대한 개념이 과거 업무상 사고에서 진폐, 소음성난청 등 직업병을 넘어, 암, 정신과 질환, 뇌심혈관계 질환 등 직업관련성 질환으로 확대되고, 최근에는 출퇴근재해에 대해서도 헌법적 요구(2016.9.30. 연합뉴스, 현재 "대중교통·자전거 출퇴근도 업무상 재해 인정")가 있습니다. 이러한 요구는 앞으로 더 늘어날 것입니다.

그러나 재해율을 중심으로 한 관리는 오히려 규제적 성격으로 작용하여 다양한 산재의 범위 확대를 막고 있으며, 산재신청절차에서 노동자의 인식부족, 신청시 회사의 외압, 고용불안 등 산재신청자체를 막는 구조적 한계가 존재해 이런 사회적 요구와 괴리가 있습니다.

또한 원청과 하청 노동자 산재적용 범위와 책임 소재 등 논쟁이 갈수록 심화되고 산재가 발생하기 쉬운 위험한 업무의 외주화 뿐 아니라, 이들을 산재보험대상의 범위 바깥으로 두어 재해율을 낮추고 있는 실정입니다. 특수고용직이나 산재보험 미적용 사업장, 미적용 노동자들을 100%사업주가 부담하는 산재적용대상으로 할 경우, 숨어있는 산재은폐가 확인될 것입니다.

#### (2) 요구 : 산재보험 적용 확대

노동자의 안전보건은 산재보상보험법의 영역을 넘어서 관리되어야 함에도 불구하고, 현재의 산재예방정책은 산재적용범위에 국한되는 제도적 한계가 있음. 노동자의 건강권이 제대로 지켜지려면 일과 관련된 모든 안전, 보건의 문제를 포괄하고, 특수고용노동자, 자영업자 등 일하는 모든 노동자들에게 산재보상보험이 적용되어야 함. 이를 통해 사실상 은폐되고 있는 산재를 산재보험영역 안으로 인입해야 함.

#### (3) 질의

귀 후보는 현재 보상범위와 대상범위의 한계가 있는 산재보상보험법에서 출퇴근재해를 보상 범위에 포함하고 학습지교사, 골프장캐디, 간병인, 택배기사 등 특수고용직 등의 다양한 형태의 임금노동자들이 임의 가입형태가 아니라 모두 사업주가 산재의 책임을 지고 가입하도록 산재보상보험법을 개혁하기 위한 구체적인 방안을 준비하고 있습니까?

## Ⅲ. 노동시간 단축과 건강한 삶을 위한 정책 질의

### 1. 노동시간 제한 특례 제도 폐지

#### (1) 실태

정부가 세계 최장 수준인 우리나라 노동시간을 줄이겠다고 공언했지만, 노동시간이 오히려 늘어난 것으로 나타났습니다. 2016년 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 연간 노동시간이 2000 시간을 넘는 나라는 우리나라와 멕시코, 그리스 3개 국가였습니다. OECD에 보고된

우리나라의 연간 노동시간은 2100시간을 넘습니다. OECD 평균인 1766시간보다 400시간 가량 깁니다. 정부는 이 같은 세계 최장 수준의 노동시간을 줄이기 위해 연간 노동시간을 점진적으로 줄여 2020년까지 1800시간으로 단축하겠다는 계획을 지난 2011년 내놓았습니다. 그러나 연간 노동시간은 늘어나는 모습입니다. 통계청 경제활동인구조사에서 집계된 취업자 연간 노동시간은 2013년 2247시간에서 2014년 2284시간, 2015년 2273시간으로 증가했습니다.

근로기준법 50조에는 근로시간을 1주에 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있습니다. 그러나 동 법의 53조에서는 연장근로를 허용하고 있는데, 당사자 간 합의를 하면 1주에 12시간을 한도로 연장이 가능합니다. 그러나, 그동안 법원은 이 조항이 주말 동안 근무시간을 포함하지 않는다고 해석하여, 실제 노동자들이 주 68시간의 장시간 노동시간이 가능한 실정입니다.

뿐만 아니라, 68시간을 초과하는 근무도 가능하게 하는 제도가 있습니다. 동법의 59조에 12시간을 초과하여 연장근무를 수행하도록 허용하는 특례 조항을 두고 있습니다. 운수업, 금융보험업, 심지어, 그밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로 광범위한 규정을 두어, 사실상 80시간 이상의 노동도 가능하게 하는 법안이 만들어져 있는 것입니다.

노동시간을 줄이기 위해 무엇보다 먼저 근로기준법 59조에 대한 전반적 검토 및 폐지가 논의되어야 합니다.

(2) 요구 : 근로기준법 59조 노동시간 제한 특례 제도 폐지

현행	개정	비고
<p>제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.</p>	<p>제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.</p>	<p>59조의 삭제 및 53조에서 근로시간의 연장을 주 12시간으로 한정. 또한 1주라는 의미는 주말을 포함함.</p>
<p>제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p>	<p>제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p>	
<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다</p>	<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다</p>	

<p>음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <p>1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업  2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업  3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업  4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업</p>	<p>음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <p>1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업  2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업  3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업  4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업</p>	
---	---	--

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

**IV. 노동자의 정신 건강을 증진하기 위한 정책 질의**

**1. 노동자의 정신적 피로와 스트레스 예방 대책 강구**

(1) 실태

현행 산업안전보건법에서 제24조(보건조치)는 제23조(안전조치)와 함께 노동자의 안전과 보건에 있어 사업주의 예방의무를 규정한 핵심규정입니다. 이를 위반할 경우 벌칙 역시 상대적으로 중합니다.(5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)

한편, 제23조와 제24조는 산업안전보건기준에 관한 규칙의 토대가 되어 구체적인 사업주의 행위의무를 규정하고 있고, 이 조항에 따라 산업안전보건에 관한 규칙이 형성되고, 이는 한국산업안전보건공단의 가이드 등에 영향을 미치게 됩니다.

그러나 안타깝게도 현행 제24조(보건조치)에서는 노동자의 인적, 물적 환경에 의한 피로 및 스트레스에 의한 건강장해를 규정하지 않아 일터에서 노동자 정신 건강을 보호할 근거가 없습니다.

물론 법 제5조(사업주의 의무)는 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선”을 규정하고 있습니다. 그러나 이는 제24조와 같은 행위규범이 아니라서 제대로 사용자를 강제하지 못하기 때문에 이를 개정하여

법 취지와 사업주의 의무를 달성하고, 노동자의 안전과 보건을 증진시킬 필요가 있습니다.

(2) 요구 : 산업안전보건법 제24조(보건조치)개정

현행	개정	비고
<p>제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1.원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해</p> <p>2.방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해</p> <p>3.사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해</p> <p>4.계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해</p> <p>5.단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해</p> <p>6.환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해</p>	<p>제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. ~6. (생략)</p> <p><b>7. 업무 수행 및 이와 관계된 인적, 물적 환경에 의한 신체적 피로 및 정신적 스트레스에 의한 건강장해</b></p>	<p>7호 추가 업무 및 업무환경에 의한 피로 및 스트레스를 포괄적으로 예방할 의무를 규정한다.</p>

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의할 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

2. 일터괴롭힘에 대한 산업안전보건차원에서의 예방

(1) 실태

날로 격화되는 경쟁적, 배제적 사회 및 직장 문화의 확산으로 일터괴롭힘(직장 내 괴롭힘)이 날로 늘어나고 있습니다. 이는 고객으로부터의 감정노동에서 오는 고통 뿐 아니라, 직장상사와 동료, 회사조직 등 다양한 측면에서 발생하고 있습니다. 한 설문조사 결과에서 ‘직장 내에서 신체 폭력을 당한 경험’이 15.7퍼센트로 조사된 사례도 있습니다. 폭언이나 모욕, 인터넷 차단으로 일하는 데 필요한 정보를 주지 않거나 회식에서 배제하는 사례도 있습니다. 노동을 하는 모든 자가 존엄한 개인으로 설수 있는 다양한 대책이 요구되는 시점입니다.

프랑스에서는 2002년 ‘정신적 괴롭힘’(harcèlement moral)의 개념을 노동법전과 형법전에 도입하여 일터에서의 괴롭힘을 규율하고 있습니다. 프랑스 법전에서는 “어떠한 노동자도 자신의 권리들과 존엄을 침해하거나 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업적 전망을 위태롭

게 할 수 있는, 노동 조건의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪어서는 안 된다”라며 정신적 괴롭힘의 의미를 설명합니다.

오스트레일리아는 2013년 공정노동법(Fair Work Act 2009)의 개정으로 연방 차원에서도 일터 괴롭힘(Bullying)을 법에서 규율하게 되었습니다. 이 법에서는 노동자들이 괴롭힘을 겪을 때 공정노동위원회(the Fair Work Commission)에 괴롭힘 중단 명령을 요청할 수 있도록 규정하여, 괴롭힘을 겪고 있는 당시에 신속한 구제를 도모할 수 있도록 하고 있습니다. 이 규정은 연방의 노동건강안전법(Work Health and Safety Act 2011)의 적용범위와 동일하게 직접 고용된 노동자뿐만 아니라, 외주, 교육생, 자원봉사자 등에게도 적용되고 있습니다. (이종희, 괴롭힘 없는 일터를 만들기 위하여, 2016.5)

(2) 요구안 : 산업안전보건 기준에 관한 규칙에 [일터괴롭힘으로 인한 건강장해의 예방]

노동자의 안전과 보건을 위한 사업주의 예방의무를 주로 규정한 산업안전보건법에 의해 일터 괴롭힘을 예방하기 위한 접근임. 일터 괴롭힘 예방을 사업주의 안전보건 예방 의무 중 하나로 규정하여, 보다 쾌적하고 명랑한 직장을 구현하고자 하는 것임. 이는 산업안전보건법의 입법 취지와 부합하는 것임.

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## V. 비정규노동자의 건강권 확보를 위한 정책질의

### 1. 비정규직 노동자의 직장의료보험 가입추진

(1) 실태

2016년 8월 경제활동인구 부가조사에 따르면 정규직의 직장의료보험가입률은 99.1%인데 비해 비정규직은 전체적으로 직장의료보험가입률은 39.3%에 불과한 것으로 나타났습니다. 대신 비정규직노동자들은 지역의료보험에 가입한 경우가 29.1%나 되는 것으로 나타나 저임금에 더해 이중의 부담이 되고 있습니다.

(2) 요구안 : 비정규직 노동자의 직장 의료보험 가입 추진

비정규직노동자에 대한 차별해소 및 비용부담을 줄이기 위해 비정규직 고용형태와 무관하게 직장의료보험가입 의무화가 필요함.

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## 2. 상시업무의 외주화 중단

### (1) 실태

고용노동부(2016)의 발표에 따르면 주요업종별 30대 기업의 지난 5년간 사망노동자 245명 중 86.5%인 212명이 하청노동자로 밝혀졌습니다. 동일자료의 2015년 결과를 보면, 사망노동자 38명 중 원청노동자는 2명인데 비해 하청노동자는 36명(95.0%)으로 나타나 위험업무의 외주화로 인해 비정규노동자들이 최소한의 안전조차 확보 받지 못함이 확인되고 있습니다.

### (2) 요구 : 상시업무의 외주화 중단

### (3) 질의

귀 정당(혹은 귀 정당의 대통령 후보)은(는) 위험업무가 외주화되어 비정규노동자들이 사망에 이르는 등 비정규직의 노동건강권이 심각하게 훼손되고 있는 상황을 극복하기 위하여 생명과 관련된 안전업무만이 아니라 상시업무의 외주화를 중단하는 공약이 있거나 추진의향이 있으십니까?

## 3. 특수고용노동자의 노동자성 인정

### (1) 실태

국가인권위원회(2016)의 보고서에 따르면 업무의 위수탁계약이 늘어나면서 특수고용노동자들이 늘어나고 있으며 그 규모가 200만명을 넘는 것으로 나타나고 있습니다. 그런데 종업원을 두고 있지 않은 1인 자영업자나 특수고용노동자들은 경제적으로나 업무적으로 사실상 계약관계를 맺고 있는 회사에 전속된 노동자의 성격이 강함에도 불구하고 자영업자란 이유로 산재보험에 가입되어 있지 못합니다. 정부에서 퀵서비스기사 등 8개 업종에 대해 산재보험 가입을 허용하고 있으나 가입이 자율적이면서 자부담이 있어 가입률은 매우 낮은 상황입니다.

### (2) 요구 : 특수고용 노동자 노동자성 인정

### (3) 질의

산재보험의 가입이 구조적으로 불가능한 특수고용노동자에 대한 전면적 산재보험 적용을 위해 특수고용노동자에 대한 노동자성을 인정해야 한다는 목소리가 높습니다. 이에 대해 귀 정당(혹은 귀 정당의 대통령 후보)은(는) 특수고용노동자들의 산재보험 의무화 혹은 보다 근

본적으로 특수고용노동자들에 대해 노동조합을 결성하고 가입할 수 있는 노동기본권을 공약으로 만들거나 추진할 의향이 있으십니까?

#### 4. 산재보험 미적용 사업주에 대한 처벌강화

##### (1) 실태

많은 노동자들은 일을 하고 있는 산업현장에서 크고 작은 사고를 당할 경우 산재보험에 적용받을 수 있도록 규정되어 있지만 현실에서는 사업주가 산재보험의 적용을 꺼리는 경향이 강합니다. 특히 중소기업 사업장일수록, 시간제 노동자일수록, 고령 노동자일수록 사업주의 산재보험 적용을 기피하고 있어 취약계층에 대한 산재보험 적용률이 매우 낮습니다. 한편 근로복지공단도 산재보험승인에 대해 소극적 적용정책을 갖고 있기도 합니다.

##### (2) 요구 : 산재보험 미적용 사업주에 대한 처벌강화

##### (3) 질의

귀 후보는 (취약계층)노동자들이 산재보험을 신청할 경우 산재보험으로 처리가 가능하도록 배려하고 사업주가 이를 의도적으로 방해할 경우 처벌수위를 높여 산재보험으로 처리될 수 있도록 할 구체적인 정책공약을 가지고 있으십니까?

### VI. 이주노동자 건강권 확보를 위한 정책 질의

#### 1. 사업장 변경이나 고용허가 취소 사항에 산재나 산재은폐 조항 추가

##### (1) 실태

2004년 시행된 고용허가제가 이주노동자를 노동자로 인정하고 있지만 실질적으로 노동권을 보장받기는 매우 어려운 상태에 있습니다. 그 핵심은 이주노동자의 사업장이동 제한입니다. 현행 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에서는 이주노동자의 사업장 이동을 원칙적으로 금지하고, 동법 제25조 제1항에 따라 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등이 있는 경우에 한하여 예외적으로 사업장 변경을 허용하고 있습니다. 사업장 변경 횟수는 총 3회를 초과할 수 없고, 사업장을 변경한 후 다른 사업장으로 구직할 수 있는 기간과 업종도 제한되어 있습니다.

한편, 이주노동자 산업재해율은 2008년 0.76에서 2012년 0.99로 5년 동안 30%가 증가하였고 같은 기간 이주노동자의 산업재해율은 내국인 노동자의 1.7배에 달하는 것으로 나타났습니다. 내국인보다 더 높은 산재은폐의 가능성을 고려하면 산재 발생률은 매우 크다고 볼 수 있습니다. 사고성 재해나 업무상 질병에 걸렸을 때 해당 사업장에서 계속 일하기는 어렵지만, 사업장 이동의 사유에 산재는 포함되어 있지 않아 사업장 이동의 거의 불가능에 가까

운 문제가 있습니다. 실제 사업장 이동을 제한하는 법 취지상 담당기관인 고용센터의 매우 까다로운 사업장 변경의 현실도 있습니다.

재해의 위험을 회피할 당연할 권리도 보장받지 못하고, 고위험 노동을 강요당하는 사업장 이동 금지는 반인권적이고, 노동권을 침해하는 대표적인 독소 조항입니다. 사용자는 안전하고 건강하게 일할수 있는 작업환경을 조성하고 정부 당국은 이를 지도, 지원하고, 법 위반에 대해 철저히 관리 감독하고, 위반시 실효성 있는 법적 제제가 필요합니다. 법적 제제와 관련해서 동 법률 19조 <임금계약, 근로조건 위반, 임금체불 혹은 그밖의 노동관계법 위반시 취소>에 더하여 중대재해가 발생하거나 산재 은폐가 적발될 경우 고용허가가 취소되는 법적 제제가 필요합니다.

(2) 요구안 : 사업장 변경이나 고용허가 취소 사항에 산재나 산재은폐 조항 추가

- 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 25조 사업장 변경사유에 ‘산재를 당하여 그 사업장에 더 이상 근로를 할 수 없다고 피해노동자 스스로 판단할 경우’를 추가하고, 이 경우 동 법률 25조 4항 변경횟수 제한에서 제외되어야 한다.
- 동 법률 19조 고용허가 취소 규정에 ‘중대재해 발생시, 산업재해발생 보고의무 위반시 고용허가를 취소’ 규정을 추가해야 한다.

(3) 질의

귀 후보는 상기 요구안에 대해 어떤 입장과 정책을 가지고 있습니까?

근본적으로 이주노동자의 노동권과 인권을 침해하는 ‘사업장 이동제한’을 폐지하는 것에 대해 어떤 입장과 정책을 가지고 있습니까?

산재 예방 분야 이주노동자 관련 정부의 관리 감독이 미약하여 산재발생이나 중대재해를 효과적으로 예방하고 있지 못한데, 실효성 있는 이주노동자 재해 예방대책에 대해 어떤 입장과 정책을 가지고 있습니까?

## 2. 농축산업 이주노동자의 장시간·저임금의 열악한 근로환경 개선

(1) 실태

국가인권위가 2013년 실시한 <농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사>에 따르면 월 평균 근무시간은 284시간, 이중 33.3%는 월 근무시간이 300시간 이상이었습니다. 이러한 근로환경은 근로기준법 제63조 모든 농축산업의 경우 근로기준법상의 ‘근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정’을 적용받지 않는 ‘근로시간 등 적용제외 사업장’으로 명시되어 있기 때문입니다. 한편 전체응답자의 57.8%가 일을 하다가 다치거나 아픈 적이 있었지만, 산재보험으로 치료를 받은적이 있다고 응답한 비율은 3.3%에 불과했습니다.

이주노동자들의 산재보험에 당연 적용이기는 하나 농업·어업·수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5명 미만인 사업 등은 산재보험적용 대상에서 제외되어 농장에서 일하다 다치는 경우는 산재보상 적용에 어려움이 있습니다. 즉, 농업의 경우 대부분의

사업장이 법인 형태가 아니고 상시 근로자 수도 5인 미만이어서 대다수 근로자가 산재보험에 가입할 수 없는 상황입니다. 농업분야의 재해율이 높은 상황임을 감안하면 산재보험을 의무적으로 가입하도록 제도개선이 필요합니다.

(2) 요구안 : 농축산업 이주노동자의 장시간·저임금의 열악한 근로환경 개선

- 농축산업 이주노동자의 장시간노동 근절과 건강권을 위하여 근로시간 적용제외 사업장으로 명시한 근로기준법 63조를 폐기.
- 농업분야의 높은 재해율을 감안하여 산재보험 의무가입하도록 법조항 개정.

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

### 3. 미등록이주노동자와 그 가족에게 건강보험의 확대 적용

(1) 실태

인간의 존엄과 가치, 행복 추구권은 인간의 권리로서 한국에 체류하고 있는 모든 이주노동자들이 누려야 할 '인간의 권리'입니다. 건강하고 안전하게 일할 권리 역시 국적, 인종, 성별을 떠나서 모든 이주노동자가 누려야 할 인간의 보편적인 권리가기도 합니다.

이주노동자들은 주로 영세사업장, 3D업종에 종사하며 고위험 장시간 노동 환경과 언어사회 문화적 차이로 인한 신체적, 정신적 건강 위협에 늘 노출되어있고, 위험 정도도 매우 높습니다. 따라서 모든 이주노동자가 내국인과 마찬가지로 보편적 보건의료서비스를 보장받아야 하는 것은 당연합니다.

하지만, 현행 국민건강보험법은 등록 이주노동자에 대해서만 적용되고 있습니다. 수십만 명에 이르는 미등록 이주노동자는 건강보험 가입대상에서 제외되어 아프거나 다쳐도 치료비 부담 때문에 제대로 치료받기 어렵습니다. 게다가 고용허가제 시행 13년째 많은 미등록 이주노동자들이 동거, 국제결혼, 출산을 통해서 가족을 이루며 살고 있지만, 그 가족들 역시 건강보험 가입 대상에서 제외됩니다. 반인권국가의 오명을 쓰지 않기 위해서라도 미등록이주노동자와 그 가족들에게도 건강보험을 전면 적용해야 합니다.

(2) 요구안 : 미등록이주노동자와 그 가족에게 건강보험의 확대 적용

- 미등록이주노동자들과 그 가족들의 인권으로서 건강권 보장을 위하여 건강보험에 당연 적용될 수 있도록 지역의료보험의 가입대상에 이주노동자와 그 가족을 포함시켜야 한다.
- 건강보험 가입과 유지 과정에서 단속 추방 등 어떠한 불이익도 가지 않도록 행정적 배려를 해야 한다.

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

**Ⅷ. 작업자 및 노동자 대표의 작업중지권 보장으로 중대재해 예방을 위한 정책 질의**

**1. 작업중지권 실효성 높이기**

(1) 실태

산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 산업안전보건법은 여러 예방조치 등을 규정하고 있습니다. 이 중 제26조(작업중지 등)는 급박한 위험이 발생하거나 발생할 위험이 있는 경우 노동자에 대한 사업주의 작업중지 및 대피 의무를 규정하고 있습니다.

그러나 실제 근무하는 노동자들이 동대표의 개입을 애초에 차단함으로써 작업중지를 통한 재해예방이라는 법 취지를 제대로 구현하지 못하고 있습니다. 또한 ‘급박한 위험’이라는 문구로 인하여 노사간의 불필요하고 비생산적인 분란을 낳고 있을 뿐 아니라, 다양한 안전보건의 위험을 담보하고 있지 못하고 있습니다. 이 규정의 개선을 통해 작업자의 자율성과 노동자대표의 개입을 증진시켜 ‘작업중지’를 통한 중대재해를 예방하고 노동자의 안전과 건강 증진이라는 법 취지를 구현해야 합니다.

(2) 요구안 : 산업안전보건법 제26조(작업중지) 개정

현행	개정	비고
<p>제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한</p>	<p>제26조(작업중지 및 거부 등) ① 사업주는 <b>근로자의 안전과 보건에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때</b> 또는 산업재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 <b>위험 장소 및 환경으로부터</b> 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>② 근로자는 <b>안전과 보건에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하여 작업을 거부, 회피 하거나 작업을 중지하고 대피하였을 때</b> 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상</p>	<p>안전과 보건의 위험은 제23와 제24조의 안전과 보건의 예방 조치에 관한 것이며, 구체적으로 안전보건에 관한 규칙에 의한 것이다.</p>

<p>위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방 대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.</p> <p>⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.</p>	<p>급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ <u>제2항에 따라 작업을 거부, 회피 또는 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>④ <u>근로자 대표는 안전과 보건의 위험이 있거나 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키며 사업주에게 적절한 조치를 취할 것을 요구하여야 된다.</u></p> <p>⑤ <u>근로자는 사업주가 적절한 조치를 취하지 않을 경우 작업에 복귀하지 않을 수 있으며, 사업주는 이 같은 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>⑥ 현행 제4항 ⑦ 현행 제5항</p>	<p>근로자대표의 중지권 및 적정조치 요구를 의무화하였다.</p> <p>개별근로자의 복귀 전제를 규정하였다.</p>
--	---	--

(3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## Ⅷ. 중대재해 기업처벌 특별법 제정에 관한 질의

### 1. 중대한 재해를 유발한 기업과 기업의 경영책임자, 공무원에 대한 처벌을 강화

#### (1) 실태

지난 2012년 대선에서 박근혜는 '안전한 대한민국'을 내세웠습니다. 그러나 규제는 암 덩어리라며 안전 규제 완화는 남발되고, 규제 비용 총량제 등으로 안전 규제 하나를 강화하려면 다른 규제를 완화해야 하는 상황에 직면했었습니다. 더욱이 박근혜는 불법 파견으로 고용된 20대 청년 노동자가 메탄을 중독으로 줄줄이 실명 위기에 처하고 있는 상황에서도 파견 고용을 확대하는 파견법 통과를 계속 주문했고, 기업들이 벌리는 서명에 직접 참여하기도 했습니다.

전국을 공포로 몰아넣은 메르스 사태의 진원지 삼성병원에 내려진 벌금은 800만 원이었습니다. 매년 90% 이상의 사업장이 산업안전보건법을 위반하고, 2400명이 죽는 산업 재해에 검찰의 구속, 불구속 기소는 5%를 넘기지 못하고, 무혐의 처분이 남발되고 있습니다. 한 해에 600명 이상이 죽어 나가는 건설업에서 지난 10년 동안 110명 이상이 사망한 현대건설도, 살인 기업 순위에 줄줄이 이름을 올린 대우건설, GS건설 등 그 어떤 대기업도 최고 책임자 처벌이 없었습니다. 40명이 사망한 이천 냉동창고 사망 사고에 해당 기업이 형사처벌은커녕 벌금 2000만 원으로 끝난 것이 현실입니다.

수십 명이 죽어 나가도 처벌은 빠져나갈 수 있는데 어떤 기업이 예산과 인력을 투입하고 재발 방지 대책을 이행할까요? 돈벌이를 위해 각종 안전 규정을 위반할 뿐 아니라, 안전 규제의 무차별적인 완화를 요구하고, 위험 작업의 외주화로 예방, 보상, 처벌에서 빠져나가는 구조가 지속되는 한 반복적인 죽음의 행진을 막을 수 없습니다. 중대재해 기업처벌법이 도입이 현실화되어야 기업의 재발 방지를 위한 개선 대책은 사실상 시작될 것입니다.

#### (2) 요구안 : 중대재해 기업처벌 특별법 제정

법률 제 호
<b>시민·노동자 재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처벌에 관한 특별법</b>
제1조(목적) 이 법은 사업 또는 사업장과 다중이용시설 및 다중을 상대로 교육·강연·공연 등을 행하는 장소에서 안전 관리 및 안전 조치를 제대로 이행하지 않거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 보건 조치를 제대로 이행하지 않아 사람을 사상에 이르게 한 범죄에 대하여 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌에 관한 특례를 정함으로써 시민과 노동자의 생명과 신체를 보호하고 사업장 및 다중이용시설 등에서의 안전을 강화함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “다중이용시설”이란 다음 각 목에 해당하는 시설을 말한다. 가. 불특정다수인이 이용하는 시설로서 「다중이용시설 등의 실내 공기질 관리법」 제3조 제1항에 규정된 시설 나. 「시설물의 안전관리에 관한 특별법」 제2조 제1호에 규정된 시설물

다. 불특정다수인이 이용하는 영업장소로서 「다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법」 제2조 제1호에 해당하는 다중이용업의 영업소

라. 「도시철도법」 제2조 제2호에 따른 도시철도의 운행에 사용되는 도시철도차량

마. 「철도산업발전기본법」 제3조 제4호에 따른 철도차량

바. 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조 제1호 라목에 따른 시외버스 운송사업에 사용되는 자동차 중 고속형 시외버스와 직행형 시외버스

사. 「선박안전법」 제2조 제1호에 규정된 선박

아. 「항공법」 제2조 제1항에 규정한 항공기

2. “위험물업소”란 「위험물안전관리법」 제2조에 따른 위험물의 제조소, 저장소 및 취급소를 말한다.

3. “다중이용시설 등”이라 함은 제2호의 다중이용시설 및 제3호의 위험물업소와 다중을 상대로 하는 교육·강연·공연 등이 행해지는 장소를 말한다.

4. “제조물”이라 함은 제조되거나 가공된 동산(다른 동산이나 부동산의 일부를 구성하는 경우를 포함한다)을 말한다.

5. “종사자”란 다음 각 목의 자를 말한다.

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 임대, 용역, 도급 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위해 노무를 제공하는 자

다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 위 나.항의 관계가 있는 자

6. “법인 또는 기관의 경영책임자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.

가. 법인의 대표이사 및 이사

나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조 내지 제6조에 의하여 지정된 공공기관의 장

다. 법인의 대표이사나 이사가 아닌 자로서, 해당 법인의 사업상의 결정에 상당한 영향을 미치거나 그러한 결정에 실질적으로 관여하는 지위에 있는 자

제3조(사업주와 경영책임자의 안전조치 및 보건조치 의무) ① 사업주(개인사업주에 한한다. 이하 같다), 법인 또는 기관의 경영책임자는 사업주나 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하는 사업장과 다중이용시설 등에서 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무가 있다.

② 사업주, 법인 또는 기관의 경영책임자는 사업주나 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하는 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무가 있다.

③ 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에는 제3자와 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 공동으로 위 각 항의 의무를 부담한다.

④ 법령에 따라 해당 시설이나 설비 등이 위탁되어 수탁자가 그 운영·관리책임 을 지게 된 경우에는 수탁자와 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 공동으로 위 각 항의 의무를 부담한다.

제4조(사업주와 경영책임자의 처벌) ① 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 산업안전보건법을 위반하거나 제3조의 의무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금에 처한다.

② 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 산업안전보건법을 위반하거나 제3조의 의무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 상해에 이르게 한 경우에는 5년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

③ 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 동시에 또는 순차로 산업안전보건법을 위반하거나 제3조의 의무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 2명 이상 사상에 이르게 한 경우에는 「형법」 제38조에도 불구하고 각 죄에 정한 형의 장기(長期) 또는 다액(多額)을 합산하여 가중한다.

제5조(법인의 처벌) ① 아래 각호에 해당하는 경우에는 해당 법인 또는 기관에게 10억원 이하의 벌금을 부과한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 사상 사고를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하는 사업장 또는 다중이용시설 등에서 그 법인 또는 기관의 경영책임자, 대리인, 사용인, 종업원이 업무상 과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 한

때

2. 법인 또는 기관의 경영책임자, 대리인, 사용인, 종업원이 업무상 과실 또는 중대한 과실로 원료를 취급하거나 결함이 있는 제조물을 제조하여 사람을 사상에 이르게 한 때
- ② 법인 또는 기관을 제1항에 따라 처벌할 때 법인 또는 기관에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 1/10의 범위 내에서 벌금을 가중할 수 있다.
  1. 업무상 과실 또는 중대한 과실을 범한 행위자에 대하여 법인 또는 기관의 경영책임자가 명시적 또는 묵시적으로 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하도록 지시한 경우
  2. 법인 또는 기관 내부에 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하는 것을 조장·용인·방치하는 조직문화가 존재하는 경우
- ③ 제1항 또는 제2항의 경우에 법원은 다음 각 호의 제재를 병과할 수 있다.
  1. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지
  2. 5년 이하의 보호관찰
  3. 무기 또는 1년 이상의 공계약의 배제
  4. 무기 또는 1년 이상의 자금의 공모금지

- 제6조(공무원의 처벌) ① 다음 각 호의 책임이 있는 공무원이 그 직무를 유기하여 사람을 사상에 이르게 한 때에는 그 공무원에 대하여 1년 이상의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.
1. 사업장이나 다중이용시설 등에 대한 위험의 예방 및 안전관리와 보건관리 의무의 준수 여부의 감독
  2. 사업장이나 다중이용시설 등의 건축 및 사용에 대한 인·허가
  3. 원료나 제조물의 취급 및 사용에 대한 인·허가
- ② 제1항의 공무원을 감독할 책임이 있는 지위에 있는 공무원(중앙 행정기관의 장을 포함한다)에 대해서도 제1항을 적용한다.

- 제7조(허가취소 등) ① 법무부장관은 제4조 또는 제5조에 따라 처벌을 받은 사업주나 법인 또는 기관에 대해서는 관계 행정기관의 장에게 관계 법령에 따라 해당 사업의 허가·면허의 취소, 등록의 말소, 영업정지, 영업소폐쇄나 그 밖의 제재를 가할 것을 요청하거나 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 그 기관이 시행하는 사업의 발주 시 필요한 제한을 해당 사업자에게 가할 것을 요청하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 요청을 받은 관계 행정기관의 장 또는 공공기관의 장은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 하며, 그 조치 결과를 법무부장관에게 통보하여야 한다.
  - ③ 제1항에 따른 허가·면허의 취소 등의 요청 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
  - ④ 제1항의 경우 이 법에 따라 영업을 취소된 자는 취소된 날부터(처벌을 받은 자는 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후) 5년간 해당 업무에 종사하지 못한다.

- 제8조(처벌사실 등의 공표) ① 법무부장관은 제4조 내지 제6조에 따른 처벌의 결과 및 제7조에 따른 조치 결과를 공표하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 공표의 방법, 기준 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

- 제9조(손해배상의 책임) ① 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자, 대리인, 사용인, 종업원이 고의 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 하여 해당 법인 또는 기관이 손해배상의 책임을 지는 경우 그 손해액의 12배를 넘지 아니하는 범위에서 배상할 책임을 진다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명할 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 법원은 제1항의 배상액을 정할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
    1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도
    2. 위반행위로 인하여 입은 피해 규모
    3. 위반행위로 인하여 취득한 가해자의 경제적 이익
    4. 위반행위에 따른 처벌 수준
    5. 위반행위의 기간·횟수 등
    6. 가해자의 재산상태
    7. 가해자의 피해구제 및 재발방지 노력의 정도

### (3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부

## IX. 노동자의 알권리 확보를 위한 정책 질의

### 1. 기업의 안전보건정보에 대한 노동자의 접근권 확대

#### (1) 요구배경 및 실태

‘알권리’는 우선의 권리입니다. 알지 못하는 위험에 대해서는 대처할 방법이 없기 때문입니다. 직업병 등 산업재해 피해를 입었을 때 정부나 사업주로부터 보상을 받을 권리도, 자신이 실제 노출된 위험에 대해 제대로 알 수 있을 때 비로소 실현 가능합니다. 그러나 노동자의 알권리는 매우 취약합니다.

한 예로 화학물질의 성분과 유해성, 취급상의 유의사항 등이 적혀 있는 문서, MSDS(물질안전보건자료)는 산안법상 사업주가 이를 공장에 게시해야 하고, 관련 교육을 실시해야 합니다만, MSDS의 주요 내용들이 ‘영업비밀’로 감추어져 있어 그 기능을 제대로 하고 있지 않습니다. 2014년 산업안전보건공단 조사에 따르면 국내 사업현장에서 유통되는 MSDS 중 67.4%에 영업비밀이 적용되어 있어 그 성분조차 알 수가 없습니다. ‘작업환경측정 결과 보고서’도 마찬가지입니다. 산안법이 정한 190여종의 유해인자가 노출될 수 있는 사업장에서는 해당 유해인자의 노출상황을 측정하여, 그 결과를 노동자와 고용노동부에게 알려주어야 합니다. 그러나 앞서 언급하였듯, 노출 가능한 유해인자가 190여종의 측정대상에 속하지 않는다면 그에 대한 측정은 이루어지지 않고 있습니다. 또한 ‘노출가능’ 여부는 MSDS 상 성분 물질에 의존하여 판단되는 경우가 많은데 그 부분이 “영업비밀”로 감추어져 있다면 역시 측정 자체가 이루어지지 않게 되는 것입니다. 이러한 사정들로 인해, 삼성반도체 공장의 경우 노출 가능한 유해물질 중 28.9%에 대해서만 측정이 이루어지고 있었습니다.

이에 현재와 같이 영업비밀이라는 이유로 안전보건정보가 원천적으로 차단되는 것을 개선하여 노동자가 작업환경의 유해성과 위험성을 알 수 있게 해야 합니다.

#### (2) 요구안: 기업의 안전보건정보에 대한 노동자의 접근권 확대

##### - 안전보건 자료의 통합적 전산 목록화

정부는 사업주로부터 안전보건자료를 받아 장기간 보관하고 통합적·체계적으로 관리하도록 해야함. 가급적 모든 자료를 전산화하여 안전보건자료에 대한 통합 전산 시스템을 구축하도록 하는 것이 필요함.

##### - 안전보건자료에 대한 영업비밀 통제

안전보건 자료들에 대한 전·현직 노동자의 자유로운 접근권이 절대적으로 필요함. 산업재해 피해를 의심하는 재해자의 가족(유족)들에게도 이러한 접근권이 있어야 함. 현행 산업재해보상보험법상의 신청인 측 권리나 정보공개법에 따른 정보공개청구 절차만으로는 많은 한계가 있음. 특히 사업주의 영업비밀 주장을 정부 측이 무분별하게 수용하는 문제가 가장 큼. 이를 근본적으로 통제할 수 있으려면 별도의 절차부터 마련되어야 함.

현행 정보공개법과 산안법은 사람의 생명·건강에 대한 자료는 영업비밀에 해당하더라도 공개가 원칙이라는 입장을 취하지만, 현실에서 그 원칙은 대단히 무기력함. 아울러 MSDS와 같은 주요 자료에 ‘영업비밀’을 이유로 어떤 정보를 감추고자 한다면, 이를 정부기관으로부터 사전에 승인받도록 하는 이른바 ‘영업비밀 사전 승인제도’가 도입될 필요가 있음.

### (3) 질의

귀 후보는 위 제안에 동의를 하시는 지 여부, 이와 관련된 다른 대안이 있으신지 여부, 당선 시 위 제안 또는 유사한 사안을 추진하실 의향이 있는지 여부