

한국노동안전보건연구소 부산 기획강좌

직업환경의사가 알아야 할 법률강좌

- 일시 : 2020년 6월 27일(토) 10시~5시
- 주최 : 한국노동안전보건연구소

직업환경의사
가 알아야 할
법률강좌

1강

노동시간, 휴식, 휴게 & 특수고용노동자

 법률사무소 소통 공인노무사 유선경

근로계약관계 = 사용자 종속관계



산업보건학
산업보건학의 역사



굴뚝 청소부에 어린이들이 많이 고용됨

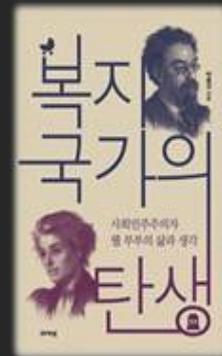


“ 착취노동의 제거를 위해서는

노동조건을 법률로 규제해야 한다고 주장했다.
이는 부스의 사회조사에 그녀가 참가하여 자유경
쟁은 자유로운 진보를 달성할 수 없으며 임금노
예나 빈곤을 초래한다는 사실을 알고, 빅토리아
시대의 개인주의로부터 벗어나

법적 규제와 노동조항의 필요성을 인식하게 되었
기 때문에 가능했다.

”



노동관계를 둘러싼 법령과 규율

● 노동관계법령

- 개별적 노동관계법 : 최저임금법, 근로기준법 등
- 집단적 노동관계법 : 노동조합 및 노동관계조정법 등

● 단체협약, 취업규칙, 근로계약

● 상위법 우선, 유리의 원칙, 신법 우선, 특별법 우선

근로기준법 시행령 시행규칙



국가법령정보 (Korea Laws)

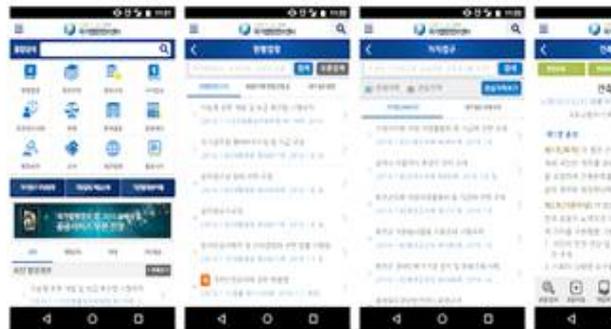
법제처 국가법령정보센터 라이프스타일

★★★★ (1304)



위시리스트에 추가

설치



“ 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고,
 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다.



대법 2017-12-05 선고
 2014다74254 판결

따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다.

”

노동시간(근로시간)

사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간
 = 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간

근로시간인지 판단하는 기준



- ✓ 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정
- ✓ 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식
- ✓ 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부
- ✓ 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부
- ✓ 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등

➤ 여러 사정을 종합하여 **개별 사안에 따라 구체적으로 판단**하여야 한다.

(대법 2014다74254, 2017-12-05)

근로시간

[고용노동부 해석]

판단 사례

- 대기시간** 사용자 지휘·감독 하에 있는 대기시간은 근로시간
- 교육시간** 근로자에게 의무적으로 실시하는 각종 교육시간은 근로시간
- 워크숍/세미나** 사용자 지휘·감독하에 업무수행의 목적인 경우 근로시간
* 단, 친목도모의 목적인 경우는 근로시간 불인정
- 접대** 사용자 지시 또는 최소한의 승인 하에 업무수행과 관련이 있는 제3자를 접대하는 경우 근로시간
- 회식** 노무제공과 관련 없이, 구성원의 사기 진작 및 친목 등을 위한 차원의 회식은 근로시간 불인정

근로계약

근로기준법 제17조



근로계약의 체결 및 변경시에는 근로기준법에서 정한 근로조건을 명시하고, 반드시 서면으로 작성하여 근로자에게 교부하여야 함

근로계약서 기재사항

- ✓ 근무장소 및 업무내용
- ✓ 임금 구성항목 (급여, 상여금, 수당 등)
- ✓ 임금 계산방법
- ✓ 임금 지급방법
- ✓ 소정근로시간
- ✓ 휴일
- ✓ 연차 유급휴가
- ✓ 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

위반시 벌금
최대 500만원

상시근로자
5인 이상 적용

근로계약

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조



사용자는 기간제 근로자 또는 단시간 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각호의 모든 사항을 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하여야 함

기간제·단시간근로자 근로계약서 기재사항

- ✓ 근로계약 기간
- ✓ 임금의 구성 항목·계산방법·지급방법
- ✓ 휴게시간
- ✓ 휴일, 휴가
- ✓ 근무장소·업무내용

위반시 항목당
과태료 50만원

위반시 항목당
과태료 30만원

근로계약서

표준 근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)와(하) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음
과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약일 : ____년 ____월 ____일부터
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : ____시 ____분부터 ____시 ____분까지 (휴게시간 : 시 분 사 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 ____일(또는 제1단위)근무, 주휴일 매주 ____요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____원
- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 () _____원
- 기타급(계수당 등) : 있음 () _____원, 없음 () _____원
- 임금지급일 : 매월(계주 또는 매달) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급() , 근로자 명의 예금통장에 입금()

7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

9. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부
요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

10. 근로계약 등의 성립한 이행과무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약을 체결고 성실하게 이행하여야 함

상시근로자
5인 이상 적용

법정근로시간 & 소정근로시간

[근로기준법 제2조, 제50조]

법정 근로시간	소정 근로시간
<p style="text-align: center;">법률에서 정하고 있는 기준근로시간</p> <ul style="list-style-type: none"> 연소근로자와 유해위험작업 근로자는 별도의 법정근로시간 규정 <div style="background-color: #333; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">일반근로자</div> <ul style="list-style-type: none"> 1일 8시간, 1주간 40시간 <div style="background-color: #333; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">연소근로자 (18세 미만)</div> <ul style="list-style-type: none"> 1일 7시간, 1주 35시간 <div style="background-color: #333; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">유해위험작업 근로자</div> <ul style="list-style-type: none"> 1일 6시간, 1주 34시간 	<p style="text-align: center;">법정 근로시간의 범위 안에서 근로자와 사용자가 정한 시간</p> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">일반근로자</div> <ul style="list-style-type: none"> 법정 근로시간내에서 체결 <div style="background-color: #333; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">단시간근로자</div> <ul style="list-style-type: none"> 1주 동안의 소정근로시간이 통상의 근로자보다 짧은 경우

휴일

[근로기준법 제55조]

- 휴일은 근로의무가 없는 날
- 유급/무급
- 약정/법정

휴일

[근로기준법 제55조]

- (종전) 법정유급휴일은 딱 2가지
: 주휴일, 노동절(5.1)
- (개정) 공휴일도 법정유급휴일에 포함



근로기준법 시행령 제30조② 법 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다=일요일제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다

달력의 빨간 날 = 법정 유급휴일

[관공서의 공휴일에 관한 규정
제55조]

근로자대표와 서면으로 합의한 경우

특정한 근로일로 대체가능

근로자대표란?

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합,
- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

달력의 빨간 날 = 법정 유급휴일

[관공서의 공휴일에 관한 규정
제55조]

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

연장근로

1주 40시간 초과

Or

1일 8시간 초과

→ 당사자 합의가 있는 경우
1주 12시간 한도로 연장근로 가능

가산수당

가산수당

상시근로자
5인 이상 적용

연장근로

• 법정 근로시간을 초과하여 근로하는 경우
50% 가산

휴일근로

• 법정 또는 약정 휴일에 근로하는 경우
8시간 이내 50% 가산
8시간 초과 100% 가산

야간근로

• 22:00-06:00 사이에 근로하는 경우
50% 가산

최대 연장한도 1주 12시간

[근로기준법 제2조, 제53조]

월 화 수 목 금 토(휴일) 일(주휴)

근무 9h 9h 9h 9h 9h 8h

연장 1h 1h 1h 1h 1h

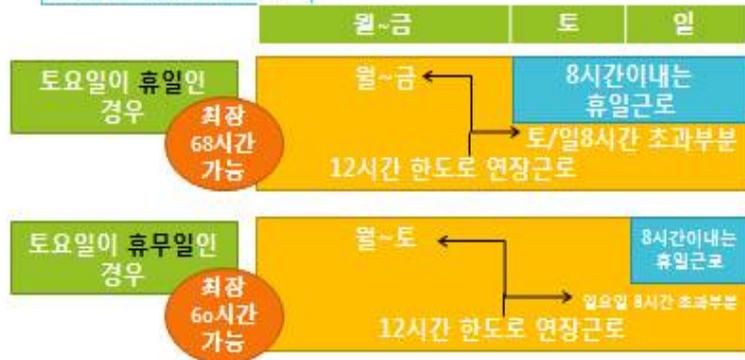
Q 연장 한도(12시간) 위반인가? 아닌가?

최대 연장한도 1주 12시간

[근로기준법 제2조, 제53조]

· 1주 최장 근로시간(고용노동부 행정해석)

✓ 개정 근기법 적용이전



최대 연장한도
1주 12시간
(40+12=52시간)

[근로기준법 제2조, 제53조]

✓ 개정 근로기준법 적용 이후 : 연장/휴일 합쳐서 12시간 한도

01
—
노동시간
단축

이렇게 달라집니다

1주 근로시간의 한도

휴일 연장근로를 포함하여 최대 52시간입니다.

+ 1주는 휴일을 포함한 7일을 말합니다.

(제2조제1항제7호, 신설)

(벌칙) 연장근로한도 위반시 2년 이하의 징역 또는
2천만원 이하의 벌금에 처한다. [시행일 : 2021. 7. 1.]

최대 연장한도
1주 12시간
(40+12
=52시간)

[근로기준법 제2조, 제53조]

✓ 개정 근로기준법 제2조 적용시기

1. 상시 300명 이상 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및
지방공단, 국가·지방자치단체, 국가 및 지방자치단체 기관 등

: 2018년 7월 1일(근로시간 및 휴게시간의 특례 적용제외 업
종의 경우 2019년 7월 1일)

2. 상시 50명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장

: 2020년 1월 1일

3. 상시 5명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장

: 2021년 7월 1일

4인 이하 사업장 어떤 법이 적용되나요?

항 목	적용여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근로기준법 제17조, 기간제근로자등근로자보호에관한법 제17조
해고의 예고	○	근로기준법 제26조
휴게	○	근로기준법 제54조
주휴일	○	근로기준법 제55조
출산휴가	○	근로기준법 제74조
육아휴직	○	남녀고용평등과일가정양립지원에 관한법률 제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제8조
부당해고 및 부당해고 구제신청	✗	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	✗	근로기준법 제 50조
주12시간 연장 한도	✗	근로기준법 제 53조
연장·휴일·야간 가산수당 적용	✗	근로기준법 제56조 제1,2항
연차 휴가	✗	근로기준법 제60조 제3항

상시근로자 4인 이하 사업장은 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) 미적용
(당사자가 합의하면 1주 12시간을 초과하여 연장근로 가능)



상시근로자 4인 이하 사업장에 적용 되는 근로시간 법령

연소자(18세 미만)와 임신부에 대해서는 연장근로 제한

- 임신중인 여성근로자는 연장근로 금지 (근로기준법 제74조 제5항)
- 산후 1년이 경과하지 아니한 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하여 연장근로 금지(근로기준법 제70조)

여성과 연소자(18세 미만)는 제한적 야간·휴일 근로 가능

- 일반여성: 본인의 동의
- 산부 및 연소자: 본인 동의 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의
- 임부: 근로자의 명시적 청구 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의

30인 미만 한시적 특별연장근로

[근로기준법 제53조]

- **근로자대표 서면 합의**
 - **1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위**에서
 - 1주 12시간 외에 추가로 근로시간 연장 가능
 - 15세 이상 18세 미만의 근로자 적용제외
- <서면합의사항>
1. 연장근로 한도 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 2. 대상 근로자의 범위

[시행일:2021. 7. 1.] 단, 2022년 12월 31일까지만 시행함.

특별연장한도

[근로기준법 제53조]

- **특별한 사정**이 있으면
- **고용노동부장관 인가 + 근로자 동의**
- 1주 12시간 초과 연장 근로 가능
- 사태가 급박하여 고용노동부장관의 사전인가를 받을 시간이 없는 경우 사후승인

특별연장한도

[근로기준법 제53조]

고용노동부장관은 특별연장근로가 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

(벌칙) 근로자 동의나 고용노동부장관의 인가 없이 근로시간을 특별연장하거나, 고용노동부 장관의 휴게·휴일명령을 위반하는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 [시행일 : 2021. 7. 1.]
- 사후승인을 받지 않은 경우 500만원 이하의 벌금[시행일 : 2021. 7. 1.]

최장연장한도 또는 부적당한 특별근로연장에 대한 휴게·휴일명령 위반시

[근로기준법 제110조]

(벌칙) 연장근로한도 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. [시행일 : 2021. 7. 1.]

근로시간 및 휴게시간의 특례

[근로기준법 제59조]

· 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간 변경 가능

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업(노선여객자동차운송사업은 제외)
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

· 이 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전 까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 함.

근로시간 휴게 휴일 적용제외

[근로기준법 제63조]

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

유연근로시간제

구분	주요유형
근로기준법상 유연근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 탄력적 근로시간제(제51조) ▪ 선택적 근로시간제(제52조) ▪ 사업장 밖 간주근로시간제(제58조①②) ▪ 재량근로시간제(제58조③) ▪ 보상휴가제(제57조)

유연근로시간 제도의 유형

선택적 근로시간제(근로기준법 제52조)

일정기간(1월이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

사업장밖 간주근로시간제(근로기준법 제58조①②)

출장 등 사유로 노동시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 일하여 노동시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도

유연근로시간 제도의 유형

재량근로시간제(근로기준법제58조③)

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 노동자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도

근로기준법 시행령 제31조 및 관련고시

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자 분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

유연근로시간 제도의 유형

보상휴가제(근로기준법 제57조)

근로자대표와 서면합의를 통해 연장,야간,휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도

탄력적 근로시간제(근로기준법제51조)

- 단위기간 동안 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정 소정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 제도

탄력근로시간제 예시

[근로기준법 제51조]

[2주단위 탄력적근로시간제]



1. 단위기간 근무시간을 합친 뒤 단위기간으로 나누어줌
45시간+35시간 80시간/2주=40시간
2. 1주 평균시간이 법정 소정근로시간 내이면 됨.

탄력근로시간제 적용제외

[근로기준법 제51조제3항]

- 15세이상 18세 미만 노동자
- 임신 중인 여성 노동자
- 취업인허증을 가지고 있는 15세 미만 노동자

탄력근로시간제 에서 연장근로

[근로기준법 제51조]

[2주단위 탄력적근로시간제]



원래라면, 1주차에는 40시간+5시간 연장가산수당발생
2주차에는 35시간+5시간 휴업수당발생
 $40+(5*1.5)+35+(5*0.7) = 86\text{시간}$

탄력근로시간제에서는, 45시간+35시간=80시간 (80시간/2주=40시간)

2주이내 탄력근로시간제 & 연장근로

check

- ✓ 연장한도 12시간
- ✓ 주당 최장 48시간 한도(연장, 휴일근로 제외)

• 개정 근기법 적용이전

- 1) 토/일요일이 휴일인 경우
주48시간+연장한도 12시간+휴일 16시간 = 1주 최대 76시간
- 2) 토요일이 휴무일인 경우
주48시간+연장한도 12시간+휴일 8시간 = 1주 최대 68시간

• 개정 근기법 적용이후

주48시간+연장한도 12시간 = 60시간

3개월이내 탄력근로시간제 & 연장근로

check

- ✓ 연장한도 12시간
- ✓ 주당 최장 52시간 한도(연장, 휴일근로 제외)

• 개정 근기법 적용이전

1) 토/일요일이 휴일인 경우

주52시간+연장한도 12시간+휴일 16시간 = 1주 최대 **80시간**

2) 토요일이 휴무일인 경우

주52시간+연장한도 12시간+휴일 8시간 = 1주 최대 **72시간**

• 개정 근기법 적용 이후

주52시간+연장한도 12시간 = **64시간**

탄력근로시간제 의 문제점

[근로기준법 제51조 제4항]
[근로기준법시행령 제28조제2항]

- 탄력적근로시간제 도입으로 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 강구해야 함.
- 고용노동부 장관은 임금보전방안을 강구하게 하기 위해 필요 시 사용자에게 그 보전장안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음.
- 위반시 처벌규정이 없음.
- 단체협약으로 보전방안을 명시해야 함.
- 종래 연장근로수당 지급 액수와의 차액이나 종래 평균임금과의 차액을 수당으로 지급하는 방법, 기본급 조정 등

탄력근로시간제 의 문제점

- 고무줄 노동시간, 사라지는 연장가산수당
- 장시간 노동의 합법화
- 탄력적 근로시간제에서는 1주 60~72시간까지 근로 가능
- 주당 노동시간이 60시간이 넘어가면 심근경색 위험이 2배이상 높아지고, 1일 노동시간이 11시간 이상이 되면 심근경색 위험이 2.9배 이상 증가한다는 연구결과. 국제암연구소에서는 야근을 2급 발암물질로 지정.

'탄력근로제' 경사노위 노사정 합의문(2019.02.19) 中

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 **최대 6개월**로 한다.

단위기간 확대, 장시간 노동 여전

2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위해 근로일 간 **11시간 연속 휴식시간**을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자 대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.

단서규정으로 휴식시간 의무화 의미없음

'탄력근로제' 경사노위 노사정 합의문(2019.02.19) 中

3. 탄력적 근로시간제는 근로자 대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려해 **주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보**해야 한다.

⇒ 현재 : 서면합의시 단위 기간 근로일과 근로일별 근로시간을 확정해야 함.

다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서 근로자 대표와의 **협의를 거쳐** 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보해야 한다.

노동시간 사전 확정성 하락. 사용자에게 과도한 재량권. 고무줄 노동시간

'탄력근로제' 경사노위 노사정 합의문(2019.02.19) 中

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련해 이를 고용노동부 장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다. 다만, 근로자 대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.

단서규정으로 과태료 부과 효과 없어짐

휴가

- 근로의무가 면제되는 날
- 법정 / 약정
- 법정휴가
: 연차유급휴가, 출산전후휴가, 가족돌봄휴가 등

Q

병가는?

감염병 유급휴가

_사업주의 협조의무

[감염병의 예방 및 관리에 관한
법률 제41조의2]

- 사업주는 근로자가 감염병으로 입원 또는 격리되는 경우 연차휴가 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다.
- 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.
- 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지(유급휴가 기간 해고금지) 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 국가는 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

가족돌봄 휴직 및 휴가

[남녀고용평등과 일·가정
양립 지원에 관한 법률
제 22조의 2]

가족돌봄휴가 신설

- 근로자가 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구할 수 있는 연 최대 10일의 휴가 신설
- 가족돌봄휴가는 자녀 양육 사유로도 사용 가능
- 다만, 사업주의 인력 운용상의 부담을 고려하여 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함되도록 함
- * 가족돌봄휴가 기간과 가족돌봄휴직 기간의 합은 현행 가족돌봄휴직 기간인 연간 90일을 초과할 수 없음

가족돌봄 휴직 및 휴가

[남녀고용평등과 일·가정
양립 지원에 관한 법률
제 22조의 2]

가족의 범위 확대

- 돌봄 대상 '가족'의 범위에 조부모와 손자녀 추가
- (종전) 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모
- (개정) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 또는 손자녀

근로시간 단축청구권

[남녀고용평등과 일·가정
양립 지원에 관한 법률
제22조의3]

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

- 근로자가 가족돌봄 등을 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 함
- (신청 사유) 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업
- ✓가족돌봄 : 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- ✓본인건강 : 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신을 돌보기 위한 경우
- ✓은퇴준비 : 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
- ✓학업 : 근로자의 학업을 위한 경우

근로시간 단축청구권

[남녀고용평등과 일·가정
양립 지원에 관한 법률
제22조의3]

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

- (거부 사유)
- ① 대체인력 채용이 불가능한 경우
- ② 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등
- ③ 대통령령으로 정하는 경우에는 거부 가능
- (단축시간·기간)
- 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간
- 1년+2년 연장 가능(학업사유는 연장불가)

근로시간 단축청구권

[남녀고용평등과 일·가정
양립 지원에 관한 법률
제22조의3제5항, 제6항 및
제22조의4]

근로시간 단축 중 근로조건 등

- 시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 단축을 이유로 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우 금지
- 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
- 단축된 근로시간 외 연장근로 금지(근로자 청구 시 12시간 이내 가능)(위반시 1천만원 이하 벌금)
- 단축 후 동일 직무 또는 유사임금 직무에 복귀시켜야 함

뇌심혈관질환 과로기준변경

- 급성과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- "업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우"(급성과로)
- 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우

뇌심혈관질환 과로기준변경

-단기과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- "업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우"(단기과로)
- 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.

뇌심혈관질환 과로기준변경

-만성과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- "업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우"(만성과로)
- 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태

뇌심혈관질환 과로기준변경

-만성과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- 만성과로에 해당하는지 여부는
 - 업무의 양·시간·강도·책임
 - 휴일·휴가 등 휴무시간
 - 교대제 및 야간근로 등 근무형태
 - 정신적 긴장의 정도
 - 수면시간
 - 작업 환경
 - 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등 종합하여 판단.

뇌심혈관질환 과로기준변경

-만성과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.
 - 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - 2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다.
 - 3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.

뇌심혈관질환 과로기준변경

-만성과로

[고용노동부 고시 제2017-117호]

➤ 2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 **가중요인**)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

- ① 근무일정 예측이 어려운 업무
- ② 교대제 업무
- ③ 휴일이 부족한 업무
- ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
- ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

야간근로 업무시간산정시 가산규정 신설

[고용노동부 고시 제2017-117호]

- 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다.
- 다만, 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

업무상 질병

[산업재해보상보험법 제37조]

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

_ 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

[산업재해보상보험법 시행령 제34조, 별표3]

1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우

2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우

3) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우

노동법의 한계

사용종속관계에 있는 자

근로기준법 제2조

근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로
사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

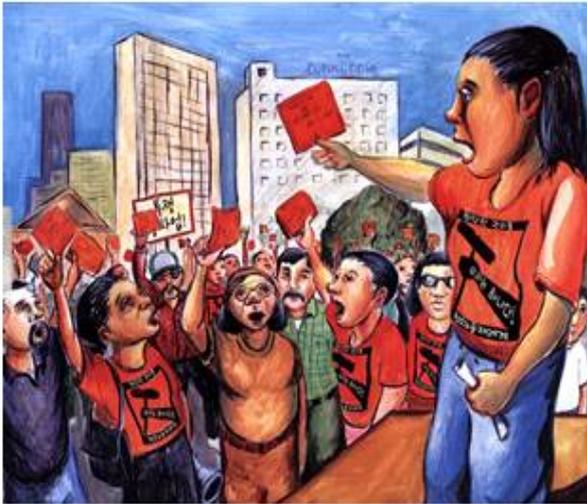


노동법의 한계

노동조합및노동관계조정법 제2조(정의)

"근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 **임금·급료 기타 이에 준하는 수입**에 의하여 생활하는 자를 말한다.

☞ 근로기준법보다 넓게 정의. 근로기준법상 보호는 받을 수 없더라도 고용될 의사를 가진 사람, 이에 준해서 생활하고 있는 사람은 스스로 단결하여 노동, 생활조건을 개선할 필요가 있기 때문.



"카를로스, 아무리 열심히 일해도 아주 힘들게 살아갈 만큼밖에 돈을 벌지 못하는 계층은 중산층에 대해 영소노동자들이 모여 투표를 해서 일을 멈추기로 했단다. 그런 걸 위협이라고 하긴 우리는 진장이 아니라도 그냥 내버려 둘 거야. 월급을 제대로 올려 받을 때까지 영소를 하지 않을 거란다."

말씨가 약했습니다.

"하지만 말해, 정말 그렇게 할 수 없겠어요?"

내키 말았습니다.

"나도 그렇게 말했던단. '우리가 해낼 수 있을거야' 그러나 영소노동자들 모두가 동시에 소리쳤어. '그럼, 유권 할 수 있어요' 그래서 내일 해방을 시작하는 거야."

"그리고 말하어, 카를로스."

말씨는 내 키를름 쓰디름으로 말했습니다.

"말씨가 어떤 일을 잘 해내려면 내가 알아줄 도려잡아 줘란다."

나는 법어를 제안했습니다.

"제가 도려잡게요."

그날 밤 문자에서 나는 내가 할 수 있는 일이 무엇인지 생각해 보았지만 모두가 의외로지 않았습니다.



노동법의 한계

법외노조도 헌법상 노동3권을 가지지만
노동조합 및 노동관계조정법에 따른 권리를 보장받
지 못한다.

- ✓ 노동쟁의 조정신청 자격 부인
- ✓ 부당노동행위 구제신청자격 부인
- ✓ 노동조합 명칭 사용불가
- ✓ 법인격 취득자격 부인 등

“

노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해
제정된 근로기준법과 달리,
헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해
근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적
지위 향상 등을 목적으로 제정되었다.
이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한
정의 규정 등을 고려하면,

노동조합법상 근로자에 해당하는지는
노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할
필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고,
반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은
아니다.



대법원 2018. 6. 15. 선고
2014두12598,
2014두12604(병합) 판결

”

노동법의 한계

大學新聞 기획 캠페인 사회

노동자가 되고 싶은 사장님들의 이야기

인물출판 기획 | 2017년 7월 16일 | 1인 창업



산업안전보건법 전부개정법을 주요내용 설명자료

2019. 1.

- 「산업안전보건법」의 목적을 확대함
- 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업 환경을 조성함으로써 “근로자” → “노무를 제공하는 자”의 안전과 보건을 유지·증진함(제1조)
- 산업재해 정의를 “근로자” → “노무를 제공하는 자”가 업무로 인하여 사망 또는 부상·질병에 걸리는 것으로 확대함(제2조제1호)

법의 보호대상 확대

- 최근 변화된 노동력 사용 실태에 맞게 근로계약관계에서 벗어나 다양한 고용형태의 노무제공자를 「산업안전보건법」의 보호대상으로 할 필요가 있으나,
- 「산업안전보건법」은 “근로자”의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하고 있어
- 「근로기준법」에 따른 근로자가 아닌 자는 원칙적으로 「산업안전보건법」의 보호대상에서 제외 됨
- 특히, 고용관계가 불확실한 골프장 캐디, 학습지도사, 화물트럭 기사 등 특수형태근로종사자와 음식점 배달대행원 등 플랫폼 종사자는 「산업안전보건법」 보호의 사각지대임

특수형태근로 종사자에 대한 특례

[산업재해보상보험법 제125조,
시행령 제125조]

계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(“특수형태근로종사자”)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 산업재해보상보험법 적용

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

• 특수형태근로종사자의 범위

: 보험설계사, 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람, 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원, 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

수고하셨습니다!



010-2269-3066

cplask@hanmail.net

직환의가 알아야 할 법률강좌 2강

산업재해보상보험법 일반 산재보상 절차에서의 쟁점

한국노동안전보건연구소 회원 조예진
(현 법률사무소 시대, 대한변호사협회 산재전문변호사)

산재보상보험법 입법목적

▶ 목적

제1조

① 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

▶ 판례

위법률에 규정된 요양급여는 근로자에게 업무상 재해로 상실된 노동능력의 회복을 위하여 필요하고, 그 회복을 위하여 필요한 요양급여는 업무상 재해에 의해서 발생한 증상과 달리 업무상 재해에 의해서 발생한 증상을 원인으로 하는 재해 전후의 장애 발생에 관한 단순한 비교보다는 현 상태에서 말미암아 비로소 발현된 증상이 있고 그 증상에 대하여 상당한 치료효과를 기대할 수 있는 요양이 필요하에 따라 그 지급 여부나 범위가 결정되어야 한다(대법원 2009.7.9. 선고 2009두6186 판결 참조).

산재보험 취지를 업무관련성 판단 기준으로 삼은 사례

서울행정법원 2011구단8751 판결

앞서 인정한 사실관계에서 알 수 있는 다음과 같은 사정들에다가, 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에게 전가하는 것이 아니라 공적 보증을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담하도록 하는 산업재해보상보험제도의 목적을 종합하여 보면, 발병의 원인과 메커니즘이 의학적으로 명백히 밝혀지지 않았다고 하더라도, 원고들이 삼성전자 온양사업장에 근무하는 동안 벤젠, 포름알데히드, 옥사이드에틸렌, 다핵방향족탄화수소, 납 등과 같은 유해 화학물질, 극저주파 자기장, 주야간 교대근무 등과 같은 작업환경상의 유해요소들에 일정 기간 동안 지속적, 복합적으로 노출된 후 원고 유명화에게 재생불량성 빈혈, 망이*에게 뇌종양이 발생하였으므로, 이러한 질병의 발병과 업무 사이에 상당인과관계가 있다고 추단할 수 있다.

‘개연성’의 인정과 ‘추단’을 통한 업무관련성 판단

서울행정법원 2013구합51244 판결

망인이 근무할 당시 2라인에서는 현재 의학적으로 백혈병의 발암물질로 인정되고 있거나 상당한 의심을 받고 있는 물질들이 사용되었다거나 또는 생성되었을 높은 **개연성**이 존재한다.

서울고등법원 2011누23995 판결

망인들은 자신들이 담당한 베이에만 머물면서 작업한 것이 아니라 작업할 물량을 확보하기 위하여 수시로 다른 베이까지 왕복하였을 것으로 보이고, 그 과정에서 12베이 부근의 가속이온주입기 등에서 발생하는 전리방사선에 노출되었을 **개연성**이 있다.

서울행정법원 2011구단8751 판결

검사공정의 근로자들은 고온테스트기를 마치고 기계를 열 때 고무가 탄 듯한 냄새의 뜨거운 증기가 배출될 때와 기계 내부와 소켓의 검댕을 에어건으로 청소할 때 고농도의 유해물질에 노출되었을 **개연성**이 있다.

유해물질 뿐 아니라 과로 등이 인정되는 경우 복합상승작용 고려

서울행정법원 2011구단8751 판결

여러 유해물질에 복합적으로 노출되거나 주·야간 교대근무와 같은 작업환경상의 유해요소까지 복합적으로 작용하는 경우 유해요소들이 서로 상승작용을 일으켜 질병 발생 위험도가 높아질 개연성이 있다.

입증곤란의 사정을 재해자에게 유리한 간접정황으로 인정

서울행정법원 2010구합1149 판결

인체에 유해한 화학물질에 노출되는 경우 비록 그 화학물질이 백혈병을 발생시킬 수 있다는 점에 대하여 **의학적으로 증명된 바가 없다고 하더라도** 이는 그에 대한 원인이 제대로 규명되지 않은 사정에 기인할 수도 있어 의학적, 과학적으로 입증되지 않는다고 하여 백혈병의 발병 가능성을 배제할 수는 없다.

서울행정법원 2013구단51865 판결

화학보조제 FC-911 자체도 피부 화상과 호흡기질환을 유발할 수 있는 독성물질이므로, **아직 이것이 신경계에 미치는 영향에 대해서는 연구 결과가 없으나,** 이것이 다발신경병증을 유발할 가능성을 배제할 수도 없다.

판정위에서 위원들이 간과하는 것

- ▶ 산재보험법의 **입법목적**
- ▶ 규범적 인과의 판단, 사회적 합의
- ▶ 판정위원들의 개별 심의의견이 피해 노동자의 삶에 어떠한 영향을 주게 되는지(무게).
- ▶ 행정심판, 행정소송에서 결과가 달라지는 경우 허다함
- ▶ 노무사나 변호사를 **선임할 여력이 없는** 피해 노동자나 유가족은 어떻게 되는가.
- ▶ **산재격차의 문제**

판정위에서의 뜨악!스러운 발언들

- ▶ 직업력 10년 이상의 조선업, 제조업 종사 노동자 근골격계 질환에 대하여
- 퇴직 시점 전신 MRI 스캔해서 산재신청 하는 것에 대해 도덕적 해이라는 주장
- 울산시 내 영상의학과,정형외과 브로커와 노동조합 공모설
- MRI 영상 감도 조작설
- 주치의 진단을 통해 막무가내로 신청한 상병을 판정위에서 걸러 내 주는 것은 브로커의 돈벌이에 부응하는 것이나 다름 없다.

사례

I. 생애사 경보

성명	이00	680801-1*****	외국인(<input type="checkbox"/> 해당 <input checked="" type="checkbox"/> 비해당)
본지사구분	본시	사업구분	계속사업
사업장상태	정상	사업종류	강선건설 또는 수리업
성립일자	1973-01-01	접수일자	1973-01-01
미가입재해	무재해	급여징수 구분	<input type="checkbox"/> 미가입 <input type="checkbox"/> 태남

◆근무경력 전석력(최근부터 최초 경제활동 시기까지)

번호	근무시작일	근무종료일	담당업무(학업내용)	해당보험료의 종류	부서/장면/공정	구체적 근거	연기사유	기타자료
1	1995-10-09	2019-07-19		전기케이بل, 공구	의장5부	인사기록 등	전송	

▶ 신청상별

연번	주/부/과생	상해코드	상해부위	상병코드	세부상병명(진단명)
1	주상병			M751	우측 견관절 회전근개 극상근 전층파열
2	부상병			M754	우측 견관절 총동중후근
3	부상병			M754	좌측 견관절 총동중후근
4	부상병			M511	요추 제3/4번 추간판 탈출증
5	부상병			M511	요추 제5/천추 제1번 추간판 탈출증
6	부상병			M2309	우측 승관절 전방십자인대 낭종
7	부상병			M2332	좌측 승관절 외측 반월판 퇴행



피재 노동자는 어디에? 뭘 잘못했나

- ▶ 규범적 평가에 대한 인식의 부재
- ▶ 산재보상 범위가 사회적 합의로 결정된다는 사실 간과
- ▶ 총체적으로는 노동혐오 정서, 노동인권감수성 부족에 기반

산업재해보상보험제도는 헌법상의 사회국가원리로부터 요구되는 국가의 의무를 이행하기 위한 사회보장제도에 관한 법률로서 국가의 재정부담 능력, 전체적인 사회보장 수준과 국민감정 등 사회정책적인 측면 및 보험 기술적 측면과 같은 제도 자체의 특성 등 여러 가지 요소를 고려할 필요에서 산업재해보상보험제도를 언제 어떠한 범위에서 어떠한 방법으로 시행할 것인지에 대해서는 입법자에게 광범위한 입법 형성의 자유가 주어져 있다고 할 수 있다(헌법재판소 2005. 7. 21. 선고 2004헌바2 결정, 헌법재판소 2003. 7. 24. 선고 2002헌바51 결정 참조)



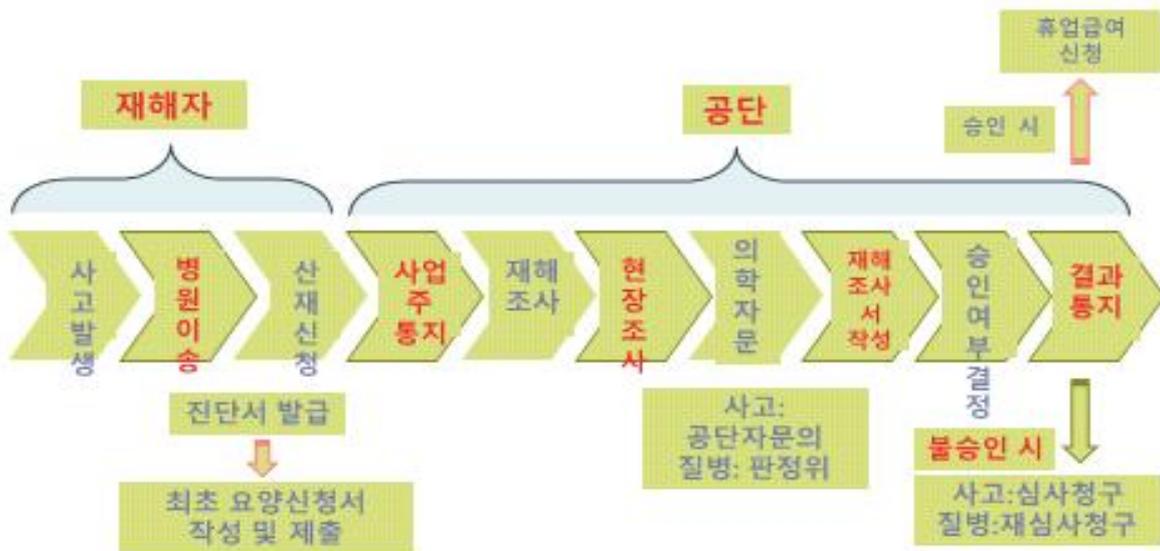
산재보험법의 적용사업

1. 계속사업(2018.7.1.~)
 - 상시근로자수 1명 미만
 - 다만, 농업, 임업(별목업 제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 상시근로자수 5명 이상
2. 건설공사(노동부장관 고시금액) 및 별목업 등
 - 주택건설사업자, 건설업자, 전기공사업자, 정보통신공사업자, 소방시설업자, 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 총공사금액 2천만원 미만 건설공사 또는 연면적 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사를 포함한 모든 공사로 확대적용
 - 별목업 상시근로자수 1명 이상

적용제외_시행령

분류기준	적용제외사업
산업특성에 따른 기준	- 가구 내 고용활동
다른 법령에 따라 재해보상이 행하여지는 사업	- 공무원연금법, 군인연금법에 따라 재해보상이 행해지는 사업 - 선원법, 어선원 및 어선재해보상방법 또는 사립학교교직원 연금법에 따라 재해보상이 되는 사업

산재신청과 승인 절차



이의신청 절차



심사청구 절차



재심사청구 절차



행정소송 제기



보험급여의 종류

시점		일반	수급권자
치유 전		요양급여	근로자
		휴업급여	
치유 전	치료기간 2년 초과	상병보상연금	
치유 후		장해급여	
		간병급여	
사망 시		유족급여	근로자의 유족
		장의비	유족 및 장제 지낸 자
치유 후		직업재활급여	직업훈련기관, 사업주 및 근로자

보험가입자

- ▶ 산재보험법의 적용을 받는 사업의 사업주는 당연히 산재보험의 보험가입자가 되며, 법 6조 단서에 따른 사업의 사업주가 공단의 승인을 얻은 때에는 그 사업주는 산재보험의 보험가입자가 됨
- ▶ 사업주란 법인의 경우에는 법인 그 자체를 말하고 (대표이사 아님), 개인의 경우는 손익의 귀속주체가 되는 자연인인 대표자를 말하며, 근로기준법상의 사용자와는 다름(이른바 명의사업주, 실사업주)



보험가입자를 둘러싼 문제들

산재신청 절차 비협조	<ul style="list-style-type: none"> - 택시회사들 사례, 나이키 하청업체 사례 - 현행 산재보험법 116조(사업주의 조력) 2항에서는 “사업주는 보험급여를 받을 자가 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 해야 한다”고만 정하고 사업주에 대한 형사처벌, 과태료 부과 조항을 규정하지 않음(한정애 의원 입법 발의상태)
판정위에서의 의견 진술	<ul style="list-style-type: none"> - 현대중공업 등 대기업(입증방해) - 실제 사업주의 의견진술이 질병판정위 심의과정에서 위원들에게 불필요한 편견을 갖게 함으로써 산재 불승인에 적지 않은 영향을 미친다는 점
산재처분 취소소송	<ul style="list-style-type: none"> - 원고적격의 문제, 권원자 소송, 법률상 이익 - 법원(부산고등법원 2018누23893 최초요양급여승인결정취소)은 사업주에게 산재보험료 할증이라는 불이익이 존재하지 않는 이상 소속 노동자의 질병이 산재로 인정됨에 따라 부담하게 될지도 모르는 민사상 손해배상 책임, 노동관청의 강화된 근로감독을 받을 가능성 등은 근거 법규 및 관련 법규에 의해 보호되는 개별적 직접적 구체적 이익의 침해로 보기 어렵다고 함

사례 - 입증 방해 활동

○ 사실조회사항

가. 위 영업일보 표로 미루어 교대근로자의 실제 교대시간이 언제였는지 회사에서 알 수 있나요?

나. 위 영업일보상 2015-05-15 14:32분 시동 정지 후 2015-05-15 16:07분 시동까지 1시간 30분 가량의 공백시간이 있는데, 그 이유는 무엇인지 추정가능한가요?

4. 근로자들은 몇 시에 출근하고, 몇 시에 교대하는지 회사에 따로 보고를 하는지요?

5. 망 고**의 교대근로자인 오**의 2015. 5.월 ~ 2015. 8월분

① 급여명세서, ② 개인별운영카드내역, ③ 사납금납입증명서, ④ 영업일보를 기준으로 한 근로시간 산정내역서를 법원으로 제출하여 주시기 바랍니다.



사실확인서

업체명 : 한길데이터시스템

당사는 신영택시(주)의 전산시스템 유지관리를 맡고 있는 업체로서 2016년 10월 14일 신영택시로부터 랜섬웨어 바이러스 감염 사실을 통보받고 전산 복구 작업을 실시하였으나 2015년 1월 전산입력 자료까지만 백업이 되어있어 2015년 2월부터 2016년 9월까지의 전산자료는 복구하지 못하였음을 확인합니다.



진료기록감정 답변_주된 승소 요인

양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하여야 하는데 고인의 경우 8년 9개월 동안 새벽 03:00~04:00 사이에 출근하여 왔다면 2시간 이상이 야간근무에 해당함을 고려해야 한다.

한편 택시기사의 근무기간에 관해서는 타코메터가 켜진 시간과 꺼진 시간을 기준으로 이용하고 있으며 장시간 시동을 끄지 않는 한 대기시간도 업무시간에 포함하고 있음을 고려해야 한다.

【 참고사항 】

대한직업환경의학회, 직업환경의학, 2014 계속 문화사, p. 477-478

저열관절병 심장질환 업무상 질병 조사 및 판정 지침, 2018 산업재해보상보험법 시행령 제34조제3항 병표3 제1호.

의학적 연구보고 내용의 제시를 넘어서 임상적 경험칙을 언급,
재판장의 심증형성에 미치는 영향이 큼

보험가입자 비협조의 백화점

① 사업주는 이 사건 재해자가 최초요양신청 할 당시 명확하지도 않은 지시위반을 이유로 날인거부를 하였던 점, ② 사업주는 재해자의 작업이 팔꿈치 부담작업에 해당하지 않는다고 미리 평가하여, 해당 자료를 피고 원처분지사에 제출하였던 점, ③ 불승인처분 이후 재해자가 보험가입자 의견서를 정보공개청구함에, 원처분 기관 담당자가 사업주에게 동의 여부를 확인하였으나, 사업주는 거부할 수 있는 정보가 아님에도, 이에 대한 공개를 명시적으로 거부하였던 점, ④ 불승인 이후 재해자가 수행하였던 정확한 작업동작을 파악하기 위하여 공장 내에서 영상자료를 촬영할 수 있도록 요청하였으나, 이를 거절하였던 점, ⑤ 재해자가 불승인 통지서를 수령하기도 전에 불승인 결과를 원처분기관에서 확인하여 곧바로 재해자를 해고하였고, 이에 대하여 부산지방노동위원회는 부당해고 판정을 하였던 점, ⑥ 심사청구가 진행되는 과정에서 심사위원회에서 재해자의 작업동작을 알 수 있도록 영상을 요청하였으나 사업주는 이를 명시적으로 거절하였던 점

제116조(사업주의 조력) ① 보험급여를 받을 자가 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다.

② 사업주는 보험급여를 받을 자가 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 하여야 한다.

③ 사업주의 행방불명, 그 밖의 부득이한 사유로 제2항에 따른 증명이 불가능하면 그 증명을 생략할 수 있다.

사업주의 이와 같은 행태는, ‘사업주는 보험급여 청구에 조력하여야 하고 필요한 증명을 요구할 때 증명하여야 한다는’ 산재보험법상 의무(법제116조)에 위배되는 것이므로, 이 사건 원고의 상병과 업무와의 상당인과관계를 판단할 때 원고에게 유리한 정황증거로 참작되어야 함.

행정소송을 통한 산재인정 과정

기수일자	문건명	기수일자	문건명
1017.05.09	소청	1017.09.07	전북가족관청신청서
1017.05.09	소청, 정부	1017.09.07	전북가족관청신청서, 정부
1017.05.09	소청, 보충	1017.09.07	99년경상자료 등 외부가족등록제
1017.05.10	행정안국결정	1017.09.07	99년경상자료 등 외부가족등록제, 정부
1017.05.11	소청취항청	1017.09.18	외국요청서
1017.05.15	부흥준비위원회(도곡기안위원회)	1017.09.20	부흥조례확인
1017.05.24	소청수행처 지정서	1017.09.21	재출생연계, 대한, 확인
1017.06.14	분처재출생연계 신청서	1017.09.29	전북가족관청신청서(대한확인서)
1017.06.19	중간신청서(요건확인)	1017.09.29	전북가족관청신청서(대한확인서), 정부
1017.06.19	입원서	1017.10.11	경상가족정보, 재출생연계 신청서(99년부인)
1017.06.19	입원서, 정부	1017.10.11	전북가족관청청취서
1017.06.19	입원서, 보충	1017.10.11	재출생연계(경상기안)
1017.06.20	분처재출생연계	1017.10.23	경상가족정보확인
1017.06.21	연분조서 (1회)	1017.11.23	전북가족관청청취, 대한, 확인
1017.06.29	분처장부서	1017.11.27	전북가족관청청취서
1017.06.29	분처장부서	1017.12.05	부흥조례 반송
1017.07.04	소청부회확인서	1017.12.12	전북가족관청청취서
1017.07.06	중간신청철회서	1017.12.22	합정서
1017.07.06	중간신청서(실제수)	1018.01.17	소청취항청
1017.07.13	중간신청취항	1018.01.18	소청대인전 지정서
1017.07.18	중거발행서	1018.01.21	소청수행처 지정서
1017.07.18	부흥, 보충	1018.02.02	유치서면
1017.07.19	남해서포차(중간신청취항위원회)	1018.02.21	유치서면
1017.07.19	연분조서 (2회)	1018.02.07	연분조서 (4회)
1017.07.19	중간신청부서 (2회)	1018.02.07	합정(경상)확인서
1017.07.19	중간신청부서 (2회), 정부	1018.03.12	합정서
1017.07.21	부흥조례신청서(신청서)(사수실)	1018.03.12	유치서면
1017.07.21	부흥조례신청서(신청서)(사수실), 정부	1018.03.12	유치서면, 보충
1017.07.25	부흥조례서	1018.03.14	합정확인
1017.08.14	부흥조례확인	1018.04.02	합수적, 공동소송권 추가신청서
1017.08.28	고세정보, 재출생연계 신청서(부인신청부서)	1018.04.02	합수적, 공동소송권 추가신청서, 정부
1017.08.28	부흥조례신청서(신청서)(사수실)	1018.04.04	연분조서 (5회)
1017.08.30	연분조서 (3회)	1018.04.09	조정명령
1017.08.30	부흥조례서	1018.04.24	조정명령(합정서)
1017.08.30	재출생연계(경상기안)	1018.04.30	소환장서
		1018.05.04	소환확인증서

최악의 상황_보험가입자(사업주)의 산재취소소송

기수번호	종류	비고
20180724	수정	
20180724	수정, 정부	
20180724	수정, 보충	
20180727	재정신청결정	
20180810	수정수령액 지정서	
20181107	정정서	
20181107	정정서, 보충	
20181111	수정고지서정제	
20181119	연준조서 (1회)	
20181119	부처승복승의 신청서(부처승복승원)	
20181120	부처승복서	
20181120	부처승복서	
20181127	수소보정명단+보정서	
20190111	수소보정서(외경연)	
20190111	수소보정서(외경연), 정부	
20190115	가등본정산명제	
20190108	이력서본	
20190108	이력서본, 보충	
20190108	수소보정명단+보정서	
20190113	수소보정서(외경연)	
20190113	연준조서 (1회)	
20190119	보조항가산명제	
20190119	보조항가산명제, 정부	
20190121	이력서본	
20190121	이력서본, 정부	
20190121	연준가등본정산명제	
20190121	연준가등본정산명제, 정부	
20190125	이력서본	
20190125	이력서본, 정부	
20190125	이력서본, 보충	
20190104	연준식민정산명제	
20190104	연준식민정산명제, 정부	
20190402	소환장서	
20190417	소환장등본서	
20190420	연지환급 청구서	

소 장

원 고 산영택시 주식회사
 부산 남구 황령대로 401-8 (대연동, 산영택시주식회사)
 대표이사 장성경
원고 소송대리인
 변호사 박준하
 부산 연제구 법원로 20 1405호 (거제동, 로제스티빌딩)
 (전화: 051-501-4440 팩스: 051-501-4487)

피 고 근로복지공단

큰 도움이 된 사례

710902-2*****

외국인(해당 비해당)

재정발사	2015-09-01	외상발사	
동시상지위	<input checked="" type="checkbox"/> 상용 <input type="checkbox"/> 일시 <input type="checkbox"/> 일용 <input type="checkbox"/> 근로자아님	고용형태	1
직 종	(320)금융 및 보험 관련 사무 종사자	평균임금	

근무시간: 1일평균(8)시간 / 1주평균(5)일 / 1주평균(40)시간 / 기타:

휴게시간: 점심기간(60)분 / 저녁시간()분 / 휴식시간: 1일()회, 1회()분

◆근무경력 및 업무내용(근로계약서, 임금명세서, 인사명단 등)

번호	근무시작일	근무종료일	담당업무(담당내용)	취급형태(대동/비동)	부서/직인/공칭	구체적 근무	근거자료	기타자료
1	2015-09-01	2018-01-12	장구수납(고객물대), 문서관리, 내부직원용제, 지원종무(급여, 공산) 등	장구수납 및 총무 관련 업무 등	장구수납(고객물대) 및 총무업무 부서	고용보험이력 및 사업장사실조회서	고용보험	

◆근무경력 이전직역(최근부터 최초 경력활동 시기까지)

번호	근무시작일	근무종료일	사업장명	담당업무(담당내용)	취급형태(대동/비동)	부서/직인/공칭	구체적 근무	근거자료	기타자료
1	1990-01	1995-06	장전4동 새마을금고	장구수납업무	장구수납업무 관련	장구수납업무 부서	사업주 진술	거의자료	사업장사실조회서
2	2002-09	2004-03	안재새마을금고	장구수납업무	장구수납업무 관련	장구수납업무 부서	사업주 진술	거의자료	사업장사실조회서
3	2004-03-15	2015-06-29	장전4동 새마을금고	장구수납업무	장구수납업무 관련	장구수납업무 부서	4대보험지급	고용보험	

만성 과로기준 충족하지 못하는 뇌심사건

1주 평균업무시간	-발병 전 4주 동안 업무시간이 1주일 평균 64시간	<input type="checkbox"/> 초과 (40 시간 29 분)
	-발병 전12주 동안 업무시간이 1주일 평균 60시간	<input checked="" type="checkbox"/> 미초과 (40 시간 29 분)
	-발병 전12주 동안 업무시간이 1주일 평균 52시간	<input checked="" type="checkbox"/> 미초과 (40 시간 23 분)

병명 <input type="radio"/> 임상적추정 <input type="radio"/> 최종 판단	사회공포증	한국질병 분류기호
	혼합형 불안 우울 장애	F412
	알코올의 유해한 사용	F101
발병일		조진일 2015-07-08
상기 분은 사회적 상황에서의 불안, 긴장감 등으로 내원하신 분입니다. 조진 후 임의로 치료 가 중단되었다가 2017년 8월8일 다시 내원하여 동년 9월9일까지(총4회) 본원에서 통원치료 한 사실이 있습니다--끝		



2009-09-16	메디칼상부인공과외원	091-800-1600	1	1833	진료병원	MDI VLSH & C 병원
2009-09-28	*****	*****	1	*****	*****	*****
2009-11-03	최경의원	051-532-8651	1	J009	상세불명 의료장면도면	
2009-11-04	최경의원	051-532-8651	1	J009	상세불명 의료장면도면	
2009-11-11	*****	*****	1	*****	*****	*****
2010-05-12	최경의원	051-532-8651	1	H047	이안정민정신과재신 영양동반정신과재신	
2010-05-13	최경의원	051-532-8651	1	H047	이안정민정신과재신 영양동반정신과재신	
2011-03-24	박희영여러민후결의원	051-517-1500	1	J370	양심후두염	K239 석도원 藥院한방치안당문9
2011-04-14	최경의원	051-532-8651	1	*299	상세불명 의료장면도 면	K529 상세불명 의료장면도
2011-06-17	*****	*****	1	*****	*****	*****
2011-06-23	부산광역시의료원	051-507-3000	1	ED41	비특성단순간뇌전활동	
2011-07-04	부산광역시의료원	051-507-3000	2	K296	가타워음	K263 송원호는신생아보호소

Present Illness

1-6년간 이상은 증상이 와서 3주 이상 활동하는데
 2-4주를 쉬는 대량의 약을 2개월간 복용. 11일
 증상이 완쾌. 2주간 쉬고
 2-3주 이상은 3주간 쉬고

진료기록 감정서

2. 피감정인의 기왕증은 무엇인지

수진 자료의 상병명을 확인하였을 때, (2000.1.1-2018.6.8. 확인) 뇌내출혈과 권련된 고혈압, 당뇨병, 이상지질혈증을 포함하여 1에 기술된 질환과 관련된 진료 기록은 확인할 수 없었음

건강진단기록에서 2012년 12월 혈압 131/94 mmHg, 2013년 134/91 mmHg, 2016년 8월 150/90mmHg 으로 높게 측정된 것을 확인함.

정신과 진료기록 중에서 2017년 8월 16일 혈압 162/112 심박수 79 "대중 앞에 노출시 매우 불안 하고 긴장되고 떨리고 손도 떨리고 온몸이 떨리고 심장 박동이 심해지고" 2017년 9월 9일 혈압 147/105 심박수 83 측정 기록으로 미루어, 2017년 8 9월에도 혈압 상승이 존재하였음을 알 수 있고, 심리적 긴장과의 관계가 있음을 추정할 수 있음.



통계적 수치 언급의 중요성

개인적 위험요인과 관련하여서는 건강검진 결과가 없고 건강보험 수진내역 역시 없어, 고혈압이 대동맥 박리증의 위험요인임에도 불구하고 평소 고혈압에 대한 관리 등 건강관리는 적절히 이루어지지 않았던 것으로 판단됩니다.

그러나, 약 75%의 대동맥 박리증이 40-70세 사이에 발생하고, 50-65세 사이에 가장 호발하며, 남성에서의 대동맥 박리증의 발병 연령 중간값(mean age)이 60.3세로 알려져 있는 점⁷⁾, 피감정인의 발병 당시 연령은 45세로, 일반적으로 호 발하는 연령에 비해서는 다소 이른 시점에 발병한 점, 다른 위험요인인 흡연은 하지 않은 것으로 보이는 점과 업무상 요인들을 종합적으로 고려할 때, 피감정인의 업무가 이 사건 질병인 대동맥 박리증이 자연경과적인 속도 이상으로 발병하는데 영향을 미쳤을 가능성이 있는 것으로 판단됩니다.

질병판정위의 판정과정이나, 업무관련성 평가시에도 이러한 연구자료 명시가 피해 노동자에게 상당한 도움이 될 수 있을 것이라고 생각됨. 치밀하게 기재된 소수의견이 향후 행정심판이나 소송과정에 중요하게 영향을 미치게 됨.

행정법원의 추세 변화의 이유: 직환전문주의의 노력

1. 입증취지 :

피감정인의 진료기록과 관련하여 피감정인의 진단상병명, 상병발병의 기전, 업무관련성 등에 관하여 입증하고자 합니다.

3. 감정촉탁할 곳 :

대한직업환경의학회

주 소 : 서울 광진구 광나루로 56길 85 테크노마트21, 15층 1511~1512호

전 화 : 02-3424-4099



대한 직업 환경 의학 회

The Korean Society of Occupational and Environmental Medicine
우편번호 05116 서울특별시 광진구 광나루로 56길 85 테크노마트21, 15층 1511~1512호
T. 02-3424-4099 / F. 02-6008-4111 / e-mail: ksoem01@naver.com

문서번호 : 대직환 A16-238

시행일자 : 2019. 12. 26.

수 신 : 부산지방법원장

참 조 :

제 목 : 의료사안 감정심의 의회의 건에 대한 회신

1. 귀 기관의 건승을 기원합니다.
2. 대한직업환경의학회로 요청하신 부산지방법원 2019구단 20482호 에 대한 의료사안 감정심의 의회의 건에 대하여 총부와 같이 의료사안 감정 회신서를 송부합니다.
3. 아울러 위의 건을 강도한 당사단체의 세부사항은 아래와 같습니다.

- 아 래 -

- 1) 단채명 : 대한직업환경의학회
- 2) 사업장등록번호 : 307-82-71644
- 3) 주 소 : 05116
서울특별시 광진구 광나루로 56길 85 테크노마트21, 15층 1511~1512호
- 4) 심의료 : 600,000원
- 5) 은행 및 입금계좌 : 우리은행 1005-203-673744 (예금주:대한직업환경의학회)

진료기록 감정서

4-1 알코올의 유해한 사용은 사회공포증과 불안 우울 장애에 따른 증상이라고 볼 수 있는지

4-2 "사회공포증, 혼합형 불안 우울 장애, 알코올의 유해한 사용"이 업무에 기인한 것이라고 평가할 수 있는지

정신과 진료기록에 따르면, "5-6년전 이상한 손님이 와서 조금 당황했는데 그 이후로 다른 사람의 시선이 느껴지면 불안, 긴장, 손발이 떨리고 의심이 되고 (2015.7.8)", "안동한 일 지냈으나, 최근 다시 대중 앞에 노출시 매우 불안하고 긴장되고 떨리고 손도 떨리고 본분이 떨리고 심장 박동이 심해지고 (2017.8.16)", "일상적 근무시에는 편안하나 인사를 하거나 누군가 자신을 쳐다볼 때 스트레스가 많으면 자꾸 손을 미시면서 해결하려고 하고" (2017.9.2) 기록되어 있음. 업무 중에 고객을 상대하는 업무에서 증상이 촉발되었고 (사회공포증, 불안 우울 증상) 그 결과로 업무를 통해 해결하려는 행동 양상을 보였으므로 관련성이 있는 것으로 판단함. 업무로 인한 적응 장애의 한 증상으로 발생하거나 악화되었으므로, 업무에 기인한 것이라고 평가할 수 있음.

스트레스 반응으로 생리학적 변화가 다음의 야기됨 : 뇌 스트레스 반응 신경회로 (brain stress responsive neurocircuitry)가 변화하여, 자극에 대한 경계가 야기되고, 분노 또는 허피 등이 감정적 반응이 촉발되어, 말초 생리 반응을 일으키게 됨. 이러한 반응으로 자율신경계 반응과 시상하부-뇌하수체-부신 축 반응이 있고, 염증 단백질 상승함, 자율신경계는 진신에 붕괴하고 있으며, 스트레스 자극에 대해 수 초 내에 활성화 되어, 아드레날린과 노르아드레날린이 분비되어 심박수를 증가시키고 심박변이를 감소시킴. 교감신경계는 직접 심장을 자극하고 (inotropic/isotropic, β_1 adrenergic 수용체) 압박/수축시키는데(pressor, α_1 adrenergic 수용체) 효과가 있음. 자율신경계와 시상하부-뇌하수체-부신 축 반응은 혈액 색도와 관련된 요인에 영향을 미쳐, 혈소판이 활성화되고 피브리노겐, 전신, 응고 인자들이 상승함. 업무 중, 고객 대면과 관련하여, 불안, 긴장, 손발 떨림, 심장 박동 증가 인지 등은 이러한 생리적 변화의 결과로 판단함. 이러한 스트레스 반응은 열감을 증가시키거나 심박중수를 증가시키는 등 열역동학적 변화를 일으키고, 병태생리학적인 효과를 야기하며(심장이 전기적 불안정, 심근허혈, 동맥경화, 혈전형성 등) 뇌심혈관 질환 발생의 위험을 높이는 것으로 알려져 있음.



업무부담 가중요인의 입증

작업환경측정기관 소속전문의 사실조회 회신

질의 3-가, 사상공단지역 내 작업장이 소재하고 있었고, 재해자의 발병일이 2017년 3월 31일(계절상 봄으로 황사와 미세먼지 농도가 다른 계절에 비해 높았을 것으로 추정)을 전제할 때, 옥외 근로자인 재해자가 자청정비업종의 통풍근로자에 비해 미세먼지에 노출된 정도는 어떠한지(매우 높은 편, 높은 편, 보통한 수준, 낮은 편, 매우 낮은 편)

답변) 전국의 지역별 미세먼지 농도를 측정된 결과를 확인해보면 부산의 경우 일반 미세먼지와 초미세먼지 모두 농도가 평균보다 높은 상위그룹에 속한다. 부산 내에서도 미세먼지의 농도가 아주 높은 곳은 녹산지역과 사상구 지역인데, 두 지역 모두 산업공단이 들어서 있는 곳이다. 산업공단 자체가 미세먼지의 배출원이기도 하며 공단지역의 경우 중형 및 대형화물차의 이동이 많은 특성이 있다. 특히 사상구

지역의 경우 부산 지역 내에서도 교통량이 많은 편이며 화물차와 고층빌딩의 상단부 분을 차지하고 있어 다량연진 연소물질을 비롯한 자동차 배기가스가 공단지역에서 발생하는 미세먼지와 함께 작용하여 미세먼지의 농도가 부산 시내 다른 지역보다 월등히 높은 결과를 보인다.

황사연진의 경우 중국 의 영향을 받아 연중 3-5월에 가장 높은 농도를 보인다. 부산 공역시의 2015년 (초)미세먼지 발생원 별 차감대책 보고서에 따르면 3-5월에 미세먼지(PM₁₀)가 최고치를 보이는데, 이것은 황사의 영향 때문이다.

위 사실을 바탕으로 재해자가 사상지역에서 근무했던 정교 재해 발생일이 3월 말이라는 점을 감안했을 때, 재해자는 자청정비업종의 통풍 근로자에 비해 미세먼지에 노출된 정도는 매우 높은 편이었으리라 판단된다.



진료기록 감정 회신 내용

무엇의 경우 다른 대도시에 비해서 미세먼지 노출 수준이 특별히 높다고 보기는 어렵습니다. 다만, WHO 권고 기준에 비하면 높은 편입니다.

<표 1-2> WHO PM10, PM2.5 대기질량 평가기준 및 건강리스크

	PM10 (µg/m ³)		PM2.5 (µg/m ³)		각 당국별 연평균 기준 중요치 경우영향
	연평균	일평균	연평균	일평균	
중국지역 1	30	50	30	150	중국기준에 비해 가장악화되어 약 20% 초과 수준
중국지역 2	30	40	30	100	유럽기준 1997년 기준 10% (1) 20% 지역차별은 안함
유럽지역 3	30	50	30	75	유럽기준 20년 전 기준 (1) 20%의 지역차별은 안함
WHO 기준	30	50	30	30	세계공공기 위해에 의한 지역 중요치 경우 낮은 수준

출처: WHO, 2005, Air Quality Guidelines

미세먼지에 노출되었을 때 뇌출혈의 발생이 증가한다는 연구 결과는 존재 합니다. 반명론 30여 연구에 따르면 미세먼지에 노출 되었을 때 뇌내 출혈이 발생 해도 위험성을 1.0039% CI 1.001-1.0130로 시였습니다가 일본에서도 비슷한 연구가 있습니다. 미세먼지 10µg/m³가 증가함에 따라 뇌주역의 출혈이 발생할 수 있는 위험비가 1.04105% CI 1.011-1.0720으로 나왔습니다가 때문에 미세먼지 노출도 전체 뇌 주역의 출혈이 발생할 가능성은 있습니다. 하지만 그 위험 수준은 1.04에서 1.09에 정도로 높지는 않습니다.

임상의 감정서_신경외과

5. 가. 삼성외사는 신경외과 전문의로 유해성분이 호흡기로 유입될 가능성 및 인체에 미치는 영향을 잘 알지 못합니다. 유해물질의 인체에 미친 영향에 대한 정확한 답변은 산업의학과 전문의의 자문이 필요할 것으로 판단됩니다. 동맥류 파열에 의한 뇌저주막하 출혈과 유체성분과의 직접적인 상관관계를 연구한 연구 없습니다.

나. 산업의학과 전문의의 자문 필요하며, 미세먼지 노출 정도와 동맥류 파열에 의한 뇌저주막하 출혈과 그 상관관계에 대한 논문은 확인되지 않습니다.

**직업환경의학과 전문의 자문이 필요할 것으로 판단된다는 취
지로 판단을 유보
-바람직한 케이스**



강의에서 선생님들께 꼭 전달하고 싶었던 이야기

산재보상 과정에서 직업환경의학 전문의 역할의 중요성
피해 노동자의 생사여탈권

경청해 주셔서 감사합니다.

연락처 : 010-8527-0318

이메일 : andy1213@hanmail.net

직환의 법률강좌 3강

산업안전보건법 이해 -1

이숙견 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)
이동훈 (부산교통공사노동조합 노동안전보건부장)



한국노동안전보건연구소는

- 일하는 사람 모두가
- 건강하고 안전하게 일할 수 있는 일터를 위해,
- 자신의 노동 과정을 통제할 수 있는 세상을 위해
- 활동하는 '노동안전보건단체' 입니다.

- 3개지역에서 사무실 운영/회원 및 후원회원의 회비 운영

- 부설 향남 공감의원, 노동시간센터 운영

- 홈페이지 주소 : <https://kilsh.or.kr>



교육 내용

- 산업안전보건법 이해
 - 산업안전보건법 관점
 - 산업안전보건법 역사와 특성
 - 주요 개정 산업안전보건법의 의미와 한계
- 현장과 지역에서 노동안전보건 활동
 - 부산지하철 사례
 - 지자체 노동안전보건 현황 및 지역조례 제정
- 마무리



산업안전보건법의 관점



노동자 건강을 보호하는 법제도

예방 - 산업안전보건법

보상 - 산업재해보상보험법

산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 **산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노동자의 안전과 보건을 유지·증진함**을 목적으로 한다..(현행)

업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

4

■ 산업안전보건법을 둘러싼 생각들

관점1. 규제와 시혜로서의 안전보건



<도제의 건강과 윤리에 관한 법>
(영국, 1802)

- 하루 12시간 이상 일을 시키지 마라
- 입을 옷을 제공하라
- 읽기 쓰기를 가르쳐라
- 침대 하나에 두 명 넘게 재우지 말라
- 공장 환기를 위해 창문을 열어라
- 1년에 두 번은 공장을 청소하라

5

■ 산업안전보건법을 둘러싼 생각들

관점2. 노동력 관리를 위한 '산업'안전보건법

- **배경**

산업화의 확장 → 노동재해의 사회적 부담 증가, 건강한 노동력 수요 증대
노동운동 성장 → 안전보건에 대한 노동자 요구 증대
개별 사업주의 자발성과 역량의 한계 → 국가의 역할 요구

- **동력**

국가 차원의 산업안전보건시스템

- **특징**

최소 규제, 적정 관리
사후 대처 중심. 사전 예방은 단기, 가시적인 손실 중심
'노동재해로 인한 손실' 보다 적은 비용으로 도달 가능한 '적정 수준'

- **한계**

비용 논리에 압도
작업방식 개선보다 비정규직, 하청으로. 유독물질 대체보다 저개발국으로.

6

■ 산업안전보건법을 둘러싼 생각들

관점3. 인권으로서의 노동자 건강권

- **만들어가고 있는 개념**

안전보건의 실현은 '침해 불가능'한 노동자의 기본권으로 접근해야 가능
이 권리를 존중하고 보장해야 할 책임 사업주와 정부의 의무

“도달할 수 있는 최상의 건강에 대한 권리”는 노동자의 기본권이다”

“세계 누구나 건강하고 안전한 노동에 대한 권리와 사회적 경제적으로
생산적인 삶을 살 수 있도록 해주는 노동 환경에 대한 권리를 갖는다”

(WHO, 1994)

7

한국 산업안전보건법의 역사와 특성

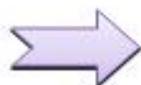


한국의 산업안전보건법의 역사

- 1953년 5월 10일 제정한 근로기준법 6장 안전과 보건 10개 조문으로만 존재
- 개발독재의 심각한 후유증에 대한 노동력 회복의 필요성에 입각해 제정

- 산업화에 따라 산업재해 대형화, 빈발
- 유해물질 대량사용, 작업환경의 다양화에 따른 직업병의 발생 증가

- 1982년 전두환 정권에 들어서야 산업안전보건법 시행
- 그러나 일본의 후생노동안전법을 차용했을 뿐, 노동자의 권리, 참여는 철저히 배제



‘산업’안전보건법으로 작동

산업안전보건법 전부 개정의 필요성

- 매년 2,400명 산재사망. 2001년 이후 경제적 손실 262조
- 고용구조, 산업구조의 변화를 반영하지 못하는 산업안전보건법
 - 하청, 파견, 특수고용, 프랜차이즈, 배달업 등 고용형태의 파편화, 계약관계의 다양화 확산으로 인한 위험의 외주화 증대
 - 개별 사고 발생이후 땀질식 법 개정의 한계
- 화학물질 독성 정보에 대한 사업장 예방대책 형해화로 시민 안전까지 위협
 - 구미불산 누출로 재난지역 선포를 비롯하여 가슴기 살균제 참사, 메탄올중독사고, 삼성의 불산, 황산, 이산화탄소 중독까지 끊이없이 화학물질 사고와 직업병 발생. 그러나 현장에서는 MSDS제도가 노동부 보고의무도 없이, 기업의 영업비밀 남발
- 사업주 90%가 법위반. 솜방망이 처벌로 반복적 산재사망지속
 - 산재사망으로 사업주가 처벌받는 경우는 거의 없으며, 벌금 500만원의 솜방망이 처벌

산안법 개정에 대한 자본의 공세

- **경총**
 - 도급금지, 기업처벌강화, 원청 책임강화, 물질안전보건자료 보고 및 영업비밀 제한, 노동부 작업중지권 등 주요 내용 강력 반대 입장,
 - 공청회, 경제부처 및 전문가 동원 법안 일부 후퇴. 국회 입장 제출
- **전경련**
 - 114개 기업 대상 산안법 정부안 설문조사, 기업경영침해 여론화
- **업종별 사업주 단체**
 - 건설협회: 발주처 책임강화 적용대상 축소. 불법하도급 산재사망 처벌강화 반대
 - 화학물질 제조 및 취급 사업장 물질안전보고자료 보고제도 완화 요구

개정 산업안전보건법 구성

현행

제 1장 총칙
 제 2장 안전.보건 관리체제
 제 3장 안전보건관리규정
 제 4장 유해.위험 예방조치
 제 5장 근로자의 보건관리
 제 6장 감독과 명령
 제 6장-2 산업안전지도사 및
 산업위생지도사
 제 8장 보칙
 제 9장 벌칙

- 제 1장 총칙
- 제 2장 안전보건관리체제 등
 - 1절 안전보건관리체제
 - 2절 안전보건관리규정
- 제 3장 안전보건교육
- 제 4장 유해.위험 방지조치
- 제 5장 도급 시 산업재해 예방
 - 1절 도급의 제한
 - 2절 도급인의 안전조치 및 보건조치
 - 3절 건설업 등의 산업재해 예방
 - 4절 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방



개정 산업안전보건법의 구성

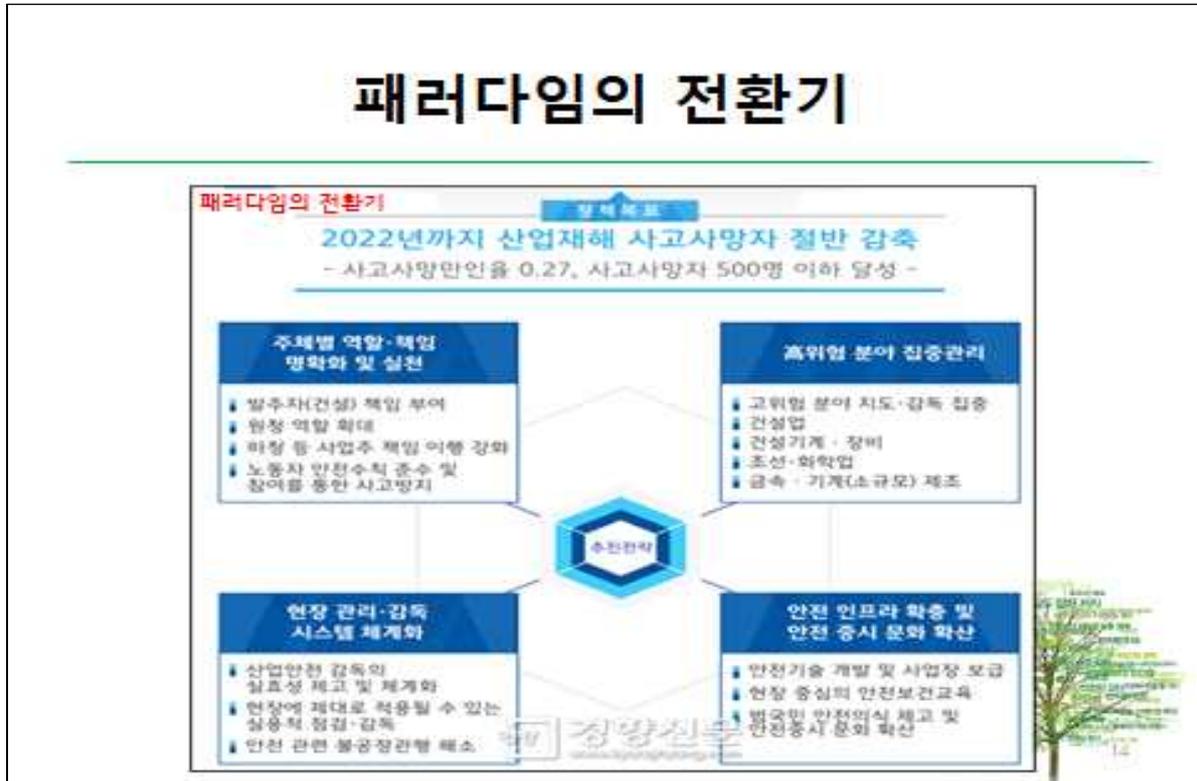
현행

제 1장 총칙
 제 2장 안전.보건 관리체제
 제 3장 안전보건관리규정
 제 4장 유해.위험 예방조치
 제 5장 근로자의 보건관리
 제 6장 감독과 명령
 제 6장-2 산업안전지도사
 및 산업위생지도사
 제 8장 보칙
 제 9장 벌칙

- 제 6장 유해.위험 기계 등에 대한 조치
 - 1절 유해하거나 위험한 기계 등에 대한 방호조치 등, 2절 안전인증, 3절 자율안전확인 신고, 4절 안전검사, 5절 유해.위험 기계 등의 조사 및 지원 등
- 제 7장 유해.위험물질에 대한 조치
 - 1절 유해.위험물질의 분류 및 관리, 2절 석면에 대한 조치
- 제 8장 근로자 보건관리
 - 1절 근로환경의 개선, 2절 건강진단 및 건강관리
- 제 9장 산업안전지도사 및 산업보건지도사
- 제 10장 근로감독관 등
- 제 11장 보칙
- 제 12장 벌칙



패러다임의 전환기



■ 산업안전보건법령 계층 구조도



■ 산업안전보건법의 특징

기술성

- 유해·위험요소를 제거하기 위한 전문 기술성
- 90% 이상이 안전·보건에 대한 기술적인 사항

복합 다양성

- 산업현장의 모든 분야에 대한 안전과 보건 규범
- 4개 시행규칙, 64개 고시, 15개 예규, 3개 훈령

강행성 규제성

- 산업현장의 안전보건 책임 : 사업주 의무로 강제화, 불이행 시 사법적 처벌
- 근로자와 정부에 대해서도 의무와 책임 부여



개정 산업안전보건법 내용 및 한계



■ 짚어보기2. 산안법 적용범위 확대 - 특수고용노동자 범위, 안전·보건조치



산재보험 적용 9개 직종
(학습지 교사, 보험설계사, 골프장 경기보조원, 택배, 퀵 서비스, 대리운전기사, 건설기계, 카드모집인, 대출모집인)



■ 짚어보기2. 산안법 적용범위 확대 - 특수고용노동자 범위, 안전·보건조치

제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구 그 밖의 설비에 의한 위험

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조치"라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

• 의미와 한계

특고, 배달, 가맹 제한적으로 선별한 조치

- 최초 정부안('모든 일하는 자' → '노무를 제공하는 자')에서 후퇴.
- 특수고용노동자 포함되었지만 산재보험 적용 9개 직종만 포함. 산안법의 입법, 개정 취지 살리지 못해.
- 안전 및 보건 교육 대상도 특고종사자 5개 직종으로 제한 됨(건설기계, 골프장 캐디, 집배 또는 배송업무, 대리운전)
- 법 제38조 안전조치, 제39조 보건조치는 법으로 정한 산재 예방을 위한 최소한의 조치임.

➔ 기존 법 내용도 협소한 데 일부 몇 개 조치만 제한 적용됨. 따라서 일부가 아닌 전체 안전 및 보건 조치 적용 필요.

■ 짚어보기2-2. 산안법 적용범위 확대 - 배달노동자

개정 법

법 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) ~이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙

산업안전보건에 관한 규칙: 제672조(배달종사자에 대한 안전조치 등)

1. 이동통신단말장치의 소프트웨어에 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 자가 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 안전모의 보유 여부 확인

2. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 자가 배달을 수행하고 있는 중에는 후속 배달 요청이 수신되지 않도록 이동통신단말장치의 소프트웨어에 반영하는 등 안전운행을 위한 조치

② 제1항에 따라 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한하여서는 아니 된다.

• 의미와 한계

- 이번 개정법에 배달종사자가 포함되었음. 그러나 기존 법에서 적용하는 안전보건조치가 아닌 별도의 규정을 두어 협소하게 규정함.
- 위험 작업 시 작업중지권 등 옥외 작업에서 비롯되는 다양한 문제, 근골, 직무스트레스 예방 등 보건조치도 필요하지만 미포함됨.

■ 짚어보기2-2. 산안법 적용범위 확대 - 가맹본부

시행령

제70조(산재예방조치 시행 대상)

① ~ 업종이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업종으로서 가맹점의 수가 200개소 이상의 가맹본부를 말한다.

1. 대부분류가 "외식"인 업종
2. 대부분류가 "도소매"이면서 중분류가 "편의점"인 업종

시행규칙

제100조(프로그램의 내용 및 시행) 1. 법 제79조제1항의 가맹본부(이하 "가맹본부"라 한다)의 안전보건경영방침 및 안전보건활동 계획

2. 가맹본부의 프로그램 운영 조직 구성, 역할 및 가맹점 사업자에 대한 안전보건교육 지원 체계
3. 가맹점 내 위험요소 및 예방대책 등을 포함한 가맹점 안전보건매뉴얼
4. 가맹점의 재해 발생에 대비한 가맹본부 및 가맹점 사업자의 조치사항

② 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용을 연 1회 이상 교육하여야 한다.

• 의미와 한계

- 가맹본부에 산안법 상 일부 책임을 부여함.
- 그러나 200개소 이상의 가맹본부만 대상이며 거기에 외식 업종, 도소매이면서 편의점인 업종만 적용함. 외식, 편의점 외에도 자동차수리, 두발미용, 가정용세탁 등 다양한 산업에서 프랜차이즈화가 진행 중임. 이를 반영 해야함.
- 가맹본부가 취해야 할 안전 및 보건 프로그램 내용 강화되어야 하고, 제공해야 하는 안전보건정보 내용 확충, 교육 강화해야 함.

24

■ 짚어보기3. 원청책임강화 - 도급 금지 및 승인

개정 전

제28조는 고용노동부장관의 인가로 도급할 수 있기에 사실상 도급 자체를 금지하지 않음.

현재(18' 11월 기준) 도급, 중금속 및 허가물질 제조 사용작업 인가 사업장 : 도급인 기준 19개소, 수급인 기준 25개소임.

개정 후

유해.위험한 사업장에 대한 도급금지 : 1. 도급작업 2. 수은.납.카드뮴의 제련.주입.가공.가열 작업 3. 허가물질 제조.사용작업 (디클로로벤지딘, 베릴륨, 비소, 염화비닐 등 12개 화학물질)취급사업장 (위반할 경우 10억이하 과징금부과)

→ 약 6,065개소로 추정
도급승인 확대 및 하도급 금지함

• 의미와 한계

- '유해.위험한 물질'을 취급하는 사업장에 대한 '도급금지'이기에 방사선 작업, 철도와 지하철의 스크린도어 수리보수, 화력발전 및 화학물질 설비 수리 보수업무는 비 포함(키워드 : '취급물질')
- 예외적용 허용 : 일시.간헐적 작업 및 수급인이 보유한 기술을 활용하기 위한 도급일 경우
- 12개 물질을 제외한 사업장 취급물질에 대해서도 '도급승인'으로 확대 및 재하도급을 금지하였음.

25

■ 짚어보기3. 원청책임강화- 도급 금지 및 승인

1. '도급인의 사업장' 개념 정의

- 법률 제10조(산업재해 발생건수 등의 공표) ~ ② 고용노동부장관은 **도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다)~**
- 시행령 제10조1항6호 "도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 제11조 각 호에 해당하는 장소를 포함한다. 이하 같다)"
- 시행령 제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 법 제10조제2항에서 "대통령령으로 정하는 장소"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.
 - 1. 토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소
 - 2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소 (· · ·)
 - 16. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 장소(시행규칙 제5조)
- 시행규칙 제5조(도급인의 안전·보건 조치 장소): 화재 및 폭발 우려가 있는 작업 장소(선박 내부에서 용접, 용단 작업, 가연물 있는 곳에서 화기 사용하는 작업, 불꽃이 튈 우려가 있는 작업 등.

26

• 의미와 한계

사실상 원청 책임 확대 없는 위험 장소

- 현행 산안법 29조(도급사업 시의 안전·보건조치)를 통해 '사업의 일부를 분리하여 도급을 주는 사업', '각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급'하는 사업 중에서 '도급/수은 등 중금속 제한 등 / 산재법심의위원회가 규정하는 / 사무직만 종사하는 사업장 제외하는 / 폭발, 발화, 인화, 독성 등 화학물질 / 질식위험 / 붕괴우려'에 해당하는 사업의 사업주는 산재예방조치를 해야한다고 규정되어 있음.
- 이번 법 개정에선 '도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우'(개정법 63조)로 변경됨. 따라서 이번 법개정을 통해 '도급인의 사업장' 개념이 생김. 이것이 중요한 이유는 도급인의 안전 및 보건조치 책임 범위가 정해졌기 때문임.
- 그러나 결과적으로 22개 위험장소(추락, 질식, 화재, 폭발, 붕괴 등)를 시행령, 시행규칙 상 규정하는 것으로 분리했을 뿐 '내용은 동일' 함. 즉, 위험장소 범위가 이전과 동일함.
- 위험장소 범위 역시 건설업, 제조업 등 한정되어 있어 최근의 산업변화를 충분히 반영하지 못함. (고객응대 노동자 등 정신건강문제 등)

27

■ 짚어보기3. 원청책임강화 - 원청의 안전보건조치 의무

2. 도급인의 안전 보건 조치 의무

• **법률 제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)** 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 **필요한 안전조치 및 보건조치를** 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

• **시행령 제11조(도급인의 안전/보건 조치 장소)** : 22개 위험장소가 안전/보건 조치의 대상.

• **시행령 제54조(도급 금지 및 도급사업의 안전·보건 조치)** 법 제63조에서 도급인이 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전조치 및 보건조치를 하여야 할 사업은 **사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업을 말한다.**

28

개정 시행규칙 제84조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)

① 도급인은 법 제64조제3항 개정법 64조에 따라 작업장을 다음 각 호의 구분에 따라 **순회점검**하여야 한다.

1. 다음 각 목의 사업: 2일에 1회 이상

가. 건설업

나. 제조업

다. 토사석 광업

라. 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업

마. 음악 및 기타 오디오물 출판업

바. 금속 및 비금속 원료 재생업

2. 제1호 각 목의 사업을 제외한 사업: 1주일에 1회 이상

② 관계수급인은 제1항에 따라 도급인이 실시하는 **순회점검을 거부·방해 또는 기피하여서는 아니 되며 점검 결과 도급인의 시정요구가 있으면 이에 따라야** 한다.

③ 도급인은 법 제64조제3항에 따라 관계수급인이 실시하는 근로자의 안전·보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등을 요청받은 경우 협조하여야 한다.

29

시행규칙 제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검) ① 법 제64조제2항에 따라 도급인이 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성하여야 한다.

1. 도급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자)
2. 관계수급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자)
3. 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(관계수급인의 근로자의 경우에는 해당 공정에만 해당한다)

시행규칙 제83조(협의체의 구성 및 운영) ① 법 제64조제제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 이조에서 '협의체'라 한다)는 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성하여야 한다.

② 협의체는 다음 각 호의 사항을 협의하여야 한다.

1. 작업의 시작 시간
 2. 작업 또는 작업장 간의 연락 방법
 3. 재해발생 위험이 있는 경우 대피 방법
 4. 작업장에서의 법 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항
 5. 사업주와 수급인 또는 수급인 상호 간의 연락 방법 및 작업공정의 조정
- ③ 협의체는 매월 1회 이상 정기적으로 회의를 개최하고 그 결과를 기록·보존하여야 한다.

30

• 의미와 한계

도급인의 안전보건조치, 노동자 참여 측면 더욱 강화되어야

- 도급사업의 안전보건조치 해야 할 사업을 '사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업'이라고 명시함. 정의가 모호함.
- 도급사업장의 합동안전/보건점검 시 도급인과 관계수급인의 노동자대표 참여 보장되어야 함. 미조직 된 노동자 문제 발생.
- 도급인의 안전보건조치와 관련된 협의체 구성 시 도급인 및 관계수급인의 노동자대표가 참석을 보장받아야 함.

31

■ 짚어보기3. 원청책임강화 - 도급 승인

3. 도급의 승인

• 개정 법 제59조(도급의 승인)

④ 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

• 개정 법 제51조(도급승인 대상작업) 법 제59조제1항에서 "대통령령으로 정하는 작업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다.

1. 중량비율 1% 이상의 황산, 불산, 질산, 염산을 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업. 다만, 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증빙자료를 첨부하여 고용노동부장관에게 신고한 경우는 제외한다.
2. 그 밖에 유해하거나 위험한 작업으로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업

32

• 의미와 한계

도급 승인 대상 매우 협소해

- 이번 법 개정에서 도급승인 조항 신설됨. 개정 법 59조 도급 승인 조항은 '안전 및 보건에 유해하거나 위험이 있는 작업'에 대한 도급 승인 규정으로 봐야 함.
- 그러나 시행령 예고안은 화학물질 그 가운데 급성독성과 피부 부식성 등 매우 소수의 화학물질, 그것도 그 물질을 사용하는 모든 사업장이 아니라 일부 작업으로 제한 함.
- 중대재해가 발생했거나, 노동자 건강장해 발생이 의심되는 화학물질 사용 작업, 야간작업 등 주요 유해위험 요소를 포함하고 있는 작업으로 확대 해야.

33

■ 짚어보기4. 작업중지권



■ 짚어보기4. 작업중지권 - 노동자 작업중지권 측면

현행법

제26조(작업중지 등) 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.
 ③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합

개정법

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
 ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
 ③ 관리감독자들은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고

- 의미와 한계 - 실제 권리로 행사하긴 보장되긴 부족
- 개정법을 통해 '노동자 작업중지'가 상대적으로 분명 해졌음. 그러나 '급박한 위험' 관련한 시행령, 시행규칙이 부재하여 실제 상황 발생시 노동자의 작업중지를 발동하는데 어려움 존재함.
- 또한, 노동자 작업중지와 대피 보고 받은 회사측과 판단이 엇갈릴 경우 작업재개(복귀)를 둘러싼 갈등 발생할 수 있음. 관련한 규정, 처리절차 미흡함.
- 따라서 노동조합이 있을 경우 임시 산보위 통해 작업중지, 작업대피에 관한 사항 심의/의결하도록 시행규칙에 규정하거나 '작업자의 과반수 의견 청취' 등을 통해 보완할 필요가 있음.

■ **짚어보기4. 중대재해 등 발생시 작업중지 명령·해제기준 개악**

기존- 고용노동부 작업중지 지침

원칙 : 전면작업중지

- 재해발생 이후 2차재해 발생 위험
- 사업장내 타 장소에서도 재해발생 작업과 동종 유사작업이 행해질 것으로 예상되어 동종 유사재해 발생이 우려되는 경우

예외 : 부분작업 중지

- 의미와 한계 - 지침에서 법률로 명확히 명시되었지만 대상과 범위가 축소

- '고용노동부 작업중지 기준'은 작업중지의 적용 대상을 "① 중대재해(현행법 시행규칙 제2조) 및 ② 사회적 물의를 야기하였거나 지방고용노동관서장이 필요성을 인정하여 지정한 사고"라고 하였음.

- 작업중지의 의미는 반복되는 중대재해를 예방하기 위한 것으로 중대재해가 발생했다는 것은 사업장의 안전·보건조치가 전반적으로 미흡하거나 안전관리체계가 잘못됐다는 것을 의미하므로 전면 작업중지 후 체계적인 점검과 조치가 후 작업이 재개되도록 하는 것이 궁극적 목표

- 전면 작업중지를 원칙으로 하여, 사업장내 타 장소에서 재해발생 작업과 동종 유사작업이 행해질 것으로 예상되는 경우이거나 재해발생 과정에서 사업주의 안전·보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전·보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상되는 경우를 명시하고 있는데, 이러한 취지를 개정법 시행규칙은 축소

개정법- 시행규칙

제55조【중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치】

① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지

■ **짚어보기4. 작업중지권 - 작업중지 해제 측면**

시행규칙 제71조(작업중지의 해제)

① 법 제55조제3항에 따라 사업주가 작업중지의 해제를 요청할 경우에는 별지 제29호서식에 따른 작업중지명령 해제신청서를 작성하여 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해와 관련된 작업근로자의 의견을 들어야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 작업중지명령 해제를 요청받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 사업장을 확인하도록 하고, 불가피한 경우를 제외하고는 4일 이내에 제72조에 따른 작업중지해제 심의위원회를 개최하여 심의한 후 해제여부를 결정하고 그 결과를 사업주에게 알려주어야 한다.

시행규칙 제72조(작업중지해제 심의위원회)

① 법 제55조제4항에 따른 작업중지 해제 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다.)는 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부 전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성하여야 한다.

② 심의위원회는 작업중지명령 대상 유해·위험업무에 대한 안전·보건조치가 충분히 개선되었다고 인정되는 경우 작업중지명령의 해제를 결정하여야 한다.

• 의미와 한계

작업중지 의미 살리기 어렵게 하는 부실한 해제 요건

- 개정법은 작업자의 의견을 듣는 것으로 됨. 그러나 의견청취 과정, 절차 등 규정이 없음. 작업중지 해제를 위한 노동자 의견 수렴 시 집단적 동의 방식 차용해야. (임시 산보위 통한 의견청취 등)
- 작업중지 해제 요건 명확히 해야 (4일 이내 심의위원회 개최하더라도, 전면작업중지 원칙이나 과반수 노동자 의견 청취 등이 전제 조건으로 되어야)
- 작업중지 해제 이후 개선 계획 이행 점검 조항 추가 필요 (해제 조치 이후 사업장 안전보건 관리 이행 점검 필수적이어야)
- 작업중지해제심의위원회에 노동조합 추천 전문가 참여 보장해야

38

■ 짚어보기5. 물질안전보건자료 (MSDS)

故 이민호 군 헌
[언론 네트워크] 고등
제주소리·박성우 기자

[기고]물질안전보건자료 영업비밀 사전심사를

김대중, 김대중을 사기는 직업윤리강령과 인사제



일자: 2018.05.12.04: 08 | 2018.05.11.20:01

특히 산업안전보건
안전보건관리책임자
중, 안전검사 등의 조
우 작업시 추락재해
나타났다.

또 유해·화학물질에
을 이행하지 않아 근

필자는 직업환경의학 의사이다. 유해물질을 다루는 노동자에 대한 특수건강진단을 하고 있다. 출장
검진을 하러 사업장을 방문하면 보통 10분 정도 미리 사업장 유해물질 관리실태를 살펴본다. 지난
주에 방문한 사업장은 자동차 부품공장인데 공장 한쪽에 드럼통이 있었고, 화학물질이 들어있는 드
럼통은 화학물질을 나누어 담기 편하도록 뚜껑이 열린 채 놓여 있었다. 선반 작업을 하는 작업자에
게 물었다. 무슨 물질인지 알지 못하고 CNC선반 작업을 하는 데 사용한다고 했다. 냄새를 맡으면 어
지럽다는 얘기를 했지만 건강상 어떤 위험이 있는지 알지 못했다. 보관된 장소 주변에는 물질안전
보건자료가 게시되어 있지 않았다.



물질안전보건자료 Material Safety Data Sheet

- 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제(대상화학물질)의 명칭, 구성성분의 명칭 및 함유량, 안전·보건상의 취급주의 사항, 건강유해성 및 물리적 위험성 등을 설명한 자료
- 화학물질 제조, 수입, 유통업체 사업주는 MSDS 작성 및 제공해야 하는 의무 주체
- 게시/비치: 취급 노동자가 쉽게 볼 수 있도록 적합한 장소에 각 화학물질별로 MSDS를 항상 게시
- 경고표시: 용기 및 포장에 경고표시해야 함
- 교육: 대상 화학물질을 작업하는 노동자, 새로운 대상 화학물질이 도입된 경우, 유해성/위험성 정보가 변경된 경우 교육해야

40

■ 짚어보기5. 물질안전보건자료 (MSDS)

개정법 제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등)

④ 제110조제1항에도 불구하고 영업비밀과 관련되어 같은 항 제2호에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(이하 "대체자료"라 한다)으로 적을 수 있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다.

41

⑩ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.

1. 근로자를 진료하는 「의료법」 제2조에 따른 의사
2. 보건관리자 및 보건관리전문기관
3. 산업보건의
4. 근로자대표
5. 제165조제2항제38호에 따라 제141조제1항에 따른 역학조사(疫學調査) 실시 업무를 위탁받은 기관
6. 「산업재해보상보험법」 제38조에 따른 업무상질병판정위원회

• 의미와 한계 노동자 알권리 보장 미흡

- 개정법에 따라 사업주는 물질안전보건자료에서 영업비밀을 주장하려면 고용노동부 승인을 받아야 함. 알권리를 강화하려는 취지임.
- 그러나 법과 시행규칙은 정보 제공 받을 당사자에 재해자 본인과 가족(그 대리인)을 미포함함.
- 또한 사업주는 물질안전보건자료에 대해 사업장에 게시할 의무만 있고, 제공해야 할 의무는 없음.

산업기술보호와 알권리

개정된 산업기술보호법의 의미와 문제점

일 시 ▣ 2020년 1월 14일 (화) 오후 2시
장 소 ▣ 국회의원회관 제 6 간담회실

순서

사 회 백도영 서울대 보건대학원 교수, 생명연진 시민넷 공동대표

발 재 산업기술보호법 개정 과정과 주요 내용, 문제점 (임지은 변호사)

토 론 박경신 고려대 법학전문대학원 교수, 서안법연 오은영
최상준 대구가톨릭대 산업보건학과 교수
김주은 투영사회를위한정보공개센터 활동가
이종철 정의당 정책위원회 연구위원
산업통상자원부(미정)

주최 우원식 의원, 신장현 의원, 윤숙희 의원

주최 안을정 이상수 상임활동가 (010-9401-1370)
민주노동 이진우 노안국장 (02-2670-9130)

■ 짚어보기6. 건설업종 원청 책임성 강화



현행	개정내용
<p>현행 산안법에서는 건설공사과정에서의 재해예방 조치에 집중되어 있기에 설계 시 안전시설 검토나 안전한 작업방법 검토가 미비함. 발주자가 공사계획, 설계, 시공 등 건설 사업 전 과정에서 공사기간, 공사금액 등을 결정하는데 큰 영향을 미침</p>	<p>제5조(사업주 등의 의무)에서 발주자도 산재예방조치토록 명시 1. 발주자의 산재예방조치 의무규정 : 건설공사 계획, 설계 등 단계별로 이행하여 할 안전, 보건상의 조치의무 규정함 2. 안전보건조정자, 공사기간 단축 및 공법 변경 금지 3. 건설공사 기간의 연장 4. 설계변경의 요청 등등</p>

- 의미와 한계
- 전반적인 건설과정에서 영향을 미치는 **발주자의 산재예방조치의 책임 부과**함
- 건설업 별도의 절(5장 3절)을 신설하여 산재예방조치 강화
- 사재되어 있는 건설업 규정 정비와 법 시행이 원활하게 될 수 있도록 확인 필요
- 처벌 강화필요(위반시 1천만원 이하의 과태료 부과)

■ 짚어보기6. 건설업종 원청 책임성 강화



현행	개정내용
<p>산안법 47조 '유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙'에 의거 타워크레인 조종작업, 설치·해체 작업 등 유해위험작업에 자격·면허를 가진 노동자가 작업하도록 규정함.</p> <p>타워크레인의 설치·해체업체팀의 등록기준이 없음(영세한 비전문업체 난립 : 130개팀)</p> <p>타워크레인 등 건설기계에 관한 건설공사 도급인의 안전보건조치 규정이 없음.</p>	<p>타워 크레인 설치·해체에 대한 등록제 도입, 위반자에게 과태료 1천만원 부과</p> <p><신설> 제76조(기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치) 신설로 건설공사도급인의 타워크레인 등 건설 기계·기구에 대한 안전조치의 의무 부과</p>
<p>• 의미와 한계</p> <ul style="list-style-type: none"> - 타워크레인 사고 급증, 대형 인명피해 사고 빈발(* 최근 5년간 타워크레인 사망사고(23건)의 65.2%가 설치·해체 중 발생) - 타워크레인 설치·해체업 등록, 건설기계 사고 원청 책임을 타워크레인은 본법에 규정하고, 나머지 건설기계는 시행령으로 위임. - 건설기계 27개 기종에 대한 원청의 안전보건조치 구체화 필요 	
<p>입법예고안에 타워크레인 포함하여 건설기계 4종(타워크레인, 건설용 리프트, 향타기, 향발기)만 적용</p>	

현장 활동 사례

- 부산교통공사 노동조합 사례



부산 교통공사 노동조합

기술 (전기, 신호, 건축, 토목, 궤도, 통신, 전자, 설비) 1242

승무 (운영직 승무, 관제) 658

역무 (역무, 사무) 761

차량 (전동차 정비) 458

서비스(역사, 건물, 전동차, 등 청소) 507

공무직특별지회 기술 126 차량 79



산업안전보건위원회 구성

중앙 산안위 1999년 설치

- 산재예방계획, 검진, 측정, 재해조사, 작업환경 점검
과 시설 개선, 재해보상, 교육 등 전체 적용, 공통된 사
항과 예산 반영이 많은 안건 위주로 심의
- 안건 수집, 현장확인 및 관련 규정 등을 검토하여 안
건 성안하여 사측과 실무협의를 통해 안건 정리하고
본회의 개최
- 전차 회의의 의결사항 진행 보고받고 필요 시 진행결
과 현장 확인



현업 산안위 2013년 설치

- 지부, 지회의 작업환경과 시설 개선 등을 주로 심의
- 사업소장, 처장 등 해당부서장이 결정하기 힘든 건,
예산문제로 의결되지 못한 건은 중앙 산안위로 상정
- 안건 검토에 필요한 활동 보장을 받지 못하고,
지부의 노안간부와 경험이 부족하여
애로사항 개선 위주의 활동



안전보건 주요 활동

- 석면 조사, 철거 모니터링
- 기관사 정신건강증진프로그램도입, 스크린도어 설치
- 변전실, 전기실 안전설비 전면 개선
- 지하 역사 사무실, 침실, 모터카, 전동차 공기질 개선
- 작업환경측정, MSDS 관리



석면 활동

- 2005년 이전 언론보도, 연구기관의 측정결과 발표 등의 외부 이슈 있을 경우 공기질조사, 자재확인 요청 등 관심
- 2006년 궤도협의회에서 노동부에 지하철 석면TF 요구
 - 지하철 운영사의 노사, 전문가, 직환의 등으로 구성
 - 서울지하철 중심으로 역사 지도작성과 승강장, 대합실 뽐칠 철거 방법 검토, 직원(노출력 15년이상) 건강영향평가 실시



석면 활동

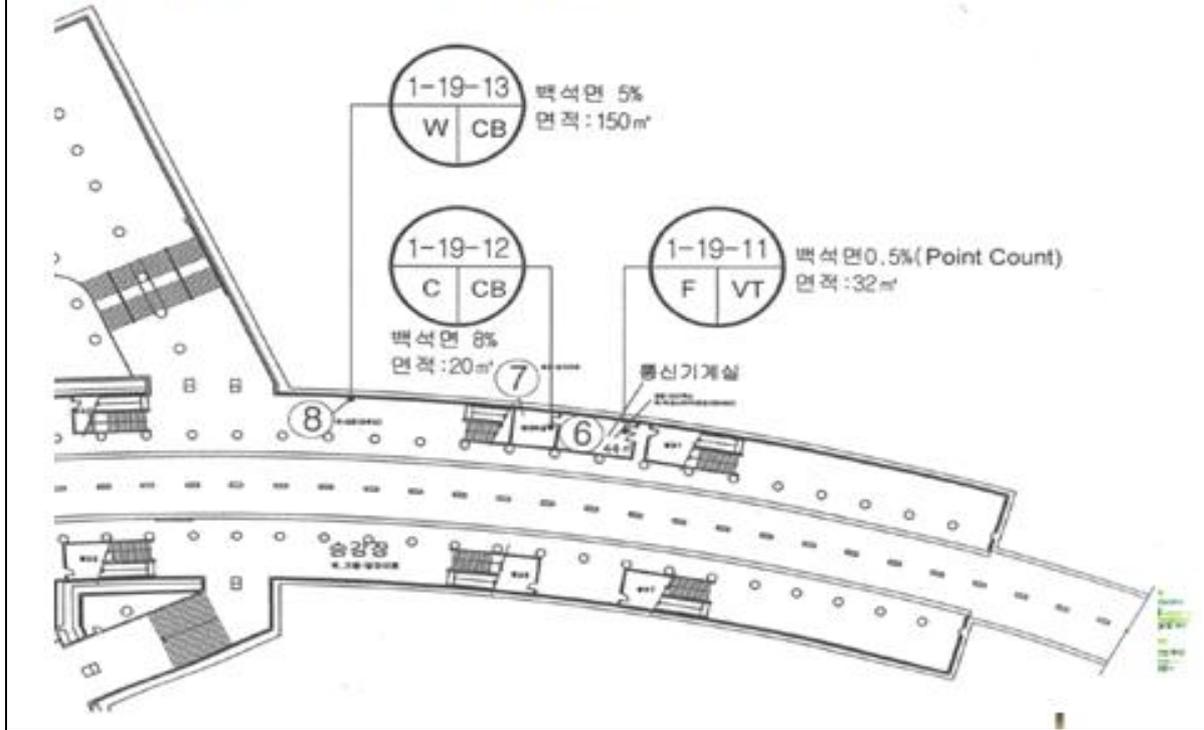
- 산안위, 환경위, 석면추방공대위와 연대 활동
환경위원회는 공사, 환경단체, 전문가로 구성
- 석면노출직군 건강영향평가 (폐암 등)
- 전체 건물 설비 석면조사와 지도작성, 관리지침 마련
석면 철거 시 석면TF에서 사전 검토와 확인
- 역사, 기지 등 건축물 철거 완료, 본사는 2023년 예정
냉방기, 덕트 등 설비의 가스켓, 보온재 대부분 철거
일부 설비교체 시 제거



서면역 리모델링 전 석면마감제



서면역 2호선 석면지도



조사일자: 2013.09.07

조사자: 박기환 외 2명

1) 본관동

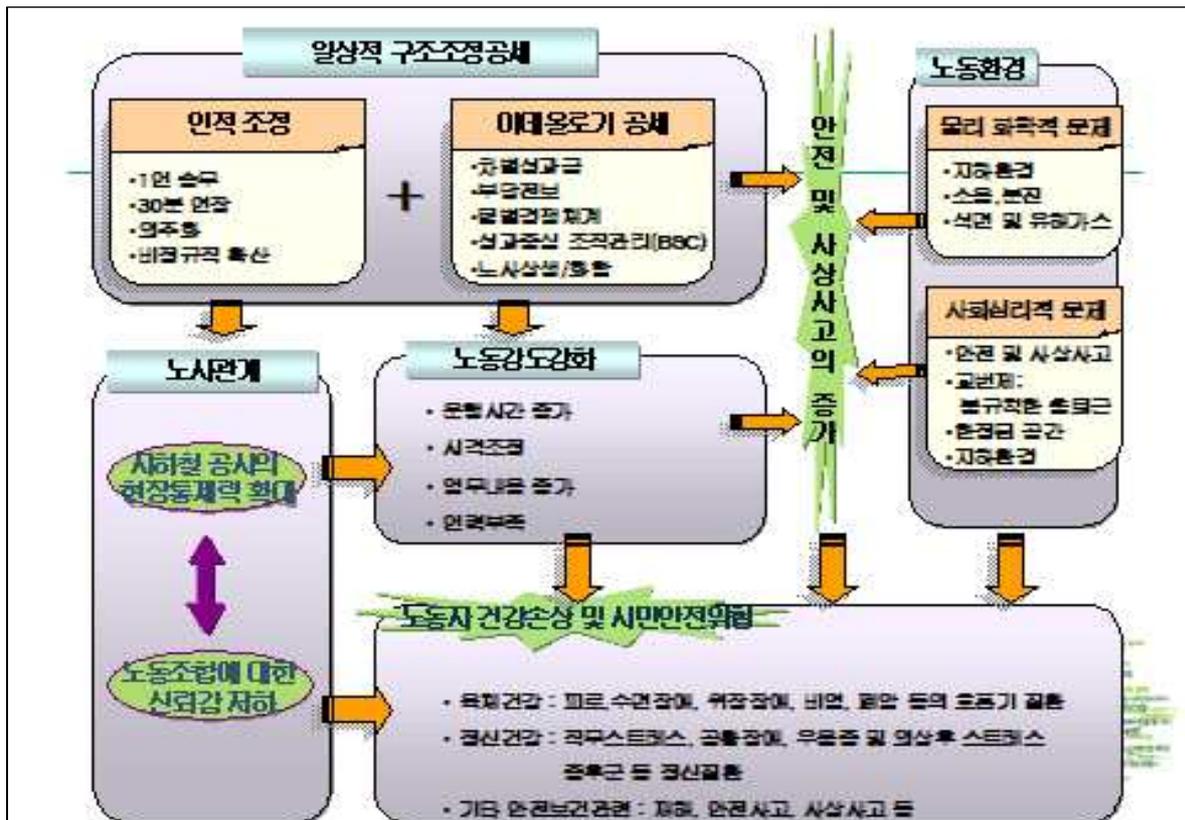
현장 NO	대상구역		건축자재						특징사항			조사 부위	HA#	사진
	현장위치명	면적(㎡)	CC DF	콘크리트	강철	외장재(타일/벽돌)	차상	실내	유리 창문	유리 문	복합면적			
20	1	복도, 창고 복합공사용 천정판	73.84	M	3	벽돌	외도도	외장	복합판	○	1-본사 -24	복합	HA18	
	2	복도, 창고, 노조사무	130.66	M	4	타일	타일	외장	복합판	○		타일	HA13	
21	1	기후보존실, MDF	368.19	M	1	천정판	천정판	외장	복합판	○	1-본사 -42	복합	HA8	
	2	기후보존실, MDF	219.54	M	3	벽돌	콘크리트	외장	복합판	○		복합	HA1	

기관사 정신건강 대책활동

- 사상사고, 1인승무, 개악된 교번제, 30분 연장, 좁은 운전실과 지하터널의 열악한 환경(분진, CO2, 소음 등)에 근무하지만 책임은 혼자 지는 구조
- 직무스트레스 증가, 작업환경과 사상사고로 인한 질환은 증가하였으나, 공사의 강압적 노무관리 등으로 드러내지 못하고 개인이 감내
(사상사고 이후 대처는 술, 낫, 명상, 등산, 몰래 치료)

→ 2006년 부산지하철 노동자들의 건강권과 노동조건에 관한 실태조사연구 실시

→ 한노보연/부산의과대학 예방의학 및 산업의학교실



승무정신건강실태조사

- 노동강도, 수면장애, 직무스트레스 설문과 면접, 타액코티졸, 심박변이, 혈압
- 67명(22.9%) 불안, 48명(15.7%) 우울, 100명(32%) 수면장애
- 제안 : 2인 승무, 운행시간 30분 연장 되돌리고, 교번제 개선, 휴일 78일을 103일로 확대, 임시 건강진단, 근본적인 사상사고 대책(PSD) 및 복귀 프로그램



정신보건관리 프로그램

□ 운영절차



□ 운영현황

- 위탁기관 : 동아대학교의료원 (산업의학과, 정신과)
- 위탁기간 : 2007. 2. 15. ~ 현재까지
- 대 상 자 : (최초) 사상사고 기관사 → (현재) 정신보건간호사가
판단한 직원으로 확대
- 운영실적

구 분	계	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
계	120명	14명	12명	14명	18명	19명	14명	17명	3명	5명	3명	1명
기관사	111명	14명	12명	14명	15명	18명	13명	16명	2명	4명	2명	1명
직 원	9명	-	-	-	3명	1명	1명	1명	1명	1명	1명	-

16년 2호선 호포차량사업소 기관사 자살

- 철도안전법의 강화로 신체, 적성검사 압박
- 대체근무지 부재, 전직의 불안
- 최근 본인 미과실 사고의 징계 불안
- 직무스트레스 등 업무에 의한 자살(산재) 인정투쟁을 4개월간 진행
- 기관사 정신보건 치료 및 개선대책을 위한 '운전 분야 정신건강 대책마련을 위한 특별위원회'를 설치 운영키로 하였으나, 통상임금, 4조2교대제 등의 현안문제로 진행 안됨



도시철도 03~16년 9명의 기관사 자살

- 서울, 부산, 대구, 인천 기관사에게 없는 자살
- 억압적 노무관리, 노조에 부정적이고 폐쇄적인 군대식 조직 문화
- 성과주의, 강제퇴출프로그램
- 1인 승무, 개악된 교번근무제

➔ 서울시 지하철최적근무위원회(서울시, 노사, 전문가)를 통한 개선 권고



개선 권고 내용

서울도시철도공사의 서울시 지하철최적근무위원회 권고사안 이행계획안

구분	권고안	추진계획
단기	1. 정신보건단계별 프로그램 도입	적극 추진
	2. 근평 및 승진기준 TF 구성	적극 추진
	3. 열악한 작업환경 개선(모터카, 실내공기질)	적극 추진
	4. 2인 승무 사범 실시	추진 곤란
	5. 원칙에 입각한 교대제(예, 4조 2교대 포함)의 실시	중장기 시행
중장기	1. 지하철 근무환경을 고려한 안전보건관리 프로그램	적극 추진
	2. 상급자 조직문화 개선교육 프로그램	적극 추진
	3. 사무소 추가배치를 통한 교번제 실시	중장기 시행



2013년 9월 도시철도 힐링센터 설치

- 조직 - 센터장(직환의), 임상심리전문가(3명), 행정지원(3명)
- 전 직원 대상으로 고위험군, 취약집단(사상사고 경험자, 대형 사고 경험자, 유질환자)을 3그룹으로 분류하여 대응
- 1차 전직원 검사와 상담, 관리자 교육
2차 기관사 임상심리검사, 위기개입 프로그램, 마음건강검사
3차 치료와 업무복귀프로그램(7주간)
- 조직체계가 공사 외부에 있고, 운영위원회(노,사,전)가 구성



공기질 개선 활동

<단체협약 내용>

제80조의18(안전보장) ① 공사는 시민 및 조합원의 환경안전을 보장해야 한다.

1. 소음, 분진을 최소화시키는 공법을 사용한다.
2. 공사구역은 밀폐칸막이(방음, 방진)설치, 환기덕터 설치를 원칙으로 한다.

제100조(환기) ① 공사는 지하 현업소의 공기흡입구 및 사무실에 공기정화시설을 설치한다.

② 공사는 환기, 정화시설에 대해 월 1회 이상 점검 및 유지보수를 실시해 항상 깨끗한 공기가 흡입될 수 있도록 한다.

③ 공사는 흡입 배기시설의 각각 80% 이상을 가동하여야 하며 공조설비 필터를 수시로 교체한다.



지하환경조사결과서 (94 1/4 분기)

구분	구분	측정 항목	SO ₂	NO _x	CO	CO ₂	HC	TSP	4분	8분	15분	1시간	2시간	3시간	4시간	8시간	12시간	24시간	30일
			(ppb)	(ppb)	(ppm)	(ppm)	(ppm)	(ppm)	(μg/m ³)										
지하역사	3/4	서면역	5	16	3.0	615	16.4	3603				0.149	0.001	0.094	1.279	0.002			
	3/4	부산역	7	10	2.4	514	10.9	579				0.283	0.001	0.111	1.930	0.001			
	3/4	남포동	13	12	2.0	579	18.1	4520				0.606	0.001	0.111	1.239	0.002			
	3/4	보성동	14	11	1.4	481	10.1	3315				0.254	0.001	0.111	0.937	0.001			
지하역사	3/4	서면역																	
	3/4	대현																	
	3/4	꽃대																	
	3/4	관오동																	
지하역사	3/4	유나																	
	3/4	장장																	
	3/4	스파																	
	3/4	파라																	
지하역사	3/4	영주																	
	3/4	부산역	7	12	1.9	509	15.9	3825				0.195	0.001	0.111	0.814	0.001			
	3/4	대현역	7	5	1.2	432	9.9	2684				0.369	0.001	0.133	0.350	0.003			
	3/4	강릉	13	17	1.9	479	8.9	4024				0.096	0.001	0.107	0.550	0.001			

비 지하수자질 기준치 : CO₂ (동양인물 7.5mg/L, 8시간) 외
 1. 수은은 10배가부터 초과하면 다차에 분석을 의뢰할 예정이며, 수은도 분석방법을 전제로
 2. 질소류 3/4 배가부터 실시할 예정이며, 다른 각종 표준을 위해 비연하여 지하수질 측정대역

공기질 개선 사업

HUmetro

- ❖ 공조기내 공기여과기 구동장치 개량
 - '19.4.8. ~ 5.28. / 서면역 등 8개역 10대 개량(체인식 → 래크피니언식) 완료
 - 구동장치 개량(율리-2대, 화명-1대, 구명-1대, 모라-1대 등 5대)
- ❖ 지하역사 공기질 관련 설비 지속적 관리 및 강화 (청소)
 - 공기여과장치 청소 : 일일(자동청소), 월간(후사면 청소), 연간(고압세척)
 - 터널물청소 : 1~2호선(월 1~2회), 3호선, 다대구간(연4회 → 연6회), 4호선(월1회)
 - 환기덕트 청소 : 연 약 10개 역사씩 연차적 청소 시행
 - 대합실, 승강장 청소 : 물걸레(일3회), 물세척(분기1회)



공기여과기 구동장치



지하역사 터널물청소 장면

지하역사 공기질 측정 결과

◇ 지하역사 내 공기질 측정결과 [1~4호선]

구분	유지기준 [1년/1회]				권고기준 [2년/1회]		
	미세먼지 (㎍/㎥)	이산화탄소 (ppm)	폼알데하이드 (㎍/㎥)	일산화탄소 (ppm)	이산화질소 (ppm)	라돈 (Bq/㎥)	휘발성 유기화합물(㎍/㎥)
법적기준	150이하	1,000이하	100이하	10이하	0.05이하	140이하	500이하
지정기준	120이하	800이하	80이하	8이하	0.045이하	130이하	450이하
2014~17년 평균	50.5	459	10.5	1.2	0.033	14.1	139.8
2018년	48.7	416	8.9	0.8			

공기질 관리 대책

◇ 지하역사 공기 청정기 설치 : 환경부 국비 사업

(단위: 백만명)

구분	총계	'19년(추경)	'20년	'21년	비고
물량(대)	91억 (1,092대)	32억 (384대)	30억 (360대)	29억 (348대)	
국비	2,883	1,014	950	919	

레일연마차 운전실 공기질



단체협약

제81조 (업무상 질병) 공사는 지하에 근무했거나 근무 중인 조합원이 각종 건강진단 결과 채용 시 또는 앞년도 건강진단 시 없었던 결핵 등 호흡기계통 질환, 안질 등이 발견되었을 때에는 이를 업무상 질병으로 간주하여 조치한다.

- 04~19년 폐결핵, 천식, 폐암, 진폐 등으로 14건 적용
- 공사 19년 안질환(열공성망막분리, 각막결막염) 신청 2건을 '업무관련성없다.' 거부
- 노조 '업무관련성평가'로 판단할 일 아니다. 당시 복지의 문제로 접근한 것이다'



사내하청 강교도장 작업환경측정

○ 소모작업

1. 작업환경 측정결과

- 가. 측정대상 : 1호선 강교구간 도장공사 / 시공사 : ㈜세유
- 나. 측정기간 : 2019.9.30.-12.4
- 라. 측정인원 : 공정별 주작업자 2명, 조공 1명
- 마. 측정항목 : 대상공정 10개 - 측정인자 134개
- 바. 측정결과 : 측정항목 134개 중 4개항목 노출기준 초과
 - 쇼트 블라스팅 : 11개 항목 중 3개 항목 초과 (소음, 기타광물성분인 남)
 - * 측정인원 2명 모두 동일항목 노출기준 초과
 - 중도도장 : 17개 항목 중 1개 항목 초과 (유기화합물)
 - * 측정인원 2명 중 1명 노출기준 초과



지자체 노동안전보건 현황



2017년 노동부 감독현황

년도	실시업체	위반업체	사법처리	과태료 부과	
				개소	금액(원)
2017	21,286	15,209	4,491	9,722	23,791,328,520
2018	26,920	18,426	4,285	13,051	24,989,378,480

- 감독사업장의 71%에 해당하는 15,209개소에서 41,739개 항목의 산업안전보건법 위반을 확인
- 산업안전보건 위반사항을 분석하면 안전조치 위반(37.2%), 안전보건교육 위반(12.3%), 물질안전보건자료 관련사항 위반(10.3%)
- 안전조치 위반 중 추락방지, 작업계획서, 작업지휘자, 보호구 같은 중대재해 발생요인과 관련한 위반사항이 32%를 차지



현실에서 조장풍이 없는 이유



규모별 전국 사업장 수

규모	사업장 수(개)
5인 미만	125만3,681
5인 이상 50인 미만	72만3,177
50인 이상 300인 미만	3만7,415
300인 이상	3,434
합계	201만7,707

※ 2019년 4월 기준, 특례제외업종 포함한 수

근로감독관 현황


근로감독관 수
1,311명
※ 2018년 기준


근로감독관
1인당 맡는 사업장 수
1,488개소
자료: 고용노동부

주요국 노동안전관리 실태

국가	안전관리기구	노동안전 감독관수	근로자 1만명 당 사망자수
영국 	안전보건청	3041명	0.07명
미국 	산업안전보건청	3000	0.35
일본 	후생노동성 산하 노동기준국	2941	0.20
독일 	연방노동사회부	1034	0.17
한국 	고용노동부	348	0.73

자료: 각국

산업안전보건감독관 배치현황

관서	계		근로기준		산업안전	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원
합계	1,898	1,687	1,450	1,728	448	409
서울청	397	364	345	310	52	54
중부청	617	533	473	406	144	127
부산청	325	282	237	204	88	78
대구청	168	161	125	120	43	41
광주청	198	181	139	123	59	58
대전청	193	166	131	115	62	51



전문역량 부족

■ 산업안전보건근로감독관 임용

- 공무원임용령 제3조 제1항에 따라서 일반직공무원의 한 유형으로 임용.
- 기술직 산업안전감독관은 건축, 토목, 화공, 기계, 전기, 보건 등 6개 분야로 기술직 비율이 전체 산업안전감독관의 약 40%

■ 산업안전감독관의 교육

- 신규임용감독관의 교육 : 총 17주의 신규임용 교육 진행
기본교육 4주 + 현장실습 4주 + 실습확인 1주 + 현장실습 8주

■ 산업안전감독관 보수교육

- 경력 1년미만 연 60시간, 경력 3년 미만 연 40시간 또는 5일
- 경력 5년미만 연 40시간 또는 4일, 경력 5년이상 연 20시간 또는 3일



새로운 위험과 보건감독

■ 고객응대노동자의 건강장해 예방조치

- 2018.4.17 산업안전보건 개정률 통하여 제26조의 2 고객의 폭언등으로 인한 고객응대노동자의 건강장해 예방조치 규정
- 제24조 보건조치로 건강장해 6가지 유형은 물리화학적 유해인자로부터 발생하는 건강장해를 규율의 대상으로 하고 있으며, 사회적 유해인자를 대상으로 하지 않고 있음

■ 새로운 위험의 등장과 확산

- 1) 고용형태의 다변화
- 2) 과로사와 보건감독
- 3) 직장내 괴로힘 등 직무스트레스와 보건감독
- 4) 직업병 감시와 보건감독



지자체별 노동안전보건 조례 현황

	자료	노동안전보건	감정노동	노동자건강 증진	업종 직종별 노동조건개선 조례	화학물질
서울	○	○	○	×	감정노동, 건설, 소방공무원, 장기요양요원, 프리랜스 택시	×
부산	○	×	○	×	감정노동, 건설, 나감어업, 사회복지사, 소방공무원, 택시	○
대구	×	×	○	×	감정노동, 건설, 사회복지사, 사회복지서비스원	×
인천*	○	×	×	×	건설, 보호자없는병원, 사회복지사, 소방공무원, 예술인	○
광주	×	×	○	×	감정노동, 건설, 고령자경비원, 소방공무원	○
대전	○	×	○	×	감정노동, 건설, 사회복지사, 예술인, 장기요양요원	○
울산	○	×	×	×	건설, 사회복지사, 소방공무원, 예술인, 장기요양요원	○
세종	○	×	×	×	건설, 사회복지사	×
경기	○	○	○	○	감정노동, 건설, 이동노동자, 사회복지사, 소방공무원, 장기요양요원, 청소년상담사	○
강원*	○	×	○	×	감정노동, 건설, 사회복지사, 전택근로자	○
충북	○	×	×	×	사회복지사, 전택근로자	○
충남*	○	×	×	×	건설, 노인돌봄, 사회복지사, 소방공무원, 장기요양요원, 전택근로자, 청소년지도사	○
전북	×	×	○	×	감정노동, 건설, 사회복지사, 소방공무원, 예술인, 장기요양요원	○
전남	×	×	○	×	감정노동, 건설, 사회복지사, 소방공무원, 예술인, 장기요양요원, 중소기업근로자	○
경북	○	×	×	×	건설, 사회복지사, 소방종사자, 전택근로자, 중소기업근로자	×
경남	○	○	○	×	감정노동, 건설, 돌봄노동, 사회복지사, 사회복지서비스원, 장기요양요원	○

* 인천과 충남은 광역지자체의 감정노동조례는 없으나 각각 인천 남동구와 미추홀구, 충남 아산시에 기초지자체 단위의 조례가 제정되어 있음

부산시 조례 제정(3월 예정)

부산광역시 산업재해 예방 및 노동자 건강증진을 위한 조례안

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)
- 제3조(적용범위)
- 제4조(다른 조례와의 관계)
- 제5조(책무)
- 제6조(사업주의 협조)
- 제7조(기본계획의 수립)
- 제8조(실태조사)
- 제9조(산업재해예방 및 노동자건강증진사업)
- 제10조(유해한 작업의 도급금지)
- 제11조(노동안전보건지킴이단 운영)
- 제12조(노동자건강증진위원회)
- 제13조(노동안전보건센터의 설치 및 운영)
- 제14조(노동자 건강증진 관련 실적의 평가반영)
- 제15조(협력체계의 구축)
- 부칙



부산시 노동정책 기본계획 연구 보고

〈표 16〉 부산시 노동정책 기본계획 시기별, 핵심-일반 과제 제시안(5개년도)

3개 목표	19개 분야	38개 단위 과제	시기					구분	
			계	'20	'21	'22	'23		'24
Ⅰ 보편적 노동권 보장 (5개)	1. 노동기본권 보장 및 강화	1-1. ILO 기준 단결권 보장 강화 사업							핵심
		1-2. 노동단체 설립 운영 지원 사업							
	2. 직업안전 (생활안전, 재취업안전)	2-1. 생활안전 지원 확대 사업							핵심
		2-2. 생활안전 상담 및 구제 등: 동네안전 노무사 활성화							
	3. 사회안전망	3-1. 저임금, 영세사업장 사회보험 가입 캠페인							
		3-2. 공공근로복지기금 재충전 지원 사업							
	4. 일과 삶의 균형	4-1. 임시근로자 보호 및 노동시간 단축 사업							
		4-2. 불안정노동자 등 취약층 휴가비 지원 정책							
	5. 산업안전보건	5-1. 산업재해 예방 및 노동안전보건 사업(조력)							핵심
		5-2. 고장노동 및 직장 내 괴롭힘 관련 사업							
	6. 여성	6-1. 10인 미만 영세사업장 여성노동자 지원 사업							
6-2. 공공기관별 성평등위원회									
7. 장애인	7-1. 장애인 고용촉진 지원 사업								
	7-2. 장애인 고용 모니터링과 홍보 사업								
8. 청소년·청년	8-1. 아르바이트 청소년 등 기초 고용질서								
	8-2. 특성학교, 인턴 등 청년노동 지원								
9. 고령자/장년	9-1. 청소년-아르바이트-경력 지원 사업								
	9-2. 사회서비스 돌봄노동자 지원 사업								
10. 외국인과 이주노동자	10-1. 외국인근로자지원센터 기능 강화 사업								
	10-2. 산업안전보건교육 참여지원 사업								
11. 비정규직	11-1. 공공부문 비정규직 정규직 전환							핵심	
	11-2. 민간부문 비정규직 지원 사업								

부산시 조례 소개

제7조(기본계획의 수립) ① 부산광역시장(이하 "시장"이라 한다)은 다음 각 호의 내용을 포함하여 부산광역시 산업재해 예방 및 노동자 건강증진 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립 시행하여야 한다.

1. 산업재해 예방 및 노동자건강증진을 위한 추진목표와 방향 및 분야별 추진 과제에 관한 사항
2. 사업장 위험성평가 등 노동자의 건강하고 안전한 노동환경 개선에 관한 사항
3. 노동자의 건강진단 등 건강장해 예방과 대책에 관한 사항
4. 산재 예방 및 노동자건강 증진 인식 조성 및 확산에 관한 사항
5. 산재발생 고위험 직종 및 업종에 대한 보호에 관한 사항
6. 산업재해예방을 위한 협력체계 구축에 관한 사항
7. 기본계획의 실행을 위한 재원확보에 관한 사항
8. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동자건강증진을 위하여 필요한 사항



부산시 조례 소개

제9조(산업재해 예방 및 노동자 건강증진 사업) 시장은 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하여야 한다.

1. 산업재해 예방과 노동자 건강 증진을 위한 정책연구 및 제안
2. 시 및 공공기관이 발주하는 건설공사의 산업재해 예방을 위한 작업환경 점검 및 관리지도
3. 사업주 및 노동자의 산업재해 예방 및 노동안전보건 교육
4. 최근 3년 간 중대재해 발생 사업장에 대한 작업환경 점검 및 개선 지원
5. 서비스노동자 및 취약계층 노동자의 심리상담 및 지원
6. 시 인터넷 홈페이지를 통한 유해화학물질 정보, 노동안전보건 관련 법령 등 정보의 공개
7. 산업재해 및 노동안전보건 관련 상담 및 법규 위반행위의 신고 지원
8. 산업재해 노동자의 치료와 재활 지원
9. 그 밖에 시장이 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 필요하다고 인정하는 사업



부산시 조례 소개

제13조(노동안전보건센터의 설치 및 운영) 기 위하여 부산광역시 노동안전보건센터(이하 "센터"라 함)를 설치한다.

1. 산업재해 발생현황 및 노동안전보건환경 등에 대한 조사
2. 산업재해 예방과 노동안전보건 및 노동자건강 증진
3. 사업주 및 노동자의 산업재해 예방 및 노동안전보건교육
4. 노동자의 건강진단 및 건강진단 결과 사후관리
5. 노동자의 건강문제 해소를 위한 사례관리
6. 산재 예방 및 건강관련 지역사회 협력체계 구축
7. 산업재해 및 노동안전보건 관련 상담 및 지원
8. 서비스노동자 및 취약계층 노동자의 심리상담 및 지원
9. 산업재해 및 노동안전보건 관련 법규 위반행위의 조사
10. 산업재해 노동자의 치료와 재활 지원
11. 노동안전지킴이단 운영
12. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동안전보건 및 노동자건강 증진에 필요한 사항

② 시장은 부산지역의 산업재해 발생 위험성이 높고, 산재 발생 위험성이 높은 업종이 밀집된 지역에 노동안전보건센터의 설치·운영을 위하여
 ③ 시장은 센터를 효율적으로 관리·운영하기 위하여 영리법인 또는 비영리단체에 그 운영을 위탁할 수 있다.



부산지역 산재예방과 안전한 일터조성을 위한 토론회

사회

장동석 교수(부산대학교공법학부 법학박사)

주최발표

2020년 2월 26일 오후 1시30분
부산광역시의회 중회의실

- 전국 지자체 노동안전보건 정책 및 현황
 - 이석진 상임활동가(한국노동안전보건연구소)
 - 부산근로자건강센터 운영현황 및 제언
 - 김재일 센터장(부산근로자건강센터)

토론

- 도동희 위원(부산광역시의회)
- 부산지방고용노동청 산재예방지도과
- 부산광역시 민원노동정책담당관

주 최 부산광역시의회 도동희 위원 / 한국노동안전보건연구소 부산연구소
 후 원 부산지방법 노동조합

함께 고민해봅시다!!



작업환경측정 보고서 제출권

피사자 권: 님이 근무할 당시 당사가 작업환경측정 의무대상인지 몰랐습니다. 그로인해 작업환경측정을 하지않았기에 작업환경측정 보고서는 제출할수 없습니다.

부산광역시 산업재해 예방 및 노동자 건강증진을 위한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 부산광역시에서 발생하는 산업재해를 예방하고 노동자의 건강을 증진시키기 위한 사항을 정함으로써 노동자와 시민의 생명·안전·건강을 보호하고 노동자의 인권을 증진시키는 데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “산업재해”란 노동자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진·직무 스트레스·감정노동 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.
2. “노동자”란 계약형태를 불문하고 사업주에게 실질적인 임금을 받고 노무를 제공하는 자로서 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자, 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제77조에 따른 특수형태근로종사자, 법 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 자, 법 제79조에 따른 가맹점사업자와 그 소속 근로자, 「직업교육훈련촉진법」 제2조제3호에 따른 직업교육훈련생 및 「출입국관리법」 제19조에 따른 기술연수생 등을 포함한다.
3. “사업주”란 용역, 위탁 등 계약형태를 불문하고 노동자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
4. “노동안전보건”이란 산업재해가 노동자의 생명·안전·건강에 미치는 영향을 조사·평가하고 그 위험성을 예방·관리하는 것을 말한다.
5. “공공기관”이란 「지방공기업법」에 따라 시가 설립한 공사·공단 및 「부산광역시 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」 제2조에 따른 출자·출연 기관을 말한다.
6. “유해한 작업의 도급”이란 사업주가 도급하지 않아도 해결할 수 있는 업무를 비용 절감 등을 이유로 노동자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 일을 도급하여 수급인 또는 수급인의 노동자가 그 작업을 하도록 하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 부산광역시(이하 “시”라 한다)에 있는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.

제4조(다른 조례와의 관계) 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제5조(책무) ① 시는 산업재해를 예방하고 노동자 건강 증진을 위한 시책을 추진하도록 노력하여야 한다.

② 시는 산업재해 예방과 노동자 건강 증진에 대한 인식을 확산하기 위하여 홍보·교육 등 안전문화 확산을 위하여 노력하여야 한다.

- ③ 시는 사업주가 유해하거나 위험한 작업을 도급하지 않는 노동환경이 조성되도록 노력하여야 한다.
- ④ 공공기관의 장은 산업재해 예방과 노동자 건강 증진 위하여 솔선하여 모범적인 사용자의 책임과 역할을 다하여야 한다.

제6조(사업주의 협조) 사업주는 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진을 위하여 관련 법령을 준수하고, 다음 각 호의 사항을 적극 협조하도록 노력하여야 한다.

- 1. 사업장 안전보건관리책임자 지정
- 2. 노동자의 유해환경 작업 전 사전교육 또는 정기교육의 실시
- 3. 노동자 안전 장비 지급 및 사고발생 대비 산재보험 가입
- 4. 제10조에 따른 노동안전보건지킴이단의 노동현장 출입 허용 등 협조
- 5. 유해한 작업의 도급 금지를 위한 협조
- 6. 그 밖에 시장이 추진하는 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진 시책에 대한 협조

제7조(기본계획의 수립) ① 부산광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 다음 각 호의 내용을 포함하여 부산광역시 산업재해 예방 및 노동자건강증진 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.

- 1. 산업재해 예방 및 노동자건강증진을 위한 추진목표와 방향 및 분야별 추진 과제에 관한 사항
- 2. 사업장 위험성 평가 등 노동자의 건강하고 안전한 노동환경 개선에 관한 사항
- 3. 노동자의 건강진단 등 건강 장애 예방과 대책에 관한 사항
- 4. 산재 예방 및 노동자 건강 증진 인식 조성 및 확산에 관한 사항
- 5. 산재발생 고위험 직종 및 업종에 대한 보호에 관한 사항
- 6. 산업재해예방을 위한 협력체계 구축에 관한 사항
- 7. 기본계획의 실행을 위한 재원확보에 관한 사항
- 8. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동자 건강증진을 위하여 필요한 사항

② 시장은 기본계획에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하여 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. 단, 시행계획은 고용노동부장관이 「산업안전보건법」에 따라 수립하는 산업재해 예방에 관한 기본계획 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 건설근로자 고용개선 기본계획과 연계되도록 하여야 한다.

- 1. 산업재해 발생의 지역별·업종별·고용형태별 현황 등 실태자료 수집 및 분석
- 2. 산업재해 예방을 위한 지역별·업종별·고용형태별 대책
- 3. 제8조에 따른 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진 사업
- 4. 시 및 공공기관의 유해한 작업의 도급 금지 방안
- 5. 시행계획 시행에 필요한 재원조달방안
- 6. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항

- ③ 시장은 기본계획 및 시행계획을 수립하는 경우 「부산광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례」 제5조에 따른 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 기본계획 및 연도별 시행계획에 포함하거나 연계하여 수립할 수 있다.
- ④ 시장은 기본계획과 시행계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음 계획 수립 시 반영하여야 한다.
- ⑤ 시장은 기본계획과 시행계획 수립 시 전문가의 의견을 청취하여 반영할 수 있다.

제8조() 시장은 기본계획 및 시행계획을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 산업재해 발생 현황 및 노동안전보건환경 등에 대한 실태조사를 실시하여야 한다.

제9조(산업재해 예방 및 노동자 건강증진 사업) 시장은 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하여야 한다.

1. 산업재해 예방과 노동자 건강 증진을 위한 정책연구 및 제안
2. 시 및 공공기관이 발주하는 건설공사의 산업재해 예방을 위한 작업환경 점검 및 관리지도
3. 사업주 및 노동자의 산업재해 예방 및 노동안전보건 교육
4. 최근 3년 간 중대재해 발생 사업장에 대한 작업환경 점검 및 개선 지원
5. 서비스노동자 및 취약계층 노동자의 심리상담 및 지원
6. 시 인터넷 홈페이지를 통한 유해화학물질 정보, 노동안전보건 관련 법령 등 정보의 공개
7. 산업재해 및 노동안전보건 관련 상담 및 법규 위반행위의 신고 지원
8. 산업재해 노동자의 치료와 재활 지원
9. 그 밖에 시장이 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 필요하다고 인정하는 사업

제10조(유해한 작업의 도급 금지) ① 시장 및 공공기관의 장은 산업재해를 예방하기 위하여 유해하거나 위험한 작업을 도급하지 않도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 도급을 하는 경우에는 산업재해가 발생하지 않도록 충분한 예방 조치를 취하여야 하고, 유해하거나 위험한 작업을 도급하지 않도록 하여 노동자의 안전과 보건을 유지·증진하도록 노력하여야 한다.

제11조(노동안전보건지킴이단 운영) ① 시장은 다음 각 호의 기능을 수행하는 부산광역시 노동안전보건지킴이단을 구성하여 운영할 수 있다.

1. 산업재해 관련 법규 위반행위의 신고
2. 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 제도 개선사항의 건의
3. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 필요한 활동

② 시장은 다음 각 호의 사람을 노동안전보건지킴이단으로 위촉할 수 있다.

1. 노동안전보건 연구기관에서 3년 이상 노동안전보건 연구 활동에 종사한 사람

2. 노동 관련 시민단체에서 3년 이상 노동안전보건 관련 활동을 한 사람
 3. 노동안전보건 관련 기관에서 5년 이상 관련 업무에 종사한 사람
 4. 법에 따라 고용노동부장관이 위촉한 명예산업안전감독관
- ③ 시장은 노동안전보건지킴이단의 활동에 따른 비용을 예산의 범위에서 실비 지급할 수 있다.

제12조(노동자 건강증진 위원회) ① 시장은 산업재해 예방 및 노동자 건강증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 부산광역시 노동자 건강증진 협의회를 설치하여야 한다.

1. 기본 계획 및 시행계획 수립에 관한 사항
 2. 기본 계획 및 시행계획 이행 여부의 점검·평가에 관한 사항
 3. 제8조에 따른 산업재해 예방 및 노동안전보건 사업에 관한 사항
 4. 제12조에 따른 노동안전보건센터의 설치·운영 및 위탁에 관한 사항
 5. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진에 관한 사항
- ② 제1항에 따른 협의회가 심의할 사항에 대해서는 「부산광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례」에 따른 부산광역시 노동권익위원회가 심의한다. 이 경우 부산광역시 노동권익위원회는 제1항에 따른 협의회로 본다.

제13조(노동안전보건센터의 설치 및 운영) ① 시장은 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 부산광역시 노동안전보건센터(이하 “센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

1. 발생현황 및 노동안전보건환경 등에 대한 실태조사
 2. 산업재해 예방과 노동안전보건 및 노동자건강 증진을 위한 정책연구 및 보급
 3. 사업주 및 노동자의 산업재해 예방 및 노동안전보건 교육
 4. 노동자의 건강진단 및 건강진단 결과 사후관리
 5. 노동자의 건강문제 해소를 위한 사례관리
 6. 산재 예방 및 건강관련 지역사회 협력체계 구축
 7. 산업재해 및 노동안전보건 관련 상담 및 지원
 8. 서비스노동자 및 취약계층 노동자의 심리상담 및 지원
 9. 산업재해 및 노동안전보건 관련 법규 위반행위의 구제절차 상담 및 지원
 10. 산업재해 노동자의 치료와 재활 지원
 11. 노동안전지킴이단 운영
 12. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동안전보건 및 노동자건강 증진을 위한 사항
- ② 시장은 부산지역의 산업재해 발생 위험성이 높은 영세 사업장이 밀집된 공단지역 및 산업재해 발생 위험성이 높은 업종이 밀집된 지역에 센터를 우선적으로 설치·운영할 수 있다.
- ③ 시장은 센터를 효율적으로 관리·운영하기 위하여 필요한 경우에는 운영 목적에 적합한 비영리법인 또는 비영리단체에 그 운영을 위탁할 수 있다.

제14조(노동자 건강 증진 관련 실적의 평가 반영) 시장은 「부산광역시 고용우수기업 인증 및 지원 조례」에 따라 기업을 고용우수기업으로 인증하는 경우에 산업재해 예방 및 노동자 건강증진 관련 실적을 평가항목에 반영할 수 있다.

제15조(협력체계의 구축) 시장은 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진을 위하여 정부, 공공기관, 사업주단체, 노동자단체 등 관련 기관·단체 등과의 협력체계를 구축하여야 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 2020년 월 일부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 부산광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다. 제7조제1항 제3호를 다음과 같이 개정한다.

3. 「부산광역시 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 조례」 제12조제1항 각 호에 관한 사항

한국노동안전보건연구소

Home 한노보연은? 최근활동 자료실 공간알터 Guestbook

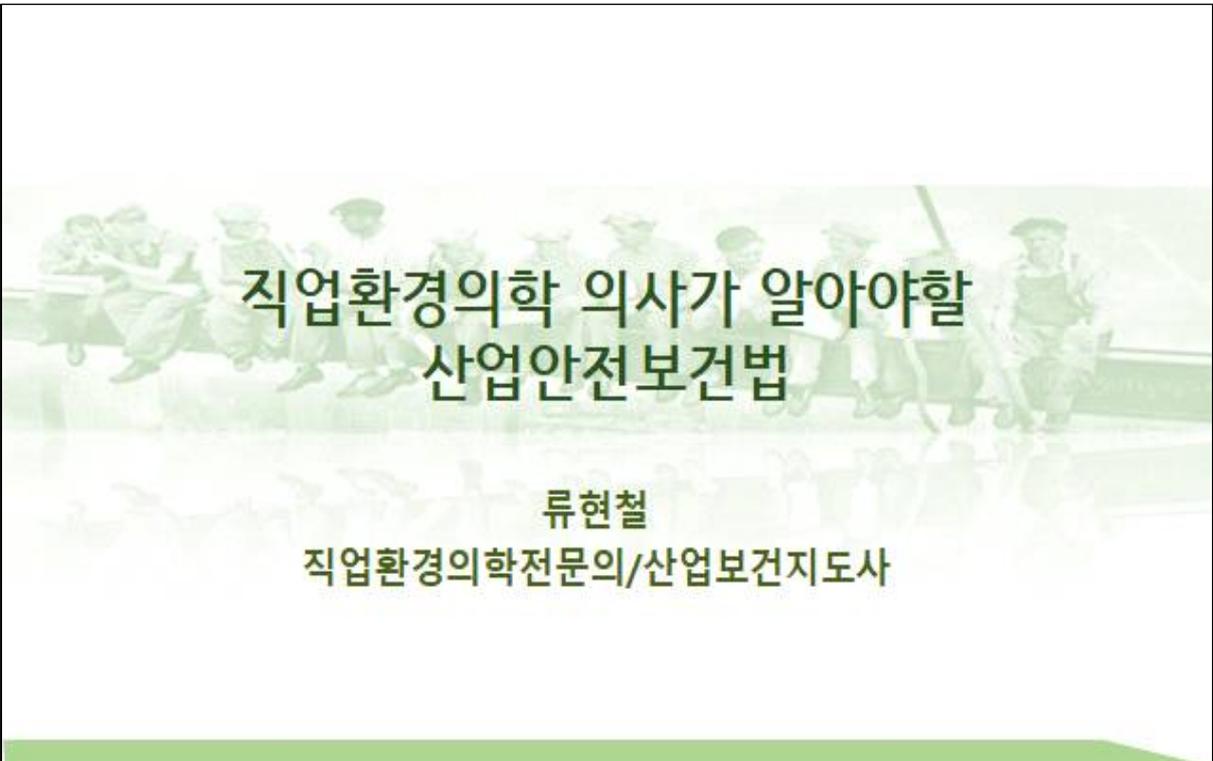


감사합니다.

www.kilsh.or.kr

kilshlabor@gmail.com

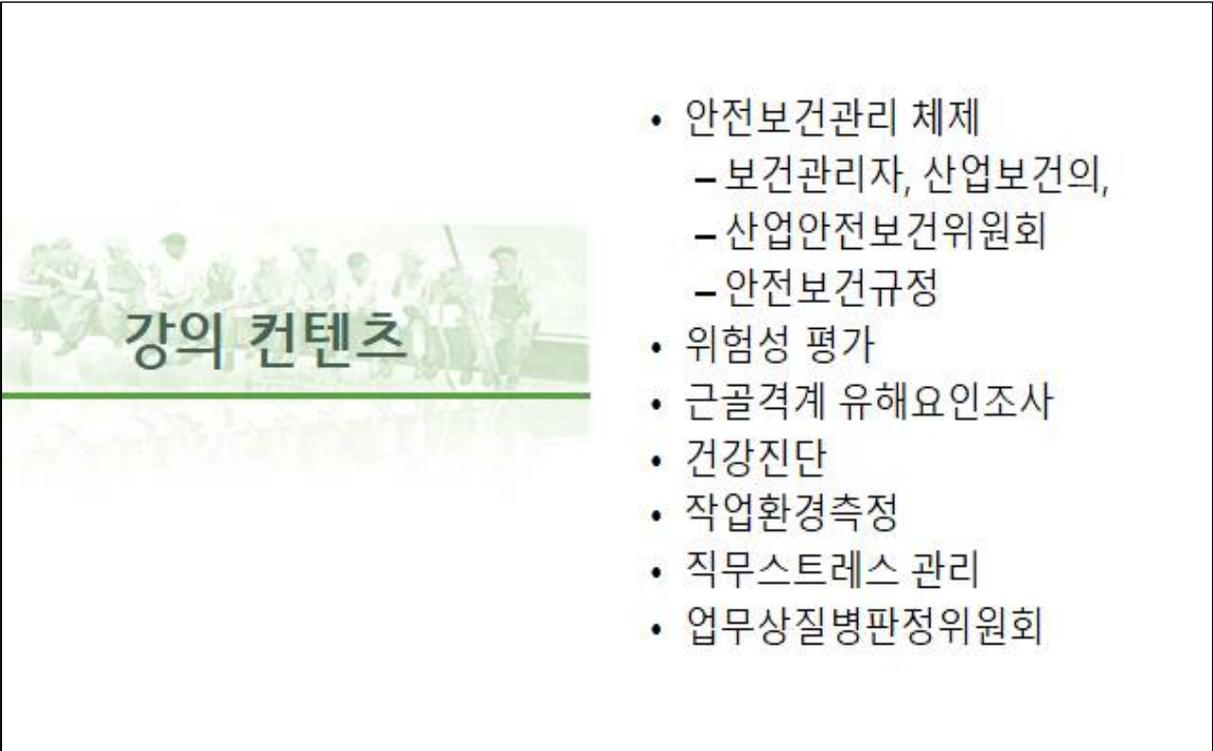




직업환경의학 의사가 알아야 할 산업안전보건법

류현철

직업환경의학전문의를/산업보건지도사



강의 콘텐츠

- 안전보건관리 체제
 - 보건관리자, 산업보건의를,
 - 산업안전보건위원회
 - 안전보건규정
- 위험성 평가
- 근골격계 유해요인조사
- 건강진단
- 작업환경측정
- 직무스트레스 관리
- 업무상질병판정위원회

산안법은 직업환경의학 의사에게 어떤 의미인가

- 일하는 사람에게 제공되어야 할 노동안전보건 서비스의 최소 기준
 - 사업주를 설득하고 일터를 개선하기 위한 강력한 무기
 - 보다 진전된 서비스를 제공하기 위해서는 넘어서야 할 장벽
- 직업환경의학 의사의 역할을 어디에 두는가에 따라 산안법에 대한 이해가 달라짐
 - 사업주의 사업장 보건관리를 보좌하는 역할로 주어진 최소규준을 지키고 법적 행정적 문제가 발생하지 않도록 하기 위한 기준
 - 궁극적으로 노동자들의 건강과 건강권을 옹호하고 일터의 개선을 추구하기 위해서 배경으로 삼고 넘어서야 할 기준
 - 전자를 건너 뛰어서 바로 후자로 진행하는 것은 쉽지 않음. 자신을 어떤 위치에 놓고 바라보는가에 따라서 업무 수행에서는 큰 차이가 날 수 있음. 낮은 수준으로 수렴하거나, 높은 수준으로 진전하거나...
 - 전자에 대한 풍부한 이해를 가지고 업무를 수행함을 통해서 사업주의 신뢰를 얻고 다음의 단계로 진전할 수 있는 토대를 마련하는 과정으로 이해하는 것이 필요
- 기본적으로 직업환경의학 의사는 최소 규준으로서 법을 잘 알고 있어야 하며 법적 규정이 가지는 직업의학적 의미와 더불어 규정이 법제도로 진입하게 된 史的 과정을 이해하는 것도 필요

산업안전보건법의 특징

- 복잡·다양성
 - 사업장 기계·설비의 다양화, 유해물질 사용량의 급증, 작업 공정 및 기계장치의 복잡성 등에 따라 유해·위험요소는 더욱 복잡화·다양화·대형화되는 추세로 산업안전보건법은 복잡·다양한 내용을 담게 됨
- 기술성
 - 산업현장에서 사용되는 각종 기계·기구·설비 및 유해물질 등에 의한 유해·위험요소를 제거하기 위해서는 전문기술성이 필요, 따라서 법령에도 전문기술적인 사항들이 많이 포함되어 있으며 특히, 고용노동부령인 산업안전보건 기준에 관한 규칙에서 전문기술적인 내용들을 규율
- 강행성
 - 산업현장에서 산업재해를 예방하기 위해서는 임의적 규정을 두어 계몽하는 것만으로는 그 실효성을 담보하기 어려움. 산업안전보건법령은 당사자의 의사에 관계없이 당연 적용되는 등 강행성을 가짐
- 사업주 규제성
 - 산업재해에 대해 총체적인 책임을 갖는 사업주에 대하여 안전보건 확보의무 등 많은 규제를 부과

법령 해석

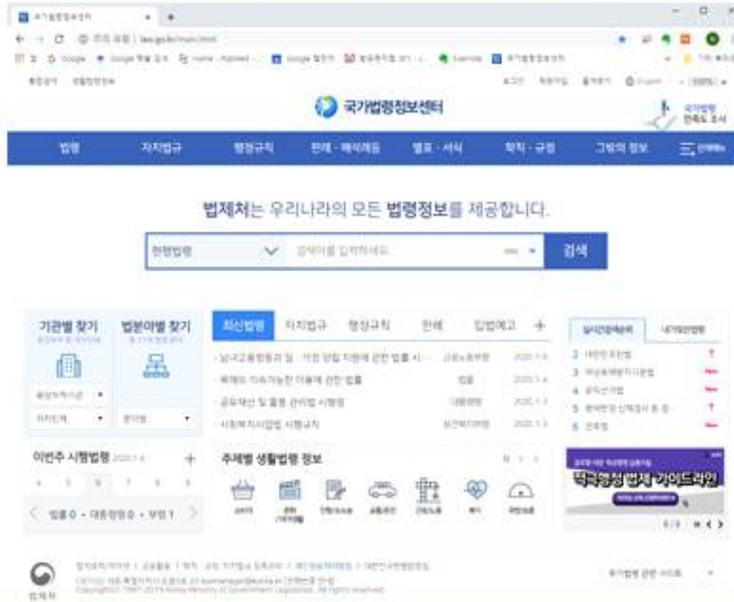
- 법령은 일반성, 추상성을 전제로 만들어져 있어서 구체적이고 개별적인 사실에 법령을 적용하기 위해서는 필히 법령 해석 과정이 필요
- 법령 해석은 법령 집행의 전제가 되고 행정기관의 법령해석은 다툼이 없는 한 최종적, 확정적인 효력이 유지되므로 법령해석에 신중을 기하여야 하고 습관적으로 유권해석기관의 질의회시집을 참고할 필요가 있음
- 애매한 사안에 대해서 임의 해석하지 말고 사업장 관할 근로감독관에게 확인과정을 거치는 것이 바람직

주체	유권해석	입법해석: 입법기관(국회) 해석
		행정해석: 행정기관(노동고용부) 해석
		사법해석: 사법기관(법원) 해석
	학리해석	설득적 권위
해석 방법	법규적 해석	법령에서 직접 해석
	이론적 해석	물리해석

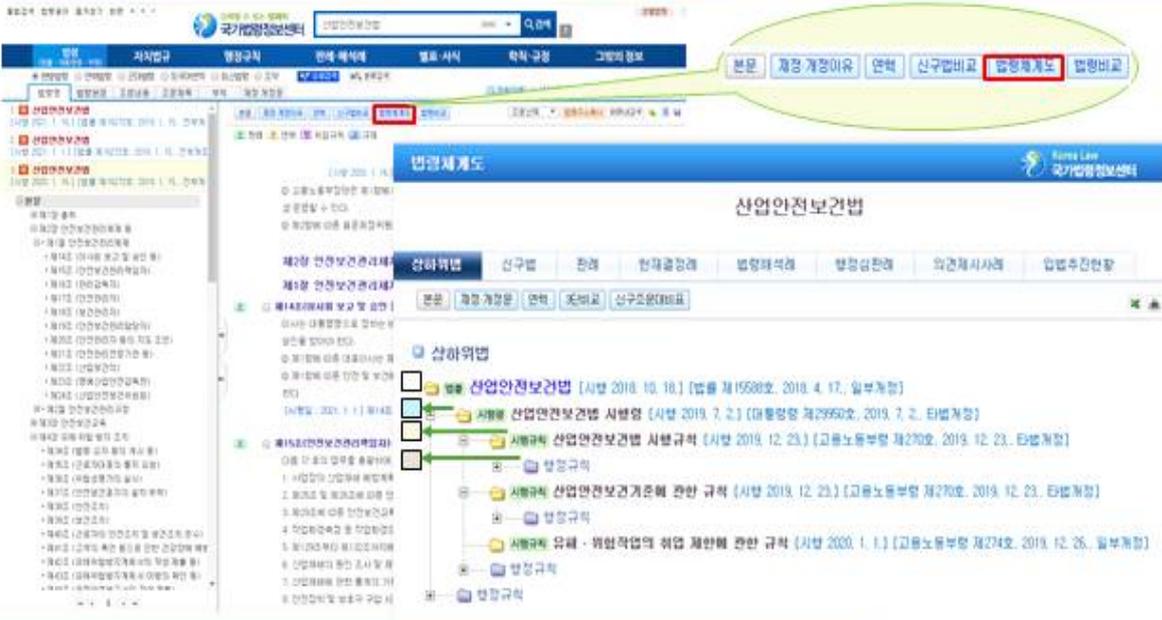
고시, 예규, 훈령

- 고용노동부 고시 54건, 예규 6건, 훈령 1건
- 고시
 - 행정기관이 일정한 사항을 불특정 다수의 국민에게 알리는 행정규칙으로서, 산업안전보건법의 보충을 위해서 각종 검사, 검정 등에 필요한 일반적이고 객관적인 사항을 널리 알리어 활용할 수 있는 수치적, 표준적 내용을 담고 있음
- 예규
 - 법규 문서 이외의 문서로 행정 사무의 기준을 제시하는 것이며, 산업안전보건 업무에 필요한 행정 절차적 사항 및 정부, 실시 기관, 의무 대상 간의 관계에 관한 일반적, 반복적, 모델화 된 내용을 조문 형식을 빌려 규정
- 훈령
 - 상급 기관이 하급 기관에 대하여 상당한 장기간에 걸쳐 그 권한의 행사를 일반적으로 지휘, 감독하기 위하여 발하는 명령을 말하는 것으로서 상급 기관인 고용노동부 장관이 하급 기관, 즉 지방 노동관서의 장에게 조문의 형식을 빌려 산업안전보건에 대한 훈시, 지침의 내용을 담고 있는 경우
- 지침
 - 고시의 범주에 포함된 각종 기술상 매뉴얼을 하나의 규범 형식으로 작성
- 작업환경표준
 - 작업장 내의 유해(불량한) 환경 요소 제거를 위한 기술상의 모델

법령 검색은 온라인이나 모바일로 가능



산업안전보건법 법령 체계도



산업안전보건법 전부개정

2019년 1월 15일 공포된 산업안전보건법 전부 개정안을 기반으로 하였습니다.

부칙에 따라 공포 시기가 각각 달라 법령정보를 검색하면 3개의 시행 예정 법령이 검색됨.

부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제14조 및 제175조제4항제2호의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날이 속한 해의 다음 해 1월 1일부터 시행하고, 제35조제5호, 제110조부터 제116조까지, 제162조제9호 및 제10호, 제163조제1항제3호 및 제2항(제112조제8항에 관한 부분에 한정한다), 제165조제2항제25호부터 제27호까지, 제166조제1항제9호, 제175조제5항제3호(제114조제1항에 관한 부분에 한정한다) 및 제5호부터 제12호까지, 같은 조 제6항제2호(제35조제5호에 관한 부분에 한정한다) 및 제9호부터 제11호까지의 개정규정은 **공포 후 2년이 경과한 날부터 시행한다.**



보건관리자

제2장 안전보건관리체제 등

제1절 안전보건관리체제

제18조(보건관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 **사업주 또는 안전보건관리책임자를 보충하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 "보건관리자"라 한다)**을 두어야 한다.

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수 보건관리자의 수 자격 업무 권한 선임방법 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 **보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.**

④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 **보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 "보건관리전문기관"이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.**

보건관리자를 선임하지 않은 경우 500/500/500
선임된 보건관리자로 하여금 보건관리자의 업무를 수행하도록 하지 않은 경우 300/400/500

시행령 **제20조(보건관리자의 선임 등)** ① 법 제18조제1항에 따라 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수 및 선임방법은 **별표 5**와 같다.

② 제1항에 따른 사업과 사업장의 보건관리자는 해당 사업장에서 제22조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담해야 한다. 다만, 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장에서는 보건관리자가 제22조제1항 각 호에 따른 업무에 지장이 없는 범위에서 다른 업무를 겸할 수 있다.

③ 보건관리자의 선임 등에 관하여는 제16조제3항부터 제6항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "별표 3"은 "별표 5"로, "안전관리자"는 "보건관리자"로, "안전관리"는 "보건관리"로, "법 제17조제4항"은 "법 제18조제4항"으로, "안전관리전문기관"은 "보건관리전문기관"으로 본다.

제21조(보건관리자의 자격) 보건관리자의 자격은 **별표 6**과 같다.

직업 분야	필요한 인력 수	보건관리자 수	보조인력 수	비고
1. 광업(탄광 제외) 및 석탄 채굴업 2. 광업(탄광 제외) 및 석탄 채굴업 3. 석유 채굴업 4. 가스 채굴업 5. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 6. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 7. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 8. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 9. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 10. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 11. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 12. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 13. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 14. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 15. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 16. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 17. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 18. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 19. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 20. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외)	1명 이상 1명 이상	1명 이상 1명 이상	1명 이상 1명 이상	석유 및 가스 채굴업 석유 및 가스 채굴업
21. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 22. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 23. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 24. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 25. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 26. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 27. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 28. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 29. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외) 30. 석유 및 가스 채굴업(석유 및 가스 채굴 제외)	1명 이상 1명 이상	1명 이상 1명 이상	1명 이상 1명 이상	석유 및 가스 채굴업 석유 및 가스 채굴업

산업안전보건법 시행령 [별표 6]

보건관리자의 자격(제21조 관련)

- 보건관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.
1. 법 제143조제1항에 따른 산업보건지도사 자격을 가진 사람
 2. 「의료법」에 따른 의사
 3. 「의료법」에 따른 간호사
 4. 「국가기술자격법」에 따른 산업위생관리산업기사 또는 대기환경산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
 5. 「국가기술자격법」에 따른 인간공학기사 이상의 자격을 취득한 사람
 6. 「고등교육법」에 따른 전문대학 이상의 학교에서 산업보건 또는 산업위생 분야의 학위를 취득한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)

안전관리자, 보건관리자 또는 안전보건관리담당자를 늘리지 않거나 교체하지 않은 경우 500/500/500

보건관리자

제2장 안전보건관리체제 등
제1절 안전보건관리체제

제18조(보건관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 **산업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언**하는 업무를 수행하는 사람(이하 "보건관리자"라 한다)을 두어야 한다.

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수, 자격, 업무 권한, 선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.

④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 "보건관리전문기관"이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

시행령 제22조(보건관리자의 업무 등) ① 보건관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
2. 안전인증대상기계류와 자율안전확인대상기계류 중 보건과 관련된 보호구(保護具) 구입 시 적격률 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
3. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
4. 법 제110조에 따라 작성된 물질안전보건자료의 게시 또는 비치에 관한 보좌 및 지도·조언
5. 제31조제1항에 따른 산업보건의 직무(보건관리자가 별표 6 제2호에 해당하는 사람인 경우로 한정한다)
6. 해당 사업장 보건교육계획의 수립 및 보건교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
7. 해당 사업장의 근로자를 보호하기 위한 다음 각 목의 조치에 해당하는 의료행위(보건관리자가 별표 6 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로 한정한다)
 - 가. 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료
 - 나. 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치
 - 다. 부상 질병의 악화를 방지하기 위한 처치
 - 라. 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양 지도 및 관리
 - 마. 가급적부터 회복까지의 의료행위에 따르는 의학품의 부여
8. 작업장 내에서 사용되는 전체 환기장치 및 국소 배기장치 등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 과학적 개선에 관한 보좌 및 지도·조언

보건관리자

제2장 안전보건관리체제 등

제1절 안전보건관리체제

제18조(보건관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 "보건관리자"라 한다)을 두어야 한다.

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.

④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 "보건관리전문기관"이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

9. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의

10. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언

11. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언

12. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 보건에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언

13. 업무 수행 내용의 기록·유지

14. 그 밖에 보건과 관련된 작업관리 및 작업환경관리에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

② 보건관리자는 제1항 각 호에 따른 업무를 수행할 때에는 안전관리자와 협력해야 한다.

③ 사업주는 보건관리자가 제1항에 따른 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 권한·시설·장비·예산, 그 밖의 업무 수행에 필요한 지원을 해야 한다. 이 경우 보건관리자가 법 제 5 조 제 2 호 또는 제 3 호에 해당하는 경우에는 근로노조에 의뢰할 수 있다.

제14조(보건관리자에 대한 시설·장비 지원) 영 제22조제3항 후단에 따른 "고용노동부령으로 정하는 시설 및 장비"는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

- ① 보건관리실, 보건자료실, 보건교육실, 보건관리 업무에 적합한 면적의 확보하고 상담실, 저치실 및 양호실을 갖추어야 한다.
- ② 상하수도 설비, 침대, 냉난방시설, 외부 연락용 직통전화, 구급용구 등

보건관리자

제2장 안전보건관리체제 등

제1절 안전보건관리체제

제18조(보건관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 "보건관리자"라 한다)을 두어야 한다.

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.

④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 "보건관리전문기관"이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

- 보건관리자의 업무에 포함된 사항들이 산업위생기사, 간호사, 의사 등 직역별로 수행할 수 있는 업무에 차이가 있으나 구분되어 있지 않음. 전문직역별로 수행가능한 업무를 구분하고, 보건관리자의 자격에 따라 전문성이 부족한 경우에는 어떻게 할 것인가?

- 안전관리자가 아닌 보건관리자를 업종별로 다른 수와 자격 기준을 두는 것은 합리적인가?

- 보건관리자는 인원에 따라 차등하여 선임인원을 증가시키는 반면 보건관리 전문기관의 경우에는 100인 미만과 인삼으로만 구분하여 보건점검 횟수를 규정하고 있는 것

안전보건관리전문기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정 (의령 2019.11.17) (고용노동부예규 제129호, 2017. 10. 17, 일부개정) 제4조 위탁업무
 2. 보건점검
 가. 상시 근로자 100명 이상 사업장의 경우 규칙 별표 6의 제2호(가목1)세목의 가)에 해당하는 시험은 분기 단위, 나)에 해당하는 시험은 월 단위, 다) 또는 리)에 해당하는 시험은 격월 단위로 1회 이상 점검하여야 한다. 다만, 해당 사업장의 업종·직업환경 등의 특성을 감안하여 연간 총 점검횟수의 변동이 없는 범위에서 나)에 해당하는 시험과 다) 또는 리)에 해당하는 시험간에 점검횟수를 서로 조정할 수 있다.
 나. 상시 근로자 100명 미만 사업장의 경우 규칙 별표 6의 제2호(가목1)세목의 가)에 해당하는 시험은 분기 단위, 나)에 해당하는 시험은 월 단위, 다) 또는 리)에 해당하는 시험은 분기 단위로 1회 이상 점검하여야 한다. 다만, 해당 사업장의 업종·직업환경 등의 특성을 감안하여 연간 총 점검횟수의 변동이 없는 범위에서 나)에 해당하는 시험과 다) 또는 리)에 해당하는 시험간에 점검횟수를 서로 조정할 수 있다.

산업보건의

제22조(산업보건의) ④ 사업주는 근로자의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 산업보건의(이하 "산업보건의"라 한다)를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수 및 산업보건의의 자격·직무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산업보건의를 두지 않은 경우 300/400/500

시행령 제29조(산업보건의의 선임 등) ① 법 제22조제1항에 따라 산업보건의를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장은 제20조 및 별표 5에 따라 보건관리자를 두어야 하는 사업으로서 상시근로자 수가 50명 이상인 사업장으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 그렇지 않다.

1. 의사를 보건관리자로 선임한 경우
2. 법 제18조제4항에 따라 보건관리전문기관에 보건관리자의 업무를 위탁한 경우
- ② 산업보건의는 외부에서 위촉할 수 있다.
- ③ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 산업보건의를 선임하거나 위촉했을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 선임하거나 위촉한 날부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.
- ④ 제2항에 따라 위촉된 산업보건의가 담당할 사업장 수 및 근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

제30조(산업보건의의 자격) 산업보건의의 자격은 「의료법」에 따른 의사로서 직업환경의학 과 전문의, 예방의학 전문의 또는 산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람으로 한다.

제31조(산업보건의의 직무 등) ① 산업보건의의 직무 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 법 제134조에 따른 건강진단 결과의 검토 및 그 결과에 따른 작업 배치, 작업 전환 또는 근로시간의 단축 등 근로자의 건강보호 조치
2. 근로자의 건강상태의 원인 조사와 재발 방지를 위한 의학적 조치
3. 그 밖에 근로자의 건강 유지 및 증진을 위하여 필요한 의학적 조치에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사항
- ② 산업보건의에 대한 지원에 관하여는 제14조제2항을 준용한다. 이 경우 "안전보건관리책임자"는 "산업보건의"로, "법 제15조제1항"은 "제1항"으로 본다.

산업안전보건위원회

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 "산업안전보건위원회"라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
6. 산업재해의 원인 조사 및 재발방지대책 수립에 관한 사항. **중대재해**
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항

② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람(이하 "안전보건관리책임자"라 한다)은 제17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.

③ 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산업안전보건위원회를 구성하지 않은 경우 500/500/500
 산업안전보건위원회의 정기회의를 개최하지 않은 경우(1회당)
 50/250/500
 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하지 않은 경우
 사업주 50/250/500, 근로자 10/20/30

산업안전보건위원회

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자와의 대표자와 사용자대표의 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 "산업안전보건위원회"라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구 설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대동령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제34조(산업안전보건위원회 구성 대상) 법 제24조제1항에 따라 산업안전보건위원회를 구성해야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수는 별표 9와 같다.

사업의 종류	사업장의 상시근로자 수
1. 토사의 굴삭 2. 목재 및 나무재를 제조업(가구제작) 3. 원자력발전 및 원자력발전 제조업(의약품 제조·내제, 화장품 및 알약제 제조업의 원자성능 제조업은 제외한다) 4. 피복류, 방한복류 제조업 5. 1차 금속 제조업 6. 금속가공제품 제조업(기계 및 기구 제작) 7. 자동차 및 트랙터류 제조업 8. 기타 기계 및 장비 제조업(사출용 기계 및 장비 제조업은 제외한다) 9. 기타 금속산업 제조업(장부류 30% 제조업은 제외한다)	상시근로자가 50명 이상
10. 농업 11. 어업 12. 조류·조개류의 채취 및 가공업 13. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 14. 정보서비스업 15. 금속 및 보철업 16. 인쇄업(부동산 제작) 17. 전선, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업은 제외한다) 18. 사업지원 서비스업 19. 사출용기 제작업	상시근로자가 100명 이상
20. 건설업	공사금액 120억원 이상 (1. 건설산업기본법 시행령 3. 별표 1의 총업종사를 사용하는 업종의 건설업종업 1개호에 따른 조속조치업의 경우에는 150억원 이상)
21. 제1호부터 제20호까지의 사업을 제외한 사업	상시근로자가 100명 이상

산업안전보건위원회

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자와의 대표자와 사용자대표의 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 "산업안전보건위원회"라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구 설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대동령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제35조(산업안전보건위원회의 구성) ① 산업안전보건위원회의 근로자위원은 다음 각 호의 시정으로 구성한다.

1. 근로자대표
2. 명예산업안전감독관이 위촉되어 있는 사업장의 경우 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관
3. 근로자대표가 지명하는 9명(근로자인 제2호의 위원이 있는 경우에는 9명에서 그 위원의 수를 제외한 수를 말한다) 이내의 해당 사업장의 근로자

② 산업안전보건위원회의 사용자위원은 다음 각 호의 시정으로 구성한다. 다만, 상시근로자가 50명 이상 100명 미만인 사업장에서는 제5호에 해당하는 시정을 제외하고 구성할 수 있다.

1. 해당 사업의 대표지(같은 사업으로서 다른 지역에 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 말한다. 이하 같다)
2. 안전관리지(제16조제1항에 따라 안전관리지를 두어야 하는 사업장으로 인정하고, 안전관리지의 업무를 안전관리전문기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 안전관리전문기관의 해당 사업장 담당자를 말한다) 1명
3. 보건관리지(제20조제1항에 따라 보건관리지를 두어야 하는 사업장으로 인정하고, 보건관리지의 업무를 보건관리전문기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 보건관리전문기관의 해당 사업장 담당자를 말한다) 1명
4. 산업보건의(해당 사업장에 선임되어 있는 경우로 인정한다)
5. 해당 사업의 대표지가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 법 제69조제1항에 따른 건설공사도급업(이하 "건설공사도급업"이라 한다)에 법 제64조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 임의제를 구성한 경우에는 산업안전보건위원회의 위원은 다음 각 호의 시정을 포함하여 구성할 수 있다.

1. 근로자위원: 도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체 사업의 근로자대표, 명예산업안전감독관 및 근로자대표가 지명하는 해당 사업장의 근로자
 2. 사용자위원: 도급인 대표자, 관계수급인의 각 대표자 및 안전관리지
- 제36조(산업안전보건위원회의 위원명) 산업안전보건위원회의 위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동위원장으로 선출할 수 있다.

산업안전보건위원회

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자와위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 "산업안전보건위원회"라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체인약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제37조(산업안전보건위원회의 회의 등) ① 법 제24조제3항에 따라 산업안전보건위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하되, 정기회의는 분기마다 산업안전보건위원회의 위원장이 소집하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

② 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 근로자대표 명에 산업안전감독관, 해당 사업의 대표자, 안전관리자 또는 보건관리자는 회의에 출석할 수 있는 경우에는 해당 사업에 종사하는 사람 중에서 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다.

④ 산업안전보건위원회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어두어야 한다.

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석위원
3. 심의 내용 및 의결·결정 사항
4. 그 밖의 토의사항

시행령 제38조(의결되지 않은 사항 등의 처리) ① 산업안전보건위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의에 따라 산업안전보건위원회에 중재기구를 두어 해결하거나 제3차에 의한 중재를 받아야 한다.

1. 법 제24조제2항 각 호에 따른 사항에 대하여 산업안전보건위원회에서 의결하지 못한 경우
2. 산업안전보건위원회에서의 결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견이 일치하지 않는 경우

② 제1항에 따른 중재 결정이 있는 경우에는 산업안전보건위원회의 의결을 거친 것으로 보며, 사업주와 근로자는 그 결정에 따라야 한다.

제39조(회의 결과 등의 공지) 산업안전보건위원회의 위원장은 산업안전보건위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의 결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송이나 사내보통(社內報), 게시 또는 자체 정례조회, 그 밖의 적절한 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 한다.

산업안전보건위원회

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자와위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 "산업안전보건위원회"라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체인약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산업안전보건위원회에는 산업보건이나 보건관리전문기관은 사용자위원으로 참석해야 함.

산업안전보건위원회에는 심의·의결기구로서 매우 강력한 법적 권한이 있음.

안전보건관리책임자의 총괄 업무인 안전보건관리규정, 안전보건교육, 작업환경측정, 건강진단, 중대재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립에 대해서 심의하고 의결하는 권한이 있어, 사업장 보건관리에 전반에 개입이 가능함.

안전보건관리규정

제25조(안전보건관리규정의 작성) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항에 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
2. 안전보건교육에 관한 사항
3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항
4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항

② 제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 "안전보건관리규정"이라 한다)은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없다. 이 경우 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

③ 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 및 안전보건관리규정에 포함되어야 할 세부적인 내용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제26조(안전보건관리규정의 작성·변경·절차) 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거처야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

안전보건관리규정을 작성하지 않은 경우 150/300/500
작성·변경시 산업안전보건위원회의 심의의결을 거치지 않거나
근로자대표의 동의를 받지 않은 경우 50/250/500

시행규칙 제25조(안전보건관리규정의 작성) ① 법 제25조제3항에 따라 안전보건관리규정을 작성해야 할 사업의 종류 및 상시근로자 수는 별표 2와 같다.

② 제1항에 따른 사업의 사업주는 안전보건관리규정을 작성해야 할 사유가 발생한 날부터 30일 이내에 별표 3의 내용을 포함한 안전보건관리규정을 작성해야 한다. 이를 변경할 사유가 발생한 경우에도 또한 같다.

③ 사업주가 제2항에 따라 안전보건관리규정을 작성할 때에는 소방·가스·전기·교통 분야 등의 다른 법령에서 정하는 안전관리에 관한 규정과 통합하여 작성할 수 있다.

■ 산업안전보건법 시행규칙 (별표 2)

안전보건관리규정을 작성해야 할 사업의 종류 및 상시근로자 수(제25조제1항 관련)

사업의 종류	상시근로자 수
1. 농업	300명 이상
2. 어업	
3. 소프트웨어 개발 및 공급업	
4. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	
5. 정보서비스업	
6. 금융 및 보험업	
7. 임대업, 부동산 제외	
8. 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업은 제외한다)	
9. 사업지원 서비스업	
10. 사회복지 서비스업	
11. 제1호부터 제10호까지의 사업을 제외한 사업	100명 이상

안전보건관리규정

■ 산업안전보건법 시행규칙 (별표 3)

안전보건관리규정의 세부 내용(제25조제2항 관련)

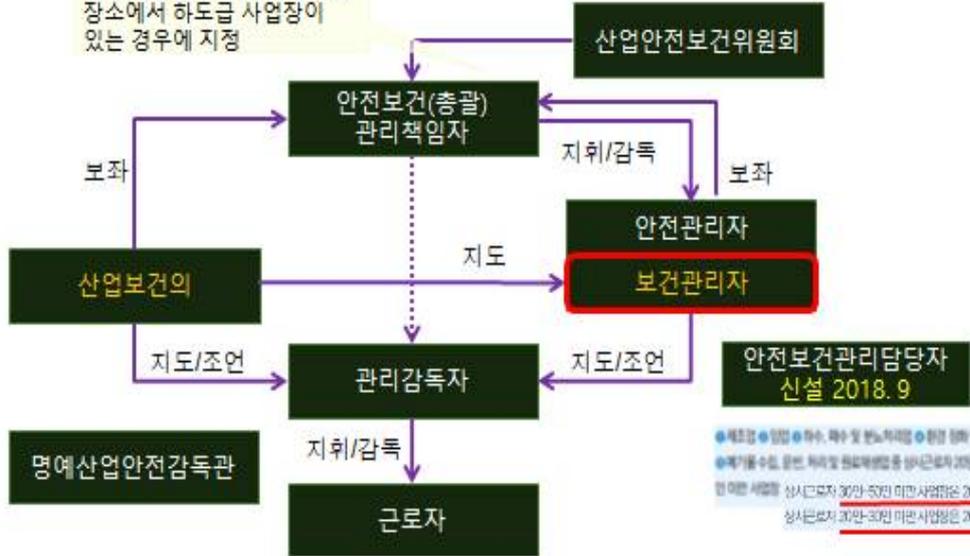
1. 총칙
 - 가. 안전보건관리규정 작성의 목적 및 적용 범위에 관한 사항
 - 나. 사업주 및 근로자의 책무, 역할 책임 및 의무 등에 관한 사항
 - 다. 하도급 사업장에 대한 안전·보건관리에 관한 사항
2. 안전·보건 관리조직과 그 직무
 - 가. 안전·보건 관리조직의 구성방법, 소속, 업무 분장 등에 관한 사항
 - 나. 안전보건관리책임자(안전보건총괄책임자), 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자, 과 직무 및 선임에 관한 사항
 - 다. 산업안전보건위원회의 설치·운영에 관한 사항
 - 라. 명예산업안전감독관의 직무 및 활동에 관한 사항
 - 마. 작업지휘자 배치 등에 관한 사항
3. 안전·보건교육
 - 가. 근로자 및 관리감독자의 안전·보건교육에 관한 사항
 - 나. 교육계획의 수립 및 기록 등에 관한 사항
4. 작업장 안전관리
 - 가. 안전·보건관리에 관한 계획의 수립 및 시행에 관한 사항
 - 나. 기계·기구 및 설비의 방호장치에 관한 사항
 - 다. 유해·위험기계 등에 대한 자율검사프로그램에 의한 검사 또는 안전검사에 관한 사항
 - 라. 근로자의 안전수칙 준수에 관한 사항
 - 마. 위험물질을 보관 및 운반 제한에 관한 사항
 - 바. 중대재해 및 중대산업사고 발생, 급박한 산업재해 발생의 위험이 있는 경우 작업 중지 등에 관한 사항
 - 사. 안전표지·안전수칙의 송출 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 안전관리에 관한 사항

5. 작업장 보건관리
 - 가. 근로자 건강진단, 작업환경측정의 실시 및 조치절차 등에 관한 사항
 - 나. 유해물질의 취급에 관한 사항
 - 다. 보호구의 지급 등에 관한 사항
 - 라. 질병자의 근로 금지 및 취업 제한 등에 관한 사항
 - 마. 보건표지·보건수칙의 송출 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 보건관리에 관한 사항
6. 사고 조사 및 대책 수립
 - 가. 산업재해 및 중대산업사고의 발생 시 처리 절차 및 긴급조치에 관한 사항
 - 나. 산업재해 및 중대산업사고의 발생원인에 대한 조사 및 분석, 대책 수립에 관한 사항
 - 다. 산업재해 및 중대산업사고 발생의 기록·관리 등에 관한 사항
7. 위험성평가에 관한 사항
 - 가. 위험성평가의 실시 시기 및 방법, 절차에 관한 사항
 - 나. 위험성 감소대책 수립 및 시행에 관한 사항
8. 보칙
 - 가. 무해해운통 장어, 안전·보건 관련 계간 및 포상·징계 등 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 판단하는 사항
 - 나. 안전·보건 관련 문서의 보존에 관한 사항
 - 다. 그 밖의 사항

사업장의 규모·업종 등에 적절하게 작성하며, 필요한 사항을 추가하거나 그 사업장에 관련되지 않는 사항은 제외할 수 있다.

사업장 내 안전보건관리체제

안전보건총괄책임자: 동일한 장소에서 하도급 사업장이 있는 경우에 지정



● 제15조 ● 임명 ● 하위, 특수 및 분노·차역 ● 원장 임명 및 책임
 ● 제15조제1항제9호에서 "고용노동부령으로 정하는 사항"이란 법
 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항과 안전보건규칙에서
 정하는 근로자의 위험 또는 건강장해의 방지에 관한 사항을 말한다.

위험성 평가

제4장 유해위험 방지 조치

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해위험요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령 제15조제1항장관이 정하여 고시한다.

- 안전보건관리책임자로 하여금 업무를 총괄하여 관리하도록 하지 않은 경우 300/400/500
- 선임된 안전/보건관리자로 하여금 보건관리자의 업무를 수행하도록 하지 않은 경우 300/400/500
- 선임된 안전보건관리담당자로 하여금 안전보건관리담당자의 업무를 수행하도록 하지 않은 경우 300/400/500

시행규칙 제93조(안전보건관리책임자의 업무) 법 제15조제1항제9호에서 "고용노동부령으로 정하는 사항"이란 법 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항과 안전보건규칙에서 정하는 근로자의 위험 또는 건강장해의 방지에 관한 사항을 말한다.

위험성평가 업무 관련 체제 (산업안전보건법)
제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 ... 으로 총괄하여 관리하는 시정에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.
 9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항

위험성평가 업무 관련 체제 (시행령)
제15조(관리감독자의 업무 등) ① 법 제16조제1항에서 "대통령령으로 정하는 업무"란 다음 각 호의 업무를 말한다.
 6. 법 제36조에 따라 실시되는 위험성평가에 관한 다음 각 호의 업무
 가. 유해·위험요인의 파악에 대한 참여
 나. 개선조치의 시행에 대한 참여
제18조(안전관리자의 업무 등) ① 안전관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.
 2. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보호 및 지도·조언
제22조(보건관리자의 업무 등) ① 보건관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.
 3. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보호 및 지도·조언
제25조(안전보건관리담당자의 업무) 안전보건관리담당자의 업무는 다음 각 호와 같다.
 2. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보호 및 지도·조언
제53조(안전보건총괄책임자의 직무 등) ① 안전보건총괄책임자의 직무는 다음 각 호와 같다.
 1. 법 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항
제101조(산업안전지도사 등의 직무) ① 법 제142조제1항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.
 1. 법 제36조에 따른 위험성평가의 지도
 ② 법 제142조제2항제6호에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.
 1. 법 제36조에 따른 위험성평가의 지도

위험성 평가

제4장 유해·위험 방지 조치

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

시행규칙 제37조(위험성평가 실시내용 및 결과의 기록·보존) ① 사업주가 법 제36조제3항에 따라 위험성평가의 결과와 조치사항을 기록·보존할 때에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 위험성평가 대상의 유해·위험요인
 2. 위험성 결정의 내용
 3. 위험성 결정에 따른 조치의 내용
 4. 그 밖에 위험성평가의 실시내용을 확인하기 위하여 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항
- ② 사업주는 제1항에 따른 자료를 3년간 보존해야 한다.

위험성 평가

제4장 유해·위험 방지 조치

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

사업장 위험성평가에 관한 지침

[시행 2017. 7. 1.] **고용노동부고시 제2017-36호**, 2017. 7. 1., 일부개정

제2장 사업장 위험성평가

제5조(위험성평가의 방법) ① 사업주는 다음과 같은 방법으로 위험성평가를 실시하여야 한다.

1. 안전보건관리책임자 등 해당 사업장에서 사업의 실시를 총괄 관리하는 사람에게 위험성평가의 실시를 총괄 관리하게 할 것
 2. 사업장의 안전관리자, 보건관리자 등이 위험성평가의 실시에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 지도·조언하게 할 것
 3. 관리감독자가 유해·위험요인을 파악하고 그 결과에 따라 개선조치를 시행하게 할 것
 4. 유해·위험요인을 파악하거나 감소대책을 수립하는 경우 특별한 사정이 없는 한 해당 작업에 종사하고 있는 근로자를 참여하게 할 것
 5. 기계·기구, 설비 등과 관련된 위험성평가에는 해당 기계·기구, 설비 등에 전문 지식을 갖춘 사람을 참여하게 할 것
 6. 안전·보건관리자의 선임의무가 없는 경우에는 제2호에 따른 임무를 수행할 사람을 지정하는 등 그 밖에 위험성평가를 위한 체계를 구축할 것
- ② 사업주는 제1항에서 정하고 있는 차에 대해 위험성평가를 실시하기 위한 필요한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 위험성평가에 대해 외부에서 교육을 받았거나, 관련학문을 전공하여 관련 지식이 풍부한 경우에는 필요한 부분만 교육을 실시하거나 교육을 생략할 수 있다.
- ③ 사업주가 위험성평가를 실시하는 경우에는 선임안전·보건 전문가 또는 전문기관의 컨설팅을 받을 수 있다.
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 제도를 이행한 경우에는 그 부분에 대하여 이 고시에 따른 위험성평가를 실시한 것으로 본다.
1. 위험성평가 방법을 적용한 안전·보건진단법 제49조)
 2. 공정안전보고서(법 제49조의2) 다면, 공정안전보고서의 내용 중 공정위험성 평가자가 최대 4년 범위 이내에서 정기적으로 작성된 경우에 한한다.
 3. 근로감독부담적임 유해요인조사(안전보건규칙 제652조부터 제662조까지)
 4. 그 밖에 법과 이 법에 따른 법령에서 정하는 위험성평가 관련 제도

위험성 평가

제4장 유해위험 방지 조치

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

사업장 위험성평가에 관한 지침

[시행 2017. 7. 1.] [고용노동부고시 제2017-36호, 2017. 7. 1. 일부개정]

제13조(위험성평가의 실시 시기) ① 위험성평가는 최초평가 및 수시평가, 정기평가로 구분하여 실시하여야 한다. 이 경우 최초평가 및 정기평가는 전체 작업을 대상으로 한다.

② 수시평가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 계획이 있는 경우에는 해당 계획의 실행을 착수하기 전에 실시하여야 한다. 다만, 제5호에 해당하는 경우에는 재해발생 작업을 대상으로 작업을 재개하기 전에 실시하여야 한다.

1. 사업장 건설물의 설치·이전·변경 또는 해체
2. 기계·기구, 설비, 원재료 등의 신규 도입 또는 변경
3. 건설물, 기계·기구, 설비 등의 정비 또는 보수(주기적·반복적 작업으로서 정기평가를 실시한 경우에는 제외)
4. 작업방법 또는 작업절차의 신규 도입 또는 변경

5. 중대산업사고 또는 산업재해(후업 이상의 요양을 요하는 경우에 한정한다) 발생
6. 그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우

③ 정기평가는 최초평가 후 매년 정기적으로 실시한다. 이 경우 다음의 사항을 고려하여야 한다.

1. 기계·기구, 설비 등의 기간 경과에 의한 성능 저하
2. 근로자의 교체 등에 수반하는 안전·보건과 관련되는 지식 또는 경험의 변화
3. 안전·보건과 관련되는 새로운 지식의 습득
4. 현재 수립되어 있는 위험성 감소대책의 유효성 등

위험성 평가

제4장 유해위험 방지 조치

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

사업장 위험성평가에 관한 지침

[시행 2017. 7. 1.] [고용노동부고시 제2017-36호, 2017. 7. 1. 일부개정]

제13조(위험성평가의 실시 시기) ① 위험성평가는 최초평가 및 수시평가, 정기평가로 구분하여 실시하여야 한다. 이 경우 최초평가 및 정기평가는 전체 작업을 대상으로 한다.

② 수시평가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 계획이 있는 경우에는 해당 계획의 실행을 착수하기 전에 실시하여야 한다. 다만, 제5호에 해당하는 경우에는 재해발생 작업을 대상으로 작업을 재개하기 전에 실시하여야 한다.

1. 사업장 건설물의 설치·이전·변경 또는 해체
2. 기계·기구, 설비, 원재료 등의 신규 도입 또는 변경
3. 건설물, 기계·기구, 설비 등의 정비 또는 보수(주기적·반복적 작업으로서 정기평가를 실시한 경우에는 제외)
4. 작업방법 또는 작업절차의 신규 도입 또는 변경

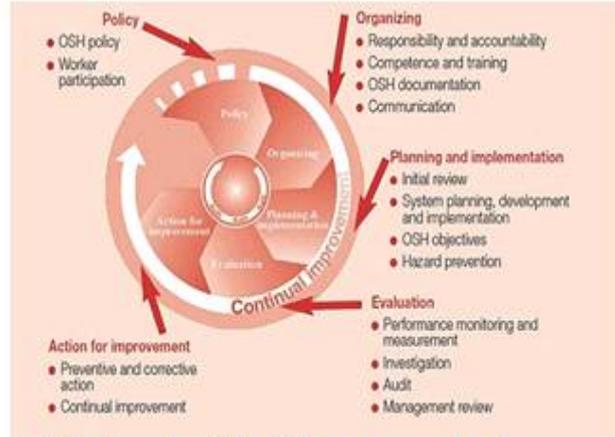
5. 중대산업사고 또는 산업재해(후업 이상의 요양을 요하는 경우에 한정한다) 발생
6. 그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우

③ 정기평가는 최초평가 후 매년 정기적으로 실시한다. 이 경우 다음의 사항을 고려하여야 한다.

1. 기계·기구, 설비 등의 기간 경과에 의한 성능 저하
2. 근로자의 교체 등에 수반하는 안전·보건과 관련되는 지식 또는 경험의 변화
3. 안전·보건과 관련되는 새로운 지식의 습득
4. 현재 수립되어 있는 위험성 감소대책의 유효성 등

안전보건관리체제, 안전보건관리규정, 위험성 평가

- 아무리 법을 세부적이고 기술적으로 구성한다고 해도 사업장의 개별화된 위험을 모두 규제하고 관리하기는 어려움
- 규제를 통해서 달성할 수 없기 어려운 개별 사업장의 위험을 관리하는 가장 기본적인 요소
- 사업장 자체적인 안전보건관리체제를 구축하고 이를 통해 각자의 사업장에 존재하는 모든 위험에 대해 파악하고 수용한 위험 수준으로 관리하도록 하는 위험성 평가를 수행하는 것
- 그러나 이러한 기본적인 구조조차도 일종의 규제에 파악하고 행정적인 요식으로 처리하는 현실을 극복해야 함
- 사업장 안전보건관리의 형식적 책임은 사업주에게 있으나, 사업주가 내용적 책임을 지기는 어려움
- 직환의는 사업장 안전보건 관리의 실질을 채우는 역할을 해야 함
- 안전보건관리체제의 온전히 구성하여 각 부분을 교육하고 지도하고 동기부여하고
- 그로 하여금 사업장의 위험을 온전하게 평가하고 그에 기반한 관리 대책을 수립하도록 만드는 역할을 수행해야



Main elements of the OSH management system
Guidelines on occupational safety and health management systems ILO OSH 2001

근골격계 유해요인조사

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 도우를 제공받는 자인 제78조에 따른 일감의 수거·배달 등을 조개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자도 제78조에 따른 일감의 수거·배달 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 적절한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조치"라 한다)를 하여야 한다.

1. 용재로 가스 증기 분진·흄(dust), 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기 중 축적되어 생긴 미세입자를 말한다) 미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다) 산소결핍·병용체 등에 의한 건강진해
 2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이성기압 등에 의한 건강진해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강진해
 4. 계속감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 형광공작(螢光工作) 등의 직업에 의한 건강진해
 5. 단순반복직업 또는 연해에 과도한 부담을 주는 직업에 의한 건강진해
 6. 한가 채광 조동 보온 빙송·성결 등의 직정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강진해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제39조제1항 : 위반 5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
시행 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

산업안전보건기준에 관한 규칙 제12장 근골격계부담직업으로 인한 건강진해의 예방

제1절 총칙

제656조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 12. 26.>

1. "근골격계부담직업"이란 법 제39조제1항제5호에 따른 직업으로서 직업량·직업속도·직업장도 및 직업량 구조 등에 따라 고용노동부령이 정하여 고시하는 직업을 말한다.
2. "근골격계질환"이란 반복적인 동작, 부적절한 직업지세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인에 의하여 발생하는 건강진해로서 목, 어깨, 허리, 팔·다리의 신경·근육 및 그 주변 신체조직 등에 나타나는 질환을 말한다.
3. "근골격계질환 예방관리 프로그램"이란 유해요인 조사, 직업환경 개선, 의학적 관리, 교육·훈련, 평가에 관한 사항 등이 포함된 근골격계질환을 예방관리하기 위한 종합적인 계획을 말한다.

제2절 유해요인 조사 및 개선 등

제657조(유해요인 조사) ① 사업주는 근로자가 근골격계부담직업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.

1. 장비·직업환경·직업량·직업속도 등 직업량 상황
 2. 직업시간·직업지세·직업방법 등 직업조건
 3. 직업과 관련된 근골격계질환 징후와 증상 유무 등
- ② 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에 제1항에도 불구하고 지체 없이 유해요인 조사를 하여야 한다. 다만, 제1호의 경우는 근골격계부담직업이 아닌 직업에서 발생한 경우를 포함한다. <개정 2017. 3. 3.>
1. 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 근로자가 근골격계질환으로 "산업재해보상보험법 시행령" 별표 3 제2호가목·마목 및 제12호리목에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우
 2. 근골격계부담직업에 해당하는 새로운 직업·장비를 도입한 경우
 3. 근골격계부담직업에 해당하는 업무의 양과 직업공역 중 직업지세를 변경한 경우
- ③ 사업주는 유해요인 조사에 근로자 대표 또는 해당 직업 근로자를 참여 하여야 한다.

제658조(유해요인 조사 방법 등) 사업주는 유해요인 조사를 하는 경우에 근로자의 면담, 증상 설문조사, 인간공학학 측면을 고려한 조사 등 적절한 방법으로 하여야 한다. 이 경우 제657조제2항제1호에 해당하는 경우에는 고용노동부령이 정하여 고시하는 방법에 따라야 한다.

근골격계 유해요인조사

제53조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자의 제78조에 따른 일감의 수가 해당 등을 공개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제65조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 일감의 수가 해당 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제65조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 적절한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

제59조(보건조사) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조사"라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료 가스·증기·분진(dust, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체중기 등)에 노출되어 생긴 미세입자를 말한다) 미스트(mist) 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다) 산소결핍·병영체 등에 의한 건강진해
 2. 방사선 유해광선 고온·저온·초음파·소음·진동·이성기압 등에 의한 건강진해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강진해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 직업에 의한 건강진해
 5. 단순반복직업 또는 신체에 과도한 부담을 주는 직업에 의한 건강진해
 6. 원기·체력 조영·보온·방습·형질 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강진해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제12장 근골격계부담직업으로 인한 건강진해의 예방

- 제1절 총칙**
- 제656조(정의)** 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 12. 26.>
1. "근골격계부담직업"이란 **법 제59조제1항제5호에 따른 직업으로서 직업량·직업속도·직업경도 및 직업장 구조 등에 따라 고용노동부령과 이 법에 고시하는 직업을 말한다.**
 2. "근골격계질환"이란 반복적인 동작, 부적절한 직업지세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인에 의하여 발생하는 건강진해로서 목, 어깨, 허리, 팔·다리의 신경·근육 및 그 주변 신체조직 등에 나타나는 질환을 말한다.
 3. "근골격계 질환 예방관리 프로그램"이란 유해요인 조사, 작업환경 개선, 의학적 관리, 교육·훈련, 평가에 관한 사항 등이 포함된 근골격계질환을 예방관리하기 위한 종합적인 계획을 말한다.

제2절 유해요인 조사 및 개선 등

제657조(유해요인 조사) ① 사업주는 근로자가 근골격계부담직업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내와 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.

1. 설비·작업공간·작업량·직업속도 등 직업량 상황
2. 작업시간·직업지세·직업방법 등 직업조건
3. 직업과 관련된 근골격계질환 징후와 증상 유무 등

② 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에 제1항에도 불구하고 지체 없이 유해요인 조사를 하여야 한다. 다만, 제1호의 경우는 근골격계부담직업이 아닌 직업에나 발생한 경우를 포함한다. <개정 2017. 7. 2.>

1. 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 근로자가 근골격계질환으로 **사업재해보상보험법 시행령 제5조제2항기아·이유 및 제12조리유에 따라 영구성 질병으로 인정받은 경우**
 2. 근골격계부담직업에 해당하는 새로운 직업·설비를 도입한 경우
 3. 근골격계부담직업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 직업환경을 변경한 경우
- ③ 사업주는 유해요인 조사에 근로자 대표 또는 해당 직업 근로자를 참여시켜야 한다.

제658조(유해요인 조사 방법 등) 사업주는 유해요인 조사를 하는 경우에 근로자와의 면담, 증상 설문조사, 인간공학적 측면을 고려한 조사 등 적절한 방법으로 하여야 한다. 이 경우 **제657조제2항제1호에 해당하는 경우에는 고용노동부령과 이 법에 고시하는 방법을 따라야 한다.**

산업안전보건법 법령 체계도

상위법령

- ▶ **산업안전보건법** (시행 2019. 10. 19.) (법률 제19982호, 2019. 4. 17. 일부개정) [전문](#) [문서](#) [판례](#)
- ▶ **산업안전보건법 시행령** (시행 2019. 7. 2.) (고령령 제23951호, 2019. 7. 2. 일부개정)
 - ▶ **산업안전보건법 시행규칙** (시행 2019. 12. 25.) (고용노동부령 제270호, 2019. 12. 25. 일부개정)
 - ▶ **형질규칙**
 - ▶ **산업안전보건기준에 관한 규칙** (시행 2019. 12. 25.) (고용노동부령 제270호, 2019. 12. 25. 일부개정)
 - ▶ **형질규칙**
 - ▶ **산업안전보건법 시행규칙** (시행 2020. 1. 1.) (고용노동부령 제274호, 2019. 12. 25. 일부개정)
 - ▶ **형질규칙**

- ▶ **노동 고가인 직업에 관한 기준** (시행 2019. 6. 29.) (고시 제2019-42호, 2019. 6. 27. 일부개정)
- ▶ **노동 고가인 산업안전보건교육대상자** (시행 2019. 6. 14.) (고시 제2019-129호, 2019. 6. 14. 일부개정)
- ▶ **노동 고가인 직업에 대한 평가 및 위험요인조사 방법에 관한 고시** (시행 2019. 6. 21.) (고시 제2019-112호, 2019. 6. 20. 일부개정)

근골격계 유해요인 조사

근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시
[시행 2018. 2. 9.] [고용노동부고시 제2018-13호, 2018. 2. 9. 일부개정]

제1조(목적) 이 고시는 「산업안전보건법」 제24조제1항제5호 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제656조제1호 및 제658조 단서의 규정에 따른 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "단기간 작업"이란 2개월 이내에 종료되는 1회성 작업을 말한다.
2. "간헐적인 작업"이란 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 작업을 말한다.
3. "하루"란 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 1일 소정근로시간과 1일 연장근로시간 동안 근로자가 수행하는 총 작업시간을 말한다.
4. "4시간 이상" 또는 "2시간 이상"은 제3호에 따른 "하루" 중 근로자가 제3조 각 호에 해당하는 근골격계부담작업을 실제로 수행한 시간을 합산한 시간을 말한다.
- ② 이 고시에서 규정하지 않은 사항은 「산업안전보건법」(이하 "법"이라 한다) 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(이하 "안전보건규칙"이라 한다)에서 정하는 바에 따른다.

제3조(근골격계부담작업) 법 제24조제1항제5호 및 안전보건규칙 제656조제1호에 따른 근골격계부담작업이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다. 다만, 단기간작업 또는 간헐적인 작업은 제외한다.

1. 하루에 4시간 이상 집중적으로 자료입력 등을 위해 키보드 또는 마우스를 조작하는 작업
2. 하루에 총 2시간 이상 목, 어깨, 팔꿈치, 손목 또는 손을 사용하여 같은 동작을 반복하는 작업
3. 하루에 총 2시간 이상 머리 위에 손이 있거나, 팔꿈치가 어깨위에 있거나, 팔꿈치를 등등으로부터 들거나, 팔꿈치를 등등뒤쪽에 위치하도록 하는 상태에서 이루어지는 작업

4. 지지되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 또는 상태에서 이루어지는 작업
5. 하루에 총 2시간 이상 쪼그리고 앉거나 무릎을 굽힌 자세에서 이루어지는 작업
6. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 1kg 이상의 물건을 한손의 손가락으로 집어 들거나, 2kg 이상에 상응하는 힘을 가하여 한손의 손가락으로 물건을 쥐는 작업
7. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 4.5kg 이상의 물건을 한 손으로 들거나 동일한 힘으로 쥐는 작업
8. 하루에 10회 이상 25kg 이상의 물체를 드는 작업
9. 하루에 25회 이상 10kg 이상의 물체를 무릎 아래에서 들거나, 어깨 위에서 들거나, 팔을 벌은 상태에서 드는 작업
10. 하루에 총 2시간 이상, 분당 2회 이상 4.5kg 이상의 물체를 드는 작업
11. 하루에 총 2시간 이상 시간당 10회 이상 손 또는 무릎을 사용하여 반복적으로 충격을 가하는 작업

제4조(유해요인조사 방법) 사업주는 안전보건규칙 제658조 단서에 따라 유해요인 조사를 실시할 때에는 별지 제1호서식의 유해요인조사표 및 별지 제2호서식의 근골격계질환 증상조사표를 활용하여야 한다. 이 경우 별지 제1호서식의 다음에 따른 작업조건 조사의 경우에는 조사 대상 작업을 보다 정밀하게 조사할 수 있는 작업분석평가도구를 활용할 수 있다.

제5조(제검토기한) 고용노동부장관은 「행정·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2018년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

근골격계 유해요인조사

제659조(작업환경 개선) 사업주는 유해요인 조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우에 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

제660조(통지 및 사후조치) ① 근로자는 근골격계부담작업으로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다.
② 사업주는 근골격계부담작업으로 인하여 제1항에 따른 징후가 나타난 근로자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 제659조에 따른 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

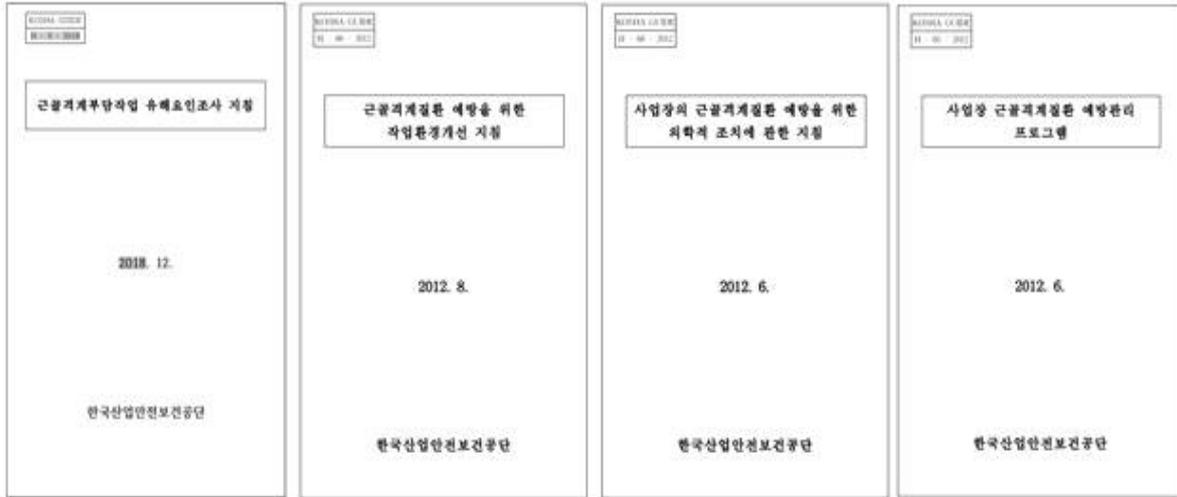
제661조(유해성 등의 후지) ① 사업주는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 다음 각 호의 사항을 근로자에게 알려야 한다.

1. 근골격계부담작업의 유해요인
 2. 근골격계질환의 징후와 증상
 3. 근골격계질환 발생 시의 대처요령
 4. 올바른 작업자세와 작업도구, 작업시설의 올바른 사용방법
 5. 그 밖에 근골격계질환 예방에 필요한 사항
- ② 사업주는 제657조제1항과 제2항에 따른 유해요인 조사 및 그 결과, 제658조에 따른 조사방법 등을 해당 근로자에게 알려야 한다.
③ 사업주는 근로자대표의 요구가 있으면 설명회를 개최하여 제657조제2항제1호에 따른 유해요인 조사 결과를 해당 근로자와 같은 방법으로 작업하는 근로자에게 알려야 한다. <신설 2017. 12. 28.>

제662조(근골격계질환 예방관리 프로그램 시행) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다. <개정 2017. 3. 3.>

1. 근골격계질환으로 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 3 제2호가목·마목 및 제12호라목에 따라 업무상 질병으로 인정받은 근로자가 연간 10명 이상 발생한 사업장 또는 5명 이상 발생한 사업장으로서 발생 비율이 그 사업장 근로자 수의 10퍼센트 이상인 경우
2. 근골격계질환 예방과 관련하여 노사 간 이견(異見)이 지속되는 사업장으로서 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행할 것을 명령한 경우
- ② 사업주는 근골격계질환 예방관리 프로그램을 작성·시행할 경우에 노사협의를 거쳐야 한다.
- ③ 사업주는 근골격계질환 예방관리 프로그램 작성·시행할 경우에 인간공학·산업의학·산업위생·산업간호 등 분야별 전문가로부터 필요한 지도·조언을 받을 수 있다.

근골격계 유해요인 조사



근골격계 유해요인 조사

- 고용노동부의 근골격계부담작업 11개에 대한 고시는 고시 기준이 제출된 2003년 당시부터 포괄성의 부족, 업종과 작업의 특성 반영 부족, 성별과 연령의 차이에 대한 고려 없음 등으로 인해 현장 노동자와 전문가들의 비판
- 근골격계부담작업 11개를 기준으로 이에 해당하는지 여부에 대한 판단을 전제로 근골격계 질환 유해요인조사가 진행
- 근골격계 질환 예방을 위한 유해요인조사의 취지가 무색해지고, 실제 아픈 사람이 있는 공장이더라도 불구하고 조사에서 빠거나 저평가 되기도
- 내용보다는 형식에 치우침(하기만 하면...)
- 주로 '작업자세' 평가 중심의 인간공학 평가
- 주관적인 노동강도(인력 배치, 인력 구성, 작업의 질적인 특성, 작업 속도, 업무의 집중도 등)의 의미의 간과
- 객관적이라는 인간공학 평가 도구를 사용한 평가와 실제 작업자들이 느끼는 근골격계질환 위험도 평가 사이의 괴리
- 증상 설문, 인간공학평가, 개선대책, 의학적 관리가 유기적으로 결합하지 못함

- 유해요인조사는 현장에서 가장 흔한 질환인 근골격계 질환을 예방하기 위해 사업주가 반드시 해야 할 의무이자, 노동자가 누려야 할 권리
- 이전에 시행된 유해요인조사 결과 제한된 개선사항의 이행 수준을 검토하는 것에서 출발
- 형식적으로 참여하거나 조사의 대상에 머무는 게 아니라, 노동자가 필요로 하는 조사가 되어야 의미가 있음. 현장조사에 대한 교육과 노동자들의 참여를 보장해야
- 증상 설문지를 나눠 주고 각자 해서 내도록 하기 보다는, 먼저 근골격계 질환에 대한 교육으로 이 질환에 대해 이해를 하도록
- 교육을 통해 근골격계질환 유해요인조사를 왜 하는지, 증상 설문지의 각 항목이 어떤 의미인지 등을 충분히 파악하고 설문 잘 작성하도록
- 이런 과정이 있어야 노동자들이 유해요인 조사과정에 적극 결합하고 개선 과제에 대해서도 의견을 내게 되고, 그래야 컨설팅 기관이나 담당자의 문제를 넘어 전체 노동자들의 관심과 참여 아래 조사사업을 진행해야

건강진단

제129조(일반건강진단) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 "일반건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

② 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관 또는 「건강검진기본법」 제3조제2호에 따른 건강검진기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 일반건강진단을 실시하여야 한다.

③ 일반건강진단의 주기·항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제130조(특수건강진단 등) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 "특수건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 "특수건강진단대상업무"라 한다)에 종사하는 근로자

2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전함을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 환경의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치·배정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 건강진단(이하 "배치전건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대해서는 배치전건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

③ 사업주는 특수건강진단대상업무에 따른 유해인자로 인한 것이라고 의심되는 건강장애 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자 중 보건관리자 등이 사업주에게 건강진단 실시를 건의하는 등 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대하여 건강진단(이하 "수시건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다.

④ 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관에서 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단의 시기·주기·항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제131조(임시건강진단 명령 등) ① 고용노동부장관은 같은 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 사업주에게 특정 근로자에 대한 건강진단(이하 "임시건강진단"이라 한다)의 실시나 작업전함, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

② 임시건강진단의 항목, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

※시행규칙에 들어있던 배치전건강진단, 임시건강진단, 수시건강진단 등의 규정이 산안법 조항으로 올라옴.

건강진단

제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.

② 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 된다.

③ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용하지는 아니 된다.

④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전함, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 적절한 조치를 하여야 하는 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주는 그 조치 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제133조(건강진단에 관한 근로자의 의무) 근로자는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따라 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관이 아닌 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출하는 경우에는 사업주가 실시하는 건강진단을 받은 것으로 본다.

제134조(건강진단기관 등의 결과보고 의무) ① 건강진단기관은 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시한 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 근로자 및 사업주에게 통보하고 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

② 제129조제1항 단서에 따라 건강진단을 실시한 기관은 사업주가 근로자의 건강보호를 위하여 그 결과를 요청하는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

건강진단

제135조(특수건강진단기관) ① 「의료법」 제3조에 따른 의료기관이 특수건강진단, 배치전건강진단 또는 수시건강진단을 수행하려는 경우에는 고용노동부장관으로부터 건강진단을 할 수 있는 기관(이하 "특수건강진단기관"이라 한다)으로 지정받아야 한다.

- ② 특수건강진단기관으로 지정받으려는 자는 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 특수건강진단기관의 진단·분석 결과에 대한 정확성과 정밀도를 확보하기 위하여 특수건강진단기관의 진단·분석능력을 확인하고, 특수건강진단기관을 지도하거나 교육할 수 있다. 이 경우 진단·분석능력의 확인, 특수건강진단기관에 대한 지도 및 교육의 방법, 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ④ 고용노동부장관은 특수건강진단기관을 평가하고 그 결과(제3항에 따른 진단·분석능력의 확인 결과를 포함한다)를 공개할 수 있다. 이 경우 평가 기준·방법 및 결과의 공개, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ⑤ 특수건강진단기관의 지정 신청 절차, 업무 수행에 관한 사항, 업무를 수행할 수 있는 지역, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ⑥ 특수건강진단기관에 관하여는 제21조제4항 및 제5항을 준용한다. 이 경우 "안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관"은 "특수건강진단기관"으로 본다.

제136조(유해인자별 특수건강진단 전문연구기관의 지정) ① 고용노동부장관은 작업장의 유해인자에 관한 전문연구를 촉진하기 위하여 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관을 지정하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관의 지정 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

제137조(건강관리카드) ① 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 건강장해가 발생할 우려가 있는 업무에 종사하였거나 종사하고 있는 사람 중 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖춘 사람의 직업병 초기발견 및 지속적인 건강관리를 위하여 건강관리카드를 발급하여야 한다.

- ② 건강관리카드를 발급받은 사람이 「산업재해보상보험법」 제41조에 따라 요양급여를 신청하는 경우에는 건강관리카드를 제출함으로써 해당 재해에 관한 의학적 소견을 적은 서류의 제출을 대신할 수 있다.
- ③ 건강관리카드를 발급받은 사람은 그 건강관리카드를 타인에게 양도하거나 대여해서는 아니 된다.
- ④ 건강관리카드를 발급받은 사람 중 제1항에 따라 건강관리카드를 발급받은 업무에 종사하지 아니하는 사람은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 특수건강진단에 준하는 건강진단을 받을 수 있다.
- ⑤ 건강관리카드의 서식, 발급 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

건강진단



건강진단 관련 법규 위반에 대한 조치

건강진단을 실시하지 않는 경우	5천만원 이하의 과태료 및 행정조치	건강진단 대상 근로자 1명당 1차 위반 5만원, 2차 위반 20만원, 3차 위반 50만원의 과태료 부과
근로자대표의 임의요구 불이행 시	500만원이하의 과태료 및 행정조치	1차-2차-3차 위반 시 각각 500만원의 과태료 부과
임시건강진단 실시명령 불이행 시	범죄인지보고후 수사 착수 및 행정조치	3년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금 및 형정조치 병합
근로자가 건강진단 거부한 경우	300만원이하의 과태료 및 행정조치	5만원/10만원/15만원 과태료
건강진단 결과보고 불이행 및 허위 보고 시	300만원이하의 과태료 및 행정조치	보고하지 않은 경우 30만원/100만원/200만원 과태료, 거짓보고한 경우 각각 300만원의 과태료
건강진단 결과에 따른 조치 불이행 시	범죄인지보고후 수사 착수 및 행정조치	1000만원 이하의 벌금
설명회 개최 요구 불이행 시	500만원이하의 과태료 및 행정조치	1차 위반 50만원, 2차 위반 250만원, 3차 위반 500만원의 과태료
건강진단 결과를 본인 동의없이 공개한 경우	500만원이하의 과태료 및 행정조치	중시 500만원 이하의 과태료 부과 및 행정조치 병합
건강보호 유지목적외 사용한 경우	300만원이하의 과태료 및 행정조치	중시 300만원 이하의 과태료 부과 및 행정조치 병합

174 , (13)

건강진단

- 목적이 달성 가능한가?
 - 시기와 항목을 정해놓고 시행하는 검사를 통해 위험군을 선별할 수 있는가?
 - 현재 특검을 통해 선별되는 문제들은 어떤 방식으로 질병예방에 도움을 주는가?
 - 진폐, 소음성 난청
 - D1이 1명 나오는 사업장과 C1이 10명 있는 사업장, 어디가 더 문제인가?
 - 예방과 조기치료를 위한 기준인가, 선별배제를 위한 기준인가?
- 검진이후의 적절한 관리가 가능한가?
 - 검진기관이나 의사가 실제로 일하는 일터의 상황을 모른다.
 - 일하는 사람의 과거 혹은 평소의 건강수준을 모른다.
 - 제도적으로 건강검진과 보건관리위탁(대행)인력이 구분되어 있다.
 - 현재의 정기적이고 일괄적인 검진의 방식으로는 급성 질환도 만성질환도 발견해내기 힘들다.
 - 일상적 직업건강관리가 훨씬 더 중요하다.

건강진단 제대로 하기

유해인자 노출 노동자 확인

- 사업장에서 발생하는 유해인자의 확인과 노출되는 노동자의 확인
- 신규공장의 도입, 새로운 물질의 사용, 부서간 노동자의 이동 등으로 새로운 유해인자의 노출과 이에 영향을 받는 노동자의 변동 사항을 매년 확인
- 전년도 작업환경 측정 자료의 확인, 시육에게 유해인자의 노출 노동자에 대한 공식적인 확인을 요구
- 사업장에서 발생하는 유해인자가 특수건강검진 대상에 해당되는지 확인
- 특수건강검진 대상 유해물질에 해당되지 않는 물질에 대한 건강영향조사는 임시건강진단 또는 역학조사를 활용

유해인자별 주기 및 시기 확인

- 특수건강검진 주기를 100% 단속시켜야 하는 경우
 - 작업환경측정 결과 노출기준 이상의 작업환경의 유해인자에 노출되는 모든 노동자에 대해
 - 특수건강진단이나 수시건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 결과 직업병 유소견자가 발견된 작업장에서 당해 유해인자에 노출되는 모든 노동자에 대해
 - 특수건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 결과 당해 유해인자에 대하여 특수건강진단 실시주기를 단속하여야 한다는 의사의 권고를 받은 노동자에 대해

특수건강검진 진행(1차 및 2차)

- 특수건강검진 의사의 자세한 병력 및 증상 조사와 진찰을 위해 충분한 검진시간을 제공
- 시간 당 10~15명(약 100명 내외)이 검진을 받을 수 있도록 공간인원을 제한
- 대부분과 특수건강검진에서 의사의 자세한 진찰이 임상과서보다 중요
- 1차 건강검진과 2차 건강검진으로 구분, 1차 건강검진에서 질병의 확인이 곤란한 경우에는 2차 건강검진 실시
- 유해물질의 건강영향을 판단하기 위한 가장 중요한 자료인 생물학적 노출 자료 분석은 사업장에서 자가 채취 중요하므로 반드시 서류제출사항을 자제하도록 해야

특수건강진단기관 선정

- 선택할 수 있는 기관인지?
 - 노동부에서 특검기관 명기를 시행 - 정기검사로 활용가능하거나 선택하여야는 있음
- 사전조사를 제대로 하는지?
- 작업환경측정 전문의는 어떤 사람인지?
- 검사 결과가 신속하게 전달되는지?
- 결과 해석과 판정에 있어서 공정성이 있는지?
- 서류관리(설명회) 및 상담을 책임지고 수행하는지?

특수건강진단기관 선정

- 특수건강검진 기관과 계약 시 반드시 들어가는 할 요구 사항
 - 특수건강검진 전 보건기관은 작업장에 대한 사전조사를 시행하고, 공장 및 노출 물질 정보를 유지하고, 특수건강검진에 참여한다.
 - 특수건강검진 기관은 검진 전 검진 계획서를 반드시 제출해야 한다. 검진 계획서에는 특수건강검진 대상 유해물질과 노출환경 및 직업적 노출 양상, 검사 항목을 포함한 검진방법을 기술해야 한다.
 - 특수건강검진 기관은 검진 종료 후의 검진 결과에 대한 보고서 또는 설명회를 열어야 한다. 검진 결과에 대한 보고서는 국가 검진결과 비교 분석, 부서별 건강검진 결과 비교분석, 생물학적 노출자료 분석 방법 사에는 부서별 분과로 비교가 포함되어야 한다.

특수건강검진 보고회 개최

- 검진 결과 설명회에서는 최소한 다음과 같은 내용을 담도록 검진기관에 요구하라
 - 국가 검진 결과와의 비교 분석
 - 부서별 검진 결과의 비교
 - 생물학적 모니터링 값을 분석

작업환경측정

제125조(작업환경측정) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

③ 사업주(제2항에 따른 도급인을 포함한다. 이하 이 조 및 제127조에서 같다)는 제1항에 따른 작업환경측정을 제126조에 따라 지정받은 기관(이하 "작업환경측정기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.

④ 사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.

⑤ 사업주는 작업환경측정 결과를 기록하여 보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만 제3항에 따라 사업주로부터 작업환경측정을 위탁받은 작업환경측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 작업환경측정 결과를 보고한 것으로 본다.

⑥ 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 근로자(관계수급인 및 관계수급인 근로자를 포함한다. 이하 이 항, 제127조 및 제175조제5항제15호에서 같다)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설설비의 설치개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.

⑦ 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회 등을 개최하여야 한다. 이 경우 제3항에 따라 작업환경측정을 위탁하여 실시한 경우에는 작업환경측정기관에 작업환경측정 결과에 대하여 설명하도록 할 수 있다.

⑧ 제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

작업환경측정

제126조(작업환경측정기관) ① 작업환경측정기관이 되려는 자는 대통령령으로 정하는 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관의 지정을 받아야 한다.

② 고용노동부장관은 작업환경측정기관의 측정 결과에 대한 정확성과 정밀도를 확보하기 위하여 작업환경측정기관의 측정 결과 항목을 확인하고, 작업환경측정기관을 지도하거나 교육할 수 있다. 이 경우 측정 능력의 확인, 작업환경측정기관에 대한 교육의 방법 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

③ 고용노동부장관은 작업환경측정의 수준을 향상시키기 위하여 필요한 경우 작업환경측정기관을 평가하고 그 결과(제2항에 따른 측정 능력의 확인 결과를 포함한다)를 공개할 수 있다. 이 경우 평가기준 방법 및 결과의 공개, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 작업환경측정기관의 유형, 업무 범위 및 지정 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑤ 작업환경측정기관에 관하여는 제21조제4항 및 제5항을 준용한다. 이 경우 "안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관"은 "작업환경측정기관"으로 본다.

제127조(작업환경측정 신뢰성 평가) ① 고용노동부장관은 제125조제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정 결과에 대하여 그 신뢰성을 평가할 수 있다.

② 사업주와 근로자는 고용노동부장관이 제1항에 따른 신뢰성을 평가할 때에는 적극적으로 협조하여야 한다.

③ 제1항에 따른 신뢰성 평가의 방법·대상 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제128조(작업환경전문연구기관의 지정) ① 고용노동부장관은 작업장의 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 작업환경관리방법 등에 관한 전문연구를 촉진하기 위하여 유해인자별·업종별 작업환경전문연구기관을 지정하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 유해인자별·업종별 작업환경전문연구기관의 지정기준, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

사업주의 의무, 노동자의 협조, 노동부의 책임



직무스트레스 관리

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수가·배달 등을 증가하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수가·배달 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 법령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장애를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전할 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제669조(직무스트레스에 의한 건강장애 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 고대작업, 치량운전(專業)으로 하는 경우에만 해당한다) 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장애 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 보철 및 심장질환 예방위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

직무스트레스 관리

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수가·배달 등을 증가하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수가·배달 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 법령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장애를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전할 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

시행규칙 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장애 예방조치) 사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장애를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장애 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위하여 필요한 조치

시행령 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장애 발생 등에 대한 조치) 법 제41조제2항에서 "업무의 일시적 중단 또는 전할 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치"란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전할
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제1항에 따른 폭언등으로 인한 건강장애 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

법 제41조제2항을 위반하여 필요한 조치를 하지 않은 경우 300/600/1,000

업무상질병판정위원회

산업재해보상보험법

제38조(업무상질병판정위원회) ④ 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)를 둔다.

② 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병과 판정위원회의 심의 절차는 **고용노동부령**으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 판정위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 **고용노동부령**으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

시행규칙 제6조(업무상질병판정위원회의 구성) ④ 법 제38조제1항에 따른 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함하여 180명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 판정위원회의 위원장은 상임으로 하고, 위원장을 제외한 위원은 비상임으로 한다. <개정 2010. 3. 29., 2012. 4. 25., 2015. 3. 24., 2018. 12. 13.>

② 판정위원회의 위원장 및 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 공단 이사장이 위촉하거나 임명한다. <개정 2012. 4. 25.>

1. 변호사 또는 공인노무사
2. "고등교육법" 제2조에 따른 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
3. 의사, 치과의사 또는 한의사
4. 산업재해보상보험 관련 업무에 5년 이상 종사한 사람
5. "국가기술직법"에 따른 산업위생관리 또는 건강공학분야 기사 이상의 자격을 취득하고 관련 업무에 5년 이상 종사한 사람

③ 판정위원회의 위원 중 3분의 2에 해당하는 위원은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 근로자 단체와 사용자 단체가 각각 추천하는 사람 중에서 위촉한다. 이 경우 근로자 단체와 사용자 단체가 추천하는 위원은 같은 수로 한다. <개정 2012. 4. 25.>

④ 제3항에도 불구하고 근로자 단체나 사용자 단체가 각각 추천하는 사람이 위촉하려는 전체 위원 수의 3분의 1보다 적은 경우에는 제3항 후단을 적용하지 않고 근로자 단체와 사용자 단체가 추천하는 위원 수를 전체 위원 수의 3분의 2 미만으로 할 수 있다. <개정 2012. 4. 25.>

⑤ 판정위원회의 위원장과 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

업무상질병판정위원회

산업재해보상보험법

제38조(업무상질병판정위원회) ④ 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)를 둔다.

② 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병과 판정위원회의 심의 절차는 **고용노동부령**으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 판정위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 **고용노동부령**으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

시행규칙 7조(판정위원회의 심의에서 제외되는 질병) 법 제38조제2항에 따른 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 질병으로 한다. <개정 2010. 11. 24., 2015. 3. 24.>

1. 장애
2. 여행화단소 중독증
3. 유해·위험요인에 일시적으로 노출 노출되어 나타나는 급성 중독 증상 또는 소란 등의 질병
4. 그 밖에 업무와 그 질병 사이에 상당인과관계가 있는지를 명백히 알 수 없는 경우로서 공단에 광하는 질병

제35조(판정위원회의 의 심의가 필요한 질병)

의 심의가 필요한 질병으로 인정할지에 대한 심의

② 판정위원회의 제1항 심의하여 그 결과를 심내에 심의를 마칠 수 있다

제36조(판정위원회의 운영)

회의의 원활한 운영을 위하여

② 판정위원회의 회의에는 그 위원은

③ 제62조제2항제3호에

④ 판정위원회의 위원은

따라 위촉장이 지정하는

⑤ 판정위원회의 위원은

⑥ 공단은 판정위원회의 심의

⑦ 그 밖에 판정위원회의 운영에

제35조(판정위원회의 심의가 필요한 질병) ④ 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)를 둔다.

② 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병과 판정위원회의 심의 절차는 고용노동부령으로 정한다.

③ 판정위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제36조(판정위원회의 운영) ② 판정위원회의 회의에는 그 위원은

제37조(업무상질병판정위원회의 구성) ④ 법 제38조제1항에 따른 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함하여 180명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 판정위원회의 위원장은 상임으로 하고, 위원장을 제외한 위원은 비상임으로 한다.

② 판정위원회의 위원장 및 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 공단 이사장이 위촉하거나 임명한다.

③ 판정위원회의 위원 중 3분의 2에 해당하는 위원은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 근로자 단체와 사용자 단체가 각각 추천하는 사람 중에서 위촉한다. 이 경우 근로자 단체와 사용자 단체가 추천하는 위원은 같은 수로 한다.

④ 제3항에도 불구하고 근로자 단체나 사용자 단체가 각각 추천하는 사람이 위촉하려는 전체 위원 수의 3분의 1보다 적은 경우에는 제3항 후단을 적용하지 않고 근로자 단체와 사용자 단체가 추천하는 위원 수를 전체 위원 수의 3분의 2 미만으로 할 수 있다.

⑤ 판정위원회의 위원장과 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

산업재해보상보험법 법령 체계도

상해위법

- ▶ **법령** 산업재해보상보험법 [시행 2019. 7. 16.] [법률 제16293호, 2019. 7. 15. 일부개정] [\(문서\)](#) [\(문헌요\)](#) [\(이전\)](#)
- ▶ **시행령** 산업재해보상보험법 시행령 [시행 2020. 1. 7.] [대통령령 제30394호, 2020. 1. 7. 일부개정]
 - ▶ **시행규칙** 산업재해보상보험법 시행규칙 [시행 2019. 10. 15.] [고령노동부령 제263호, 2019. 10. 15. 일부개정]
 - ▶ **별정규칙**
 - ▶ **별제** 산업재해보상보험법 유상급여 산정기준 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2019-06호, 2019. 12. 27. 일부개정]
 - ▶ **별제** 산업재해보상보험법에 따른 간병급여 지급기준 [시행 2017. 7. 28.] [고시 제2017-39호, 2017. 7. 28. 일부개정]
 - ▶ **별제** 직업재활급여에 관한규칙 [시행 2019. 2. 1.] [고시 제2019-10호, 2019. 1. 25. 전부개정]
 - ▶ **별제** 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2019-101호, 2019. 12. 26. 일부개정]
 - ▶ **별정규칙**
 - ▶ **별제** 퇴직금 산정 또는 임금 산정 및 근로계약 체결의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2017-117호, 2017. 12. 29. 일부개정]
 - ▶ **별제** 산업재해보상보험법에 따른 간병급여 지급기준 [시행 2017. 7. 28.] [고시 제2017-40호, 2017. 7. 28. 일부개정]
 - ▶ **별제** 주로 자신의 사업자로부터 업무를 위탁받아 행사하는 또는 대리근로자를 하는 사람의 기준(특허서비스사 및 대리근로자의 전속성 기준) [시행 2017. 3. 31.] [고시 제2017-21호, 2017. 3. 31. 일부개정]
 - ▶ **별제** 통상근로계약 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2017-82호, 2017. 12. 25. 일부개정]
 - ▶ **별제** 한국토목산업분류 [시행 2017. 7. 1.] [고시 제2017-13호, 2017. 7. 13. 전부개정]
 - ▶ **별제** 한국토목직업분류 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2017-191호, 2017. 7. 3. 전부개정]
 - ▶ **별정규칙**
 - ▶ **별제** 가용급여 수급자가 종사하는 사업 [시행 2019. 12. 31.] [고시 제2019-109호, 2019. 12. 31. 일부개정]
 - ▶ **별제** 직업재활급여에 관한규칙 [시행 2019. 2. 1.] [고시 제2019-10호, 2019. 1. 25. 전부개정]
 - ▶ **별제** 간담수당 [시행 2010. 11. 21.] [고시 제2010-23호, 2010. 11. 23. 개정]
 - ▶ **별제** 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금 [시행 2019. 1. 1.] [고시 제2019-101호, 2019. 12. 26. 일부개정]
 - ▶ **별제** 한일합성법에 대한 산업재해보상보험 적용분지 [시행 2019. 9. 11.] [고시 제2019-69호, 2019. 9. 11. 일부개정]

업무상질병판정위원회운영규정



업무상질병판정위원회운영규정

- 개정 2008. 7. 1. 규정 제445호
- 개정 2009. 7. 24. 규정 제490호
- 개정 2011. 6. 22. 규정 제655호
- 개정 2011. 12. 19. 규정 제688호
- 개정 2012. 6. 25. 규정 제717호
- 개정 2015. 12. 29. 규정 제914호
- 개정 2016. 6. 30. 규정 제948호
- 개정 2017. 4. 7. 규정 제1008호
- 개정 2017. 10. 17. 규정 제1038호
- 개정 2019. 8. 13. 규정 제1314호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「산업재해보상보험법」, 같은 법 시행규칙에서 업무상질병 판정위원회의 운영에 관한 위임된 사항과 업무상 질병의 판정 업무를 신속 정확하게 처리하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2015. 1. 2. 29.>

제2조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "위원회"이란 「산업재해보상보험법」에서 "법"이라 한다. 제38호. 같은 법 시행규칙에서 "규칙"이라 한다. 제5호에 따라 설치·구성된 업무상질병판정 위원회(이하 "위원회"라 한다)의 위원장을 말한다. 이 경우 규칙 제2조제 1항 단서에 따라 위원장이 지명하는 사람을 포함한다. <개정 2015. 12. 29.>
2. "위원"이란 위원회위원의 위원위원장을 포함한다. 이하 같다를 말한다.
3. "운영지원부" "운영지원부장", "운영지원부 직원"이란 각각 위원회위원의 운영지원부, 운영지원부장 및 운영지원부에서 근무하는 직원을 말한다.

한국노동안전보건연구원

Home | [한국노동연구원](#) | [최근활동](#) | [자료실](#) | [알권리](#) | [Guestbook](#)

수고하셨습니다.

[안리] 산업기술보호와 알권리 - 개정된 산업기술보호법의 의미와 문제점

일시 | 2020년 1월 14일 (화) 오후 2시
장소 | 국회의원회관 제 6 간담회실

후원 신청

일터구독신청

한국노동연구원