



한국노동안전보건연구소





함께 쓴 사람들

김재광 노무사 박애란 변호사 손익찬 변호사 이성민 노무사 이진아 노무사
임혜인 노무사 정미경 노무사 조승규 노무사 조은혜 노무사

| 기획 |

한국노동안전보건연구소

kilsh.tistory.com

| 제작 |

2021. 6.

| 편집 |

박기형

I · 법의 개관 | 4

- 1. 법의 취지 및 목적 | 5
- 2. 법의 구성 | 8
- 3. 다른 법과의 관계 | 14
- 4. 산업안전보건법의 적용대상 | 17
- 5. 산업안전보건법의 연혁 | 25

II · 안전보건상 노동자의 권리 | 33

- 1. 알권리 | 34
- 2. 참여할 권리 | 39
- 3. 거부할 권리 | 44

III · 안전보건관리체제 | 48

- 1. 의의 | 49
- 2. 대상 | 51
- 3. 안전보건관리체제 | 53
- 4. 도급시 안전보건관리체제 | 93
- 5. 안전·보건관리전문기관 | 97

IV · 안전과 보건을 위한 조치 | 101

- 1. 안전보건관리규정 | 102
- 2. 안전보건표지 | 109
- 3. 안전상의 조치와 보건상의 조치 | 117
- 4. 작업환경측정 | 132
- 5. 건강진단 | 149
- 6. 위험성 평가 | 161
- 7. 유해요인조사 | 166
- 8. 유해·위험방지계획서 | 172
- 9. 공정안전보고서 | 181
- 10. 신규화학물질의 유해성·위험성 조사 | 192
- 11. 역학조사 | 200
- 12. 안전인증 및 자율안전확인 | 202
- 13. 유해위험기계 방호조치 등 | 212
- 14. 산업안전보건관리비 | 220
- 15. 물질안전보건자료 | 228
- 16. 유해한 작업의 도급금지 | 234
- 17. 도급인의 안전조치 및 보건조치 | 243
- 18. 안전보건진단 | 254
- 19. 건설업 등의 산업재해예방 | 258
- 20. 산업안전보건교육 | 263
- 21. 작업중지 | 288
- 22. 정부의 감독 | 295
- 23. 안전·보건조치 위반과 형사처벌 | 305

V · Q&A | 315

노동자 권리로 이해하는
산업안전보건법
해설서

Ⅰ 법의 개관

1. 법의 취지 및 목적 | 5
2. 법의 구성 | 8
3. 다른 법과의 관계 | 14
4. 산업안전보건법의 적용대상 | 17
5. 산업안전보건법의 연혁 | 25

I 법의 개관

1

법의 취지 및 목적

일방은 노동력을 제공하고, 일방은 이를 사용하고 대가로 통화를 지급하는 관계, 임금노동관계는 자본주의 생산의 기초이다. 노동자는 임금을 기초로 생활 유지 및 향상을 목적으로, 사업주는 노동자의 노동력 활용을 통한 이윤 확보를 목적으로 서로의 경제적 관계를 맺는다. 이 과정에서 당사자 간의 이해와 요구는 어떤 부분에서는 교집합을 이루면서도 상당 부분 불가피하게 엇갈리게 된다. 일반적으로 노동력을 사용하는, 상대적으로 우월한 지위를 가진 사업주의 이해가 상당 부분 반영되고, 임금노동관계 및 생산환경은 이에 따라 조성된다. 더 많은 이윤과 생산성 효율을 중심으로 관계 및 환경은 노동자의 인권과 존엄을 위협하며 정신과 육체의 소진을 요구한다. 정신과 육체의 소진은 작은 사고와 질병부터 급기야 죽음을 야기한다. 이러한 상황은 18세기 '산업혁명' 시기부터 21세기 현재까지, 그 양상과 정도의 차이가 있을 뿐, 변함없이 작동하고 있다. 이 작동원리는 노동력을 제공하는 일방의 비참한 삶을 야기한 것뿐만 아니라, 지속가능한 경제체제를 담보할 수 없어 극단적으로는 사회전체를 위협하는 위험으로 작용하게 된다. 때문에 국가와 사회는 끝 간 데 없이 치달을 수도 있는 위험을 제어하고 순화할 사회 및 법제도를 구현해야 한다. 그중 하나가 업무상 재해를 예방하는 법, 산업안전보건법이다.

위와 같은 제정 취지에 따라 이 법은 제1조에서 "산업안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다."라고 규정하며 그 목적을 명확히 하고 있다.

2020년 전부개정 시 목적에 있어 그 대상이 '근로자'에서 '노무를 제공하는 사람'으로 개정되었다. 법문

에 구체적으로 ‘노무를 제공하는 사람’에 대한 정의가 없는 것에 한계는 있지만, 법의 보호 대상을 폭넓게 확대하고자 하는 의도가 아닐 수 없다. 애초 고용노동부의 개정안은 ‘일하는 사람’으로 제출되었는데 (이후 국회논의 과정에서 위와 같은 범문으로 확정되었다) 이는 급격히 변화하는 노사관계에서 법의 보호의 대상이 기존의 노동관계법인 근로기준법상의 ‘근로자’로 한정하기에는 한계가 있음을 확인하였기 때문이다. 갈수록 복잡하고 난해한 노사관계가 형성되고 있어, 법률상 누가 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법상 ‘근로자’인지 또는 ‘사용자’인지 구분하는 데 어려움이 커지고 있다. 이를 현행법의 기준으로 구분하고 따지는 데 있어 많은 사회적 비용과 시간이 드는 것이다. 물론 이러한 구분이 현실적 필요가 있다는 것을 부인하기는 어렵다. 그러나 작업장의 안전과 보건의 문제에서는 이를 따지기 이전에, ‘누가 노동을 하고 있으며, 누가 어떤 위험에 처해지는가’를 기준으로, 그들을 보호하는 게 우선이 되어야 한다. 한편, 기존 법률 정의에 의한 근로자와 사업주의 경계가 모호한 노동행태가 양산되는 현재의 흐름을 보자면, 이를 선제적으로 포괄·보호해야 하는 시대적 흐름도 무시할 수 없다. ‘노무를 제공하는 사람’이라는 법적 용어의 도입은 이러한 취지를 반영한 것이다.

이 법은 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 하고 있다. 여기서 주목할 것은 상태를 유지하는 것뿐 아니라, 증진을 목적으로 하고 있음이다. 따라서 이 법의 주요 수범자인 사업주는 상태의 유지뿐 아니라, 안전보건의 증진을 자기 사명으로 삼아야 하고, 법의 집행을 감독하고 독려하는 정부는 유지뿐 아니라 증진을 위한 관리감독의 행정 체계를 구현해야 한다. 또한, 입법부는 이 법이 유지뿐 아니라 증진에 미치지 못한다면, 목적에 맞는 입법을 구상해야 할 것이다. 마지막으로 ‘노무를 제공하는 사람’들은 각 책임 주체가 위와 같은 노력과 행위를 하고 있는지를 각별히 관찰하고 스스로도 법의 목적에 부응하는 노동현장을 만들기 위해서 일익을 담당해야 한다.

이 법은 목적을 달성하기 위해서는 “산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게” 하는 것을 전제로 하고 있다. 불명확하고 부족한 안전 및 보건 기준은 기준 준수를 불가능하게 만든다. 불명확하고 부당한 책임소재는 법의 집행을 방해한다. 따라서 이 법의 유효성을 향상하기 위해서는 명확한 기준의 확립과 명확한 책임소재는 중요한 전제다.

이 법은 안전 및 보건의 유지·증진의 실천 경로를 “산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함”에 두고 있다. 재해를 예방하는 것은 국가의 존재 이유이며, 사업주는 임금 지급의무와 함께 재해를 예방하여 노동자의 정신과 신체를 보호하는 근로계약상 안전배려의무를 지게 된다. 노동자가 제공해야 하는 것

1. 법의 개관

7

은 필요 노동력 이상의 정신과 신체의 훼손이 아니기 때문이다. 따라서 이 법은 우선 재해를 예방하고 동시에 쾌적한 작업환경을 조성하는 것을 실천의 방도로 제시하고 있다. 여기서 '쾌적하다'라는 것은 아무 문제가 없다는 것이 아니라, '몸과 마음에 알맞아 기분이 상쾌하다'는 것이다. 이는 안전 및 보건의 유지 뿐 아니라 증진이라는 목적과 맞닿아 있는 실천경로라는 말이다.

위와 같은 법의 취지와 목적을 달성하기 최우선의 전제는 자본주의 임금노동관계의 부작용을 명확히 인식하고 이를 치유하고 극복하려는 국가(입법, 사법, 행정부)의 태도이다. 유효한 법 내용과 관리감독은 이것이 전제될 때 가능하다. 사업주의 성실한 법 이행과 선의는 그 다음이다. 마지막 퍼즐은 노동력을 제공하는 자(근로자, 노동자, 일하는 사람, 노무를 제공하는 사람 등 어떻게 표현하고 규정되어 있든지와 무관하게)의 의사와 참여이다. 노동력을 제공하는 자가 보호의 대상임과 동시에 작업장의 안전, 보건 유지 증진의 주체임이 법제도적으로 확립, 보장될 때야 비로소 이 법의 취지와 목적이 온전히 달성될 것이다.

2

법의 구성

산업안전보건법은 법, 시행령, 시행규칙으로 구성되어 있다. 시행규칙은 '산업안전보건법 시행규칙', '산업안전보건기준에 관한 규칙', '유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙' 등으로 구성되어 있다. 법은 국회입법을 통해, 시행령은 국무회의를 통한 대통령령에 의해, 시행규칙은 고용노동부 장관에 의해 만들어진다.

이 법은 '제1장 총칙, 제2장 안전보건관리체제 등, 제3장 안전보건교육, 제4장 유해위험방지조치, 제5장 도급 시 산업재해 예방, 제6장 유해·위험 기계 등에 대한 조치, 제7장 유해·위험물질에 대한 조치, 제8장 근로자의 건강관리, 제9장 산업안전지도사 및 산업보건지도사, 제10장 근로감독관 등, 제11장 보칙, 제12장 벌칙'으로 구성되어 있다.

이 법 구성을 살펴보면, 사업주의 조치 및 의무, 정부의 책무, 근로자의 의무로 구성되어 있음을 알 수 있다. 주로 구성되어 있는 사업주의 의무는 공통적으로 적용되는 기본적인 조치와 의무와 사업의 특성을 반영한 의무로 구분하여 파악할 수 있다.

1) 사업주의 기본 조치 및 의무

제1장 총칙은 법의 목적과 정의, 적용범위, 정부의 책무 사업주 그리고 근로자의 의무를 규정하고 있으며, 산업재해예방에 관한 기본계획 수립 및 이에 필요한 사항 등을 규정하고 있다. 이 법은 사업주를 이 법의 주요 수급자임을 규정하고 있으며, 이 법이 규정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자 역시 의무 있는 사업주로 규정하고 있다.

이 법이 정하는 사업주는 요건에 따라 제2장에서 정하는 안전보건관리체제를 구성하고 안전보건관리규정을 작성해야 한다. 안전보건관리체제는 사업장 내의 안전보건의 유지 향상을 위한 관리체계로서 책임과 의무를 명확히 하여 관리의 안정성과 책임성을 높이고자 한다. 사업주 또는 사업장의 최고책임자는 안

전보건관리책임자의 역할을 수행한다. 만일 도급사업자인 경우는 안전보건총괄책임자의 역할을 수행한다. 현업부서의 관리자는 관리감독자의 역할을 하게 된다. 안전관리자, 보건관리자 그리고 안전보건관리담당자는 관리책임자와 관리감독자에게 전문적 조언과 조력을 하게 된다. 건설사업의 경우 발주자는 안전보건조정자를 선임하여 시공업자 간의 업무를 조정한다. 명예산업안전감독관은 법에 따른 범위 내에서 자율적 감독의 역할을 수행한다. 안전보건관리규정은 사업장의 안전보건에 예방에 필요한 사항에 관한 문서이다.

사업주는 제3장에서 정한 교육을 시행하여야 한다. 이 법은 근로자 및 안전보건관리체제의 각 주체에 대한 의무교육시간 및 내용, 교육자의 자격 및 기관 등을 정하고 있다. 사업주는 제4장에서 정한 바와 같이 법령 요지 등의 게시하고, 안전보건표지를 설치·부착하며, 안전보건 사항에 대한 근로자대표의 통지 요청에 성실히 응하며, 위험성 평가를 실시하여 기본적인 안전보건정보 전달 및 공유를 이행해야 한다.

사업주는 제4장에서 정한 안전조치와 보건조치를 이행하여 사고와 질병을 예방하여야 한다. 이 법이 열거하여 정하는 안전과 보건조치는 핵심적인 사업주의 예방조치로 반드시 이행되어야 함을 유의하여야 한다. 사업주는 제4장에서 정하는 유해위험방지계획서, 공정안전보고서, 안전보건진단, 안전보건개선계획 등의 작성 및 시행을 통해 안전한 작업환경을 조성하여야 하고, 중대재해 발생 시 법이 정한 조치를 취해야 한다. 사업주는 제4장에서 규정하는 바에 따라 산업재해를 보고하고 이를 은폐하여서는 아니 된다.

사업주는 제7장 유해·위험물질에 대한 조치 중 석면에 대한 조사, 해체, 제거 등을 실시하여야 한다. 사업주는 근로자의 보건관리를 위하여 제8장에서 정한 대상과 시기에 맞추어 작업환경측정과 근로자 건강검진을 시행하여야 한다. 또한, 사업주는 제8장에서 정한 질병자의 근로 금지·제한 및 유해·위험작업에 대한 근로시간 제한을 준수하여야 한다.

근로자나 사업주는 제4장에 따라 급박한 위험이 있을 경우, 작업을 중지하고 대피하거나 대피시켜야 하며, 고용노동부 장관은 중대재해 발생 시 작업을 중지시킬 수 있다.

2) 유해, 위험 기계·기구 사용 사업주의 의무

유해하거나 위험한 기계·기구를 사용하는 사업주는 기본 조치와 의무와 더불어 제6장이 정하는 유해,

위험기구에 대한 안전인증, 안전검사, 방호조치를 이행하여야 한다. 한편, 타워크레인을 설치하거나 해체를 하려는 자는 정한 바에 따라 등록하고, 사업주는 등록된 자에 한하여 설치 및 해체작업을 수행하도록 하여야 한다.

3) 유해, 위험 물질 사용 사업주의 의무

근로자에게 건강장해를 일으키는 화학물질 및 물리적 인자를 사용하는 사업주는 기본 조치와 의무와 더불어 제7장이 정하는 유해인자 허용기준을 준수하고, 신규화학물질의 유해성·위험성 조사하며, 고용노동부 장관의 명에 따라 중대한 건강장해 우려가 있는 화학물질의 유해성·위험성을 조사하고, 물질안전보건자료의 작성, 제출, 필요 시 제공하여야 한다. 또한, 물질안전보건자료를 근로자에게 교육하고 사내에 게시하며, 용기 등에 경고표시를 하여야 한다. 나아가 사용자는 이 법이 정한 물질에 대해서는 제조 시 허가를 받거나 제조가 금지되기도 한다.

4) 도급 사업주의 의무

도급을 주는 사업주의 경우 수급사업주와 수급사업주 근로자의 관계 속에서 기본적인 조치의무를 지고, 더불어 제5장에 따라 다음과 같은 안전보건조치 의무를 가진다.

사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 이 법이 정한 작업을 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다. 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 이 법이 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부 장관의 승인을 받아야 한다. 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급 할 수 없다.

만일 사업주가 사내에서 도급을 주는 경우 도급인이 안전보건총괄책임자가 되어 사업장 전체의 안전보건사항을 총괄하여 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 이를 위하여 이 법이 정하는 작업 시작 전에 도급인은 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 하고, 도급인은 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 수급인이 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다. 도급인은 관

계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급 받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

도급인은 수급인과 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성 및 운영하며 작업장을 순회점검하고, 관계수급인이 근로자에게 하는 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원하고, 이를 실시하는지 확인해야 하며, 이 법이 정한 위험한 작업의 경우 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련 등을 진행하여야 한다. 한편, 도급인은 위생시설 등 이 법이 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소를 수급인에게 제공하거나 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조하여야 하고, 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.

5) 건설 공사의 사업주의 의무

건설공사의 사업주는 일반적인 사업주의무 그리고 도급사업주의 의무와 더불어 제5장에 따라 건설공사의 사업주로서 다음과 같은 의무를 가진다.

건설공사의 건설공사발주자는 산업재해 예방을 위하여 이 법에 따라 건설공사의 계획, 설계 및 시공 단계에서 필요한 조치를 해야 한다. 2개 이상의 건설공사를 도급한 건설공사발주자는 그 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 행해지는 경우에 작업의 혼재로 인하여 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 건설공사 현장에 안전보건조정자를 두어야 한다.

건설공사발주자 또는 건설공사도급인(건설공사발주자로부터 해당 건설공사를 최초로 도급받은 수급인 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자를 말한다)은 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축해서는 아니 된다. 건설공사발주자(또는 도급인)는 건설공사 기간의 연장, 설계변경의 요청, 산업안전보건관리비 계상, 건설공사의 산업재해 예방 지도에 있어 이 법을 준수해야 한다. 건설공사발주자(또는 도급인)는 공사비를 줄이기 위하여 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유 없이 정해진 공법을 변경해서는 아니 된다.

이 법이 정하는 규모의 건설공사의 건설공사도급인은 해당 건설공사 현장에 근로자위원과 사용자위원

이 같은 수로 구성되는 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 "노사협의체"라 한다)를 이 법이 정하는 바에 따라 구성·운영할 수 있다.

건설공사도급인은 자신의 사업장에서 타워크레인 등 대통령령으로 정하는 기계·기구 또는 설비 등이 설치되어 있거나 작동하고 있는 경우 또는 이를 설치·해체·조립하는 등의 작업이 이루어지고 있는 경우에는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

6) 기타 사업의 사업주의 의무

고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하는 사업의 사업주는 이를 수행하는 근로자에 대하여 제4장에 따라 필요한 조치를 취해야 한다.

계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 이 법이 정한 요건을 모두 충족하는 사람("특수형태근로종사자")의 노무를 제공받는 자는 제5장에 따라 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 제5장에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

‘가맹사업거래의 공정화에 관한 법률’ 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 이 법이 정하는 가맹본부는 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 제5장에 따른 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위한 조치를 하여야 한다.

7) 정부의 책무

정부는 제1장 제4조에 따라 산업 안전 및 보건 정책의 수립 및 집행, 산업재해 예방 지원 및 지도, 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원, 사업주의 자율적인

산업 안전 및 보건 경영체제 확립을 위한 지원, 산업 안전 및 보건에 관한 의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 등 안전문화 확산 추진, 산업 안전 및 보건에 관한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영, 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리, 산업 안전 및 보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독, 그 밖에 노무를 제공하는 사람의 안전 및 건강의 보호·증진 등의 책임을 진다. 정부는 위 사항을 효율적으로 수행하기 위하여 한국산업안전보건공단법에 따른 한국산업안전보건공단 그 밖의 관련 단체 및 연구기관에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

한편, 제10장은 정부의 관리감독에 있어 근로감독관의 권한, 한국산업안전보건공단 소속 직원의 검사 및 지도를 규정하고 있고, 감독기관에 대한 신고 및 신고자 보호 등을 규정하고 있다.

8) 근로자의 의무

근로자는 사업주의 안전 및 보건 조치를 준수해야 한다.

9) 3개의 시행규칙

이 법은 일반적인 법과 달리 ‘시행규칙’, ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’, ‘유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙’ 3개의 시행규칙으로 구성되어 있다. 이 중에서 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’은 이 법 제5조, 제16조, 제37조부터 제40조까지, 제63조부터 제66조까지, 제76조부터 제78조까지, 제80조, 제81조, 제83조, 제84조, 제89조, 제93조, 제117조부터 제119조까지 및 제123조 등에서 위임한 산업안전보건기준에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 이 규칙은 각종 기준에 대한 구체적인 사항으로 특히 실무에서는 실제적으로 파악하고 주지해야할 중요한 부분이다.

다른 하나인 ‘유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙’은 이 법 제140조에 따라 유해하거나 위험한 작업에 대한 취업 제한에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

3

다른 법과의 관계

1) 산업재해보상보험법

산업재해보상보험법은 재해가 발생하였을 때, 피해자의 피해를 보상하는 법률이다. 사고와 질환으로 인한 치료 및 재활, 그로 인한 휴업기간의 임금 손실, 재해로 인한 장애, 사망에 따른 유족보상 등등이 보험급여를 구성하고 있다. 산업재해보상보험법에 따른 보험은 공적보험이며, 특별한 예외가 아닌 한, 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되는 당연가입보험이다.

산업안전보건법은 재해에 대한 예방에 중점을 두고 있는 예방법으로서, 산업재해보상보험법은 재해 후 보상에 중점을 두는 구제법으로서 일터의 안전과 보건의 영역에서 두 법은 상호 밀접한 관계를 가진다. 재해가 발생하였을 경우 사업주는 재해사실을 관계기관에 보고할 의무가 있고, 그 원인과 예방대책을 강구하여야 하는데, 이는 산업안전보건법과 직접적으로 연관되어 있다. 한편, 안전사고예방조치, 사용물질, 작업자의 건강상태, 보호구 및 방호시설, 사전교육 등 작업환경은 산업재해인정의 주요한 근거 및 이후 작업장 개선의 근거가 되는데 이는 산업안전보건법이 정하는 기준과 밀접한 관련을 가지고 있다. 다만 산업재해 인정에 있어 산업안전보건법이 정한 기준이 절대적으로 작용하는 것이 아니다. 산업재해보상보험은 독립적인 업무상 재해인정 기준을 정하고 있다.

2) 화학물질관리법

화학물질관리법은 화학물질로 인한 국민건강 및 환경상의 위해(危害)를 예방하고 화학물질을 적절하게 관리하는 한편, 화학물질로 인하여 발생하는 사고에 신속히 대응함으로써 화학물질로부터 모든 국민의 생명과 재산 또는 환경을 보호하는 것을 목적으로 한다.

화학물질관리법이 화학물질 위험으로부터의 보호 대상이 전체 국민이라면, 산업안전보건법은 화학물

질 위험으로부터 그 보호 대상은 사업장에 국한된다는 차이점을 가지고 있다. 그러나 화학물질관리법은 누구든지 화학물질을 취급하거나 취급시설을 설치운영하려는 자에 대하여 적용되는 것이므로 사업주 역시 이법의 수규자로서의 위치를 가진다. 다만, 사업장의 화학물질 관리에 대해서는 산업안전보건법이 우선 적용된다.

3) 근로기준법

근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다. 안전보건의 경우, 근로조건을 필수 조건으로서 이를 규정하고 있었다. 그러나 안전보건예방에 대한 필요성이 확대되면서, 안전과 보건 부분이 1981년 산업안전보건법으로서 독립적으로 제정되었다.

근로기준법은 제76조(안전과 보건) “근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.”라고 하여 안전과 보건의 최저조건을 규정하고, 이를 산업안전보건법에 위임하는 형식을 취하고 있다. 이에 따르면 산업안전보건법의 규정은 근로자의 안전과 건강 그리고 생명을 보호하기 위한 강행적인 최저 근로조건이다.

4) 형법

형법은 법 위반에 대한 공적 처벌의 구체적 근거가 되는 법이다. 산업안전보건법을 위반하는 경우 법에 따라 벌금 또는 징역 등에 처해질 수 있다. 동시에 형법에 의한 범죄가 구성되는 경우 그에 따른 처벌도 가능하다.

일반적인 산업재해의 경우, 산업안전보건법과 형법은 경합 관계를 이루게 되고, 이때 산업안전보건법이 특별법의 지위를 가지게 된다. 한편, 업무상 과실에 의한 경우라면 형법의 업무상 과실치사(상)죄가 적용될 수 있다.

5) 기업활동규제완화특별법

●
I. 법의 개관

16

기업활동규제완화특별법은 기업활동에 관한 행정규제의 완화 및 특례에 관한 사항을 규정하여 원활한 기업활동을 도모하고 국민경제의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 이 법은 산업안전보건법에 있어 특별법으로서 작용하여 우선 적용된다.

4

산업안전보건법의 적용대상

1) 사업주

산업안전보건법은 일정한 의무규정을 지키라고 강제하는 법이다. 그러면 ‘누가’ 산안법을 지켜야 하는지에 관하여 제2조 제4호에서는 "사업주"가 지켜야 한다고 정한다. 사업주란 “근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다”라고 정하므로 논리필연적으로 “근로자”의 개념정의와 맞닿을 수밖에 없다.

참고로 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)에 따른 “근로자파견”(파견법 제2조 제1호 참조) 관계인 경우, 사용사업주를 산안법상 사업주로 본다(파견법 제35조 제1항). 다만, 산안법 제35조 제2항에서는 예외적인 경우에 파견사업주와 사용사업주를 모두 산안법상 사업주로 보는데, 그 조항은 산안법 제5조(포괄적 책무조항), 제132조제2항 단서(건강진단에 관한 사업주의 의무), 제132조제4항(건강진단 결과에 따른 작업장소 변경 등 조치의무 조항), 제157조 제3항(감독기관 신고에 따른 불이익조치 금지조항)이다. 그 외 건강진단결과에 따라서 산안법상 사업주가 달라질 수 있다(파견법 제35조 제3항에서 제6항까지).

2) 적용 대상 사업

산안법은 모든 사업에 적용한다(제3조 본문). 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다(제3조 단서). 이에 산안법 시행령 제2조와 별표1에서는 산안법의 적용제외대상에 관하여 구체적으로 정하고 있다.

주의할 것은 아래 “대상 사업 또는 사업장”에 해당한다고 하여 산안법이 전면적으로 적용되지 않는 것이 아니고, “적용 제외 법 규정”에 한해서만 적용이 제외되고 나머지는 산안법이 적용된다.

■ 산업안전보건법 시행령 [별표 1]

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조제1항 관련)	
대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
<p>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업</p> <p>가. 「광산안전법」 적용 사업(광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조공정은 제외한다)</p> <p>나. 「원자력안전법」 적용 사업(발전업 중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정한다)</p> <p>다. 「항공안전법」 적용 사업(항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외한다)</p> <p>라. 「선박안전법」 적용 사업(선박 및 보트 건조업은 제외한다)</p>	<p>제15조부터 제17조까지, 제20조제1호, 제21조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다), 제24조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다), 제24장제2절, 제29조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제30조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제31조, 제38조, 제51조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제52조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제53조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제54조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제55조, 제58조부터 제60조까지, 제62조, 제63조, 제64조(제1항제6호는 제외한다), 제65조, 제66조, 제72조, 제75조, 제88조, 제103조부터 제107조까지 및 제160조(제21조제4항 및 제88조제5항과 관련되는 과징금으로 한정한다)</p>
<p>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업</p> <p>가. 소프트웨어 개발 및 공급업</p> <p>나. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업</p> <p>다. 정보서비스업</p> <p>라. 금융 및 보험업</p> <p>마. 기타 전문서비스업</p> <p>바. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업</p> <p>사. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(사진 처리업은 제외한다)</p> <p>아. 사업지원 서비스업</p> <p>자. 사회복지 서비스업</p>	<p>제29조(제3항에 따른 추가교육은 제외한다) 및 제30조</p>
<p>3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장</p> <p>가. 농업</p> <p>나. 어업</p> <p>다. 환경 정화 및 복원업</p> <p>라. 소매업; 자동차 제외</p> <p>마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업</p> <p>바. 녹음시설 운영업</p> <p>사. 방송업</p> <p>아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다)</p> <p>자. 임대업; 부동산 제외</p>	

<p>차. 연구개발업 카. 보건업(병원은 제외한다) 타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 파. 협회 및 단체 하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)</p>	
<p>4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. <u>공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)</u>, 국방 및 사회보장 행정 나. 교육 서비스업 중 <u>초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)</u></p>	<p>제2장제1절·제2절 및 제3장(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)</p>
<p>5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. <u>초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 외의 교육서비스업(청소년수련시설 운영업은 제외한다)</u> 나. 국제 및 외국기관 다. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)</p>	<p>제2장제1절·제2절, 제3장 및 제5장제2절(제64조제1항제6호는 제외한다). 다만, 다른 규정에 따라 준용되는 경우는 해당 규정을 적용한다.</p>
<p>6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장</p>	<p>제2장제1절·제2절, 제3장(제29조제3항에 따른 추가교육은 제외한다), 제47조, 제49조, 제50조 및 제159조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)</p>
<p>비고: 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 않는다.</p>	

그리고, 위 적용 제외 대상 사업 또는 사업장에 해당하더라도, ‘공공행정과 교육서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교’ 중 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사람으로 아래에서 정하는 사람들은 산안법이 적용된다고 정하고 있으므로 주의를 요한다(공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준 [고용노동부고시 제 2020-62호, 2020. 1. 15., 제정]).

공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준 [시행 2020. 1. 16.] [고용노동부고시 제2020-62호, 2020. 1. 15., 제정]	
[별표 1] 공공행정에서 현업업무에 해당하는 업무내용 1. 청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 2. 도로의 유지·보수 등의 업무 3. 도로·가로 등의 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무 4. 공원·녹지 등의 유지관리 업무 5. 산림조사 및 산림보호 업무 6. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무	[별표 2] 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서 현업업무에 해당하는 업무내용 1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무 3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

3) 근로자, 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹본부

앞서 본 사업주나 적용 대상 사업 개념은 누가 산안법상 ‘의무를 지는지’에 관한 것이라면 아래에서 살펴볼 내용은 누가 산안법상 ‘보호를 받는지’에 관한 내용이다.

가. 근로자

근로기준법상 근로자의 경우 적용대상 사업에 해당하는 한 산안법의 보호를 받는다(산안법 제2조 제3호). 다만 “상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장”이라면 앞서 본 바와 같이 일부 규정의 적용이 제외된다는 점을 유의해야 한다.

나. 특수형태근로종사자

(1) 안전보건조치 (제77조 제1항)

특수형태근로종사자에 관해서는 제77조에서 정한다. 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자

는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다(제77조 제1항 본문).

다음 각 호란 다음과 같다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

그리고 대통령령으로 정하는 직종이란 다음과 같고, 각 직종별로 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 정하는 사업주가 취해야 할 “안전조치 및 보건조치”의 유형은 다음과 같다(안전보건규칙 제672조). 이를 위반하여 필요한 안전 및 보건조치를 하지 않을 경우 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다고 정한다(제175조 제4항 제3호). 즉, 각 대상별로 안전보건규칙에서 정한 사항을 사업주가 지키지 않으면 과태료가 부과된다.

대상(산안법 시행령 제67조)	안전보건규칙 제672조
1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사 나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람 3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 "한국표준직업분류표"라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 교사 7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인 8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인	1. 제79조, 제646조부터 제653조까지 및 제667조에 따른 조치 2. 법 제41조제1항에 따른 고객의 폭언등(이하 이 조에서 "고객의 폭언등"이라 한다)에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 관련 교육의 실시
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람	제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제62조까지, 제67조부터 제71조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조부터 제393조까지, 제405조부터 제413조까지 및 제417조부터 제419조까지의 규정에 따른 조치

<p>4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 제38조, 제79조, 제79조의2, 제80조부터 제82조까지, 제86조제7항, 제89조, 제171조, 제172조 및 제316조에 따른 조치 2. 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용했는지 확인 및 지시 3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 4. 고객의 폭언등에 의한 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우: 영 제41조 각 호의 조치 중 필요한 조치
<p>5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제22조까지, 제26조부터 제30조까지, 제38조제1항제2호, 제86조, 제89조, 제98조, 제99조, 제171조부터 제178조까지, 제191조부터 제195조까지, 제385조, 제387조부터 제393조까지 및 제656조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치 2. 업무에 이용하는 자동차의 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인 3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공
<p>6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모를 착용하도록 지시 2. 제86조제11항에 따른 탑승 제한 지시 3. 업무에 이용하는 이륜자동차의 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인 4. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공
<p>9. 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람</p>	<p>고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침을 제공</p>

(2) 안전 및 보건에 관한 교육(제77조 제2항)

대통령령으로 정하는 특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다(산안법 제77조 제2항). 여기서 대통령령으로 정하

는 특수형태 근로종사자는 위 표 산안법 시행령 제67조의 제2호, 제4호, 제5호, 제6호, 제9호이다. 그 교육의 내용은 산안법 시행규칙 제95조에서 자세히 정하고 있다.

다. 배달종사자에 대한 안전조치

산안법 제78조는 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다고 정한다. 이를 위반하여 필요한 안전 및 보건조치를 하지 않을 경우 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다고 정한다(제175조 제4항 제3호).

구체적인 조치의 내용은 다음과 같다.

안전보건규칙 제673조
<p>① 법 제78조에 따라 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람이 이동통신단말장치의 소프트웨어에 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모의 보유 여부 확인 2. 이동통신단말장치의 소프트웨어를 통하여 「도로교통법」 제49조에 따른 운전자의 준수사항 등 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항에 대한 정기적 고지 <p>② 제1항에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다.</p>

라. 가맹본부의 산업재해 예방 조치

산안법 제79조 제1항은 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다고 정한다.

다음 각 호의 내용은 다음과 같다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행
2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공

위 산안법 제79조 제2항에서는 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다고 한다. 이를 구체화하는 산안법 시행규칙의 내용은 다음과 같다. 참고로 산안법에서는 제79조 제1항을 위반할 경우, 즉 제79조 제2항과 아래 시행규칙으로 구체화되는 의무를 다하지 않으면 3천만원 이하의 과태료가 부과된다고 정한다(제175조 제1항 제2호)

산안법 시행규칙	
<p>제96조(프로그램의 내용 및 시행)</p> <p>① 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가맹본부의 안전보건경영방침 및 안전보건활동 계획 2. 가맹본부의 프로그램 운영 조직의 구성, 역할 및 가맹점사업자에 대한 안전보건교육 지원 체계 3. 가맹점 내 위험요소 및 예방대책 등을 포함한 가맹점 안전보건매뉴얼 4. 가맹점의 재해 발생에 대비한 가맹본부 및 가맹점사업자의 조치사항 <p>② 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램을 연 1회 이상 교육해야 한다.</p>	<p>제97조(안전 및 보건에 관한 정보 제공 방법)</p> <p>가맹본부는 법 제79조제1항제2호의 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 제공할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제9호에 따른 가맹계약서의 관계 서류에 포함하여 제공 2. 가맹본부가 가맹점에 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등을 설치하거나 공급하는 때에 제공 3. 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제5조제4호의 가맹점사업자와 그 직원에 대한 교육·훈련 시에 제공 4. 그 밖에 프로그램 운영을 위하여 가맹본부가 가맹점사업자에 대하여 정기·수시 방문지도 시에 제공 5. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망 등을 이용하여 수시로 제공

5

산업안전보건법의 연혁**1) 제정**(제정 : 1981. 12. 31. 시행 : 1982. 07. 01.)

산업안전보건법은 1981년 12월 31일에 제정되어 1982년 7월 1일부터 시행되었다. 중화학공업의 추진 등 급격한 산업화로 인해 위험한 기계기구의 사용이 증가하고, 새로운 공법의 사용 등에 의한 산업재해의 대형화와 빈도의 증가, 유해물질의 대량사용 및 작업환경의 다양화에 따른 직업병 발생증가에 효율적으로 대처하기 위한 목적을 가지고 제정되었다. 산업안전보건관리에 필요한 위험방지기준을 확립하고, 사업장 내 안전보건관리체제를 명확히 함과 동시에 사업주의 전문단체의 자율적 활동을 촉진함으로써 산업재해의 효율적 예방과 쾌적한 작업환경 조성을 통해 근로자의 안전·보건을 증진 및 향상시키려 하였다. 따라서 당시 근로기준법에 산업안전보건 관련 조항을 모두 폐지하고, 제76조를 통해 근로자의 안전과 보건에 관하여는 산업안전보건법에 따르도록 규정하였다. 산업안전보건법은 제정 이후 현재까지 전부개정은 1990년과 2019년에 2회 진행되었으며, 일부개정이 18회, 타법개정이 16회 진행되었다.

2) 주요 개정내용**(1) 전부개정**

전부개정을 중심으로 개정내용을 살펴보면 1990년 1월 13일(시행 : 1990. 07. 14.)과 2019년 1월 15일(시행 : 2020. 01. 06.) 2차례에 걸쳐 이루어졌다. 1990년 1월 13일에 이루어진 전부개정 당시에는 산업안전보건업무에 대한 정부의 책무, 근로자대표가 사업장 내 안전·보건 조치 결과를 사업주에게 요청할 수 있는 권리, 안전·보건표지 부착, 산업안전보건위원회 구성 시 노사 동수로 구성, 안전보건관리책임자의 업무 추가 및 보건관리자 업무 조정, 정기적 안전보건교육 실시, 유해·위험작업 종사자 근로시간 제한, 산업재해예방기금 설치 등 안전보건관리체제의 제반 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 개정하였다.

2019년 1월 15일에 전부개정 시에는 다양한 고용형태의 노무제공자들도 산업안전보건법의 보호를 받을 수 있도록 보호대상을 넓히고, 근로자에게 작업중지권 부여와 실효성 확보수단 마련, 도급작업 등 유해·위험한 작업의 도급금지, 도급인의 산업재해 예방책임 강화, 물질안전보건 자료를 고용노동부 장관에게 작성·제출하게 하는 등의 내용을 담았다. 또 기존에 안전조치 또는 보건조치 의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 자에 대하여 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처하도록 하던 것을, 앞으로는 해당 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 같은 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중처벌을 할 수 있도록 제재를 강화하였다.

1차 개정일 1990. 1. 13. | 시행일 1990. 7. 14.

- ① 산업안전보건업무에 대한 정부의 책무를 규정함.
- ② 행정기관이 사업장내 안전·보건에 관한 사항을 규제하고자 할 경우에는 미리 노동부장관과 협의하도록 함.
- ③ 근로자대표는 사업장내 안전·보건에 관한 조치결과를 사업주에게 요청할 수 있도록 하며, 사업주는 이에 성실히 응하도록 함.
- ④ 사업주는 안전·보건표시를 설치하거나 부착하도록 함.
- ⑤ 안전보건관리규정의 작성, 안전·보건에 관련되는 안전장치 및 보호구의 구입 시 적격품 여부 확인을 안전보건관리책임자의 업무에 추가하고, 의사가 아닌 보건관리자를 둔 사업의 경우에는 산업보건의를 따로 두어 근로자의 건강관리업무 등 보건관리자의 업무를 지도하도록 하고 종전의 보건담당자의 업무를 보건관리자의 업무에 흡수·통합함.
- ⑥ 산업안전보건위원회의 구성을 노·사 동수로 함.
- ⑦ 건설분야 재해를 획기적으로 줄이기 위하여 해체작업 및 구축물에 의한 붕괴 우려가 있을 때에도 안전상의 조치를 하도록 추가하고, 표준안전관리비를 계상하는 근거를 마련함.
- ⑧ 근로자에 대하여 정기적으로 안전·보건교육을 실시하도록 함.
- ⑨ 기계·기구 등을 대여자에 대하여 안전상의 조치를 하도록 의무를 부여하고, 유해·위험기계·기구에 부착하는 방호장치는 성능검사를 받도록 함.
- ⑩ 근로자에게 건강장해를 일으키거나, 보건상 유해한 화학물질에 대하여 그 종류에 따라 제조금지, 제조·사용허가제, 성분·함유량 등의 표시제 내지 유해성 조사 및 조치의무 등에 관하여 정함.
- ⑪ 건강관리수첩제도를 도입하여 사업주의 건강관리책임을 명확히 하고, 직업병 발생을 예방하며, 질병에 걸린 근로자의 사후관리가 가능하도록 함.

- ⑫ 유해·위험작업에 종사하는 근로자의 근로시간을 1일 6시간, 1주 34시간으로 제한함.
- ⑬ 중대재해발생사업장등에 대하여 필요한 경우 노동부장관이 지정하는 자의 안전·보건진단을 받도록 함.
- ⑭ 산업재해예방사업을 효율적으로 추진하는데 소요되는 재원을 확보하기 위하여 산업재해예방기금을 설치·운용하도록 함.

2차 개정일 2019. 1. 15. | 시행일 2020. 1. 16.

- ① 법의 보호대상을 넓히려는 입법취지를 명확히 하기 위하여 이 법의 목적을 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진하는 것으로 확대.
- ② 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위해 그로부터 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자에 대하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 하고, 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건을 수거·배달 등의 노무를 제공하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 함.
- ③ 가맹본부는 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행하도록 하는 등 일정한 조치를 하도록 함.
- ④ 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명확히 규정하고, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하도록 함.
- ⑤ 지금까지 사업주 자신의 사업장에서 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업을 고용노동부 장관의 인가를 받으면 도급할 수 있던 것을, 앞으로는 사업주 자신의 사업장에서 그 작업에 대한 도급을 원칙적으로 금지하되, 일시·간헐적으로 작업을 하는 등의 경우에만 도급할 수 있도록 함.
- ⑥ 관계수급인 근로자에 대하여 도급인이 안전조치 및 보건조치를 하여야 하는 장소를 도급인의 사업장뿐만 아니라 도급인이 제공하거나 지정한 장소로 확대하여 도급인의 관계수급인에 대한 산업재해 예방책임을 강화함.
- ⑦ 도급인이 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질을 제조·사용·운반·저장하는 저장탱크 등으로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업 등을 수행하는 수급인에게 관련 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 수급인은 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있고, 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니하도록 함.
- ⑧ 현재 화학물질 및 이를 함유한 혼합물을 양도하거나 제공하는 자가 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 작성하여 제공하도록 하였으나, 앞으로는 해당 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자가 물질안전

보건자료를 해당 물질을 양도받거나 제공받는 자에게 제공하도록 하는 외에 고용노동부 장관에게도 제출하도록 함.

- ⑨ 현재 화학물질 등을 양도하거나 제공하는 자는 영업비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정되는 화학물질 등에 대하여 물질안전보건자료에 스스로 판단하여 적지 아니할 수 있었으나, 앞으로는 영업비밀과 관련되어 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 아니하려는 자는 고용노동부 장관의 승인을 받아 그 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 자료를 적도록 함.
- ⑩ 안전조치 또는 보건조치 의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 자에 대하여 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하도록 하던 것을, 앞으로는 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 같은 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중처벌을 할 수 있도록 함.
- ⑪ 법의 장·절을 새롭게 구분하고, 위임근거가 필요한 경우 그 근거를 마련하며, 법조문을 체계적으로 재배열하는 등 법체계를 일괄적으로 정비함으로써 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 함.

(2) 일부개정

일부개정은 제정 이후 18회 진행되었으며, 18회에 걸친 일부개정 중 비교적 최근인 5년 간 시행된 개정으로 인해 변경된 부분을 중점적으로 살펴보고자 한다.

2016년 1월 27일에 개정된 일부개정안에서는 50인 미만 소규모 사업장에 ‘안전보건관리담당자’ 제도를 신설하여 50인 미만 사업장의 안전보건관리체계를 강화하도록 하였다. 그동안 50인 미만 사업장의 재해가 전체 재해의 약 80% 이상을 차지했었고 그 원인을 안전보건관리책임자, 안전·보건관리자 선임의무가 없었던 것에서 찾아 개정을 통해 이를 보완하였다. 또 건설공사에 있어 시공자의 통제범위에 벗어나는 불가항력(기상악화, 천재지변 등)이나, 발주자의 귀책사유로 착공지연 또는 공사 중단 시 공사기간을 연장할 수 있도록 개정하였다. 이는 준공기한을 맞추기 위해 설계변경, 기상악화, 천재지변 등에 의해 공사가 지연되더라도 무리하게 공사를 진행함에 따라 증가하는 산재발생의 위험을 줄이기 위함이다.

2017년 4월 18일 개정의 주된 내용은 산업재해 현황 공표 시 도급인과 수급인이 같은 장소에서 작업하는 경우라면, 도급인의 산업재해 발생 건수 등에 수급인의 산업재해 발생 건수를 포함하여 공표하도록 하여, 도급인의 수급인의 산업재해 예방조치에 주의를 기울일 수 있도록 하였다. 그리고 산업재해 은폐행위

에 대한 제재 강화를 위해 은폐 행위에 대한 형사처벌 규정을 신설하였다. 또 같은 장소의 건설공사현장에서 전기공사 또는 정보통신공사의 작업 등 복수의 작업이 혼재함에 따라 발생할 수 있는 산업재해 예방을 위해 안전보건조정자를 두도록 하였으며, 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 도급하는 자가 사전에 수급인에게 안전·보건에 관한 정보를 제공해야 하는 작업의 범위를 확대하였다.

2018년 4월 17일에 개정된 주된 내용은 '감정노동'의 증가로 인해 정신적 스트레스 및 건강장해 등의 피해를 겪는 감정노동자의 건강권을 보장하려는 내용으로, 사업주로 하여금 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치를 마련하도록 하고, 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 조치를 할 수 있게 하여 '감정노동'의 작업중지에 관한 내용을 명문화한 점에서 의의가 있다.

2020년 3월 31일에 개정된 일부개정안은 산업체에서 현장실습을 실시하고 있는 현장실습생의 안전도 근로자와 같은 수준으로 보호하기 위해 「산업안전보건법」 상의 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에 적용하도록 하는 내용이 주된 내용으로 담겨져 있다. 그러나 여전히 적용되는 산업안전보건법 조항이 적어 적용 확대가 필요하다.

2020년 6월 9일에 개정된 내용으로는 산업재해 예방 및 법률의 실효성 확보를 위해 안전보건교육의 대상이 되는 근로자의 범위를 명확히 하고, 중대재해 발생 시 해당 사업장에 대한 작업중지 명령 위반, 도급인 사업장에 대한 작업환경측정 의무 위반에 대한 벌칙을 신설하여 제도 운영의 미비점을 개선하였다.

개정일 2016. 1. 27. | 시행일 2016. 10. 28.

- ① 50인 미만 소규모 사업장에 「산업안전보건법」에서 정한 안전보건에 관한 사항에 대하여 사업주를 보좌하여 업무를 수행하는 '안전보건관리담당자제도'를 도입함.
- ② 건설공사를 타인에게 도급하는 자는 발주자의 책임 또는 불가항력의 사유에 의하여 공사가 지연되어 수급인이 공사기간 연장을 요청하는 경우 공사기간 연장 조치를 하도록 함.
- ③ 안전·보건교육을 위탁받으려는 전문기관은 고용노동부 장관에게 등록하도록 하고 등록된 전문기관에 대하여 정기평가 실시 및 등록 취소 사유 등의 근거를 마련함.

개정일 2017. 4. 18. | 시행일 2017. 10.19.

- ① 고용노동부 장관은 대통령령으로 정하는 사업장의 도급인이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수 등에 수급인의 산업재해 발생 건수 등을 포함하여 공표하도록 하려는 것임.
- ② 산업재해가 발생한 경우 사업주에게 해당 사실을 은폐하지 아니하도록 의무를 부과하고, 이를 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 자와 해당 발생 사실을 은폐하도록 교사하거나 공모한 자에 대해서는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함.
- ③ 산업재해 예방에 필요한 안전·보건서비스 등을 제공하는 지정기관의 업무 수행 능력을 향상시키기 위하여 고용노동부 장관은 안전관리전문기관, 보건관리전문기관, 지정검사기관 및 안전·보건진단기관에 대하여 평가하고 그 결과를 공개할 수 있도록 함.
- ④ 전기공사 또는 정보통신공사를 포함하여 대통령령으로 정하는 규모의 건설공사를 발주한 자는 그 각각의 공사가 같은 장소에서 행하여지는 경우 해당 공사에 따른 작업의 혼재로 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 해당 건설공사현장에 안전보건조정자를 두도록 하고, 이를 위반한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.
- ⑤ 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 수행하는 수급인 근로자의 안전과 건강보호를 강화하기 위하여, 화학물질 등의 설비와 관련된 작업 외에 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업에 대해서도 도급사업의 사업주가 그 수급인에게 안전·보건에 관한 정보를 사전에 제공하도록 함.
- ⑥ 산재 미 보고에 대한 과태료를 현행 1천만원 이하에서 1,500만원 이하로 상향하고, 중대재해 미 보고에 대해서는 3천만원 이하로 상향함.

개정일 2018. 4. 17. | 시행일 2018. 10. 18.

- ① 사업주로 하여금 고객응대근로자에 대한 고객의 폭언 등으로 인해 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 조치를 의무화함.
- ② 고객의 폭언 등으로 인해 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 의무화하고, 조치를 하지 아니할 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함.

- ③ 고객응대근로자는 사업주에게 고객의 폭언 등으로 인해 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 하고, 그 밖에 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함.

개정일 2020. 3. 31. | 시행일 2020. 3. 31.

- ① 산업안전지도사와 산업보건지도사 자격증·등록증의 대여·알선 행위 등을 금지하고, 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과하도록 함.
- ② 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에 대해서는 제5조(사업주 등의 의무), 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) 등의 조항을 적용하도록 특례 규정을 신설함.
- ③ 이수명령을 부과 받은 사람이 보호관찰소의 장 등의 이수명령 이행에 관한 지시에 불응하여 경고를 받은 후 재차 정당한 사유 없이 이수명령 이행에 관한 지시에 불응한 경우에 대한 벌칙 조항을 신설함.
- ④ 수강명령은 형의 집행을 유예하는 경우에 그 집행유예기간 내에서 병과하고, 이수명령은 벌금 이상의 형을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에 병과하도록 함.

개정일 2020. 6. 9. | 시행일 2020. 6. 9.

- ① 산업재해를 예방하고 법률의 실효성을 확보하기 위하여 안전보건교육 대상이 되는 근로자의 범위를 명확히 함.
- ② 중대재해 발생 시 해당 사업장에 대한 작업중지 명령 위반, 도급인의 사업장에 대한 작업환경측정 의무 위반에 대한 벌칙을 신설함.

노동자 권리로 이해하는
산업안전보건법
해설서



안전보건상 노동자의 권리

- 1. 알권리 | 34
- 2. 참여할 권리 | 39
- 3. 거부할 권리 | 44

II. 안전보건상 노동자의 권리

이 법은 대부분은 사업주의 의무로 구성되어있다. 법에 따라 사업주는 이를 이행하여야 하고 이를 이행하지 아니하였을 때는 그에 따른 책임을 지게 된다. 한편, 노무를 제공하는 자 또는 근로자의 경우 [제6조 근로자의 의무]를 지고 있다. 이 법은 책임과 의무를 나열하고 이를 지킬 것을 강제하는 방식으로 형성된 것으로, 제1조 법의 목적에 서술한 바와 같이 “기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게” 하는 것이 주 골격이라 하겠다. 따라서 특정 주체에 대한 권리를 명시적으로 규정하거나 설정하지 않고 있다. 그러나 법의 목적이 궁극적으로 “산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적”이라는 점을 주목한다면 법을 좀 더 적극적으로 재구성하여 해석할 필요가 있다.

사업주의 의무 이행은 무엇보다 중요한 것이기는 하겠으나, 보호의 대상이 수동적 상태로만 머무른다면 분명한 한계를 가질 수밖에 없다. 노동현장은 어떠한 형식이건 간에 노동력으로 제공하는 자와 그것을 사용하는 자가 존재한다. 안전과 건강의 부문에서 양자, 즉 노동자와 사업주가 주체로 서고 협력하지 않는다면, 노동력 제공 계약의 특징상 노동과정에서 관리와 통제만이 남을 수밖에 없다. 안전과 건강 부문은 관리와 통제만으로 달성되기 어려운 매우 일상적이고 세세한 영역이다. 오히려 보호의 대상이 사업주와 더불어 안전보건의 “유지·증진”의 주체가 되어 자신의 노동현장을 스스로 바꾸고 개선할 수 있다는 여지가 확대될수록 ‘관리와 통제’가 아닌 ‘참여와 협력’의 방법으로 노동현장의 안전과 건강을 달성할 수 있을 것이다.

이에 정부와 사업주의 책임을 규정한 법 규정의 행간에서 노동자의 권리를 유추하고, 그것을 크게 알권리, 참여할 권리, 거부할 권리로 재구성하고자 한다. 이는 노동자들이 노동현장에서 수동적 대상에서 권리행사의 주체로서 자신을 자리매김하여 보다 안전한 노동현장을 구현하는 또 하나의 합리적 근거가 될 것이다.

1

알 권리

1) 의의

갓 입사한 K에 눈에는 A는 무엇이건 척척해내는 선배였다. 어찌나 일을 척척해내던지 K뿐 아니라, 주임이나 부장 역시 A를 신뢰했다. 그래서인지 공장에서 그의 별명은 '척척박사'였다. 도무지 그가 입사한 지 6개월이 조금 넘었다는 것이 믿겨지지 않았다. 사건이 있었던 그날은 그저 흔한 그런 날 중에 하나였다. 세척제 시제품을 시험하는 날 중에 하루였다. 예의 그렇듯 A는 세척제가 담긴 드럼통을 솜씨 좋게 빙글 빙글 돌려 자리에 가져다 놓고, 작업을 위해 눕혀 놓았다. 그런데 A가 작업을 시작하려 드럼통 뚜껑을 여는 순간, 쏟아진 세척제가 A의 팔과 몸을 흥건히 적셨다. A는 신참내기 K보기가 민망했는지 어른 세척제를 툭툭 털어내고 작업을 계속하였다. K는 씻고 오는 것이 좋지 않겠느냐고 조심스럽게 얘기했지만, A는 별거 아니라고, 샘플 테스트 금방 마치고 샤워하면 된다고 웃음을 보이며 작업을 계속했다. 신참인 K는 척척박사 A형이 알아서 하겠지 생각하며 샘플테스트에 집중했다. 작업은 20여 분이 지나 작업은 끝났고, A는 샤워실에 갔다. 한참이 지나 돌아오지 않는 그를 찾으러 간 K는 샤워실 문 앞에 쓰러져 움직이지 않는 A를 발견했다, 척척박사 A가 이렇게 황망하게 죽었다.

도무지 K는 A의 죽음을 이해할 수가 없었다. 아니 세척제에 몸이 젖었다고 방금 전까지 멀쩡했던 사람이 몇 십분 만에 죽다니 믿을 수가 없었다. 소식을 듣고 사무실에서 달려 나온 부장이나, 주임 역시 무엇이 잘못된 것인지 모르는 눈치다. 왜 A는 갑자기 사망한 것일까?

직접적 원인은 세척제 성분에 있었다. 세척제의 주요 성분이었던 TMAH(수산화테트라메틸암모늄)은 물질안전보건자료(MSDS)에 “피부와 접촉하면 치명적임”으로 표기되어 있는 물질이다. 피부에 접촉되었을 때는 바로 씻어내어 급성중독을 피해야 한다. TMAH가 피부에 폭로된 A는 이를 알지 못해 곧바로 씻어내지 못해 급성중독이 되었고, 호흡기 장애로 사망한 것이다.

물론 A의 사망은 여러 이유가 복합적으로 작용했다. 세척제가 한꺼번에 쏟아지지 않게 예방하는 작업 방법이나 도구를 사용했어야 했고, 쏟아지더라도 피부에 직접 닿지 않도록 보호구가 있어야 했고, 피부에 닿았을 때 곧바로 씻어내고 의료기관에서 진찰을 받았어야만 했다. 그렇다면 이러한 조치나 예방을 못한 것이 A의 잘못일까? 척척박사 A는 신참인 K와 다를 바가 없었던 이유는 무엇이였을까? 이 사업장은 일은 척척해낼 수 있도록 교육했지만, 안전과 건강을 위해서는 K에게 제대로 정보를 제공하지 않았고, 교육도 부실했던 것이다. A 다음 차례는 K가 될 수도 있었던 것이다.

위 사례는 실제 경기도의 한 사업장에서 발생한 사건을 재구성한 것이다. 이런 사례 뿐 아니라 위험과 그 대처에 대해 알려주지 않아 각 질환에 노출되고 사고에 이르는 것을 종종 접하게 된다. 근로자가 무엇이 위험한 것인지 알고, 위험이 닥쳤을 때 제대로 된 대처에 대해서만 알고 있어도 상당부분의 많은 질병과 사고는 예방될 수 있다.

알권리는 근로자가 자신이 처한 노동환경에 있어 마땅히 알아야 할 안전과 건강에 대한 정보를 취득하고, 이를 요구할 권리이다. 법은 다음과 같이 규정하고 있다.

2) 법규정

(1) 자료비치 및 게시를 요구할 권리

사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령의 요지 및 안전보건관리규정을 각 사업장의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. 이때 안전보건관리규정이란 사업장의 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항, 안전보건교육에 관한 사항, 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항, 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항 등을 규정한 문서이다.

사업주는 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위한 지시·안내 또는 그 밖에 근로자의 안전 및 보건 의식을 고취하기 위한 사항 등을 그림, 기호 및 글자 등으로 안전보건표지를 근로자가 쉽게 알아볼 수 있도록 설치하거나 부착하여야 한다. 이 경우 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인근로자를 사용하는 사업주는 안전보건표지를 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 해당 외국인근로자의 모국어로 작성하여야 한다.

사업주는 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료 등에 법률이 정하는 조치를 하지 않는 경우 고용노동부 장관은 이에 대한 필요한 조치를 명할 수 있고, 시정조치 명령 사항을 사업장 내에 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다.

사용자는 근로자가 사용하는 물질안전보건자료 대상물질의 제품명, 성분, 위험, 취급주의 사항 그리고 그 위험 대처를 작성한 물질안전보건자료(MSDS)를 작업장 내에 이를 취급하는 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어야 한다. 한편 물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공하는 자는 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 이를 담은 용기 및 포장에 경고표시를 하여야 한다.

위와 같은 사항을 게시하는 것은 위험에 대한 사전인지를 통해 이에 대한 예방조치 및 대처를 원활하게 하기 위함이다. 따라서 최소한 이와 같은 사항이 게시되지 않고 있을 때 근로자는 그 개선을 요구하여야 할 것이고, 사업주는 이에 응하여야 할 것이다.

.....

| **관련 조항** | 법령요지 등 게시(제34조), 안전보건관리규정(제2장 제2절), 안전보건표지의 설치·부착(제37조), 고용노동부 장관의 시정조치(제53조), 물질안전보건자료(제114조, 제115조)

(2) 정보를 청구할 권리

근로자대표는(제2조 제5호 참조, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)는 사업주에게 산업안전보건위원회(제75조에 따라 노사협의체를 구성·운영하는 경우에는 그 노사협의체)가 의결한 사항, 안전보건진단 결과에 관한 사항, 안전보건개선계획의 수립·시행에 관한 사항, 도급에 따른 산업재해 예방 조치에 있어 도급인의 이행 사항, 물질안전보건자료에 관한 사항, 작업환경측정에 관한 사항, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 안전 및 보건에 관한 사항에 대해 통지하여 줄 것을 요청할 수 있고, 사업주는 이를 성실히 따라야 한다.

산업안전보건위원회는 노사 동수로 구성되는 사업장 안전보건에 관한 노사공동위원회이다.

안전보건진단은 고용노동부 장관이 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등 산업재해

발생의 위험이 현저히 높은 사업장의 사업주에게 명하는 것이다.

안전보건개선계획이란 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균보다 높은 사업장, 사업주가 필요한 안전 조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장, 직업성 질병자가 연간 2명 이상 발생한 사업장, 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장에 대하여 고용노동부 장관이 개선계획을 명하는 것을 말한다.

도급인의 이행사항이란 도급인이 수급인과의 관계 속에서 법령상 이행해야 할 사항으로 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 관계수급인 근로자의 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원, 관계수급인 소속 근로자 안전보건교육의 실시 확인, 작업 장소에서 발파작업, 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생하는 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련, 위생시설 등 관계수급인이 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조 등을 말한다.

물질안전보건자료에 관한 사항이란 화학물질 또는 이를 함유한 혼합물인 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부 장관에게 제출하여야 하는데 이때의 문서 내용을 말한다.

작업환경측정에 관한 사항이란 사업주가 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 법령이 정하는 바에 따라 작업장에 대하여 유해인자에 대한 측정하는 것을 말한다.

.....

| **관련 조항** | 근로자대표의 정의(제2조 제5호), 근로자대표의 통지(제35조) 산업안전보건위원회에 관한 사항(제24조), 노사협의체가 의결한 사항(제75조) 안전보건진단 결과에 관한 사항(제47조), 안전보건개선계획의 수립·시행에 관한 사항(제49조), 도급인의 이행 사항(제64조), 물질안전보건자료에 관한 사항(제110조), 작업환경측정에 관한 사항(제125조)

(3) 교육받을 권리

정보의 게시를 요청한다 하더라도 이에 대한 이해 및 해석이 필요한 경우가 있다. 또한, 사업장 안전과

보건에 관련되어 습득해야 할 지식 및 정보 등이 있다. 이를 근로자 개인이 일일이 습득할 수 없으므로 이에 대한 교육이 필요하고 적절한 교육을 사업주에게 요구하여야 한다.

법은 대상별로 의무 교육 시간과 내용 그리고 교육자의 자격 등을 규정하고 있다. 이 교육을 통해 필요한 정보와 지식을 갖추게 된다.

한편, 안전보건보건자료, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치에 관련해서는 특별히 부가하여 교육 사항을 규정하고 있다.

.....

| **관련 조항** | 안전보건교육(제3장), 물질안전보건자료(제114조), 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치(제41조)

2

참여할 권리**1) 의의**

참여할 권리는 현장의 안전보건 문제에 있어, 해당 작업을 직접 수행하는 노동자 또는 그들의 대표자가 의견을 제시하거나, 결정에 관여하거나, 나아가 제반사항에 대한 감시, 감독을 수행하는 권리를 뜻한다. 사업장의 안전보건의 유지와 증진에 있어 사업주의 예방 의지와 조치는 기본적으로 중요한 것이나, 이와 더불어 노동자가 바라보는 위험의 요인과 개선 과제 역시 매우 중요한 것이다. 사업주의 입장에서는 작업 능률과 비용을 안전보건에 앞서 판단하고자 하는 유혹에 쉽게 노출될 수 있기에, 노동자와 노동자의 대표의 의사결정 및 관리감독 참여로 이를 보완하고 나아가 작업자의 입장에서 필요한 조치 및 방안 등을 강구하여 보다 안전하고 건강한 작업장으로 구현할 수 있다. 따라서 노동자의 참여는 사업주의 권리감독권의 미비점을 보충하는 것은 물론 안전하고 건강한 일터를 구현하기 위한 필요불가결한 권리이다. 현행법은 노동자의 대표인 '근로자대표'의 참여할 권리를 일부 보장하고 있으나, 개별 노동자의 권리는 매우 미비하다. 노사의 적극적 의사와 행동을 통한 더 안전한 일터를 조성하기 위해서는 현행 '근로자대표' 및 개별 노동자의 참여할 권리는 계속하여 확대되어야 할 것이다.

2) 법규정**(1) 산업재해 확인권**

사업주는 사업장에서 산업재해가 발생하여 이를 고용노동부에 보고하기 위해 산업재해조사표를 작성할 경우 근로자대표의 확인을 받아야 한다. 만일 근로자대표가 이견이 있는 경우 그 이견 내용을 사업주는 첨부하여야 한다. 다만, 근로자대표가 없는 경우에는 재해자 본인의 확인을 받아 산업재해조사표를 제출할 수 있다.

.....

| 관련 조항 | 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고(제57조, 시행규칙 제73조)

(2) 사업주에 대한 정보 요청권

근로자대표는 산업안전보건위원회에서 의결한 사항, (건설공사)노사협의체 의결한 사항, 안전보건진단 결과, 안전보건개선계획 수립 및 시행사항, 동일 사업장내 관계수급인 노동자의 안전을 위해 수행할 도급인의 의무 이행사항, 물질안전보건자료에 관한 사항, 작업환경측정에 관한 사항, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 안전보건에 관한 사항에 대해 통지를 요청할 수 있고 사업주는 이에 성실히 따라야 한다.

.....

| 관련 조항 | 근로자대표의 통지 요청(제35조)

(3) 안전보건규정 작성 및 변경 동의권

사업주는 안전보건규정의 작성 및 변경 시 산업안전보건위원회의 의결 또는 (산업안전위원회가 설치되어 있지 않을 경우) 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.

.....

| 관련 조항 | 안전보건규정 작성 및 변경 동의(제26조)

(4) 산업안전보건위원회, 노사협의체의 구성 및 의결권

근로자대표는 사업주와 동수의 인원으로 산업안전보건위원회를 구성할 권한을 가지고 있다. 근로자대표 및 근로자 위원은 산업안전보건위원회에서 사업장의 법령에 정한 안전과 보건에 관한 사항을 협의, 심의, 의결할 권한을 가지고 있다. 한편 법령이 정하는 규모의 건설공사의 경우 해당 건설 근로자위원과 사용자위원이 동수로 안전 및 보건에 관한 협의체(노사협의체)를 구성하고 산업안전보건위원회에 준하여 운영한다.

.....

| 관련 조항 | 산업안전보건위원회(제24조), 노사협의체 (제75조)

(5) 의견개진, 참석, 심의, 점검 참여권

① 원/하청 합동 안전보건점검

도급인 사업주가 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때 도급인(원청), 관계수급인(하청)과 더불어 도급인 및 관계수급인(해당공정)의 노동자 각 1명을 포함하여 점검반을 구성해야 한다.

.....

| **관련 조항** | 도급사업의 점검 (제64조, 시행규칙 제82조)

② 작업환경 측정 시 근로자대표 참여 및 설명회 요구

근로자대표와 사내 관계수급인(하청)의 근로자대표가 사업주에게 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 하며, 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 노동자 및 관계수급인 및 관계수급인 노동자에게 알려야 한다. 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 결과에 대한 설명회를 요구하면 사업주는 이에 대한 설명회 등을 개최하여야 한다.

.....

| **관련 조항** | 작업환경 측정 참여 등(제125조)

③ 건강진단 근로자대표 참석 및 설명회 요구

근로자대표가 요구하면 사업주는 건강진단을 실시하는 경우에 근로자대표를 참석시켜야 하며 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 사업주는 직접 설명하거나, 또는 건강진단기관에 그 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다(단, 개별 노동자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개는 금지).

.....

| **관련 조항** | 건강진단 참석권 등(제132조)

④ 역학조사 요청 및 참석

고용노동부 장관은 필요하다고 판단하면 역학조사를 할 수 있고, 이때 근로자대표가 조사에 참석하기를 요청하면 참석시킬 수 있다.

.....

| **관련 조항** | 역학조사 요청 및 참석권 등(제141조)

⑤ 안전보건진단 근로자대표 참여

사업주는 고용노동부 장관의 명에 따라 안전보건진단기관에 의뢰하여 안전보건진단을 진행하고, 이때

근로자대표가 요구할 때에는 해당 안전보건진단에 근로자대표를 참여시켜야 한다.

* **관련 조항** | 안전보건진단 참여권(제47조)

⑥ **공정안전보고서 심의 및 의견제시**

사업주는 공정안전보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

.....

| **관련 조항** | 심의권 및 의견제출권 등(제44조)

⑦ **안전보건관리 개선 계획 심의 및 의견제시**

사업주는 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

.....

| **관련 조항** | 심의권 및 의견제출권 등(제49조)

⑧ **근골격계 유해요인 조사 근로자대표, 작업 노동자 참여**

근골격계 부담 작업의 경우 사업주는 정기적인 유해요인조사를 실시하여야 한다. 이때 근로자대표 또는 해당 작업 노동자를 참여시켜야 한다.

.....

| **관련 조항** | 참여권(산업안전보건기준에 관한 규칙 제657조)

⑨ **위험성 평가 노동자 참여**

사업주는 위험성 평가를 진행할 때 고시에서 정하는 바에 따라 해당 작업장의 노동자를 참여시켜야 한다. 참여시켜야 할 경우는 고시에서 다음과 같이 정한다. 관리감독자가 해당 작업의 유해·위험요인을 파악하는 경우, 사업주가 위험성 감소대책을 수립하는 경우, 위험성 평가 결과 위험성 감소대책 이행 여부를 확인하는 경우이다.

.....

| **관련 조항** | 참여권 및 의견제출권 등(제36조, 사업장 위험성 평가에 관한 지침(고시) 제6조)

⑩ 정부 점검 조사 확인 및 참여

감독관은 감독을 수행할 때에는 해당 사업장의 근로자대표 또는 명예산업안전감독관을 참여시켜 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다. 감독관은 감독을 실시한 후 감독에 참여한 해당 사업장의 근로자대표에게 감독결과, 향후 조치계획, 개선대책 등을 설명하여야 하고 감독점검표에 감독에 참여한 근로자대표의 기명날인 또는 서명을 받아야 한다. 다만, 서명이나 날인을 거부할 때에는 그 이유를 명시하고 서명이나 날인을 받지 않을 수 있다.

.....

| 관련 조항 | 작정부 점검 조사 참여권 (근로감독관 직무규정(산업안전보건) 제19조)

⑪ 작업 중지 해제 요청 시 해당 작업 근로자 의견 청취

사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대 재해가 발생한 해당 작업 노동자의 의견을 들어야 한다.

.....

| 관련 조항 | 의견 제출권(제55조, 시행규칙 제69조)

(6) 명예산업안전감독관 추천권

고용노동부 장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 노동자, 노동자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있는데, 이때 노동자 측의 경우 사업장의 근로자대표, 노동자단체(노동조합)의 추천을 받아 위촉한다.

.....

| 관련 조항 | 추천권(제23조, 시행령 제32조)

3

거부할 권리

1) 의의

태풍으로 인해 공장의 지붕이 날아간 상태에서 조업이 계속 진행된다면 계속 일을 해야 할까? 유독가스가 남아 있을 것으로 의심됨에도 그대로 탱크청소를 해야만 하는 것일까? 안전장치나 방호조치가 되어 있지 않은 기계/기구를 계속 돌려야 하는 것일까? 정체를 알 수 없는 물질을 만지고 호흡할 때 아무런 이의를 제기할 수는 없는 것일까? 기계에 맞추어진 작업으로 팔, 다리, 허리가 엉망이 되도 일은 계속해야 하는가? 고객의 폭언과 폭행을 묵묵히 인내하고만 있어야 하는 것일까? 직장 동료나 상사의 폭언과 폭행은 어떠한가? 과로를 유발하는 업무량과 강도는 감내해야 하는가? 장시간 노동으로 피폐해진 육체와 정신은 방치해야 하는가?

위와 같은 질문에 만일 '아니오'라고 답한다면, '아니오'에는 잠시 그 작업을 중지하는 것부터 해당 상황이 개선되지 않을 경우 작업을 거부하고 응하지 않는 것까지의 넓은 의미를 담고 있을 것이다. 이것이 '거부할 권리'의 요체이다. 거부할 권리는 우선적으로 위험으로부터 벗어나고 안전한 환경에서 일을 하고자 하는 당연한 본능적 생명 반작용에서부터 시작된다. 만약 기본적인 생명작용이 제지당하거나 억압한다면 노예만도 못한 처지인 것이고 현대 사회에서 용인될 수는 없는 사회관계를 형성하는 것이다. 만약 위험에 대해 충분히 알고 위험의 예방을 위해 참여한다고 할지라도, 중국에는 그 위험으로부터 벗어나지 못한다면 일터의 안전과 건강은 달성될 수 없다. 때문에 알권리, 참여할 권리, 거부할 권리는 상호보완하고 선순환하면서 조화롭게 보장되고 행사되어야 비로소 모든 권리가 총체적으로 실현되는 것이다. 이 중 하나라도 불완전하게 성립한다면 현대사회에서 용인될 수 없어야 하는 사회관계에 놓인 것이다.

본능적인 생명 작용은 '거부할 권리'의 원초적인 출발점일 수 있으나, 모두가 될 수는 없다. 일터에서의 노동관계는 임금계약 노동으로부터 성립되고 노동의 권리는 노동력을 활용하는 측의 의무와 연동된다. 사업주(사용자)는 노동자와 노동계약을 체결하면서 계약임금을 지급할 의무를 가지며, 동시에 계약노동

이 가능할 수 있는 환경을 제공하여야 한다. 노동환경의 불안전성은 계약노동이 불가능 또는 장애의 주요한 요인이 되고, 나아가 노동자의 기존의 노동능력마저 상실 또는 악화시킬 수 있다. 따라서 노동계약과 동시에 노동자에 대한 '안전배려의무'는 사업주(사용자)에게 지극히 당연히 성립되는 것이다. 나아가 사업주(사용자)는 사적 계약상(사법상)의 의무뿐 아니라 산업안전보건법(공법상)에 따라 안전 및 건강을 유지 증진할 책임지게 되는데, 이를 '안전(건강)보장 및 증진의무'라 하겠다.

위와 같은 의무의 맥락에서 노동자의 입장에서 사업주(사용자)의 '안전배려의무' 내지 '안전(건강)보장 및 증진의무'가 이루어지지 않을 경우, 계약노동을 거부, 거절 할 수 있으며, 위험의 상황에서는 회피, 중지할 수 있고, 해야 하는 것이다. 노동자는 위험을 제거, 예방조치를 사업주(사용자)에게 요구하였음에도 이를 이행하지 않거나, 위험(위험 정도, 육체적인지 정신적인지)의 여부와 무관하게)이 예상되는 경우 또는 위험 상황 판단이 모호한 경우에 노동력 제공을 거부하는 것은 당연한 권리 행사이며, 사법 및 공법상 권리 의무 관계 조항의 취지에 부합하는 것이다.

위와 같은 차원에서 보자면, 현행법은 노동자의 제 권리를 매우 협소하게 제한하고 있어, 법 취지를 구현하지 못하고 있고, 특히 '거부할 권리'는 가장 취약하다고 평가할 수 있다. 비록 자본주의 노동계약에 있어 사업주(사용자)의 계약된 노동력 처분에 있어 상대적 우위에 있다고 치더라도, 생명과 건강에 직결된 '위험의 거부, 거절, 회피, 중지', 즉 '거부할 권리' 권리가 제대로 보장되지 않는다는 것은 인권의 역사성, 노동력의 재생산, 공동체의 유지, 일터의 민주주의, 평등한 사회성장에 반하는 것이며, 동시에 자본의 이윤중심 사회를 공고히 하고자 하는 것에 지나지 않을 것이다.

다음의 현행법 규정은 그 한계가 명확하기는 하나, 그럼에도 불구하고 확장시켜야 할 권리의 근거로써 그리고 최소한의 실용적 측면에서 의의를 가지고 있다.

2) 법규정

(1) 전 산업에 적용되는 작업중지

노동자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있고, 해당 작업을 중지하고 대피한 노동자는 지체없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고하여야 한

다. 보고를 받은 관리감독자들은 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 하며, 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 노동자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 된다.

위의 내용에 따르면, 노동자가 작업을 중지하고 대피하는 전제는 '급박한 위험'이다. 이때 '급박한 위험'이 과연 무엇인가는 쟁점이 아닐 수 없다. 노동자의 입장에서는 일반적인 안전조치의 미흡에서부터 치명적 위협까지 전체가 '급박한 위험'이라고 판단될 수 있고, 사업주의 경우는 그렇지 않게 판단할 수 있기 때문이다. '급박한 위험'은 실상 작업자의 주관성이 가장 중요할 것이며, 개별 사업장과 해당 작업에 대한 안전 감수성에 따라 다르게 적용될 수도 있다. 또한 '급박'이라는 것이 반드시 생명에 직접적인 위협이 되는 것이라고 정의할 수 없기 때문에 사업장의 안전문화와 감수성을 상향시킨다면 '급박'의 정도가 비례적으로 낮아질 것이다.

작업을 중지한 노동자가 인사상, 민형사상 책임을 이룬바 '불리한 처우'를 면하기 위해서는 '합리적 사유'가 있어야 하는데, 이에 대한 입증 책임의 주체 및 합리성의 정도는 쟁점이다. 노동자의 입장에서는 중지와 대피의 사유를 사업주에게 설명하는 것으로 충분할 것이고, 그 합리성에 대해서는 작업의 특수성 및 위험성, 사회적 통념, 작업자의 주관적 위험 인식 정도를 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이다.

한편, 작업의 복귀하는 시점은 언제로 할 것인가가 문제가 될 수 있다. 법문은 별다른 언급이 없다. 상식적으로 원인이 된 위험이 해소 또는 제거되었을 때인데, 이 역시 그 해소와 제거의 정도가 노사의 입장 차이를 만들 수 있다.

노동자의 작업중지와 별도로 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 노동자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 사업주는 노동자의 요구가 있기 전이라 하더라도 위험에 대한 필요한 중지 및 대피 조치를 취하여야 한다. 법문에 명시적으로 규정하고 있지는 않으나, 중지 및 대피 이후 사업주는 위험의 원인을 조사하여 원인을 제거 및 예방조치를 한 후 노동자를 작업에 복귀시키는 것이 법률에 따른 포괄적인 사업주의 의무와 법 취지에 부합할 것이다.

이처럼 여러 쟁점이 있음에도 불구하고 법문에 기초한다면 해당 작업 노동자는 기본적으로 위험의 상

황 또는 예견되는 상황에서 작업을 중지, 회피할 수 있다. 직접적이고 즉각적인 생명의 위협 상황이 아니라 하더라도 안전장비, 방호조치, 사용물질 정보 제공 미비 및 작업의 위험성 정보 미진, 정신적·신체적 위협, 위협의 해소 및 제거의 미진 등을 이유로 작업을 거부할 수 있는 것이다. 미흡한 조치와 불안정성이 '중대한 위험'으로 형성될 수 있기 때문이기도 하고, 동시에 사업주의 안전 예방 의무 위반인 채로 노동력 제공 의무를 강제할 수는 없기 때문이다. 이는 제조업이나 건설업에 국한되는 것이 아니라 전 산업에 해당하는 것이다. 만일 이로 인해 사업주가 해당 노동자를 징계를 처분한다면 근로기준법에 따라 징계의 합리성에 대한 입증책임은 사업주에게 있고, 징계의 기초가 된 사유(작업중지권 행사의 '합리적 사유'가 없다는 점)에 대한 입증책임 역시 사업주에게 있다 할 것이다.

.....

| **관련 조항** | 근로자의 작업 중지(제52조)

(2) 고객응대 노동자의 작업중지

위와 같은 포괄적인 작업중지와 더하여 법은 고객응대 노동자의 경우 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 노동자의 건강장해의 위험에 놓일 경우, 사업주에게 필요한 조치를 요구할 수 있는데, 필요한 조치 중 하나인 작업 중지 및 전환을 요구할 수 있다. 작업의 중지는 요구하여 승인을 받는 것이라 아니라, 위험예측 및 발생 시 즉각적인 중지가 가능하다고 해석해야 법 취지를 온전히 반영하는 것이다.

고객은 노사관계에서의 제3자로 생산 및 생성된 서비스를 이용하는 자를 의미한다 할 것이고, 이를 응대하는 노동자의 일이 일시적인지, 항시적인지는 작업의 중지에 영향을 미치지 않는다 하겠다.

사업주는 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 노동자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치하여야 하는데, 이때 업무의 일시적 중단뿐만이 아니라 업무 전환, 휴게시간의 연장, 상담지원, 가해자에 대한 해당 노동자의 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등에 대한 지원이 있다.

.....

| **관련 조항** | 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치(제41조, 시행령 제41조, 시행규칙 제41조)

노동자 권리로 이해하는
산업안전보건법
해설서

III

안전보건관리체제

- 1. 의의 | 49
- 2. 대상 | 51
- 3. 안전보건관리체제 | 53
- 4. 도급시 안전보건관리체제 | 93
- 5. 안전·보건관리전문기관 | 97

안전보건관리체제의 유형은 개인, 사용자와 노동자가 함께 구성한 조직, 외부 안전보건관리기관으로 나눌 수 있으며, 구체적으로는 대표이사, 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 안전·보건관리전문기관, 산업보건의, 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회, 안전보건총괄책임자, 안전보건조정자로 구성된다.

2 대상

안전보건관리체제는 원칙적으로 모든 사업에 적용된다. 다만, 산업안전보건법 제3조 및 동법 시행령 별 표1에 따라 안전보건관리체제 관련 일부 또는 모든 사항이 적용이 배제된다.

1) 다른 법에 따른 적용제외

산업재해 발생에 따른 파급력이 노동자 또는 사업장과 관련된 지역사회까지 미칠 수 있는 특정 사업은 독립적인 법제정을 통하여, 보다 효과적으로 노동안전을 확보할 수 있다. 따라서 아래의 사업의 경우에는 안전에 관하여 각 법이 우선적으로 적용되므로 산안법상 안전보건관리체제 일부 조항이 다음과 같이 배제된다.

순번	대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
1	광산안전법 적용사업 (광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조 공정은 제외함)	
2	원자력안전법 적용사업 (발전업 중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정함)	<ul style="list-style-type: none"> • 안전보건관리책임자 (법 제15조) • 관리감독자 (법 제16조) • 안전관리자 (법 제17조)
3	항공안전법 적용사업 (항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외함)	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리전문기관 (법 제21조) • 산업안전보건위원회 (법 제24조) • 안전보건총괄책임자 (법 제62조)
4	선박안전법 적용 사업 (선박 및 보트 건조업은 제외함)	

2) 사업의 성격, 사업장 작업환경에 따른 적용제외

순번	대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
1	<ul style="list-style-type: none"> 공공행정 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 (단, 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사람은 제외함) 	<ul style="list-style-type: none"> 안전보건총괄책임자 (법 제62조), 안전보건조정자 (법 제68조)를 제외한 모든 안전보건관리체제가 적용 배제
2	<ul style="list-style-type: none"> 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교를 제외한 나머지 (청소년수련시설 운영업은 제외함) 국제 및 외국기관 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장 (사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> 안전보건조정자 (법 제68조)를 제외한 모든 안전보건관리체제가 적용 배제

3) 상시근로자수에 따른 적용제외

순번	대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
1	상시근로자수가 5인 미만인 사업장	<ul style="list-style-type: none"> 안전보건총괄책임자 (법 제62조), 안전보건조정자 (법 제68조)를 제외한 모든 안전보건관리체제가 적용 배제

3

안전보건관리체제

1) 대표이사

(1) 의의

산업안전보건법이 전면 개정됨에 따라 법인의 대표이사가 안전보건관리체제로 편입되었다. 이러한 법 개정이 이루어진 배경에는 기업이 현장소장, 공장장 등 중간관리자에게 그 권한을 포괄적으로 위임하는 등 구조적으로 대표이사를 안전관리 업무에서 배제하며 사용자로서의 의무를 충분히 이행하지 못한 데 있다.

특히 기업의 규모가 크고 사업장이 여러 장소로 분산될수록 노동안전에 대한 책임이 대표이사의 책임 무거워짐에도 불구하고, 오히려 안전관리책임자가 증충화되고 그 책임 또한 파편화되어 산업안전보건법 위반에 대한 대표이사의 면책 가능성이 높아지는 경향이 있었다.

따라서 이번 법 개정을 통하여 대표이사가 산업재해 예방 책임의 주체로서 실질적인 안전보건 활동을 수행하게 될 의무를 부담하게 되므로 기업이 의도적으로 그 책임을 회피하는 것을 예방할 수 있을 것이라 기대된다.

(2) 대상

상법상 주식회사 중 ① 상시근로자가 500명 이상인 회사, ② 건설산업기본법 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력 순위 상위 1,000위 이내의 건설회사의 대표이사¹는 안전보건관리체제의 구성원으로 편입되어 산업재해 예방책임을 진다.

.....

¹ 상법 제408조의2 제1항 후단에 따라 대표이사를 두지 못하는 사업장의 경우 동법 제408조의5에 따른 대표집행임원

(3) 의무

대표이사는 매년 회사의 정관에서 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하고 이사회에 보고·승인된 계획을 성실하게 이행할 의무를 부담한다.

(4) 내용

대표이사는 안전 및 보건에 관한 계획에 다음의 사항을 필수적으로 포함시켜야 한다. 각 사항에 대한 계획에는 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함되어야 한다.

- 안전 및 보건에 관한 경영방침
- 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할
- 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황
- 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동 계획

(5) 위반 시 제재

대표이사가 안전과 보건에 관한 계획을 이사회에 보고하지 않거나 승인을 얻지 않은 경우
: 1000만 원 이하의 과태료

2) 안전보건관리책임자

(1) 대상

상시근로자가 100명 이상인 모든 사업은 안전보건관리책임자를 선임해야 한다.
다만, 산업안전보건법 시행령 별표 2에 따라 특정한 종류에 속하는 사업은 별도의 안전보건관리책임자 선임 기준을 둔다.

① 상시근로자 50명 이상인 사업장 중 안전보건관리책임자 선임의무가 있는 사업의 종류

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| 1. 토사석 광업 | 12. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 |
| 2. 식품 제조업, 음료 제조업 | 13. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업 |
| 3. 목재 및 나무제품 제조업(가구 제외) | 14. 전기장비 제조업 |
| 4. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업 | 15. 기타 기계 및 장비 제조업 |
| 5. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업 | 16. 자동차 및 트레일러 제조업 |
| 6. 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외) | 17. 기타 운송장비 제조업 |
| 7. 의료용 물질 및 의약품 제조업 | 18. 가구 제조업 |
| 8. 고무 및 플라스틱 제품 제조업 | 19. 기타 제품 제조업 |
| 9. 비금속 광물제품 제조업 | 20. 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업 |
| 10. 1차 금속 제조업 | 21. 해체, 선별 및 원료 재생업 |
| 11. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외) | 22. 자동차 종합 수리업, 자동차 전문 수리업 |

② 상시근로자 300명 이상인 사업장 중 안전보건관리책임자 선임의무가 있는 사업의 종류

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. 농업 | 6. 금융 및 보험업 |
| 2. 어업 | 7. 임대업(부동산 제외) |
| 3. 소프트웨어 개발 및 공급업 | 8. 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업 제외) |
| 4. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 | 9. 사업지원 서비스업 |
| 5. 정보서비스업 | 10. 사회복지 서비스업 |

(2) 자격 및 선임

사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람은 안전보건관리책임자가 된다. 사업주는 안전보건관리책임자를 선임하였을 때에는 그 선임 사실과 업무수행내용을 증명할 수 있는 서류를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

[안전보건관리책임자의 복수 선임 가능 여부]

| 질의 |

산업안전보건법 시행령에 의거 관리책임자는 당해 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자이어야 한다고 규정하고 있는 바, 총괄·관리하는 자의 해석과 관련하여, 사업주가 안전보건 업무에 관한 전반적인 책임과 권한을 각 본

부장에게 위임하고 안전보건관리책임자로 선임신고하였을 경우 안전보건관리책임자를 본부별로 둘 수 있는지?

| 회시 |

- 사업주가 선임하여야 하는 안전보건관리책임자의 자격은 산업안전보건법 시행령에서 “당해 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자”로 규정하고 있음.
 - “당해 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자”라 함은 당해 사업의 경영에 대한 실질적인 책임과 권한을 가진 최종 관리자를 말하는 것으로 안전보건관리의 실시주체를 명확히 하여 사업장의 안전보건관리를 원활히 수행하도록 한 제도로서,
 - 일반적으로 개인사업주 또는 법인의 대표이사가 사업장에 상주하는 경우에는 개인사업주 또는 법인의 대표이사가 당해 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자로서 안전보건관리책임자가 되고,
 - 개인사업주 또는 법인의 대표이사가 사업장에 상주하지 못하는 경우로서 사업주가 공장장(명칭에 무관) 등에게 사업경영의 실질적인 권한과 책임을 위임한 경우에는 개인사업주 또는 법인을 대리하여 실질적으로 사업을 경영하는 자가 안전보건관리책임자로 선임되어야 함,
- 질의한 사업장의 경우에 동일한 사업을 사업의 규모가 크다는 이유로 각 사업본부별로 책임운영되고 있으나,
 - 동 사업장은 각 사업본부별로 업무를 분장하여 운영하고 있는 것은 사업의 규모가 커서 각 생산공정 및 관리 부문으로 나누어 내부적으로 업무분장을 하고 있을 뿐, 각 본부별 사업이 별도의 독립경영으로 보기 어려울 뿐만 아니라,
 - 각 사업본부별 또는 담당업무별 책임의 범위가 모호하고 작업한계의 구분이 불명확하여 원활한 안전보건관리를 위한 안전보건관리책임자 선임제도의 목적이 퇴색될 우려가 있으므로 안전보건에 대한 의무이행이 보장되기 위해서는 안전보건관리의 책임이 다수에 세 분산되어서는 안된다고 판단됨.
- 따라서 사업장의 안전보건관리책임자는 당해 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자 1인을 선임·신고하여야 할 것으로 판단되며,
 - 다만, 사업장 내의 안전보건관리 문제는 안전보건관리규정, 산업안전보건위원회 등 사업장 자체적으로 해결할 수 있는 제도적 장치가 있으므로 이를 통해 사업장 특성에 맞는 안전보건관리체제 등을 구축·시행하는 방안을 강구하는 것이 바람직할 것으로 사료되고,
 - 재해발생시의 책임에 대하여는 현행 산업안전보건법 (구 산업안전보건법)을 근거로 안전보건관리업무를 실질적으로 수행한 행위자를 처벌할 수 있는 제도가 있으므로 사업장의 안전보건관리규정상에 각 본부장에게 당해 업무영역에 대한 안전보건에 관한 실질적인 책임자로 임무가 부여되고 있어, 재해조사 결과 본부장의 과실이 인정되는 경우에는 당해 본부장도 사법처리할 수 있을 것으로 사료됨

(산안 68320-296, 2001.7.11.)

[원·하도급에 있어서 안전보건관리책임자 선임]

| 질의 |

총 공사금액 325억원 공사를 시행하는 A건설현장에서 철골 및 골조부분에 대하여 각 B, C업체에 110억원, 200억원 하도급 공사를 체결하였다면 안전보건관리책임자 선임의무는 누구에게 있는지

| 회시 |

1. 산업안전보건법 시행규칙에 의하여 건설업에 있어서 안전보건 관리책임자 선임대상은 총 공사금액(도급에 의한 공사로서 발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시가 환산액을 포함한다)이 20억원 이상의 공사를 시행하는 경우로 규정하고 있음

이 총 공사금액이라 함은 도급금액을 의미하는 것으로서 수급인 및 하수급인 여부와 관계없이 당해 사업주가 도급 받은 총 공사금액이 20억원 이상을 의미함. 따라서 A, B, C사 모두 안전보건관리책임자를 선임하여야 할 것으로 사료됨

(산안(건안) 68307-10558, 2001.11.21.)

(3) 업무내용 및 권한

안전보건관리책임자는 다음의 사항에 대한 업무를 총괄하여 관리할 수 있으며 안전관리자와 보건관리자를 지휘·감독한다. 사업주는 안전보건관리책임자가 그 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 권한·시설·장비·예산 등 필요한 지원을 해야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 위험성 평가의 실시에 관한 사항
10. 안전보건규칙에서 정하는 근로자의 위험 또는 건강장해의 방지에 관한 사항

(4) 위반 시 제재

안전보건관리책임자를 선임하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

3) 관리감독자

(1) 자격

사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람은 그 사업장의 관리감독자가 된다.

관리감독자가 있는 경우에는 건설기술 진흥법상 '토목, 건축, 전기, 기계, 설비 등 건설공사의 각 분야별 시공 및 안전관리를 지휘하는 분야별 안전관리책임자'(동법 제64조 제1항 제2호) 및 '건설공사 현장에서 직접 시공 및 안전관리를 담당하는 안전관리담당자'(동법 제64조 제1항 제3호)를 각각 둔 것으로 간주한다.

(2) 업무내용

관리감독자는 다음의 사항에 대한 업무를 수행한다. 사업주는 관리감독자가 그 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 권한·시설·장비·예산 등 필요한 지원을 해야 한다.

1. 사업장 내 관리감독자가 지휘·감독하는 작업과 관련된 기계·기구 또는 설비의 안전·보건 점검 및 이상 유무의 확인
2. 관리감독자에게 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육·지도
3. 해당 작업에서 발생한 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치
4. 해당 작업의 작업장 정리·정돈 및 통로확보에 대한 확인·감독
5. 해당 사업장의 산업보건의 및 안전관리자·보건관리자·안전보건관리담당자(그 업무를 전문기관에 위탁한 경우 그 기관의 해당 사업장 담당자)의 지도·조언에 대한 협조
6. 위험성 평가시 유해·위험요인의 파악 및 그 결과에 따른 개선 조치의 시행에 대한 참여
7. 그 밖에 해당 작업의 안전·보건에 관한 사항으로 고용노동부령으로 정하는 사항

(3) 위반 시 제재

관리감독자를 선임하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

4) 안전관리자

(1) 대상

공사금액이 50억 이상인 건설업 및 상시근로자가 50명 이상인 특정한 종류의 사업은 안전관리자를 선임해야한다. 안전관리자를 선임해야하는 사업의 종류는 다음과 같다. (법 시행령 별표 3)

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. 토사석 광업 | 25. 2번~19까지의 사업을 제외한 제조업 |
| 2. 식품 제조업, 음료 제조업 | 26. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 (발전업 제외) |
| 3. 목재 및 나무제품 제조업 (가구 제외) | 27. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(21번 제외) |
| 4. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업 | 28. 운수 및 창고업 |
| 5. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업 | 29. 도매 및 소매업 |
| 6. 화학물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외) | 30. 숙박 및 음식점업 |
| 7. 의료용 물질 및 의약품 제조업 | 31. 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 |
| 8. 고무 및 플라스틱 제품 제조업 | 32. 방송업 |
| 9. 비금속 광물제품 제조업 | 33. 우편 및 통신업 |
| 10. 1차 금속 제조업 | 34. 부동산업 |
| 11. 금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외) | 35. 임대업 (부동산 제외) |
| 12. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 | 36. 연구개발업 |
| 13. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업 | 37. 사진처리업 |
| 14. 전기장비 제조업 | 38. 사업시설 관리 및 조경 서비스업 |
| 15. 기타 기계 및 장비 제조업 | 39. 청소년 수련시설 운영업 |
| 16. 자동차 및 트레일러 제조업 | 40. 보건업 |
| 17. 기타 운송장비 제조업 | 41. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 |
| 18. 가구 제조업 | 42. 개인 및 소비용품수리업(22번 제외) |
| 19. 기타 제품 제조업 | 43. 기타 개인서비스업 |
| 20. 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업 | 44. 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 고시하는 자) |
| 21. 해체, 선별 및 원료 재생업 | 45. 교육서비스업 중 초·중·고·등·외국인학교 및 대안학교 (청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 고시하는 자) |
| 22. 자동차 종합 수리업, 자동차 전문 수리업 | |
| 23. 발전업 | |
| 24. 농업, 임업 및 어업 | |

(2) 자격

다음과 같은 자격을 갖춘 자만이 안전관리자로 선임될 수 있다. (법 시행령 별표 4)

① 특정 자격을 취득한 경우

- 산업안전지도사
- 산업안전산업기사
- 건설안전산업기사

② 일정 수준 이상의 교육을 받은 경우

- 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람
- 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람

③ 일정 수준 이상의 교육 수준 및 실무 경험을 보유한 사람으로서 특정 시험을 합격한 경우

- 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학졸업자는 1년) 이상 담당한 사람으로서 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육²을 받고 정해진 시험에 합격한 사람
다만, 동 자격의 경우 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장(건설업 제외)이면서 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
- 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 사람으로서 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육³을 받고 정해진 시험에 합격한 사람
다만, 동 자격의 경우 관리감독자로 종사한 사업과 같은 종류의 업종의 사업장(건설업 제외)이면서, 법 시행령 별표

.....

2 1998년 12월 31일까지의 교육만 해당함.

3 상동

3 제27호 또는 제32호의 사업(상시근로자 50명 이상 1,000명 미만인 경우만 해당)에서만 안전관리자가 될 수 있다.

- 대통령령 제 11889호 산업안전보건법시행령중 개정령 시행 당시 당해 사업장에서 10년 이상 안전관리자로 재직하고 있는 자로서 이 영에 의한 안전관리자의 자격기준에 미달하는 자가 노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 안전관리에 관한 교육을 받고 소정의 시험에 합격한 경우

④ 특정 사업의 안전관리책임자

- 고압가스 안전관리법령에 따른 허가를 받은 사업자 중 고압가스를 제조·저장 또는 판매하는 사업에서 채용하는 안전관리책임자
- 액화석유가스의 안전관리 및 사업법령에 따른 허가를 받은 사업자 중 액화석유가스 충전사업·액화석유가스 집단공급사업 또는 액화석유가스 판매사업에서 채용하는 안전관리책임자
- 도시가스사업법령에 따라 채용하는 안전관리책임자
- 교통안전법에 따라 교통안전관리자의 자격을 취득한 사람으로서 해당 분야에 채용된 교통안전관리자
- 총포·도검·화약류 등 단속법에 따른 화약류를 제조·판매 또는 저장하는 사업에서 채용하는 화약류제조보안책임자 또는 화약류관리보안책임자
- 전기사업법에 따라 전기사업자가 채용하는 전기안전관리자

⑤ 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 경우

- 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람
- 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람

(3) 안전관리자의 수 및 선임 자격

안전관리자의 수와 선임 자격은 업종별 사업장의 상시근로자 수, 건설업의 경우 공사금액에 따라 정해진다. 구체적인 안전관리자의 수 및 선임 자격은 아래의 표와 같다.

다만, 예외적으로 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업이 ① 같은 시, 군, 구 지역에 소재하거나 ② 사업장 간의 경계를 기준으로 15km 이내에 소재하는 경우에 그 둘 이상의 사업장에 1명 이상의 안전관리자를 공동으로 둘 수 있다. 이 경우 해당 사업장의 상시근로자 수의 합계는 300명 이내⁴이어야 한다.

① 같은 시, 군, 구 지역에 소재하는 경우

② 사업장 간의 경계를 기준으로 15km 이내에 소재하는 경우

사업의 종류 1~23번		
사업장의 상시근로자수	안전관리자의 수	안전관리자의 선임 자격
50명 이상 500명 미만	1명 이상	* 안전관리자로서 선임될 수 없는 자격 ① 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ② 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. ③ 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람 ④ 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람 * 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격 ① 산업안전지도사 ② 산업안전기사 이상의 자격을 취득한 사람(산업안전산업기사 제외) ③ 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람
		* 안전관리자로서 선임될 수 없는 자격 ① 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. ② 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람 ③ 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람
500명 이상	2명 이상	* 안전관리자로서 선임될 수 없는 자격 ① 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. ② 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람 ③ 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람

.....
 4 건설업의 경우 공사금액의 합계가 12억원 이내, 토목공사업의 경우 150억원 이내

사업의 종류 24~45번

사업장의 상시근로자 수	안전관리자의 수	안전관리자의 선임 자격
50명 이상 1천명 미만. 다만, 제34호의 부동산업(부동산 관리업은 제외한다)과 제37호의 사진처리업의 경우에는 상시근로자 100명 이상 1천명 미만으로 한다.	1명 이상	* 안전관리자로서 선임될 수 없는 자격 ① 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람 ② 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람 다. 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 (25번 및 28번 사업장만 해당)
1천명 이상	2명 이상	* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격 ① 산업안전지도사 ② 산업안전기사 이상의 자격을 취득한 사람(산업안전산업기사 제외) ③ 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 * 안전관리자로 선임될 수 없는 자격 ① 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.

사업의 종류 46번

공사금액 50억원 이상(관계수급인은 100억원 이상) 120억원 미만 (「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원 미만)	1명 이상	* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격 ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 ⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
---	-------	--

III. 안전보건관리체제

<p>공사금액 120억원 이상(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원 이상) 800억원 미만</p>		<p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p> <p>⑧ 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람</p>
<p>공사금액 800억원 이상 1,500억원 미만</p>	<p>2명 이상.</p> <p>다만, 전체 공사기간을 100으로 할 때 공사 시작에서 15에 해당하는 기간과 공사 종료 전의 15에 해당하는 기간(이하 "전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간"이라 한다) 동안은 1명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <p>① 산업안전지도사 자격을 가진 사람</p> <p>② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람</p> <p>③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람</p> <p>④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람</p> <p>⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람</p> <p>⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.</p> <p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p> <p>⑧ 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람</p> <p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>① 산업안전지도사 자격을 가진 사람</p> <p>② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람</p> <p>③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람</p>

Ⅲ. 안전보건관리체제

<p>공사금액 1,500억원 이상 2,200억원 미만</p>	<p>3명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 2명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 ⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다. ⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.
<p>공사금액 2,200억원 이상 3천억원 미만</p>	<p>4명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 2명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람 ② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람 ③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람 <p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람

Ⅲ. 안전보건관리체제

		<p>⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.</p> <p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p> <p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람 ② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람 ③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람</p>
<p>공사금액 3천억원 이상 3,900억원 미만</p>	<p>5명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 3명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <p>① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 ⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.</p> <p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p>
<p>공사금액 3,900억원 이상 4,900억원 미만</p>	<p>6명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 3명 이상으로 한다.</p>	<p>⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.</p> <p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p>

	<p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>다음의 자격을 갖춘 사람을 2명 이상 필수적으로 포함시켜야 한다. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간 동안은 1명 이상만 포함시킬 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람 ② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람 ③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람 <p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 ⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다. ⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. <p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>다음의 자격을 갖춘 사람을 2명 이상 필수적으로 포함시켜야 한다. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간 동안은 1명 이상만 포함시킬 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람 ② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람 ③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람
--	--

Ⅲ. 안전보건관리체제

<p>공사금액 4,900억원 이상 6천억원 미만</p>	<p>7명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 4명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 ⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다. ⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.
<p>공사금액 6천억원 이상 7,200억원 미만</p>	<p>8명 이상. 다만, 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 4명 이상으로 한다.</p>	<p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>다음의 자격을 갖춘 사람을 2명 이상 필수적으로 포함시켜야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람 ② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람 ③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람 <p>* 안전관리자로서 선임할 수 있는 자격</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 산업안전지도사 자격을 가진 사람 ② 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ③ 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람 ④ 고등교육법에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람 ⑤ 고등교육법에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람

	<p>⑥ 고등교육법에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.</p> <p>⑦ 초·중등교육법에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 정해진 시험에 합격한 사람.</p> <p>* 안전관리자로서 반드시 포함되어야 하는 자격</p> <p>다음의 자격을 갖춘 사람을 2명 이상 필수적으로 포함시켜야 한다.</p> <p>① 건설안전기술사 자격을 취득한 사람</p> <p>② 건설안전기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람</p> <p>③ 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전업무를 수행한 사람</p>
--	--

(4) 도급사업의 안전관리자 선임

안전관리자를 두어야 할 수급인인 사업주가 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에는 안전관리자를 선임하지 않을 수 있다.

- 도급인인 사업주 자신이 선임해야 할 안전관리자를 둔 경우
- 안전관리자를 두어야 할 수급인인 사업주의 사업의 종류별로 상시근로자 수 (건설공사의 경우 건설공사 금액)를 함하여 그 상시근로자 수에 해당하는 안전관리자를 추가로 선임한 경우

(5) 안전관리자의 고용 완화

산업안전보건법에 따라 안전관리자를 선임해야 하는 사업장이라고 하더라도 기업활동 규제완화에 관한 특

별조치법(이하 “기업규제완화법”이라 함)에 따라 그 고용의무가 완화될 수 있다. 안전관리자에 대한 고용의무가 완화되는 구체적인 경우는 아래와 같다.

① 안전관리자의 겸직 허용

기업활동 규제완화에 관한 특별조치법(이하 “기업규제완화법”이라 함)에 따르면 「고압가스 안전관리법」, 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」, 「도시가스사업법」 등과 같은 법령에 따라 특정 자격을 갖춘 사람을 안전관리자로 채용해야 하는 사업장에서 그 자격을 보유한 1명을 채용한 경우, 산업안전보건법상 안전관리자 역시 채용한 것으로 간주된다.

기업규제완화법 제29조(안전관리자의 겸직 허용)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 2명 이상 채용하여야 하는 자가 그 중 1명을 채용한 경우에는 그가 채용하여야 하는 나머지 사람과 「산업안전보건법」 제17조에 따른 안전관리자 1명도 채용한 것으로 본다.
 - 1. 「고압가스 안전관리법」 제15조에 따라 고압가스제조자, 고압가스저장자 또는 고압가스판매자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 2. 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제34조에 따라 액화석유가스 충전사업자, 액화석유가스 집단공급사업자 또는 액화석유가스 판매사업자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 3. 「도시가스사업법」 제29조에 따라 도시가스사업자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 4. 「위험물 안전관리법」 제15조에 따라 제조소등의 관계인이 선임하여야 하는 위험물안전관리자
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 채용하여야 하는 자가 그 주된 영업분야 등에서 그 중 1명을 채용한 경우에는 「산업안전보건법」 제17조에 따른 안전관리자 1명도 채용한 것으로 본다.
 - 1. 「고압가스 안전관리법」 제15조에 따라 사업자등(고압가스제조자, 고압가스저장자 및 고압가스판매자는 제외한다)과 특정고압가스 사용신고자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 2. 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제34조에 따라 액화석유가스 사업자등(액화석유가스 충전사업자, 액화석유가스 집단공급사업자 및 액화석유가스 판매사업자는 제외한다)과 액화석유가스 특정사용자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 3. 「도시가스사업법」 제29조에 따라 특정가스사용시설의 사용자가 선임하여야 하는 안전관리자
 - 4. 「화재예방, 소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」 제20조에 따라 특정소방대상물의 관계인이 선임하여야 하는 소방안전관리자
 - 5. 「위험물 안전관리법」 제15조에 따라 제조소등의 관계인이 선임하여야 하는 위험물안전관리자
 - 6. 「유해화학물질 관리법」 제25조제1항에 따라 임명하여야 하는 유독물관리자
 - 7. 「광산안전법」 제13조에 따라 광업권자 또는 조광권자가 선임하여야 하는 광산안전관리직원
 - 8. 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제27조에 따라 화약류제조업자 또는 화약류판매업자·화약류저장소설치자 및 화약류사용자가 선임하여야 하는 화약류제조보안책임자 및 화약류 관리보안책임자

- 9. 「전기사업법」 제73조에 따라 전기사업자 및 자가용전기설비의 소유자 또는 점유자가 선임하여야 하는 전기안전관리자
- 10. 「에너지이용 합리화법」 제40조에 따라 검사대상기기설치자가 선임하여야 하는 검사대상기기관리자
- ③ 화약류의 제조 또는 저장이나 광업을 주된 영업분야 등으로 하는 자로서 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제27조 또는 「광산안전법」 제13조에 따라 화약류제조 보안책임자·화약류관리보안책임자 또는 광산안전관리직원(산업통상자원부령으로 정하는 사람만 해당한다)을 채용하여야 하는 자가 그 중 1명을 채용한 경우에는 다음 각 호의 법률에 따라 그가 채용하여야 하는 사람 각 1명도 채용한 것으로 본다.
 - 1. 「산업안전보건법」 제17조에 따라 사업주가 두어야 하는 안전관리자

② 안전관리자의 공동채용

동일한 산업단지 등에서 사업을 하는 자는 3 이하의 사업장의 사업주가 공동으로 안전관리자를 채용할 수 있다. 이때 안전관리자를 공동으로 선임하려는 사업주의 상시근로자수는 300명을 초과할 수 없다.

기업규제완화법 제36조(산업안전관리자 등의 공동채용)

동일한 산업단지등에서 사업을 하는 자는 「산업안전보건법」 제17조 및 제18조에도 불구하고 3 이하의 사업장의 사업주가 공동으로 안전관리자 또는 보건관리자를 채용할 수 있다. 이 경우 이들이 상시 사용하는 근로자 수의 합은 300명 이내이어야 한다.

(6) 선임의 보고

사업주는 안전관리자를 선임하거나 그 업무를 전문기관에 위탁한 경우에는 관할 지방고용노동관서의 장에게 그 사실을 보고해야 한다.

(7) 업무내용 및 권한

안전관리자는 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 역할을 하며, 보건관리자와 협력하여 업무를 수행한다.

사업주는 안전관리자를 사업장에 배치할 때 연장·야간·휴일근로 등 해당 사업장의 작업형태를 고려하여 배치해야 하며, 안전관리업무가 원활하게 수행될 수 있도록 외부전문가의 평가·지도를 받을 수 있다.

안전관리자의 구체적인 업무내용은 아래의 표와 같다. 특히, 상시근로자 수가 300명 이상인 사업장 또는 건설업 중 공사금액이 120억 원 이상인 사업장(토목공사의 경우 150억 원 이상)의 안전관리자는 안전관리자의 업무만을 전담해야 한다.

- 산업안전보건위원회 또는 안전·보건에 관한 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 사업장의 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
- 위험성 평가에 관한 보좌 및 지도·조언
- 안전인증대상기계 등과 자율안전 확인대상기계 등을 구입할 시 적격품의 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
- 해당 사업장 안전교육계획의 수립 및 안전교육실시에 관한 보좌 및 지도·조언
- 사업장 순회점검·지도 및 조치의 건의
- 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
- 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
- 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
- 업무수행 내용의 기록·유지
- 그 밖에 안전에 관한 사항으로서 고용노동부 장관이 정하는 사항

(8) 안전관리업무의 위탁

건설업을 제외한 사업 중 상시근로자수가 300명 미만인 사업장은 안전관리자의 업무를 안전관리전문기관에 위탁할 수 있다. 이때, 안전관리자의 업무를 전문기관에 위탁한 경우 그 전문기관을 당해 사업장의 안전관리자로 간주한다.

(9) 위반 시 제재

안전관리자는 선임하지 않거나 고용노동부 장관의 안전관리자 증원 명령을 거부한 경우 : 500만 원 이하의 과태료

5) 보건관리자

(1) 대상

상시근로자가 50명 이상인 특정 사업장 및 공사금액이 800억 이상 또는 상시근로자 600명 이상인 건설업은 보건관리자를 선임해야 한다.(법 시행령 별표 5)

상시근로자 50명 이상인 사업장 중 보건관리자 선임의무가 있는 사업의 종류는 다음과 같다.

- | | |
|--|--|
| 1. 광업 (광업 지원 서비스업 제외) | 23. 2번~22번을 제외한 제조업 |
| 2. 섬유제품 염색, 정리 및 마무리 가공업 | 24. 농업, 임업 및 어업 |
| 3. 모피제품 제조업 | 25. 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업 |
| 4. 그 외 기타 의복액세서리 제조업
(모피 액세서리에 한정) | 26. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(20번 제외) |
| 5. 모피 및 가죽 제조업
(원피가공 및 가죽 제조업 제외) | 27. 운수 및 창고업 |
| 6. 신발 및 신발부분품 제조업 | 28. 도매 및 소매업 |
| 7. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업 | 29. 숙박 및 음식점업 |
| 8. 화학물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외) | 30. 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업 |
| 9. 의료용 물질 및 의약품 제조업 | 31. 방송업 |
| 10. 고무 및 플라스틱 제품 제조업 | 32. 우편 및 통신업 |
| 11. 비금속 광물 제품 제조업 | 33. 부동산업 |
| 12. 1차 금속 제조업 | 34. 연구개발업 |
| 13. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외) | 35. 사진처리업 |
| 14. 기타 기계 및 장비 제조업 | 36. 사업시설 관리 및 조경 서비스업 |
| 15. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 | 37. 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 고시하는 자) |
| 16. 전기장비 제조업 | 38. 교육서비스업 중 초등·중등·고등·외국인학교 및 대안학교
(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부 장관이 고시하는 자) |
| 17. 자동차 및 트레일러 제조업 | 39. 청소년 수련시설 운영업 |
| 18. 기타 운송장비 제조업 | 40. 보건업 |
| 19. 가구 제조업 | 41. 골프장 운영업 |
| 20. 해체, 선별 및 원료 재생업 | 42. 개인 및 소비용품수리업(21번 제외) |
| 21. 자동차 종합 수리업, 자동차 전문 수리업 | 43. 세탁업 |
| 22. 산업안전보건법 시행령 제88조 각 호의 유해물질을 제조하는 사업과 그 유해물질을 사용하는 사업 중 고용노동부 장관이 특히 보건관리를 할 필요가 있다고 인정하여 고시하는 사업 | |

(2) 자격

다음의 자격을 갖춘 자만이 보건관리자가 될 수 있다. (법 시행령 별표 6)

- 의사
- 간호사
- 산업보건지도사
- 산업위생관리산업기사 또는 대기환경산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
- 인간공학기사 이상의 자격을 취득한 사람
- 고등교육법에 따른 전문대학 이상의 학교에서 산업보건 또는 산업위생 분야의 학과를 졸업한 사람⁵

(3) 보건관리자의 수 및 선임 자격

보건관리자의 수와 선임 자격은 업종별 사업장의 상시근로자 수, 건설업의 경우 공사금액에 따라 정해진다. 구체적인 안전관리자의 수 및 선임 자격은 아래의 표와 같다.

사업의 종류	사업장의 상시근로자수	보건관리자의 수	보건관리자의 선임 자격
1~22번	50명 이상 500명 미만	1명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람
	500명 이상 2천명 미만	2명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람
	2천명 이상	2명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람을 선임하되, 의사 또는 간호사가 1명 이상 포함되어야 한다.
2~22번까지의 사업을 제외한 제조업	50명 이상 1천명 미만	1명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람
	1천명 이상 3천명 미만	2명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람
	상시근로자 3천명 미만	2명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람을 선임하되, 의사 또는 간호사가 1명 이상 포함되어야 한다.

.....

⁵ 법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함

사업의 종류	사업장의 상시근로자 수	보건관리자의 수	보건관리자의 선임 자격
24~43번	50명 이상 5천명 미만. 다만, 제35호의 경우에는 100명 이상 5천명 미만으로 한다.	1명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람
	상시 근로자 5천명 이상	2명 이상	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람을 선임하되, 의사 또는 간호사가 1명 이상 포함되어야 한다.
44. 건설업	공사금액 800억원 이상(건설산업기본법 시행령 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사에 속하는 공사의 경우에는 1천억 이상) 또는 상시 근로자 600명 이상	1명 이상 [공사금액 800억원 (「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업은 1천억원을 기준으로 1,400억원이 증가할 때마다 또는 상시 근로자 600명을 기준으로 600명이 추가될 때마다 1명씩 추가한다)]	법 시행령 별표 6에 해당하는 사람

(4) 도급사업의 보건관리자 선임

보건관리자를 두어야 할 수급인인 사업주가 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에는 보건관리자를 선임하지 않을 수 있다.

- 도급인인 사업주 자신이 선임해야 할 보건관리자를 둔 경우
- 보건관리자를 두어야 할 수급인인 사업주의 사업의 종류별로 상시근로자 수 (건설공사의 경우 건설공사 금액)를 함하여 그 상시근로자 수에 해당하는 보건관리자를 추가로 선임한 경우

(5) 보건관리자의 고용 완화

산업안전보건법에 따라 보건관리자를 선임해야 하는 사업장이라고 하더라도 기업활동 규제완화에 관한 특

별조치법(이하 “기업규제완화법”이라 함)에 따라 그 고용의무가 완화될 수 있다. 보건관리자에 대한 고용의무가 완화되는 구체적인 경우는 아래와 같다.

① 보건관리자의 겸직 허용

기업규제완화법에 따라 법령상 특정 자격을 갖춘 사람을 보건관리자로 채용해야 하는 사업장에서 그 자격을 보유한 1명을 채용한 경우, 산업안전보건법상 보건관리자 역시 채용한 것으로 간주된다.

기업규제완화법 제29조

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 2명 이상 채용하여야 하는 자가 그 중 1명을 채용한 경우에는 그가 채용하여야 하는 나머지 사람도 채용한 것으로 본다.

1. 「물환경보전법」 제47조에 따라 사업자가 임명하여야 하는 환경기술인
2. 「대기환경보전법」 제40조에 따라 사업자가 임명하여야 하는 환경기술인
3. 「산업안전보건법」 제18조에 따라 사업주가 두어야 하는 보건관리자

② 보건관리자의 공동채용

안전관리자의 경우와 마찬가지로 기업규제완화법 제36조에 따라 동일한 산업단지 등에서 사업을 하는 자는 3 이하의 사업장의 사업주가 공동으로 보건관리자를 채용할 수 있다. 이때 보건관리자를 공동으로 선임하려는 사업주의 상시근로자수는 300명을 초과할 수 없다.

(6) 선임의 보고

사업주는 보건관리자를 선임하거나 그 업무를 전문기관에 위탁한 경우에는 관할 지방고용노동관서의 장에게 그 사실을 보고해야 한다.

(7) 업무내용 및 권한

보건관리자는 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 역할을 하며, 안전관리자와 협력하여 업무를 수행한다.

보건관리자는 다음의 업무를 담당한다. 이때, 보건관리자는 원칙적으로 보건관리자의 업무만을 전담해야 하나 상시근로자가 300명 미만인 사업장의 경우 그 업무에 지장이 없는 범위에서 보건관리자가 다른 업무를 같이 수행할 수 있다.

- 산업안전보건위원회에서 심의·의결한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
- 안전인증대상기계등과 자율안전확인대상기계등 중 보건과 관련된 보호구(保護具) 구입 시 적격품 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
- 물질안전보건자료의 게시 또는 비치에 관한 보좌 및 지도·조언
- 위험성 평가에 관한 보좌 및 지도·조언
- 산업보건직의 직무(보건관리자가 의사인 경우로 한정한다)
- 해당 사업장 보건교육계획의 수립 및 보건교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
- 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료
- 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치
- 부상·질병의 악화를 방지하기 위한 처치
- 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양 지도 및 관리
- 근로자 보호하기 위한 의료행위에 따르는 의약품의 투여
- 작업장 내에서 사용되는 전체 환기장치 및 국소 배기장치 등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 공학적 개선에 관한 보좌 및 지도·조언
- 사업장 순회점검·지도 및 조치의 건의
- 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
- 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
- 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 보건에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
- 업무수행 내용의 기록·유지
- 그 밖에 작업관리 및 작업환경관리에 관한 사항으로서 고용노동부 장관이 정하는 사항

(8) 사업장의 지원

사업주는 보건관리자가 그 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 권한·시설·장비·예산 등 필요한 지원을 해야 한다. 이 경우 보건관리자가 의사 또는 간호사에 해당한다면 다음과 같은 조건을 갖춘 시설 및 장비를 지원해야 한다.

- 건강관리실
 - ① 근로자가 쉽게 찾을 수 있을 것
 - ② 통풍과 채광이 잘되는 곳에 위치할 것
 - ③ 건강관리 업무의 수행에 적합한 면적을 확보할 것
 - ④ 상담실, 처치실 및 양호실을 갖출 것
- 상하수도 설비, 침대, 냉난방시설, 외부 연락용 직통전화 구급용구 등

(9) 보건관리 업무의 위탁

건설업을 제외한 사업 중 상시근로자수가 300명 미만인 사업장(업종별·유해인자별 보건관리전문기관의 경우 고용노동부령으로 정하는 사업) 또는 외딴곳으로서 고용노동부 장관이 정하는 지역에 있는 사업장은 보건관리자의 업무를 보건관리전문기관에 위탁할 수 있다.

(10) 위반 시 제재

보건관리자를 선임하지 않거나 고용노동부 장관의 보건관리자 증원 명령을 거부한 경우 : 500만 원 이하의 과태료

6) 안전보건관리담당자

(1) 대상 및 선임

제조업, 임업, 하수·폐수 및 분뇨 처리업, 환경 정화 및 복원업을 행하면서 상시근로자가 20명 이상 50명인 사업장의 사업주는 1명 이상의 안전보건관리담당자를 선임해야 한다.

안전보건관리담당자를 선임한 경우, 사업주는 그 선임사실과 업무수행을 증명할 수 있는 서류를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

(2) 안전보건관리담당자 등의 증원 및 교체임명 명령

① 증원 및 교체임명 사유

지방고용노동관서의 장은 다음에 해당하는 사유가 발생한 경우 사업주에게 안전관리자·보건관리자·안전보건관리담당자를 정수 이상으로 증원하거나 교체하여 임명하도록 할 수 있다.

- 해당 사업장의 연간재해율이 같은 업종의 평균재해율의 2배 이상인 경우
- 중대재해가 연간 2건 이상 발생한 경우 (해당 사업장의 전년도 사망만인율이 같은 업종의 평균 사망만인율 이하인 경우는 제외)
- 관리자가 질병이나 그 밖의 사유로 3개월 이상 직무를 수행할 수 없게 된 경우
- 산업안전보건법 시행규칙 별표 22 제1호에 따른 화학적 인자로 인한 직업성 질병자가 연간 3명 이상 발생한 경우. (직업성 질병자 발생 당시 사업장에서 해당 화학적 인자를 사용하지 않은 경우는 제외) 이 때, 직업성 질병자의 발생일은 산재보험법 시행규칙 제21조 제1항에 따른 요양급여의 결정일로 한다.

② 절차

안전보건관리담당자 등을 정수 이상으로 증원 또는 교체할 경우 미리 사업주 및 당사자의 의견을 듣거나 소명자료를 제출받아야 한다. 다만, 정당한 사유 없이 의견진술 또는 소명자료의 제출을 게을리한 경우에는 그렇지 않다.

(3) 자격

해당 사업장 소속 근로자로서 다음의 요건은 갖춘 사람은 안전보건관리담당자가 될 수 있다.

- 안전관리자의 자격을 갖춘 사람
- 보건관리자의 자격을 갖춘 사람
- 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 안전보건교육을 이수한 사람

(4) 업무내용

2018-교육미디어-000

산재 사고사망 절반으로 줄입니다!

안전보건관리담당자의 업무 체크리스트



구분	세부 업무	비고															
법 제31조에 따른 안전·보건교육 실시에 관한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 교육 시간 적정 및 특별교육 대상 업무(시행규칙 별표8의2) 보유 여부 확인 <table border="1"> <thead> <tr> <th>교육구분</th> <th>교육대상</th> <th>교육시간(일반근로자)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>정기교육</td> <td>근로자 및 관리감독자</td> <td>▶ 분기 당 6시간 ▶ 관리감독자 : 연간 16시간</td> </tr> <tr> <td>채용 시 교육</td> <td>채용 후 직무 배치 전 근로자</td> <td>8시간</td> </tr> <tr> <td>작업내용 변경 시 교육</td> <td>변경된 직무 배치 전 근로자</td> <td>2시간</td> </tr> <tr> <td>특별교육</td> <td>법정 고위험 직무 배치 전 근로자</td> <td>16시간</td> </tr> </tbody> </table>	교육구분	교육대상	교육시간(일반근로자)	정기교육	근로자 및 관리감독자	▶ 분기 당 6시간 ▶ 관리감독자 : 연간 16시간	채용 시 교육	채용 후 직무 배치 전 근로자	8시간	작업내용 변경 시 교육	변경된 직무 배치 전 근로자	2시간	특별교육	법정 고위험 직무 배치 전 근로자	16시간	
	교육구분	교육대상	교육시간(일반근로자)														
정기교육	근로자 및 관리감독자	▶ 분기 당 6시간 ▶ 관리감독자 : 연간 16시간															
채용 시 교육	채용 후 직무 배치 전 근로자	8시간															
작업내용 변경 시 교육	변경된 직무 배치 전 근로자	2시간															
특별교육	법정 고위험 직무 배치 전 근로자	16시간															
	<input type="checkbox"/> 근로자 교육 내용 및 강사 자격(교육규정 별표1)의 적정성 확인 <input type="checkbox"/> 근로자 교육 실시 증명 서류(교육일지 등) 보관 여부 확인																
법 제41조의2에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 위험성평가 방법, 절차, 시기 등의 적정성 확인 <input type="checkbox"/> 위험성 감소대책 및 추진일정의 적정성 확인 <input type="checkbox"/> 위험성평가 실시내용* 및 결과 서류 기록·보관(3년)의 적정성 확인 * 위험성평가 대상의 유해·위험요인, 위험성결정의 내용, 조치 내용 등																
법 제42조에 따른 작업환경측정 및 개선에 관한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 작업환경측정대상 유해인자(시행규칙 별표 11의5) 보유 및 노출 근로자 확인 <input type="checkbox"/> 작업환경측정방법(시행규칙 제93조의3) 및 측정횟수(시행규칙 제93조의4) 적정성 <input type="checkbox"/> 작업환경측정 결과 보고* 및 서류 보관(5년)의 적정성 * 시료채취를 마친 날부터 30일 이내																
법 제43조에 따른 건강진단에 관한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 건강진단 종류(시행규칙 제98조) 및 건강진단 실시 시기(시행규칙 제99조) 적정성 <input type="checkbox"/> 특수건강진단대상 업무(시행규칙 별표 12의2) 보유 및 대상 근로자 확인 <input type="checkbox"/> 건강진단별 검사항목 및 실시방법의 적정성(시행규칙 별표 12의2) 확인 <input type="checkbox"/> 건강진단 결과 보고* 및 서류 보관(5년)의 적정성 * 진단기관은 건강진단 실시일로부터 30일 이내 근로자에게 송부																
산업재해 발생의 원인 조사, 산업재해 통계의 기록 및 유지를 위한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 산업재해 발생보고* 및 재해원인조사 절차의 적정성 확인 * 사망자 발생 또는 3일 이상 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우 발생일로부터 1개월이내 고용부 제출 <input type="checkbox"/> 산업재해 원인조사 내용* 및 기록·보존(3년)의 적정성 확인 * ① 사업장의 개요 및 근로자의 인적사항 ② 재해발생 일시·장소 ③ 재해발생 원인 및 과정 ④ 재해 재발방지 계획																
산업안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 선정에 관한 보좌 및 조언·지도	<input type="checkbox"/> 안전인증대상 안전장치, 방호장치, 보호구 대상 확인 * (기계·기구 및 설비) ① 프레스 ② 전단기 및 절곡기 ③ 크레인 ④ 리프트 ⑤ 압력용기 ⑥ 롤러기 ⑦ 사출성형기 ⑧ 고소작업대 ⑨ 곤돌라 ⑩ 기계톱(이동식만 해당) * (방호장치) ① 프레스 및 전단기 방호장치 ② 양중기용 과부하방지장치 ③ 보일러 압력방출용 안전밸브 ④ 압력용기 압력방출용 안전밸브 ⑤ 압력용기 압력방출용 파열판 ⑥ 절연용 방호구 및 활선작업용 기구 ⑦ 방폭구조 전기기계·기구 및 부품 ⑧ 추락·낙하 및 붕괴 등의 위험 방지 및 보호에 필요한 가설기자재 * (보호구) ① 추락 및 감전 위험방지용 안전모 ② 안전화 ③ 안전장갑 ④ 방진마스크 ⑤ 방독마스크 ⑥ 송기마스크 ⑦ 전동식 호흡보호구 ⑧ 보호복 ⑨ 안전대 ⑩ 차광 및 비산물 위험방지용 보안경 ⑪ 용접용 보안면 ⑫ 방음용 귀마개 또는 귀덮개																

안전보건관리담당자는 다음의 업무를 수행한다.

- 안전·보건교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
- 위험성 평가에 관한 보좌 및 지도·조언
- 작업환경측정 및 개선에 관한 보좌 및 지도·조언
- 건강진단에 관한 보좌 및 지도·조언
- 산업재해 발생의 원인 조사, 산업재해 통계의 기록 및 유지를 위한 보좌 및 지도·조언
- 산업안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 선정에 관한 보좌 및 지도·조언

(5) 안전보건관리담당자 업무의 위탁

안전보건관리담당자의 업무는 안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관에 위탁할 수 있다.

(6) 위반 시 제재

안전보건관리담당자 선임 의무가 있음에도 불구하고 이를 이행하지 않거나 고용노동부 장관의 안전보건관리담당자 증원 명령을 거부한 경우 : 500만 원 이하의 과태료

7) 산업보건의

(1) 대상

상시근로자 수가 50명 이상인 사업장 중 의사가 아닌 보건관리자를 둔 사업장은 산업보건의를 선임해야 한다. 다만, 보건관리전문기관에 보건관리자의 업무를 위탁한 경우에는 산업보건의를 두지 않을 수 있으며, 외부에서 위촉하는 것도 가능하다.

(2) 자격

산업보건의를 의료법에 따른 의사로서 직업환경의학과⁶ 전문의, 예방의학⁷ 전문의 또는 산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람이어야 한다.

(3) 업무내용

산업보건의는 해당 사업장 근로자의 건강관리 및 보건관리자의 업무를 지도하는 역할을 수행하며, 다음의 업무를 수행한다.

- 건강진단 결과의 검토 및 그 결과에 따른 작업 배치, 작업 전환 또는 근로시간의 단축 등 근로자의 건강보호 조치
- 근로자의 건강장해의 원인 조사와 재발 방지를 위한 의학적 조치
- 그 밖에 근로자의 건강 유지 및 증진을 위하여 필요한 의학적 조치에 관하여 고용노동부 장관이 정하는 사항

(4) 선임의 보고

산업보건의를 선임하거나 위촉한 경우에는 그 선임일로부터 14일 이내 고용노동부 장관에게 그 선임사실을 보고해야 한다.

8) 명예산업안전감독관

(1) 의의

명예산업안전감독관 제도는 사업장 노동안전 활동에 대한 노동자의 참여권을 확대하는 방안으로 1995년 7월 노동부 행정지침으로 운영되다 1996년 12월부터 본격적으로 산업안전보건법에 편입된 제도이다.

명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회의 당연직 위원이 되며, 안전보건관리자의 역할을 보완한다. 명

.....

6 산업 활동에 의한 건강 장애, 직업병, 재해 따위에 대한 예방·진단·치료 방법을 다루는 의학 분야
7 의과 대학에서, 각종 질병의 발생 원인을 규명하여 그 예방을 연구하는 학문을 전공으로 하는 학문

예산업안전감독관의 운영과 같은 세부 사항은 고용노동부예규인 ‘명예산업안전감독관 운영규정’에 의해 대부분 규율된다.

(2) 위촉 대상 및 절차

① 위촉 대상

고용노동부 장관은 다음의 자격을 갖춘 사람을 명예산업안전감독관으로 위촉할 수 있다. 다만, 다음의 자격을 갖춘 사람이라고 하더라도 산업안전보건위원회의 사용자위원 또는 이에 준하는 사용자, 그 밖에 명예산업안전감독관 업무를 수행하는데 적합하지 않은 사람은 위촉대상에서 제외된다.

■ 사업장 내 명예산업감독관

- 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람 (이하 위촉대상 ①)

■ 지역 명예산업안전감독관

- 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람 (이하 위촉대상 ②)
- 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람 (이하 위촉대상 ③)
- 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람 (이하 위촉대상 ④)

② 위촉 절차

지방고용노동관서의 장은 명예산업안전감독관 추천서를 접수한 날이 속한 달의 다음 달 10일 이내에 그 위촉 여부를 결정해야 한다.

(3) 업무내용

명예산업안전감독관은 다음의 업무를 수행할 수 있다. 다만, 그 위촉 자격에 따라 업무 범위가 제한된다.

① 원칙적인 업무범위

- 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여
- 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 입회
- 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
- 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
- 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
- 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
- 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
- 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
- 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원
- 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부 장관이 정하는 업무

② 사업장 내 명예산업안전감독관의 업무 내용

사업장 내 명예산업안전감독관은 해당 사업장에서의 업무 범위만큼 업무를 수행할 수 있다. 다만, 법령 및 산업재해 예방정책 개선과 관련된 사항은 그 위촉 자격과 관계없이 건의 할 수 있다.

③ 지역 명예산업안전감독관의 업무 내용

지역 명예산업안전감독관은 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의, 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원, 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부 장관이 정하는 업무에 관한 사항에 한하여 업무를 수행할 수 있다. 산업재해의 발생 여파는 재해근로자 개인을 넘어 지역사회까지 확장될 수 있으므로 지역 명예산업안전감독관이 지역 내 노동안전 활동을 확대하여 보장할 필요가 있다.

(4) 임기

명예산업안전감독관의 임기는 기본 2년이며 연임이 할 수 있다. 임기만료일까지 명예산업안전감독관이 사임 의사를 통보하지 않고 추천권자 또한 후임 명예산업안전감독관을 추천하지 않은 경우 해당자는 연임된 것으로 본다.

(5) 활동의 지원

① 불리한 처우 금지

사업주는 명예산업안전감독관의 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 다만, 사업장 외 명예산업안전감독관의 사업장 출입은 당해 사업주의 승인이 있는 경우에만 가능하다.

② 수당 등의 지급

지방고용노동관서의 장은 명예산업안전감독관의 활동을 지원하기 위해 수당, 여비, 그 밖의 경비 등을 지원할 수 있으며, 명예감독관의 상징물·안전장구 등을 지급할 수 있다.

③ 명예산업안전감독관증 발급

지방고용노동관서의 장은 명예산업안전감독관을 위촉한 경우 위촉장을 수여하고 명예산업안전감독관증을 발급해야 한다. 단, 연임된 자에 대해서는 이를 발급하지 않을 수 있다.

④ 교육 등의 실시

고용노동부 장관은 명예산업안전감독관의 재해예방활동에 필요한 교육을 연 1회 이상 실시해야 한다. 또한 지방고용노동관서의 장은 법령 제·개정사항, 안전보건정보지 등 각종 안전보건자료를 명예감독관에게 제공하여 업무수행에 참고하도록 하여야 한다.

⑤ 사업장 지도 등

지방노동관서장은 명산관의 원활한 업무수행을 위해 사업장 안전보건관리규정 등에 명예산업안전감독관의 업무범위, 활동시간 등을 정하도록 지도해야 한다. 또한 명예산업안전감독관은 소속 사업장의 법령위반 사실을 지방노동관서에 신고할 수 있으며, 이를 신고 받은 지방노동관서의 장은 신속히 신고 사항을 처리해야 한다.

⑥ 혜택부여

고용노동부 장관은 지방고용노동관서의 장의 의견을 들어 산업재해예방활동에 현저한 공을 세운 명예산업안전감독관에 대하여 해외연수, 국내산업시찰 및 산업재해예방 유공자 정부포상 등을 우선적으로 하여야 한다.

(6) 명예산업안전감독관 협의회 구성

명예산업안전감독관 업무의 활성화, 산재예방을 위한 정보교류 및 정책개선을 위한 건의사항 등을 수렴하기

위해 지방노동관서별로 명예산업안전감독관 협의회를 구성하고 운영해야 한다.

① 구성

협의회는 지역별 협의회, 소구역 협의회 및 업종별 협의회로 구분·운영한다. 지역별 협의회는 반드시 구성해야 하며 소구역 협의회 및 업종별 협의회는 지역특성에 따라 구성·운영할 수 있다.

지역별 협의회 및 업종별 협의회는 해당 지방고용노동관서의 장이 위촉하는 명예산업안전감독관으로 구성하고, 소구역 협의회는 해당 지방고용노동관서 근로감독관별로 담당구역 내에 위촉된 명예산업안전감독관으로 구성한다.

협의회는 의장 1명과 간사 1명을 두되, 의장은 협의회 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 선출하며, 간사는 위원 중에서 의장이 지명한다.

② 의장의 임기 및 역할

의장의 임기는 1년 이상으로 하며, 협의회를 대표하고 회무를 총괄한다.

③ 운영

협의회 의장은 반기 1회 정기회의를 개최하여야 한다. 다만, 의장 또는 재적위원 4분의1 이상의 소집요구가 있는 때에는 임시회의를 개최할 수 있다.

회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

협의회 회의록은 간사가 작성하되, 의결사항은 관할 지방고용노동관서의 장에게 통지한다. 기타 협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 협의회의 의결을 거쳐 의장이 정한다.

(7) 해촉

① 해촉사유

고용노동부 장관은 다음 사유에 해당하는 명예산업안전감독관을 해촉할 수 있다.

- 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 위촉사유 1에 따라 위촉된 명예산업안전감독관의 해촉을 요청한 경우
- 위촉대상 ②~④에 해당되어 명예산업안전감독관이 해당 단체 또는 그 산하조직으로부터 퇴직하거나 해임된 경우

- 명예산업안전감독관의 업무와 관련하여 부정한 행위를 한 경우
- 질병이나 부상 등의 사유로 명예감독관의 업무 수행이 곤란하게 된 경우

② 해촉절차

명예산업안전감독관이 해촉사유에 해당하는 경우 그 추천자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 그 사실을 지체 없이 통보해야 한다.

지방노동관서의 장이 명예산업안전감독관을 해촉할 경우에는 해당 명예산업안전감독관 및 그 추천자에게 해촉 사실을 통보해야 한다. 다만, 추천자의 요청에 따라 후임자를 위촉한 경우에는 그 해촉 사실을 통보하지 않을 수 있다.

9) 산업안전보건위원회

(1) 의의

사업장 노동안전은 사용자 또는 노동자 일방의 노력으로 될 수 있는 것은 아니므로 노사가 노동안전의 양 당사자로서 협력할 때 온전한 노동안전활동이 전개될 수 있다. 이에 산업안전보건법은 노사가 함께 노동안전활동에 참여할 수 있도록 산업안전보건위원회를 안전보건체제로 두고 있다.

(2) 대상

산업안전보건위원회를 구성해야 할 업종 및 상시근로자 수는 다음과 같다.⁸ 산업안전보건위원회 구성 의무가 없는 사업 또는 사업장은 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따른 노사협의회에서 안전·보건 관련 사항을 협의하는 경우도 있다. 이 경우 근로자 위원에 근로자 대표 및 명예산업안전감독관을, 사용자위원회 안전관리자를 포함하도록 요구함으로써 노동자의 참여할 권리를 강화할 수 있다.

.....
8 산업안전보건위원회 구성 의무가 없는 사업 또는 사업장은 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따른 노사협의회에서 안전·보건 관련 사항을 협의하는 경우도 있다. 이 경우 근로자 위원에 근로자 대표 및 명예산업안전감독관을, 사용자위원회 안전관리자를 포함하도록 요구함으로써 노동자의 참여할 권리를 강화할 수 있다.

① 상시근로자 50명 이상인 사업장

상시근로자 50명 이상이면서 다음의 사업을 행하는 사업장은 산업안전보건위원회를 구성해야 한다.

- | | |
|---|---|
| 1. 토사석 광업 | 5. 1차 금속 제조업 |
| 2. 목재 및 나무제품 제조업 (가구 제외) | 6. 금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외) |
| 3. 화학물질 및 화학제품 제조업
(의약품, 세제·화장품·광택제 제조업과 화학섬유
제조업 제외) | 7. 자동차 및 트레일러 제조업 |
| 4. 비금속 광물제품 제조업 | 8. 기타 기계 및 장비 제조업
(사무용 기계 및 장비 제조업 제외) |
| | 9. 기타 운송장비 제조업(전투용 차량 제조업 제외) |

② 상시근로자 300명 이상인 사업장

상시근로자 300명 이상이면서 다음의 사업을 행하는 사업장은 산업안전보건위원회를 구성해야 한다.

- | | |
|-------------------|--------------------------------|
| 1. 농업 | 6. 임대업 (부동산 제외) |
| 2. 어업 | 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 (연구개발업 제외) |
| 3. 소프트웨어 개발 및 공급업 | 8. 사업지원 서비스업 |
| 4. 정보서비스업 | 9. 사회복지 서비스업 |
| 5. 금융 및 보험업 | |

③ ① 및 ②에 해당하는 사업을 제외한 사업 중 상시근로자 100명 이상인 사업장

④ 건설업 중 공사금액이 120억원 이상인 사업장 (토목공사의 경우 150억원 이상)

(3) 구성

산업안전보건위원회는 노사 동수로 구성하여 운영되며 각 구성원의 자격은 다음과 같다.

① 근로자위원의 자격

다음의 자격을 갖춘 사람은 근로자위원이 될 수 있다.

1. 근로자대표

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자
 - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람
 - 해당 사업장에 단위 노동조합의 산하 노동단체가 그 사업장 근로자의 과반수로 조직되어 있는 경우에는 지부 분회 등 명칭 여하에 관계없이 해당 노동단체의 대표자
2. 명예산업안전감독관이 위촉되어 있는 사업장의 경우 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예감독관
3. 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자
- 명예산업안전감독관이 근로자위원으로 지명되어 있는 경우에는 그 수를 제외한 수의 근로자

② 사용자위원의 자격

다음의 자격을 갖춘 사람은 사용자위원이 될 수 있다.

- 해당 사업의 대표자
- 안전관리자 1명⁹
- 보건관리자 1명¹⁰
- 산업보건의 (해당 사업장에 선임되어 있는 경우로 한정)
- 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장¹¹

③ 위원장

산업안전보건위원회의 위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동위원장으로 선출할 수 있다.

④ 건설공사도급의 경우

건설공사도급인이 안전·보건에 관한 협의체를 구성한 경우에는 해당 협의체에 다음과 같은 사람을 포함한 산업안전보건위원회를 구성할 수 있다.

.....

9 안전관리자를 두어야 하는 사업장으로 한정하되, 안전관리자의 업무를 안전관리전문기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 안전관리전문기관의 해당 사업장 담당자

10 보건관리자를 두어야 하는 사업장으로 한정하되, 보건관리자의 업무를 보건관리전문기관에 위탁한 경우에는 그 보건관리전문기관의 해당 사업장 담당자

11 상시근로자 50명 이상 100명 미만을 사용하는 사업장에서는 제5호에 해당하는 사람을 제외하고 구성할 수 있다.

- 사용자위원인 안전관리자
- 근로자위원으로서 도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체 사업의 근로자대표, 명예감독관 및 근로자대표가 지명하는 해당 사업장의 근로자

(4) 심의 및 의결 사항

산업안전보건위원회는 다음의 사항에 대한 의결권한을 갖는다. 이 때, 산업안전보건법, 동법 시행령, 단체협약, 취업규칙, 안전보건관리규정에 반하는 내용은 심의·의결 대상이 될 수 없으며, 사업주와 근로자는 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

- 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
- 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- 안전보건교육에 관한 사항
- 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- 중대재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
- 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
- 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

(5) 의결되지 않은 사항 등의 처리

산업안전보건위원회는 다음에 상황이 발생한 경우 근로자위원과 사용자위원의 합의에 따라 위원회 내 중재기구 또는 제3자에 의한 중재를 통해 이를 해결해야 한다. 이때, 중재 결정은 산업안전보건위원회에서 의결된 것과 동일한 효력을 가지므로 사업주와 근로자를 그 결정을 따라야 한다.

- 산업안전보건위원회의 심의·의결사항에 대하여 위원회에서 의결하지 못한 경우
- 산업안전보건위원회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견이 일치하지 않는 경우

(6) 회의

① 회의의 소집

정기회의와 임시회의로 구분된다. 정기회의는 분기마다 위원장이 소집하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

② 정족수

회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 시작하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 회의의 참석 등

사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 근로자대표, 명예산업안전감독관, 해당 사업의 대표자(같은 사업으로서 다른 지역에 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자), 안전관리자, 보건관리자가 회의에 참석하지 못할 경우에는 해당 사업에 종사하는 사람 중 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게끔 할 수 있다.

④ 회의록의 작성

산업안전보건위원회는 다음의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 보관해야 한다.

- 개최 일시 및 장소
- 출석위원
- 심의 내용 및 의결·결정 사항
- 그 밖의 토의사항

⑤ 회의 결과 등의 공개

산업안전보건위원회의 위원장은 산업안전보건위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의 결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송이나 사내보, 게시 또는 자체 정례조회 등의 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 한다.

(7) 위반 시 제재

산업안전보건위원회 구성의무가 있음에도 불구하고 이를 구성하지 않거나 산업안전보건위원회에서 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

4

도급 시 안전보건관리체제

도급이 이루어지는 경우 사용자는 안전보건총괄책임자 또는 안전보건조정자를 선임해야 한다. 종전 산업안전보건법에서는 안전보건총괄책임자와 안전보건조정자를 ‘법 제2장 안전보건관리체제’에 포함하여 규정하고 있었으나, 산업안전보건법이 전면 개정되면서, ‘법 제5장 도급 시 산업재해 예방’ 조문의 구성이 변경되었다. 따라서 이하에서는 안전보건총괄책임자와 안전보건조정자에 관한 사항을 법규정을 중심으로 정리하며, 도급에 관한 구체적인 사항은 관련 부분을 참조한다.

1) 안전보건총괄책임자(법 제62조, 시행령 제52조~제53조)

(1) 대상

다음의 조건에 해당하는 사업장은 안전보건총괄책임자를 선임해야 한다.

- 관계수급인에게 고용된 근로자를 포함한 상시근로자가 100명(선박 및 보트 건조업, 1차 금속 제조업 및 토사석 광업의 경우에는 50명) 이상인 사업
- 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총공사금액이 20억원 이상인 건설업

(2) 자격 및 선임

도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정해야 한다. 안전보건관리책임자 선임의무가 없는 사업장은 그 사업장에서 사업을 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건총괄책임자로 지정해야 한다.

이때, 안전보건총괄책임자를 선임한 경우, 건설기술 진흥법 제64조 제1항 1호에 따른 안전총괄책임자

를 둔 것으로 간주한다.

사업주는 안전보건총괄책임자를 선임한 경우 그 선임사실 및 그 직무 수행을 증명할 수 있는 서류를 갖추어 두어야 한다.

(3) 업무내용

안전보건총괄책임자는 도급인의 근로자는 물론 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 다음의 업무를 수행해야 한다.

- 위험성 평가의 실시에 관한 사항
- 작업 중지 조치
- 도급 시 산업재해 예방조치
- 산업안전보건관리비의 관계수급인 간의 사용에 관한 협의·조정 및 그 집행의 감독
- 안전인증대상기계등과 자율안전확인대상기계 등의 사용여부 확인

(4) 위반 시 제재

안전보건총괄책임자 선임의무가 있음에도 불구하고 이를 이행하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

2) 안전보건조정자

(1) 대상

안전보건조정자는 특히 건설업의 산업재해 예방을 위해 2017년에 새로이 도입된 안전보건체제로, 2개 이상의 건설공사를 도급한 건설공사발주자는 그 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 행해지면서 각 건설공사의 금액의 합이 50억원 이상인 경우 그 건설공사현장에 안전보건조정자를 두어야 한다.

(2) 자격

안전보건조정자를 두어야 하는 건설공사발주자는 다음의 자격에 해당하는 사람을 안전보건조정자로 선임 또는 지정해야 한다.

① 안전보건조정자로 선임할 수 있는 자격

- 산업안전지도사
- 건설산업기본법 제8조에 따른 종합공사에 해당하는 건설현장에서 안전보건관리책임자로서 3년 이상 재직한 사람
- 건설안전기술사
- 건설안전기사 자격을 취득한 후 건설안전 분야에서 5년 이상 실무경력이 있는 사람
- 건설안전산업기사 자격을 취득한 후 건설안전 분야에서 7년 이상 실무경력이 있는 사람

② 안전보건조정자로 지정할 수 있는 자격

- ① 건설기술 진흥법 제2조 제6호에 따른 발주청이 발주하는 건설공사인 경우 발주청이 동법 제49조 제1항에 따라 선임한 공사감독자
- ② 다음의 자격을 갖춘 사람 중 해당 건설공사 중 주된 공사의 책임감리자
 - 건축법 제25조에 따라 지정된 공사감리자
 - 건설기술 진흥법 제2조 제2호에 따른 감리업무를 수행하는 자
 - 주택법 제43조에 따라 지정된 감리자
 - 전력기술관리법 제12조의 2에 따라 배치된 감리원
 - 정보통신공사사업법 제8조제2항에 따라 해당 건설공사에 대하여 감리업무를 수행하는 자

(3) 선임

안전보건조정자를 두어야 하는 건설공사발주자는 분리하여 발주되는 공사의 착공일 전날까지 안전보건조정자를 선임 또는 지정하여 각 공사 도급인에게 그 선임 또는 지정 사실을 알려주어야 한다.

(4) 업무내용

안전보건조정자는 작업의 혼재로 인하여 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위해 다음의 업무를 담당하며, 그 수행을 위해 해당 공사의 도급인과 관계수급인에게 자료 제출을 요구할 수 있다.

- 같은 장소에서 이루어지는 각각의 공사 간에 혼재된 작업의 파악
- 혼재된 작업으로 인한 산업재해 발생 위험성 파악
- 혼재된 작업으로 인한 산업재해 예방을 위한 작업의 시기·내용 및 안전보건 조치 등의 조정
- 각각의 공사 도급인의 안전보건관리책임자 간 작업 내용에 관한 정보 공유 여부 확인

(5) 위반 시 제재

안전보건조정자 선임의무가 있음에도 불구하고 이를 이행하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

5

안전·보건관리전문기관

1) 자격

안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관(이하 '전문기관')이 되기 위해서는 일정한 인력, 시설 및 장비 등의 요건을 갖춘 후 고용노동부 장관의 지정을 받아야 한다.

(1) 지정 요건

① 안전관리전문기관

산업안전지도사(건설안전분야의 산업안전지도사는 제외), 안전관리 업무를 하려는 법인은 안전관리전문기관 지정 대상에 해당한다. 안전관리전문기관의 인력, 시설 및 장비 기준은 시행령 별표 7에 따른다.

② 보건관리전문기관

산업보건지도사, 국가 또는 지자체 소속 기관, 종합병원이나 병원, 대학 또는 그 부속기관, 보건관리 업무를 하려는 법인은 보건관리전문기관 지정 대상에 해당한다. 보건관리전문기관의 인력, 시설 및 장비 기준은 시행령 별표 8에 따른다.

(2) 지정 신청

전문기관으로 지정받으려는 자는 관련 서류를 첨부하여 고용노동부 장관 또는 주된 사무소의 소재지 관할 지방고용노동청장에게 제출해야 한다.

둘 이상의 지방고용노동청장의 관할지역에 걸쳐서 안전관리 또는 보건관리 업무를 수행하려는 경우에는 각 관할 지방고용노동청장에서 지정신청을 해야 하며, 각 지방고용노동청장의 상호협의를 통해 그 지

정 여부가 결정된다.

고용노동부 장관 또는 지방고용노동청장은 신청서가 접수되면 최초 1년간 사업계획의 타당성을 검토하여 그 지정 여부를 결정한 후, 신청서가 접수된 날부터 20일 이내 지정여부를 결정해야 한다.

(3) 지정 취소 및 업무 정지

고용노동부 장관은 전문기관이 다음의 사유에 해당할 경우 그 지정을 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다. 이 때, 취소 및 정지의 사유는 아래와 같다. 이 중 첫번째, 두번째 사유에 해당하는 경우에는 지정 취소만이 가능하다.

- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
- 업무정지 기간 중에 업무를 수행한 경우
- 제1항에 따른 지정 요건을 충족하지 못한 경우
- 지정받은 사항을 위반하여 업무를 수행한 경우
- 안전관리 또는 보건관리 업무 관련 서류를 거짓으로 작성한 경우
- 정당한 사유 없이 안전관리 또는 보건관리 업무의 수탁을 거부한 경우
- 위탁받은 안전관리 또는 보건관리 업무에 차질을 일으키거나 업무를 게을리한 경우
- 안전관리 또는 보건관리 업무를 수행하지 않고 위탁 수수료를 받은 경우
- 안전관리 또는 보건관리 업무와 관련된 비치서류를 보존하지 않은 경우
- 안전관리 또는 보건관리 업무 수행과 관련한 대가 외에 금품을 받은 경우
- 법에 따른 관계 공무원의 지도·감독을 거부·방해 또는 기피한 경우

(4) 기관의 평가

고용노동부 장관은 전문기관을 평가하고 그 결과를 공개할 수 있으며 그 평가기준 및 방법은 다음과 같다.

① 평가 기준

- 인력·시설 및 장비의 보유 수준과 그에 대한 관리능력
- 기술지도의 충실성을 포함한 안전관리·보건관리 업무 수행능력
- 안전관리·보건관리 업무를 위탁한 사업장의 만족도
- 그 외 안전보건공단에서 정한 평가 기준

② 평가 방법

전문기관을 평가할 경우 서면조사 또는 방문조사를 실시할 수 있다.

③ 평가 결과의 공개

평가 결과는 해당 기관에 서면으로 통보하는 것이 원칙이며, 인터넷 홈페이지에 그 결과를 공개한다. 평가 결과를 통보받은 기관은 통보받은 날부터 7일 이내에 서면으로 안전보건공단에 이의신청을 할 수 있으며, 공단은 이의신청을 받은 날부터 14일 이내에 그 처리결과를 서면으로 해당기관에 알려주어야 한다.

(5) 업무내용

① 사업장 점검

전문기관은 사업장의 안전관리 또는 보건관리 상태를 정기적으로 점검해야 하며, 점검 결과 위법사항을 발견한 경우 그 위반사항과 구체적인 개선방안을 마련하여 지체 없이 사업주에게 통보해야 한다.

② 보고서의 작성

전문기관은 매월 안전관리 또는 보건관리 상태에 관한 보고서를 작성하여 다음달 10일까지 전산시스템에 등록하고 사업주에게 제출해야 한다.

③ 사업장관리카드의 작성 및 구비

전문기관은 안전관리 또는 보건관리 업무의 수행 내용, 점검 결과 및 조치 사항 등을 기록한 사업장관리카드를 작성 및 구비해야 한다. 전문기관이 해당 사업장의 관리업무를 중단할 경우 그 사업장관리카드를 사업주에게 제공하여 지속적인 안전보건관리가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

④ 서류의 보관

전문기관은 안전관리 또는 보건관리 업무 수탁에 관한 서류, 그 밖에 직무수행과 관련되는 서류를 비치하고 3년간 보존해야 한다.

⑤ 지도, 감독

고용노동부 장관 또는 지방고용노동청장은 전문기관에 대하여 지도, 감독을 해야 한다.

노동자 권리로 이해하는
산업안전보건법
해설서

IV

안전과 보건을 위한 조치

1. 안전보건관리규정 | 102
2. 안전보건표지 | 109
3. 안전상의 조치와 보건상의 조치 | 117
4. 작업환경측정 | 132
5. 건강진단 | 149
6. 위험성 평가 | 161
7. 유해요인조사 | 166
8. 유해·위험방지계획서 | 172
9. 공정안전보고서 | 181
10. 신규화학물질의 유해성·위험성 조사 | 192
11. 역학조사 | 200
12. 안전인증 및 자율안전확인 | 202
13. 유해위험기계 방호조치 등 | 212
14. 산업안전보건관리비 | 220
15. 물질안전보건자료 | 228
16. 유해한 작업의 도급금지 | 234
17. 도급인의 안전조치 및 보건조치 | 243
18. 안전보건진단 | 254
19. 건설업 등의 산업재해예방 | 258
20. 산업안전보건교육 | 263
21. 작업중지 | 288
22. 정부의 감독 | 295
23. 안전·보건조치 위반과 형사처벌 | 305

IV 안전과 보건을 위한 조치

1

안전보건관리규정

1) 의의

안전보건관리규정은 사업장의 안전·보건 유지를 위하여 사업주가 작성해야 하는 규정이다. 사업장에서 발생하는 안전·보건과 관련된 총체적인 내용을 담고 있으며, 구체적으로는 사업장 내 안전·보건 관리조직과 안전·보건교육, 작업장의 안전·보건 관리 등에 관한 사항을 규정해야 한다. 사업장에 획일적으로 적용된다는 점에서 취업규칙의 성격도 있으나, 작성을 사업주가 일방적으로 할 수 없고 산업안전보건위원회의 심의·의결 또는 산업안전보건위원회가 없는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다는 점에서 취업규칙과 구별된다.

안전보건관리규정을 자칫 형식적인 규정처럼 취급할 수 있으나, 이를 노동조합 또는 노동자가 적극적으로 활용한다면 노동자의 안전문제와 관련하여 효과적인 예방과 대처방안을 담을 수 있다. 예를 들어 사업장에서 재해가 발생했을 때 조치와 관련하여 안전보건관리규정에서 보고 및 보고체계, 사고조사 실시 및 방식, 재발방지대책수립의 체계를 정할 때도 누가, 누구에게 보고할 것인지, 사고조사 시 누가 참여할 것인지(노동조합 참여 등), 재발방지대책수립 시 직원들의 의견을 받는 등 구체적으로 내용을 규정할 수 있고, 실제 현장에서 근무하는 노동자들의 의견이 반영될 수 있도록 규정을 만든다면 안전한 근무환경을 조성하는 데 큰 도움이 될 것이다.

2) 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업

산업안전보건법 시행규칙 별표 6의2는 안전보건관리규정을 작성해야 할 사업장을 구체적으로 정하고 있다. 기준은 사업의 종류와 규모로 구분하며, 내용은 아래와 같다.

사업의 종류	규모
1. 농업 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	상시 근로자 300명 이상을 사용하는 사업장
11. 제1호부터 제10호까지의 사업을 제외한 사업	상시 근로자 100명 이상을 사용하는 사업장

표에 나와 있듯이 법에서 특정하고 있는 10개 업종에 해당하는 사업장은 상시 근로자 300명 이상을 사용할 경우에 한하여 안전보건관리규정을 작성할 법적의무를 지고, 그 외 사업은 상시 근로자 100명 미만을 사용하는 사업장에서만 안전보건관리규정을 작성할 법적의무를 진다. 다시 말하면 전자는 상시 근로자 300명 미만을 사용하는 경우, 후자는 상시 근로자 100명 미만을 사용하는 경우엔 안전보건관리규정을 작성할 법적의무가 없다.

안전보건관리규정은 안전·보건교육, 작업장 내 안전관리, 사고조사 및 대책 수립 등 노동자들의 안전에 관련한 직·간접적 내용들을 규율하는 장치이다. 작업 시 발생할 수 있는 위험은 제 아무리 소규모 사업장이라도 피해갈 수 있는 것이 아니기 때문에 노동자를 사용하는 모든 사업장에 안전보건관리규정 작성의무를 적용해야 한다. 기본적인 안전에 대한 규정조차 없다면 사고예방은커녕, 사고 발생 시 적절하고 신속한 대응을 기대하기 어려울 것이다.

3) 안전보건관리규정의 작성

(1) 작성 및 변경 절차

산업안전보건법 제21조는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 동법 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치도록 규정하고 있다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

작성 시기는 안전보건관리규정을 작성해야 할 사유가 발생한 날부터 30일 이내이며, 안전보건관리규정의 내용을 변경할 사유가 발생한 경우에도 동일하게 30일 이내에 변경하여 갖추고 있어야 한다(산업안전보건법 시행규칙 제26조).

(2) 규정에 포함되어야 할 내용

① 기본내용

우선 안전보건관리규정은 해당 사업장에 적용되는 단체협약 및 취업규칙에 반할 수 없다. 만약 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분이 있다면, 그 부분은 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

산업안전보건법 제20조에서 명시한 안전보건관리규정에 들어가야 할 내용은 크게 6가지로 ① 안전·보건 관리조직과 그 직무에 관한 사항, ② 안전·보건교육에 관한 사항, ③ 작업장 안전관리에 관한 사항, ④ 작업장 보건관리에 관한 사항, ⑤ 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항, ⑥ 그 밖에 안전·보건에 관한 사항이 반드시 들어가야 한다.

각 세부적 내용은 동법 시행규칙 별표6의 3에서 정하고 있으며 그 내용은 아래와 같다.

분류	세부 내용(산업안전보건법 시행규칙 별표 6의 3)
총 칙	안전보건관리규정 작성의 목적 및 적용 범위에 관한 사항
	사업주 및 근로자의 재해 예방 책임 및 의무 등에 관한 사항
	하도급 사업장에 대한 안전·보건관리에 관한 사항
안전·보건 관리조직과 그 직무	안전·보건 관리조직의 구성방법, 소속, 업무 분장 등에 관한 사항
	안전보건관리책임자(안전보건총괄책임자), 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자의 직무 및 선임에 관한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

105

분류	세부 내용(산업안전보건법 시행규칙 별표 6의 3)
안전·보건 관리조직과 그 직무	산업안전보건위원회의 설치·운영에 관한 사항
	명예산업안전감독관의 직무 및 활동에 관한 사항
	작업지휘자 배치 등에 관한 사항
안전·보건교육	근로자 및 관리감독자의 안전·보건교육에 관한 사항
	교육계획의 수립 및 기록 등에 관한 사항
작업장 안전관리	안전·보건관리에 관한 계획의 수립 및 시행에 관한 사항
	기계·기구 및 설비의 방호조치에 관한 사항
	유해·위험기계 등에 대한 자율검사프로그램에 의한 검사 또는 안전검사에 관한 사항
	근로자의 안전수칙 준수에 관한 사항
	위험물질의 보관 및 출입 제한에 관한 사항
	중대재해 및 중대산업 사고 발생, 급박한 산업재해 발생의 위험이 있는 경우 작업중지에 관한 사항
	안전표지·안전수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 안전관리에 관한 사항
작업장 보건관리	근로자 건강진단, 작업환경측정의 실시 및 조치절차 등에 관한 사항
	유해물질의 취급에 관한 사항
	보호구의 지급 등에 관한 사항
	질병자의 근로 금지 및 취업 제한 등에 관한 사항
	보건표지·보건수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 보건관리에 관한 사항
사고 조사 및 대책 수립	산업재해 및 중대산업 사고의 발생 시 처리 절차 및 긴급조치에 관한 사항
	산업재해 및 중대산업 사고의 발생원인에 대한 조사 및 분석, 대책 수립에 관한 사항
	산업재해 및 중대산업 사고 발생의 기록·관리 등에 관한 사항
위험성 평가에 관한 사항	위험성 평가의 실시 시기 및 방법, 절차에 관한 사항
	위험성 감소대책 수립 및 시행에 관한 사항
보 칙	무재해운동 참여, 안전·보건 관련 제안 및 포상·징계 등 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 판단하는 사항
	안전·보건 관련 문서의 보존에 관한 사항
	그 밖의 사항

② 실제 사례 예시

○○○○○○(주) 안전보건관리규정 중 발췌

제 64 조 (건강진단 실시 방법)

1. 건강진단의 시기와 횟수는 단체협약 제82조 2항의 규정에 의거 실시한다.
2. 건강진단은 근무시간 내에 실시하며, 불가피한 사정으로 당일에 수진할 수 없는 경우 후일 건강진단을 받을 수 있도록 한다.
3. 회사는 건강진단 실시 최소 7일전에 건강진단에 대하여 근로자 대표와 협의한다.
4. 건강진단의 대상자와 항목은 법에 정해진 외에도 산업안전보건위원회 심의를 거쳐 추가하여 실시할 수 있다.
5. 회사는 건강진단결과 질병의 확진이 곤란한 경우에는 관계법령에 따라 제2차 건강진단을 실시할 수 있다.
6. 회사는 입사 후 10년 이상 경과하고 만40세에 달한 근로자에게는 1년에 1회 종합건강진단을 실시하고, 근속년수가 10년 이상 된 근로자의 배우자는 2년에 1회 종합건강진단을 실시한다. 단, 입사 후 10년 이상 경과하고 만40세 미만인 자는 2년에 1회 종합진단을 실시한다.
7. 근로자는 정당한 이유 없이 건강진단을 거부할 수 없으며, 회사의 보건관리 정책에 적극 협력하여야 한다.
8. 종합검진 당일에 유급휴가를 부여한다.

제 65 조 (임시건강진단)

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우 위원회의 심의를 거쳐 필요하다고 인정할 때에는 임시건강진단을 실시한다.

1. 작업과 관련하여 집단적으로 특이 질병이 발생한 경우
2. 유해물이 다량 누출되어 건강진단이 필요로 하는 경우

제 66 조 (건강진단의 사후조치)

1. 회사는 건강진단 종료 후 2개월 이내에 위원회에 결과를 보고하고 심의를 거친 후 신속히 필요한 조치를 강구하고, 의사로 하여금 위원회 및 수진자에게 설명이 필요할 경우 회사는 이에 협조한다.
2. 회사는 건강진단의 결과 C판정자(직업병요관찰자 C1, 일반질병요관찰자 C2)는 추적검사 및 추적관찰을 실시하고 D판정(직업병유소견자 D1, 일반질병유소견자 D2)에 대해서 기존의 작업을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 예상될 시 본인 및 조합과 협의하여 경미한 작업으로 배치전환 또는 근로시간 단축 등의 필요한 조치를 한다.
3. 회사는 건강진단 결과 직업병 판정자가 발생할 경우 업무상 질병으로 보아 산업재해보상법에 의한 조치를 취하며, 해당부서의 작업환경 개선에 최선을 다한다.
4. 회사는 특수건강진단 결과에 따라 조합의 요청이 있을 시 위원회 심의를 거쳐 임시 작업환경측정을 실시한다.
5. 회사는 건강진단 결과에 따라 요양 후 건강을 완전히 회복하여 복직을 희망하는 근로자를 관련 절차에 따라 복직시키며, 필요 시 정상작업에 적응할 수 있도록 근무시간 및 강도를 조절하여 재발 방지에 만전을 기해야 하며, 재발 가능성이 있을 경우 본인과 협의하여 작업전환 등 조치를 하여야 한다.
6. 건강진단과 관련된 제반 서류는 10년간 보관한다.

상기 표의 내용은 실제 회사에서 활용되고 있는 안전보건관리규정을 예시로 발췌한 내용이다. 산업안전보건법에서 건강진단에 대해 규정하고 있는 내용만이 아니라 현장에서 노동자들의 노동안전을 구체적으로 보장하기 위해 세세하게 규정하고 있음을 알 수 있다. 예를 들어 법에서는 건강진단을 주기적으로 받도록 규정하고 있을 뿐, 그 날을 유급휴가를 줄 것을 규정하고 있지는 않다. 또 건강검진 항목에 대해서도 법에서 정해진 것 외에도 산업안전보건위의 심의를 거쳐 추가할 수 있게끔 하는 등, 노동자의 안전보호 측면에서 최대한 보장해 놓은 것을 알 수 있다. 나아가 건강진단 종료 후 추적관찰, 배치전환 등 보호조치, 임시 작업환경 측정을 통한 환경 개선 등 노동자의 건강에 원인이 되는 근무환경을 개선하고자 하는 조치 또한 법에는 구체적으로 규정되어 있지 않지만 이렇게 안전보건관리규정에 정해놓음으로써 근본적인 문제 해결을 도모할 수 있다.

(3) 다른 법에 의한 안전관리 규정과의 관계

소방·가스·전기·교통 분야 등의 다른 법령에서 정하는 안전관리에 관한 규정이 있는 경우¹² 사업주는 안전보건관리규정 작성 시 이를 통합하여 작성할 수 있다. 다른 법령에서 안전관리규정을 정하도록 하고 있는 경우 사업장에서 불필요한 업무의 중복을 줄이고 효율적으로 안전관리를 할 수 있게 한 것이다.

4) 안전보건관리규정의 게시 및 준수

법 적용 대상 사업장은 해당 규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두어야 하며, 작성된 안전보건관리규정은 사업주와 근로자 모두 준수하여야 한다. 작성된 안전보건관리규정은 산업안전보건법에서 규정한 것을 제외하고는 그 성질에 반하지 않는 범위 내에서 「근로기준법」의 취업규칙에 관한 규정을 준용한다. 예를 들어 안전보건관리규정은 취업규칙의 성격을 지닌다고 할 수 있으나, 변경절차는 근로기준법상 취업규칙의 변경절차를 따르는 것이 아니라 산업안전보건법 제21조에 따라 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐서 변경되어야 한다.¹³

.....

¹² 고압가스안전관리법 제11조, 액화석유가스의안전관리및산업법 제31조, 송유관안전관리법제6조, 연구실안전환경조성에관한 법률 제6조 등

¹³ 근로개선정책과-4722, 2012-09-20

■ [안전보건관리규정 내용 변경 시 신고 여부]

| 질의 |

안전보건관리규정도 취업규칙처럼 내용 변경 시 관할 지방노동관서에 신고를 해야 하는 지?

| 회시 |

(중략), 현행 산업안전보건법 제20조의 규정에 의한 안전보건관리규정은 작성하여 사업장에 게시 또는 비치하고, 이를 근로자에게 알리도록 규정하고 있으므로 지방노동관서에 제출할 필요가 없음. - 산안 68320-266, 2003-07-08

5) 위반 시 제재

적용 대상 사업장임에도 불구하고 안전보건관리규정을 갖춰 두거나 게시하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

안전보건관리규정을 작성 또는 변경 시 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치지 않거나, 산업안전보건위원회가 없는 경우 근로자대표의 동의를 받지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

2

안전보건표지**1) 의의**

안전보건표지는 근로자의 안전·보건 확보를 목적으로 위험장소 또는 위험물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위한 지시 또는 안내, 기타 근로자의 안전·보건의식을 고취하기 위한 사항 등을 그림·기호 및 글자 등으로 표시한 것으로, 산업재해가 발생할 우려가 있는 장소나 시설, 물체에 부착하는 표지를 말한다. 이 안전보건표지 부착의무는 사업주에게 있으며, 산업안전보건법은 안전·보건 표지의 종류와 형태 및 용도와 사용 장소를 시행규칙으로 규정하고 있다.

안전보건표지는 작업장에서 위험을 직감할 수 있는 가장 기본적인 안내역할을 한다. 따라서 노동자가 한 눈에 바로 파악할 수 있도록 모양과 색, 글자의 크기 등을 구체적으로 법에서 규율하고 있다. 산업안전보건법에서 노동자의 안전을 위해 마련하고 있는 제도와 방법들이 다양하지만, 이 안전보건표지만큼 적은 비용으로 효과적인 예방을 낼 수 있는 것이 없다. 많은 노동조합과 노동자들이 복잡하고 방대한 내용 때문에 산업안전보건법에 쉽게 접근하지 못하면서도 안전보건표지는 너무 기본적인 내용이라 생각하고 지나치는 경우가 많다. 하지만 기억해야 할 것은 일상의 작업환경에서 일어날 수 있는 대다수의 위험들은 기본적인 안전보건표지의 미미비 등으로 시작될 수 있다는 것이다. 안전보건표지의 중요성은 바로 거기에 있다.

2) 안전보건표지의 제작

안전보건표지 제작의 핵심은 노동자가 작업장에서 한 눈에 표지와 내용을 확인할 수 있게 제작하는 것이다. 그 목적성을 가지고 분류에 따라 표지의 크기, 색채, 글씨 크기 등을 규율하고 있으며, 이주노동자를 사용하는 사업장의 경우 해당 노동자의 모국어로도 제작하게끔 하고 있다. 안전보건표지에 관하여 법 또는 법에 따른 명령에서 규정하지 않은 사항으로서 다른 법 또는 다른 법에 따른 명령에서 규정한 사항이 있으면 그 부분에 대해서는 그 법 또는 명령을 적용한다.

(1) 기본모형, 크기 및 재료

안전보건표지는 종류별로 산업안전보건법 시행규칙에서 규정한 기본모형(시행규칙 별표9)¹⁴과 구분(시행규칙 별표7)¹⁵에 따라 제작해야 한다. 이 때 중요한 것은 그 표시내용을 노동자가 쉽게 파악할 수 있는 크기로 제작을 해야 한다는 것이다. 안전보건표지 속에 들어가는 그림 또는 부호의 크기는 전체 표지 크기와 비례하여야 하며, 전체 규격의 30퍼센트 이상이 되어야 한다. 안전보건표지에 사용되는 색채 또한 그 기준이 마련되어 있으며 사업주는 사업장에 설치 또는 부착한 안전보건 표지의 색도기준이 유지되도록 관리해야 한다.

■ 안전보건표지 분류에 따른 색채 기준

분류	종류	색채
금지표지	출입금지, 보행금지, 차량통행금지, 사용금지, 탑승금지, 금연, 화기금지, 물체이동금지	바탕은 흰색, 기본모형은 빨간색, 관련 부호 및 그림은 검은색
경고표지	인화성물질 경고, 산화성물질 경고, 폭발성물질 경고, 급성독성물질 경고, 부식성물질 경고, 방사성물질 경고, 압전기 경고, 매달린 물체 경고, 낙하물체 경고, 고온 경고, 저온 경고, 몸균형 상실 경고, 레이저광선 경고, 발암성 · 병이원성 · 생식독성 · 전신독성 · 호흡기과민성 물질 경고, 위험장소 경고	바탕은 노란색, 기본모형, 관련 부호 및 그림은 검은색 다만, 인화성물질 경고, 산화성물질 경고, 폭발성물질 경고, 급성독성물질 경고, 부식성물질 경고 및 발암성 · 병이원성 · 생식독성 · 전신독성 · 호흡기과민성 물질 경고의 경우 바탕은 무색, 기본모형은 빨간색(검은색도 가능)
지시표지	보안경 착용, 방독마스크 착용, 방진마스크 착용, 보안면 착용, 안전모 착용, 귀마개 착용, 안전화 착용, 안전장갑 착용, 안전복착용	바탕은 파란색, 관련 그림은 흰색
안내표지	녹십자표지, 응급구호표지, 들것, 세안장치, 비상용기구, 비상구, 좌측비상구, 우측비상구	바탕은 흰색, 기본모형 및 관련 부호는 녹색, 바탕은 녹색, 관련 부호 및 그림은 흰색
출입금지표지	허가대상유해물질 취급, 석면취급 및 해체 · 제거, 금지유해물질 취급	글자는 흰색바탕에 흑색다음 글자는 적색 -○○○제조/사용/보관 중 -석면취급/해체 중 -발암물질 취급 중

.....

14 부록 참조.

15 부록 참조.

안전·보건표지의 재료는 쉽게 파손되거나 변형되지 않아야 하며, 야간에 필요한 안전·보건표지의 경우 야광물질을 사용하는 등 쉽게 알아볼 수 있도록 제작하여야 한다. 또 명확한 표시를 위해 필요한 경우 안전보건표지의 주위에 글자로 표시사항을 기입할 수 있는데, 글자는 흰색 바탕에 검은색 한글고딕체로 표기해야 한다.

(2) 내용 작성 시 준수해야 할 사항

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 이주노동자를 채용한 사업주는 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 해당 노동자의 모국어로 안전보건표지를 작성해야 한다. 「외국어로 작성하는 안전보건표지에 관한 규정」에서 외국어의 정의 및 외국어 안전보건표지의 종류와 형태를 규정하고 있으며, 이 규정에 없는 언어의 경우 그 사업장에서 근로하는 외국인의 이해를 도울 수 있는 임의의 언어를 외국어로 본다.

규정에 나와있는 언어는 한국어, 러시아어, 몽골어, 방글라데시어, 베트남어, 스리랑카어, 인도네시아어, 중국어, 태국어, 파키스탄어(우르드어), 영어 총 11가지로 각 언어로 쓰여진 안전보건표지의 종류와 형태를 제시하고 있다.¹⁶ 해당 언어를 모국어로 사용하는 노동자가 있는 사업장의 경우 그 언어를 사용한 표지판을 사업장에 부착해야 한다. 아직 포함되어 있지 않은 언어도 상당하기 때문에 노동자의 안전을 위해 추후 지속적으로 추가하는 것이 바람직할 것이다.

3) 안전보건표지의 종류와 형태

안전보건표지의 종류와 형태는 아래 표와 같다.

1. 금지표지	101 출입금지	102 보행금지	103 차량통행금지	104 사용금지	105 탑승금지	106 금연










.....

16 「외국어로 작성하는 안전보건표지에 관한 규정」 [별표] 안전보건표지

IV. 안전과 보건을 위한 조치

107 화기금지 	108 물체이동금지 	2. 경고표지	201 인화성물질 경고 	202 산화성물질 경고 	203 폭발성물질 경고 	204 급성독성물질 경고 
205 부식성물질 경고 	206 방사성물질 경고 		207 고압전기 경고 	208 매달린 물체 경고 	209 낙하물 경고 	210 고온 경고 
212 몸균형 상실 경고 	213 레이저광선 경고 	214 발암성·변이원성·생식 독성·전신독성·호흡기 과민성 물질 경고 	215 위험장소 경고 	3. 지시표지	301 보안경 착용 	302 방독마스크 착용 
303 방진마스크 착용 	304 보안면 착용 	305 안전모 착용 	306 귀마개 착용 		307 안전화 착용 	308 안전장갑 착용 

상기한 표의 각각의 안전보건표지(28종)는 다음과 같이「산업표준화법」에 따른 한국산업표준(KS S ISO 7010)의 안전표지로 대체할 수 있다.

4. 안내표지	401 녹십자표지 	402 응급구호표지 	403 들것 	404 세안장치 	405 비상용기구 	406 비상구 
	407 좌측비상구 	408 우측비상구 	5. 관계자외 출입금지	501 허가대상물질 작업장 관계자외 출입금지 (허가물질명칭 제조/사용/보관 중 보호구/보호복 착용 흡연 및 음식물 섭취 금지)	502 석면취급/해체 작업장 관계자외 출입금지 석면 취급/해체 중 보호구/보호복 착용 흡연 및 음식물 섭취 금지	503 금지대상물질의 취급 실험실 등 관계자외 출입금지 발암물질 취급 중 보호구/보호복 착용 흡연 및 음식물 섭취 금지
6. 문자추가시 예시문  취발유화기엄금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 내 자신의 건강과 복지를 위하여 안전을 늘 생각한다. ▶ 내 가정의 행복과 화목을 위하여 안전을 늘 생각한다. ▶ 내 자신의 실수로써 동료를 해치지 않도록 안전을 늘 생각한다. ▶ 내 자신이 일으킨 사고로 인한 회사의 재산과 손실을 방지하기 위하여 안전을 늘 생각한다. ▶ 내 자신의 방심과 불안정한 행동이 조국의 번영에 장애가 되지 않도록 하기 위하여 안전을 늘 생각한다. 					

안전·보건 표지	한국산업표준	안전·보건표지	한국산업표준
102	P004	302	M017
103	P006	303	M016
106	P002	304	M019
107	P003	305	M014
206	W003, W005, W027	306	M003
207	W012	307	M008
208	W015	308	M009
209	W035	309	M010
210	W017	402	E003
211	W010	403	E013
212	W011	404	E011
213	W004	406	E001, E002
215	W001	407	E001
301	M004	408	E002

4) 안전 · 보건표지의 용도 및 사용 장소

안전보건표지는 종류와 용도에 따라 설치 또는 부착장소가 정해져 있으며 그 내용은 아래 표와 같다.

■ 금지표시

종류	용도 및 설치 · 부착 장소	설치 · 부착 장소 예시
1. 출입금지	출입을 통제해야할 장소	조립 · 해체 작업장 입구
2. 보행금지	사람이 걸어 다녀서는 안 될 장소	중장비 운전 작업장
3. 차량통행금지	제반 운반기기 및 차량의 통행을 금지시켜야 할 장소	집단보행 장소
4. 사용금지	수리 또는 고장 등으로 만지거나 작동시키는 것을 금지해야 할 기계 · 기구 및 설비	고장 난 기계
5. 탑승금지	엘리베이터 등에 타는 것이나 어떤 장소에 올라가는 것을 금지	고장 난 엘리베이터
6. 금연	담배를 피워서는 안 될 장소	화학물질취급 장소
7. 화기금지	화재가 발생할 염려가 있는 장소로서 화기 취급을 금지하는 장소	절전스위치 옆
8. 물체이동금지	정리 정돈 상태의 물체나 움직여서는 안 될 물체를 보존하기 위하여 필요한 장소	

■ 경고표시

종류	용도 및 설치·부착 장소	설치·부착 장소 예시
1. 인화성물질 경고	휘발유 등 화기의 취급을 극히 주의해야 하는 물질이 있는 장소	휘발유 저장탱크
2. 산화성물질 경고	가열·압축하거나 강산·알칼리 등을 첨가하면 강한 산화성을 띠는 물질이 있는 장소	질산 저장탱크
3. 폭발성물질 경고	폭발성 물질이 있는 장소	폭발물 저장실
4. 급성독성물질 경고	급성독성 물질이 있는 장소	농약제조·보관소
5. 부식성물질 경고	신체나 물체를 부식시키는 물질이 있는 장소	황산 저장소
6. 방사성물질 경고	방사능물질이 있는 장소	방사성 동위원소 사용실, 감전우려지역 입구
7. 압전기 경고	발전소나 고전압이 흐르는 장소	
8. 매달린 물체 경고	머리 위에 크레인 등과 같이 매달린 물체가 있는 장소	크레인이 있는 작업장 입구
9. 낙하물체 경고	돌 및 블록 등 떨어질 우려가 있는 물체가 있는 장소	비계 설치 장소 입구
10. 고온 경고	고도의 열을 발하는 물체 또는 온도가 아주 높은 장소	주물 작업장 입구
11. 저온 경고	아주 차가운 물체 또는 온도가 아주 낮은 장소	냉동작업장 입구
12. 몸균형 상실 경고	미끄러운 장소 등 넘어지기 쉬운 장소	경사진 통로 입구
13. 레이저광선 경고	레이저광선에 노출될 우려가 있는 장소	레이저실험실 입구
14. 발암성·변이원성 생식독성·전신독성 호흡기과민성물질 경고	발암성·변이원성·생식독성 전신독성·호흡기과민성 물질이 있는 장소	납 분진 발생장소
15. 위험장소 경고	그 밖에 위험한 물체 또는 그 물체가 있는 장소	맨홀 앞 고열금속찌꺼기 폐기장소

IV. 안전과 보건을 위한 조치

■ 지시표시

종류	용도 및 설치·부착 장소	설치·부착 장소 예시
1. 보안경 착용	보안경을 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	그라인더작업장 입구
2. 방독마스크 착용	방독마스크를 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	유해물질작업장 입구
3. 방진마스크 착용	방진마스크를 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	분진이 많은 곳
4. 보안면 착용	보안면을 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	용접실 입구
5. 안전모 착용	헬멧 등 안전모를 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	갱도의 입구
6. 귀마개 착용	소음장소 등 귀마개를 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	판금작업장 입구
7. 안전화 착용	안전화를 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	채탄작업장 입구
8. 안전장갑 착용	안전장갑을 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	고온 및 저온물 취급작업장 입구
9. 안전복착용	방열복 및 방한복 등의 안전복을 착용해야만 작업 또는 출입을 할 수 있는 장소	단조작업장 입구

■ 안내표시

종류	용도 및 설치·부착 장소	설치·부착 장소 예시
1. 녹십자표지	안전의식을 복돋우기 위하여 필요한 장소	공사장 및 사람들이 많이 볼 수 있는 장소
2. 응급구호표지	응급구호설비가 있는 장소	위생구호실 앞
3. 들것	구호를 위한 들것이 있는 장소	위생구호실 앞
4. 세안장치	세안장치가 있는 장소	위생구호실 앞
5. 비상용기구	비상용기구가 있는 장소	비상용기구 설치장소 앞
6. 비상구	비상출입구	
7. 좌측비상구	비상구가 좌측에 있음을 알려야 하는 장소	
8. 우측비상구	비상구가 우측에 있음을 알려야 하는 장소	

■ 출입금지표시

종류	용도 및 설치·부착 장소	설치·부착 장소 예시
1. 허가대상유해물질 취급	허가대상유해물질 제조, 사용 작업장	출입구 (단, 실외 또는 출입구가 없을 시 근로자가 보기 쉬운 장소)
2. 석면취급 및 해체·제거	석면 제조, 사용, 해체·제거 작업장	
3. 금지유해물질 취급	금지유해물질 제조·사용설비가 설치된 장소	

5) 안전보건표지의 설치

사업주는 안전보건표지 설치 또는 부착 시 노동자가 쉽게 알아볼 수 있는 장소·시설 또는 물체에 설치하거나 부착해야 할 의무가 있다. 표지가 흔들리거나 쉽게 파손되지 않도록 견고하게 설치 또는 부착해야 하며, 안전보건표지의 성질상 설치 또는 부착이 곤란한 경우 해당 물체에 직접 도색할 수 있다.

6) 위반 시 제재

산업안전보건법 제37조 제1항을 위반하여 사업주가 유해하거나 위험한 장소에 안전보건표지를 설치하지 않거나 부착하지 않은 경우 : 500만 원이하의 과태료

3

안전상의 조치와 보건상의 조치

1) 안전·보건조치 개관

산업안전보건법은 일터의 위험요인으로부터 산업재해를 예방하고, 각종 유해요인으로 인한 노동자의 건강장해를 방지하기 위해 안전조치와 보건조치 실시 의무를 사업주에게 부여하고 있다. 안전조치와 보건조치의 내용은 산업안전보건법 제38조와 제39조에서 확인할 수 있다.

산업안전보건법은 안전조치가 요구되는 위험요인을 크게 3가지로 분류하고 해당 상황에서 필요한 조치 내용을 규정한다. 3가지 위험요인은 물적인 위험(제38조 제1항), 작업방법으로 인한 위험(제38조 제2항), 작업 장소로 인한 위험(제38조 제3항)이다. 보건조치는 일터의 유해요인을 화학적요인(제39조 제1항, 제3항), 물리적요인(제39조 제2항), 작업방식 및 작업환경 요인(제39조 제4항, 제5항, 제6항) 등으로 분류하고, 당해 환경에서 사업주가 실시하여야 할 건강장해 예방조치 의무를 규정한다.

산업안전보건법 제38조(안전조치) 및 제39조(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
 - 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
 - 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 "안전조치"라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

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·흠(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.

2) 산업안전보건법상 안전·보건조치 조문 구조

산업안전보건법이 정하는 안전조치(산업안전보건법 제38조)와 보건조치(산업안전보건법 제39조)는 넓은 범위의 조치 내용을 담고 있지만, 추상적인 규정으로서 특정 사업 또는 사업장에서 사업주가 노동자의 건강장해 예방을 위해 어떠한 조치를 실시하여야 하는지에 대한 구체적으로 확인하기 어렵다.

법률만으로는 복잡하며 전문적인 요소가 포함된 서로 다른 사업의 안전조치와 보건조치의 내용을 모두 포괄하기엔 한계가 있기 때문이다. 또한, 개정이 어려운 법률은 변화하는 일터의 요구를 반영하여 새로운 안전·보건조치를 추가하거나 알맞지 않은 기존 규정을 수정하는 것도 힘들다. 이에 산업안전보건법은 사업주가 실시하여야 할 안전조치와 보건조치에 대한 일반적이고 포괄적인 내용만을 규정하고 있다. 동시

에 안전·보건조치의 세부적인 내용은 고용노동부령인 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’ (이하 ‘안전보건규칙’ 이라 함)에 위임하여 구체성을 더하는 방식을 채택했다.

안전보건규칙은 총 673개의 조문으로 구성되어있으며 위험요인, 유해요인, 작업방식 및 환경 등 다양한 기준을 바탕으로 사업주가 실시하여야 할 안전조치와 보건조치의 내용을 자세히 규정하고 있다.

3) 안전조치

이하에서 본격적으로 안전조치의 내용이 무엇인지를 살펴본다. 안전보건규칙 중 안전조치에 관한 내용은 제1편 총칙과 제2편 안전조치에 흩어져 있다. 먼저, 안전보건규칙상 안전조치의 규제내용을 유형별로 분류해보고, 총칙 중 주요 내용을 살펴본다.

(1) ‘안전조치’의 유형

① 작업장 기준

작업장 기준은 모든 사업장에 보편적으로 적용되어야 하는 기준이다. 이 내용은 안전보건규칙 제1편 (총칙) 중에서 작업장(제2장), 통로(제3장), 보호구(제4장), 관리감독자의 직무(제5장), 추락 또는 붕괴 방지(제6장), 비계(제7장), 환기장치(제8장), 휴게시설(제9장), 잔재물(제10장)로 세분화된다.

② 위험요인에 따른 안전조치 기준

Ⓐ 설비·물질·에너지 등에 의한 위험

산업안전보건법 제38조 제1항

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
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

- 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험 : 기계의 원동기나 벨트 등 위험한 부위에는 덮개를 설치하라는 내용(제87조)을 비롯하여 제92조, 제2편 제1장 전체에서 정하고 있다.
- 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험 : 규칙 제225조 및 별표 1에서 폭발성·발화성·산화성·인화성·인화성가스·부식성·독성물질로 분류하면서, 주로 제2편 제2장에서 관련 내용을 규제하고 있다.
- 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험 : 전기작업 등으로 인한 위험을 방지하는 내용으로 주로 제2편 제3장에서 정하고 있다.

㉔ 불량한 작업방법 등에 기인하여 발생하는 위험

산업안전보건법 제38조 제2항

- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

- 건설현장 및 작업장 등에서의 붕괴 등 위험예방조치 : 건설현장이나 작업장이 붕괴하는 것을 예방하기 위한 조치로, 제339조, 제340조, 제351조, 제352조, 제370조, 제372조, 제373조등에서 정하고 있다.
- 기계·기구 그 밖의 설비 등의 붕괴 또는 도괴방지조치 : 기계나 기구가 넘어지는 것을 방지하기 위한 조치로, 제154조, 제161조, 제209조 등에서 정하고 있다.
- 화물 취급 시의 붕괴 등 위험예방조치 : 제392조에서 정하고 있다.

㉕ 작업수행상 위험 발생이 예상되는 장소에서 발생하는 위험

산업안전보건법 제38조 제3항

- ③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
 2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
 3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
 4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

- 건설현장 및 작업장 등에서의 추락예방조치 : 작업장에서 노동자가 추락할 것을 방지하기 위한 조치로 제1편 제6장 제1절에서 주로 정하고 있다.
- 낙하물 등에 의한 위험예방조치 : 보호망이나 출입금지구역 등의 설정을 통하여 낙하물에 의한 위험을 방지하라는 내용으로 제14조 등에서 정하고 있다.

③ 작업별로 분류된 부분

안전조치의 내용은 앞서 본 것처럼 위험의 유형별로도 분류되지만, 안전보건규칙에서는 작업 내용별로도 별도로 분류하고 있다. 건설작업(제2편 제4장), 중량물 취급작업(제2편 제5장), 하역작업(제2편 제6장), 벌목작업(제2편 제7장), 궤도작업(제2편 제8장) 등 각 작업 내용별로 어떤 위험이 있는지 꼼꼼히 살펴야 한다.

(2) 안전보건규칙 총칙의 주요내용

안전보건규칙 총칙은 작업장(제2장), 통로(제3장), 보호구(제4장), 추락 또는 붕괴 위험 방지(제6장), 비계(제7장) 등의 내용을 주로 담고 있다.

① 관리감독자의 유해·위험 방지 업무 등

사업주는 법 제16조제1항에 따른 관리감독자(건설업의 경우 직장·조장 및 반장의 지위에서 그 작업을 직접 지휘·감독하는 관리감독자를 말하며, 이하 "관리감독자"라 한다)로 하여금 별표 2에서 정하는 바에 따라 유해·위험을 방지하기 위한 업무를 수행하도록 하여야 한다(안전보건규칙 제35조 제1항). 안전보건규칙 별표 2에서는 19가지 "작업의 종류"를 정하고 있고, 작업마다 관리감독자가 취해야 하는 조치를 "직무수행 내용"이라는 항목에서 정하고 있으므로 이 내용을 숙지하고 있어야 한다. 관리감독자가 해당조치를 하지 않으면 사업주에게 산안법 위반의 책임을 물을 수 있음은 물론이다.

또한, 사업주는 별표 3에서 정하는 바에 따라 작업을 시작하기 전에 관리감독자로 하여금 필요한 사항을 점검하도록 하여야 한다(안전보건규칙 제35조 제2항). 안전보건규칙 별표 3을 보면 18가지 "작업의 종류"를 정하고 있고, 각 작업마다 사전에 봐야 할 "점검내용"을 정하고 있으므로 이 또한 철저히 숙지해야 한다. 위반시 산안법 위반의 책임이 있음은 앞서 본 바와 같다.

만약 사업주는 제2항에 따른 점검 결과 이상이 발견되면 즉시 수리하거나 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다(안전보건규칙 제35조 제3항).

② 사전조사 및 작업계획서의 작성 등

사업주는 다음 각 호의 작업을 하는 경우 노동자의 위험을 방지하기 위하여 별표 4에 따라 해당 작업, 작업장의 지형·지반 및 지층 상태 등에 대한 사전조사를 하고 그 결과를 기록·보존하여야 하며, 조사결과를 고려하여 별표 4의 구분에 따른 사항을 포함한 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 하도록 하여야 한다(안전보건규칙 제38조 제1항 각 호). 사업주는 제1항에 따라 작성한 작업계획서의 내용을 해당 노동자에게 알려야 한다(안전보건규칙 제38조 제2항).

1. 타워크레인을 설치·조립·해체하는 작업
2. 차량계 하역운반기계등을 사용하는 작업(화물자동차를 사용하는 도로상의 주행작업은 제외한다. 이하 같다)
3. 차량계 건설기계를 사용하는 작업
4. 화학설비와 그 부속설비를 사용하는 작업
5. 제318조에 따른 전기작업(해당 전압이 50볼트를 넘거나 전기에너지가 250볼트암페어를 넘는 경우로 한정한다)
6. 굴착면의 높이가 2미터 이상이 되는 지반의 굴착작업(이하 “굴착작업”이라 한다)
7. 터널굴착작업
8. 교량(상부구조가 금속 또는 콘크리트로 구성되는 교량으로서 그 높이가 5미터 이상이거나 교량의 최대 지간 길이가 30미터 이상인 교량으로 한정한다)의 설치·해체 또는 변경 작업
9. 채석작업
10. 건물 등의 해체작업
11. 중량물의 취급작업
12. 궤도나 그 밖의 관련 설비의 보수·점검작업
13. 열차의 교환·연결 또는 분리 작업(이하 “입환작업”이라 한다)

규칙 별표 4를 보자. 위 별표2, 3과 마찬가지로 13가지 “작업명”을 정하고 있고, 해당 작업에 따른 “사전조사 내용”과 “작업계획서 내용”이 있다. 즉 필요한 사전조사를 하지 않았거나, 아니면 작업계획서에 반드시 들어가야 할 내용이 누락되어 있다면 산안법 위반이 되고, 여기에 관하여 사업주는 책임을 진다.

위 내용과는 별도로, 사업주는 향타기나 향발기를 조립·해체·변경 또는 이동하는 작업을 하는 경우 그 작업방법과 절차를 정하여 근로자에게 주지시켜야 한다(제38조 제3항). 사업주는 제1항제12호의 작업에 모터카(motor car), 멀티플타이템퍼(multiple tie tamper), 밸러스트 콤팩터(ballast compactor, 철도자갈다짐기), 궤도안정기 등의 작업차량(이하 “궤도작업차량”이라 한다)을 사용하는 경우 미리 그

구간을 운행하는 열차의 운행관계자와 협의하여야 한다(안전보건규칙 제38조 제4항).

사업주는 제38조 제1항 제2호·제6호·제8호 및 제11호의 작업계획서를 작성한 경우 작업지휘자를 지정하여 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 하여야 한다. 다만, 제38조제1항제2호의 작업에 대하여 작업장소에 다른 근로자가 접근할 수 없거나 한 대의 차량계 하역운반기계 등을 운전하는 작업으로서 주위에 근로자가 없어 충돌 위험이 없는 경우에는 작업지휘자를 지정하지 아니할 수 있다(규칙 제39조 제1항). 사업주는 항타기나 항발기를 조립·해체·변경 또는 이동하여 작업을 하는 경우 작업지휘자를 지정하여 지휘·감독하도록 하여야 한다(안전보건규칙 제39조 제2항).

위와 같은 내용에 관해서는 사업주가 모르고 있거나, 알면서도 무시하고 넘어가는 경우가 상당하다. 따라서 현장의 노동조합과 노동자는 자신이 속하는 작업에 앞서서 사업주가 유해·위험을 방지하기 위한 조치를 했는지(별표2), 작업시작 전 점검사항이 이행되었는지(별표3), 사전조사 및 작업계획서가 적법하게 작성되었는지(별표4)를 미리 확인하고 미이행 시 사업주에게 요구해야 한다. 그럼에도 사업주가 작업을 강행하려 한다면 노동청에 신고하거나 근로감독을 요구할 수 있어야 한다.

4) 보건조치

산업안전보건법 제39조 각호는 여러 유해요인으로부터 발생할 수 있는 노동자의 건강장해를 예방하기 위해 사업주에게 요구되는 보건조치의 내용을 담고 있다. 유해요인은 화학적, 물리적 요인과 작업방식 및 작업환경 등 기준으로 분류한다. 안전보건규칙 제3편 ‘보건기준’을 통해 세부적인 조치 기준을 확인할 수 있다. 보건조치에 있어 노동자의 정신건강에 대한 예방조치가 규정되지 않은 점은 현행법의 한계이다.

(1) 화학적 유해요인 노출에 의한 건강장해 예방

산업안전보건법 제39조 제1항 제1호, 제3호

1. 원재료 · 가스 · 증기 · 분진 · 흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다) · 미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다) · 산소결핍 · 병원체 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체 · 액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해

노동자가 유해화학물질을 직접 취급하거나 이에 노출될 수 있는 경우 사업주는 유해화학물질로 인한 노동자의 건강장해 예방조치를 실시하여야 한다. 안전보건규칙 제1장 내지 제3장은 일터에서 취급·노출될 수 있는 화학물질의 종류를 관리대상 유해물질 허가대상 유해물질 및 석면 금지유해물질로 분류하고 상황에 따라 사업주가 취하여야 할 보건조치를 정하고 있다.

안전보건규칙에 규정된 유해화학물질로 인한 건강장해 예방조치의 전반적 내용은 유해화학물질을 사용하는 설비의 기준, 국소배기장치의 성능, 작업수칙, 작업장 관리, 사고 시 대피방법, 보호구 관리 및 세척시설 설치 등의 사항이다.

사업주는 사업장 내에서 취급·발생하는 유해화학물질 노출에 대한 보건조치에 더해 세균이나 곰팡이, 바이러스 등과 같은 병원체 감염으로 인한 건강장해, 분진이 발생하거나 유해가스에 노출될 수 있는 작업 공간에서의 건강장해 등의 예방조치도 실시하여야 한다.

(2) 물리적 유해요인 노출에 의한 건강장해 예방

산업안전보건법 제39조 제1항 제2호

2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해

방사선, 온도, 소음, 진동 등 물리적 요인들 역시 근로자의 건강장해를 유발할 수 있다. 산업안전보건법은 물리적 유해요인에 대해서도 사업주에게 보건조치 의무를 부여한다. 안전보건규칙은 소음 및 진동(제4장), 이상기압(제5장), 온도 및 습도(제6장), 방사선(제7장) 등 물리적 요인에 의한 건강장해 예방조치를 세부적으로 규정하고 있다.

안전보건규칙은 소음, 진동, 기압, 온도, 방사선 등 건강장해를 유발할 수 있는 물리적 유해요인이 무엇인지 정의하거나, 물리적 유해요인에 노출될 수 있는 작업의 종류를 규정하여 보건조치를 실시하여야 하는 경우를 제시하고 있다.

물리적 유해요인에 대해 안전보건규칙이 정하는 보건조치는 관련 설비 및 작업환경에 대한 방호조치 등

사업주가 실시하여야 하는 조치, 물리적 유해요인이 존재하는 환경에서의 적절한 작업방식과 금지되는 행동, 건강장해를 예방하기 위한 보호구 지급 및 관리방법 등의 내용이 주를 이룬다.

(3) 작업 방식에 의해 발생할 수 있는 건강장해 예방조치

산업안전보건법 제39조 제1항 제4호, 제5호

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

계측감시, 정밀공작, 단순반복작업, 중량물을 들어올리는 작업 등을 수행하는 노동자에게도 정신적·신체적 건강장해가 나타날 수 있다. 가령, 안전보건규칙은 ‘근골격계부담작업’에 대해 정기적인 유해요인 조사 실시와 그에 따른 작업환경 개선 등 의무를 사업주에게 부여하고 있으며 ‘정밀기계 조작 작업’ 등 직무스트레스가 높은 작업에 대해 작업내용·작업량 등을 개선하여 스트레스로 인한 노동자의 건강장해를 예방토록 하는 보건조치 의무를 부여하고 있다.

(4) 기타 작업환경에 의해 발생할 수 있는 건강장해 예방조치

산업안전보건법 제39조 제1항 제6호

6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

사업주의 보건조치 의무는 화학적, 물리적 유해요인 노출 또는 특수한 작업방식으로 인한 건강장해에 국한되지 않는다. 사업주에게는 부적절한 근무환경을 개선하여 근로자의 건강장해를 예방하여야 할 의무가 있다. 대표적으로 안전보건규칙은 사무실에서의 건강장해 예방을 위한 보건조치를 규정하고 있는 바, 사업주에게 사무실공기를 측정·평가 개선하고 실외 오염물질의 유입 방지 등의 조치의무가 부여된다.

(5) 예시적 기준으로서 안전보건규칙

안전·보건조치를 살펴봄에 있어 명심해야 할 점은 산업안전보건법상 사업주가 실시하여야 하는 안전·

보건조치의 내용이 전술한 안전보건규칙 673개 조문에 의해 규정된 안전·보건조치에 국한되는 않는다는 점이다.

안전보건규칙의 내용만으로는 현장에서 발생하는 다양한 안전조치와 보건조치 요구를 빈틈없이 담아 낼 수 없으며, 규정된 내용만을 실시할 경우 산업재해와 건강장해 예방이라는 산업안전보건법의 목적을 달성하기 어렵다.

따라서 법 위반에 따른 처벌과 별개로 안전보건규칙에 열거된 안전·보건조치 내용은 예시적인 기준으로 이해해야 한다. 비록 규정되어있지 않은 경우라도 다양한 일터의 특성을 살펴 필요한 안전·보건조치를 선 제적으로 실시하는 것이 바람직할 것이다.

5) 안전조치 및 보건조치 위반에 대한 제재

(1) 사업주의 안전조치 및 보건조치 미실시

① 형사처벌¹⁷

안전조치와 보건조치를 실시하지 않은 사업주는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있다.(제168조 제1호). 산안법 위반 유죄판결을 내리는 경우에 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과할 수 있다(제174조). 또한, 안전조치 및 보건조치 위반으로 ‘근로자’를 사망에 이르게 한 자는 처벌이 가중되어 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다(제167조 제1항).

② 고용노동부 장관의 시정조치(산업안전보건법 제53조)

산안법 위반 사건은 경중에 따라서 형사처벌의 대상이 되거나 행정관청의 시정조치 대상이 될 수 있다. 고용노동부 장관은 사업주가 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료(이하

.....

17 근로기준법상 ‘근로자’가 아닌 자(특수형태근로종사자 등)가 사망한 경우에는 이 조항으로 처벌할 수 없다. 산안법 위반으로 ‘근로자’가 다친 경우(상해)에는 별도의 처벌규정이 없다. 단, 사용자가 업무상 주의의무를 다하지 않아서 사망이나 상해의 결과를 발생시켰다고 인정된다면 형법상 업무상 과실치사나 업무상 과실치상으로 처벌될 수 있고, 산안법 위반과 형법 위반 범죄는 ‘상상적 경합관계’에 있다.

"기계·설비 등"이라 한다)에 대하여 안전 및 보건에 관하여 '고용노동부령으로 정하는 필요한 조치'를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비 등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선, 그 밖에 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치(이하 "시정조치"라 한다)를 명할 수 있다(제53조 제1항). 위 '고용노동부령으로 정하는 필요한 조치'에 산안법에서 정하는 안전조치 및 보건조치가 포함된다(산안법 시행규칙 제63조 제1호).

③ 행정조치

사업주의 안전조치 및 보건조치 미실시에 대하여 형사처벌과 시정조치 외 행정조치도 촉구할 수 있다. 고용노동부 장관은 제38조, 제39조 위반으로 "많은 근로자가 사망하거나 사업장 인근지역에 중대한 피해를 주는 등 대통령령으로 정하는 사고가 발생한 경우"에 관계 행정기관의 장에게 해당 사업의 영업정지 또는 그 밖의 제재를 요청할 수 있다. 산안법 상 행정조치 외에도 다른 법령상 위반사항이 있는지를 살펴서 그에 따른 행정조치를 취하도록 요청할 수 있다는 것이다. 동시에, 고용노동부 장관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 그 기관이 시행하는 사업의 발주 시 필요한 제한을 해당 사업자에게 할 것을 요청할 수 있다(제159조). 따라서 관할 노동청이 위 제159조 상 조치를 이행하였는지에 관해서 노동조합이 관할 감독관에게 확인하고, 불이행시 위 행정조치를 취할 것을 촉구할 수 있다.

(2) 근로자의 안전조치 및 보건조치 미준수

사업주의 안전조치 및 보건조치 실시 의무와 동시에 노동자에게는 안전조치와 보건조치 준수 의무가 부여된다. 산안법은 '근로자'가 사업주가 실시한 안전조치 및 보건조치 사항을 지켜야 한다고 규정하고 있으며(제40조), 이를 위반할 시 근로자에게도 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(제175조 제6항 제3호).

(3) 안전·보건조치 위반사항에 대한 범죄인지 기준

안전조치, 보건조치 위반에 대한 벌칙 기준을 살펴볼 때 유의하여야 할 점이 있다. 안전보건규칙상 안전조치와 보건조치 실시기준 위반을 확인한 모든 경우에 대하여 전술한 벌칙이 일률적으로 부과되지 않는다는 것이다.

산업안전보건 근로감독관 집무규정(이하 ‘집무규정’이라 함)은 근로감독관이 업무수행과정에서 산업안전보건법 위반사항을 발견하면 행정조치 또는 범죄인지 보고를 하고 수사에 착수하도록 규정하고 있으나(집무규정 제31조) 동시에 산업안전보건법의 일부 내용을 범죄인지 대상에서 제외하고 있다. 그리고 범죄인지 대상에서 제외된 규정 중 상당수가 사업주가 실시하여야 할 안전보건규칙 상 안전·보건조치 사항이다(집무규정 별표2).

법조항	감독구분	범죄인지 대상
산안법 제38조 (안전조치) 산안법 제39조 (보건조치)	특별감독	모든 위반사항
	정기감독	「산업안전보건기준에 관한 규칙」 중 아래 [첨부1]에 해당하는 조문을 제외한 위반사항
	기획감독	「산업안전보건기준에 관한 규칙」 중 아래 [첨부1]에 해당하는 조문을 제외한 위반사항

제한된 범죄인지 대상 범위로 인해 근로감독관이 ‘정기감독’ 또는 ‘기획감독’ 수행 중 사업주의 안전·보건조치 위반 사실을 확인하여도 해당 사항이 범죄인지 대상에서 제외된다면 이에 대한 수사 착수 및 처벌하는 것이 현실적으로 어렵다. 이 경우 근로감독관은 시정지시 또는 안전·보건진단 명령 등의 행정조치를 하게 된다(집무규정 제16조).

다만, 근로감독관의 ‘특별감독’ 실시 중 확인한 위반사항들은 전술한 범죄인지 대상 제외 기준이 적용되지 않는다. 따라서 근로감독관은 모든 산업안전보건법 위반사항에 대해 수사하고 범죄인지 보고를 하여야 한다(집무규정 별표2).

[첨부1]

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉

제1편 총칙

제1장 통칙

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)

제2장 작업장

- 제4조(작업장의 청결)
- 제7조(채광 및 조명)
- 제8조(조도)

제4장 보호구

- 제31조(보호구의 제한적 사용)
- 제32조(보호구의 지급 등)
- 제33조(보호구의 관리)
- 제34조(전용 보호구 등)

제5장 관리감독자의 직무, 사용의 제한 등

- 제35조(관리감독자의 유해·위험 방지 업무 등)

제6장 추락 또는 붕괴에 의한 위험방지

- 제49조(조명의 유지)
- 제79조(휴게시설)
- 제79조의2(세척시설 등)
- 제80조(의자의 비치)
- 제81조(수면장소 등의 설치)
- 제82조(구급용구)

제2편 안전기준

제1장 기계·기구 그 밖의 설비에 의한 위험예방

- 제120조(최고사용압력의 표시 등)
- 제132조(양중기)
- 제133조(정격하중 등의 표시)
- 제157조(이삿짐운반용 리프트 운전방법의 주지)
- 제160조(운전방법의 주지)
- 제196조(차량계 건설기계의 정의)

제3장 전기로 인한 위험방지

- 제323조(절연용 보호구 등의 사용)
- 제324조(적용 제외)

제4장 건설작업 등에 의한 위험예방

- 제328조(재료)
- 제343조(운행경로 등의 주지)
- 제371조(인접채석장과의 연락)

제3편 보건기준

제1장 관리대상 유해물질에 의한 건강장해의 예방

- 제420조(정의)
- 제421조(적용 제외)
- 제425조(국소배기장치의 설비 특례)
- 제426조(다른 실내 작업장과 격리되어 있는 작업장에 대한 설비 특례)

- 제427조(대체설비의 설치에 따른 특례)
- 제428조(유기화합물의 설비 특례)
- 제442조(명칭 등의 게시)

제2장 허가대상 유해물질 및 석면에 의한 건강장해의 예방

- 제452조(정의)
- 제459조(명칭 등의 게시)
- 제468조(기록의 보존)
- 제487조(유지 · 관리)
- 제497조의2(석면해체 · 제거작업 기준의 적용 특례)

제3장 금지유해물질에 의한 건강장해의 예방

- 제498조(정의)

제4장 소음 및 진동에 의한 건강장해의 예방

- 제512조(정의)
- 제514조(소음수준의 주지 등)
- 제515조(난청발생에 따른 조치)
- 제516조(청력보호구의 지급 등)
- 제517조(청력보존 프로그램 시행 등)
- 제518조(진동보호구의 지급 등)
- 제519조(유해성 등의 주지)
- 제520조(진동 기계 · 기구 사용설명서의 비치 등)

제5장 이상기압에 의한 건강장해의 예방

- 제522조(정의)

제6장 온도 · 습도에 의한 건강장해의 예방

- 제558조(정의)
- 제559조(고열작업 등)
- 제565조(가습)

- 제566조(휴식 등)
- 제567조(휴게시설의 설치)
- 제570조(세척시설 등)
- 제571조(소금과 음료수 등의 비치)

제7장 방사선에 의한 건강장해의 예방

- 제573조(정의)
- 제579조(게시 등)
- 제589조(세척시설 등)
- 제591조(유해성 등의 주지)

제8장 병원체에 의한 건강장해의 예방

- 제592조(정의)
- 제593조(적용 범위)
- 제595조(유해성 등의 주지)
- 제599조(세척시설 등)

제9장 분진에 의한 건강장해의 예방

- 제605조(정의)
- 제606조(적용 제외)
- 제614조(분진의 유해성 등의 주지)
- 제615조(세척시설 등)
- 제616조(호흡기보호 프로그램 시행 등)

제10장 밀폐공간 작업으로 인한 건강장해의 예방

- 제618조(정의)
- 제619조(밀폐공간 보건작업 프로그램 수립 · 시행 등)
- 제640조(긴급 구조훈련)
- 제641조(안전한 작업방법 등의 주지)

제11장 사무실에서의 건강장해 예방

- 제646조(정의)

- 제647조(공기정화설비등의 가동)
- 제650조(실외 오염물질의 유입 방지)
- 제655조(유해성 등의 주지)

제12장 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방

- 제656조(정의)
- 제658조(유해요인 조사 방법 등)
- 제660조(통지 및 사후조치)
- 제661조(유해성 등의 주지)

- 제662조(근골격계 예방관리 프로그램 시행)
- 제663조(중량물의 제한)
- 제665조(중량의 표시 등)
- 제666조(작업자세 등)

제13장 그 밖의 유해인자에 의한 건강장해의 예방

- 제667조(컴퓨터 단말기 조작업무에 대한 조치)
- 제668조(비전리전자기파에 의한 건강장해 예방 조치)

4

작업환경측정

1) 의의

노동자가 일하는 일터에는 다양한 유해요인이 존재하고, 이를 조사 및 검사하는 여러 규정들은 이 법에서 정하고 있다. 이 중 법률로 정해진 유해인자의 시료를 수집하고 측정하는 것을 작업환경측정이라 한다. 다시 말해, 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 노동자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료를 채취하고 분석·평가하는 것을 “작업환경측정”이라 한다. 측정을 통해 유해인자의 정도를 파악하고 건강상의 나쁜 영향을 억제 또는 제거하는 것이 목적이라 할 것이다. 다만, 유의할 점은 측정의 결과치가 법적 기준에 미치지 않았다 하여 유해하지 않다는 점이다. 일단 작업환경측정의 대상 인자가 되었다는 것은 그 자체가 유해의 가능성을 가진다는 것을 의미하므로 기준치 이하라 하더라도 대체 물질, 또는 더 낮은 수치 등을 지향해야 할 것이다.

유해인자로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 “인체에 해로운 작업을 하는 작업장”(즉 “작업환경 측정 대상 유해인자에 노출되는 노동자가 있는 작업장”)의 사업주는 정기적으로 대상 유해인자의 노출 정도를 측정하여, 결과를 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다.

인체에 해로운 작업을 하는 작업장의 유해인자 발생수준이나 노동자의 노출 정도를 측정·평가하여 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경 조성을 위한 것으로, 작업환경 개선 필요성 판단 근거, 작업환경 개선 효과 확인, 국소배기장치 등 환기설비의 성능 점검, 특수건강진단결과 등에 의한 현장 실태 재점검 등을 위해 수행되기도 한다. 나아가 산업재해가 발생한 경우 유해인자 및 노출 수준 등의 판단 자료로 사용되기도 한다.

2) 대상 작업장

인체에 해로운 작업을 하는 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장이란, 시행규칙 별표21의 작업환경측정 대상 유해인자(발암성·생식독성 등이 확인된 114종의 화학적 인자, 24종의 금속류, 산 및 알칼리류 17종, 가스 상태 물질류 15종, 영 제88조에 따른 허가 대상 유해물질 12종, 2종의 물리적 인자, 7종의 분진. 그 밖에 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 인체에 해로운 유해인자)에 노출 되는 노동자가 있는 작업장이다.

다만, ① 안전보건규칙 제420조제1호에 따른 관리대상 유해물질의 허용소비량을 초과하지 않는 작업장(그 관리대상 유해물질에 관한 작업환경측정만 해당한다), ② 안전보건규칙 제420조제8호에 따른 임시 작업 및 같은 조 제9호에 따른 단시간 작업을 하는 작업장(고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업을 하는 경우는 제외한다), ③ 안전보건규칙 제605조제2호에 따른 분진작업의 적용 제외 작업장(분진에 관한 작업환경측정만 해당한다), ④ 그 밖에 작업환경측정 대상 유해인자의 노출 수준이 노출기준에 비하여 현저히 낮은 경우로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 작업장 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 작업환경측정을 하지 않을 수 있다(시행규칙 제186조 제1항).

산업안전보건법 시행규칙 [별표 21]

작업환경측정 대상 유해인자(제186조제1항 관련)

1. 화학적 인자

가. 유기화합물(114종)

- 1) 글루타르알데히드(Glutaraldehyde; 111-30-8)
- 2) 니트로글리세린(Nitroglycerin; 55-63-0)
- 3) 니트로메탄(Nitromethane; 75-52-5)
- 4) 니트로벤젠(Nitrobenzene; 98-95-3)
- 5) p-니트로아닐린(p-Nitroaniline; 100-01-6)
- 6) p-니트로클로로벤젠(p-Nitrochlorobenzene; 100-00-5)
- 7) 디니트로톨루엔(Dinitrotoluene; 25321-14-6 등)
- 8) N,N-디메틸아닐린(N,N-Dimethylaniline; 121-69-7)
- 9) 디메틸아민(Dimethylamine; 124-40-3)
- 10) N,N-디메틸아세트아미드(N,N-Dimethylacetamide; 127-19-5)

- 11) 디메틸포름아미드(Dimethylformamide; 68-12-2)
- 12) 디에탄올아민(Diethanolamine; 111-42-2)
- 13) 디에틸 에테르(Diethyl ether; 60-29-7)
- 14) 디에틸렌트리아민(Diethylenetriamine; 111-40-0)
- 15) 2-디에틸아미노에탄올(2-Diethylaminoethanol; 100-37-8)
- 16) 디에틸아민(Diethylamine; 109-89-7)
- 17) 1,4-디옥산(1,4-Dioxane; 123-91-1)
- 18) 디이소부틸케톤(Diisobutylketone; 108-83-8)
- 19) 1,1-디클로로-1-플루오로에탄(1,1-Dichloro-1-fluoroethane; 1717-00-6)
- 20) 디클로로메탄(Dichloromethane; 75-09-2)
- 21) o-디클로로벤젠(o-Dichlorobenzene; 95-50-1)
- 22) 1,2-디클로로에탄(1,2-Dichloroethane; 107-06-2)
- 23) 1,2-디클로로에틸렌(1,2-Dichloroethylene; 540-59-0 등)
- 24) 1,2-디클로로프로판(1,2-Dichloropropane; 78-87-5)
- 25) 디클로로플루오로메탄(Dichlorofluoromethane; 75-43-4)
- 26) p-디히드록시벤젠(p-Dihydroxybenzene; 123-31-9)
- 27) 메탄올(Methanol; 67-56-1)
- 28) 2-메톡시에탄올(2-Methoxyethanol; 109-86-4)
- 29) 2-메톡시에틸 아세테이트(2-Methoxyethyl acetate; 110-49-6)
- 30) 메틸 n-부틸 케톤(Methyl n-butyl ketone; 591-78-6)
- 31) 메틸 n-아밀 케톤(Methyl n-amyl ketone; 110-43-0)
- 32) 메틸 아민(Methyl amine; 74-89-5)
- 33) 메틸 아세테이트(Methyl acetate; 79-20-9)
- 34) 메틸 에틸 케톤(Methyl ethyl ketone; 78-93-3)
- 35) 메틸 이소부틸 케톤(Methyl isobutyl ketone; 108-10-1)
- 36) 메틸 클로라이드(Methyl chloride; 74-87-3)
- 37) 메틸 클로로포름(Methyl chloroform; 71-55-6)
- 38) 메틸렌 비스(페닐 이소시아네이트)[Methylene bis(phenyl isocyanate); 101-68-8 등]
- 39) o-메틸시클로헥사논(o-Methylcyclohexanone; 583-60-8)
- 40) 메틸시클로헥사놀(Methylcyclohexanol; 25639-42-3 등)
- 41) 무수 말레산(Maleic anhydride; 108-31-6)
- 42) 무수 프탈산(Phthalic anhydride; 85-44-9)
- 43) 벤젠(Benzene; 71-43-2)

- 44) 1,3-부타디엔(1,3-Butadiene; 106-99-0)
- 45) n-부탄올(n-Butanol; 71-36-3)
- 46) 2-부탄올(2-Butanol; 78-92-2)
- 47) 2-부톡시에탄올(2-Butoxyethanol; 111-76-2)
- 48) 2-부톡시에틸 아세테이트(2-Butoxyethyl acetate; 112-07-2)
- 49) n-부틸 아세테이트(n-Butyl acetate; 123-86-4)
- 50) 1-브로모프로판(1-Bromopropane; 106-94-5)
- 51) 2-브로모프로판(2-Bromopropane; 75-26-3)
- 52) 브롬화 메틸(Methyl bromide; 74-83-9)
- 53) 비닐 아세테이트(Vinyl acetate; 108-05-4)
- 54) 사염화탄소(Carbon tetrachloride; 56-23-5)
- 55) 스토타드 솔벤트(Stoddard solvent; 8052-41-3)
- 56) 스티렌(Styrene; 100-42-5)
- 57) 시클로헥사논(Cyclohexanone; 108-94-1)
- 58) 시클로헥사놀(Cyclohexanol; 108-93-0)
- 59) 시클로헥산(Cyclohexane; 110-82-7)
- 60) 시클로헥센(Cyclohexene; 110-83-8)
- 61) 아닐린[62-53-3] 및 그 동족체(Aniline and its homologues)
- 62) 아세토니트릴(Acetonitrile; 75-05-8)
- 63) 아세톤(Acetone; 67-64-1)
- 64) 아세트알데히드(Acetaldehyde; 75-07-0)
- 65) 아크릴로니트릴(Acrylonitrile; 107-13-1)
- 66) 아크릴아미드(Acrylamide; 79-06-1)
- 67) 알릴 글리시딜 에테르(Allyl glycidyl ether; 106-92-3)
- 68) 에탄올아민(Ethanolamine; 141-43-5)
- 69) 2-에톡시에탄올(2-Ethoxyethanol; 110-80-5)
- 70) 2-에톡시에틸 아세테이트(2-Ethoxyethyl acetate; 111-15-9)
- 71) 에틸 벤젠(Ethyl benzene; 100-41-4)
- 72) 에틸 아세테이트(Ethyl acetate; 141-78-6)
- 73) 에틸 아크릴레이트(Ethyl acrylate; 140-88-5)
- 74) 에틸렌 글리콜(Ethylene glycol; 107-21-1)
- 75) 에틸렌 글리콜 디니트레이트(Ethylene glycol dinitrate; 628-96-6)
- 76) 에틸렌 클로로히드린(Ethylene chlorohydrin; 107-07-3)

- 77) 에틸렌이민(Ethyleneimine; 151-56-4)
- 78) 에틸아민(Ethylamine; 75-04-7)
- 79) 2,3-에폭시-1-프로판올(2,3-Epoxy-1-propanol; 556-52-5 등)
- 80) 1,2-에폭시프로판(1,2-Epoxypropane; 75-56-9 등)
- 81) 에피클로로히드린(Epichlorohydrin; 106-89-8 등)
- 82) 요오드화 메틸(Methyl iodide; 74-88-4)
- 83) 이소부틸 아세테이트(Isobutyl acetate; 110-19-0)
- 84) 이소부틸 알코올(Isobutyl alcohol; 78-83-1)
- 85) 이소아밀 아세테이트(Isoamyl acetate; 123-92-2)
- 86) 이소아밀 알코올(Isoamyl alcohol; 123-51-3)
- 87) 이소프로필 아세테이트(Isopropyl acetate; 108-21-4)
- 88) 이소프로필 알코올(Isopropyl alcohol; 67-63-0)
- 89) 이황화탄소(Carbon disulfide; 75-15-0)
- 90) 크레졸(Cresol; 1319-77-3 등)
- 91) 크실렌(Xylene; 1330-20-7 등)
- 92) 클로로벤젠(Chlorobenzene; 108-90-7)
- 93) 1,1,2,2-테트라클로로에탄(1,1,2,2-Tetrachloroethane; 79-34-5)
- 94) 테트라히드로푸란(Tetrahydrofuran; 109-99-9)
- 95) 톨루엔(Toluene; 108-88-3)
- 96) 톨루엔-2,4-디이소시아네이트(Toluene-2,4-diisocyanate; 584-84-9 등)
- 97) 톨루엔-2,6-디이소시아네이트(Toluene-2,6-diisocyanate; 91-08-7 등)
- 98) 트리에틸아민(Triethylamine; 121-44-8)
- 99) 트리클로로메탄(Trichloromethane; 67-66-3)
- 100) 1,1,2-트리클로로에탄(1,1,2-Trichloroethane; 79-00-5)
- 101) 트리클로로에틸렌(Trichloroethylene; 79-01-6)
- 102) 1,2,3-트리클로로프로판(1,2,3-Trichloropropane; 96-18-4)
- 103) 퍼클로로에틸렌(Perchloroethylene; 127-18-4)
- 104) 페놀(Phenol; 108-95-2)
- 105) 펜타클로로페놀(Pentachlorophenol; 87-86-5)
- 106) 포름알데히드(Formaldehyde; 50-00-0)
- 107) 프로필렌이민(Propyleneimine; 75-55-8)
- 108) n-프로필 아세테이트(n-Propyl acetate; 109-60-4)
- 109) 피리딘(Pyridine; 110-86-1)

- 110) 헥사메틸렌 디이소시아네이트(Hexamethylene diisocyanate; 822-06-0)
- 111) n-헥산(n-Hexane; 110-54-3)
- 112) n-헵탄(n-Heptane; 142-82-5)
- 113) 황산 디메틸(Dimethyl sulfate; 77-78-1)
- 114) 히드라진(Hydrazine; 302-01-2)
- 115) 1)부터 114)까지의 물질을 용량비율 1퍼센트 이상 함유한 혼합물

나. 금속류(24종)

- 1) 구리(Copper; 7440-50-8) (분진, 미스트, 흡)
- 2) 납[7439-92-1] 및 그 무기화합물(Lead and its inorganic compounds)
- 3) 니켈[7440-02-0] 및 그 무기화합물,
 니켈 카르보닐[13463-39-3](Nickel and its inorganic compounds, Nickel carbonyl)
- 4) 망간[7439-96-5] 및 그 무기화합물(Manganese and its inorganic compounds)
- 5) 바륨[7440-39-3] 및 그 가용성 화합물(Barium and its soluble compounds)
- 6) 백금[7440-06-4] 및 그 가용성 염(Platinum and its soluble salts)
- 7) 산화마그네슘(Magnesium oxide; 1309-48-4)
- 8) 산화아연(Zinc oxide; 1314-13-2) (분진, 흡)
- 9) 산화철(Iron oxide; 1309-37-1 등) (분진, 흡)
- 10) 셀레늄[7782-49-2] 및 그 화합물(Selenium and its compounds)
- 11) 수은[7439-97-6] 및 그 화합물(Mercury and its compounds)
- 12) 안티몬[7440-36-0] 및 그 화합물(Antimony and its compounds)
- 13) 알루미늄[7429-90-5] 및 그 화합물(Aluminum and its compounds)
- 14) 오산화바나듐(Vanadium pentoxide; 1314-62-1) (분진, 흡)
- 15) 요오드[7553-56-2] 및 요오드화물(Iodine and iodides)
- 16) 인듐[7440-74-6] 및 그 화합물(Indium and its compounds)
- 17) 은[7440-22-4] 및 그 가용성 화합물(Silver and its soluble compounds)
- 18) 이산화티타늄(Titanium dioxide; 13463-67-7)
- 19) 주석[7440-31-5] 및 그 화합물(Tin and its compounds)(수소화 주석은 제외한다)
- 20) 지르코늄[7440-67-7] 및 그 화합물(Zirconium and its compounds)
- 21) 카드뮴[7440-43-9] 및 그 화합물(Cadmium and its compounds)
- 22) 코발트[7440-48-4] 및 그 무기화합물(Cobalt and its inorganic compounds)
- 23) 크롬[7440-47-3] 및 그 무기화합물(Chromium and its inorganic compounds)
- 24) 텅스텐[7440-33-7] 및 그 화합물(Tungsten and its compounds)
- 25) 1)부터 24)까지의 규정에 따른 물질을 중량비율 1퍼센트 이상 함유한 혼합물

다. 산 및 알칼리류(17종)

- 1) 개미산(Formic acid; 64-18-6)
 - 2) 과산화수소(Hydrogen peroxide; 7722-84-1)
 - 3) 무수 초산(Acetic anhydride; 108-24-7)
 - 4) 불화수소(Hydrogen fluoride; 7664-39-3)
 - 5) 브롬화수소(Hydrogen bromide; 10035-10-6)
 - 6) 수산화 나트륨(Sodium hydroxide; 1310-73-2)
 - 7) 수산화 칼륨(Potassium hydroxide; 1310-58-3)
 - 8) 시안화 나트륨(Sodium cyanide; 143-33-9)
 - 9) 시안화 칼륨(Potassium cyanide; 151-50-8)
 - 10) 시안화 칼슘(Calcium cyanide; 592-01-8)
 - 11) 아크릴산(Acrylic acid; 79-10-7)
 - 12) 염화수소(Hydrogen chloride; 7647-01-0)
 - 13) 인산(Phosphoric acid; 7664-38-2)
 - 14) 질산(Nitric acid; 7697-37-2)
 - 15) 초산(Acetic acid; 64-19-7)
 - 16) 트리클로로아세트산(Trichloroacetic acid; 76-03-9)
 - 17) 황산(Sulfuric acid; 7664-93-9)
- 18) 1)부터 17)까지의 물질을 중량비율 1퍼센트 이상 함유한 혼합물

라. 가스 상태 물질류(15종)

- 1) 불소(Fluorine; 7782-41-4)
- 2) 브롬(Bromine; 7726-95-6)
- 3) 산화에틸렌(Ethylene oxide; 75-21-8)
- 4) 삼수소화 비소(Arsine; 7784-42-1)
- 5) 시안화 수소(Hydrogen cyanide; 74-90-8)
- 6) 암모니아(Ammonia; 7664-41-7 등)
- 7) 염소(Chlorine; 7782-50-5)
- 8) 오존(Ozone; 10028-15-6)
- 9) 이산화질소(nitrogen dioxide; 10102-44-0)
- 10) 이산화황(Sulfur dioxide; 7446-09-5)
- 11) 일산화질소(Nitric oxide; 10102-43-9)
- 12) 일산화탄소(Carbon monoxide; 630-08-0)
- 13) 포스겐(Phosgene; 75-44-5)

- 14) 포스핀(Phosphine; 7803-51-2)
- 15) 황화수소(Hydrogen sulfide; 7783-06-4)
- 16) 1)부터 15)까지의 물질을 용량비율 1퍼센트 이상 함유한 혼합물

마. 영 제88조에 따른 허가 대상 유해물질(12종)

- 1) α -나프틸아민[134-32-7] 및 그 염(α -naphthylamine and its salts)
- 2) 디아니시딘[119-90-4] 및 그 염(Dianisidine and its salts)
- 3) 디클로로벤지딘[91-94-1] 및 그 염(Dichlorobenzidine and its salts)
- 4) 베릴륨[7440-41-7] 및 그 화합물(Beryllium and its compounds)
- 5) 벤조트리클로라이드(Benzotrichloride; 98-07-7)
- 6) 비소[7440-38-2] 및 그 무기화합물(Arsenic and its inorganic compounds)
- 7) 염화비닐(Vinyl chloride; 75-01-4)
- 8) 콜타르피치[65996-93-2] 휘발물(Coal tar pitch volatiles as benzene soluble aerosol)
- 9) 크롬광 가공[열을 가하여 소성(변형된 형태 유지) 처리하는 경우만 해당한다] (Chromite ore processing)
- 10) 크롬산 아연(Zinc chromates; 13530-65-9 등)
- 11) o-톨리딘[119-93-7] 및 그 염(o-Tolidine and its salts)
- 12) 황화니켈류(Nickel sulfides; 12035-72-2, 16812-54-7)
- 13) 1)부터 4)까지 및 6)부터 12)까지의 어느 하나에 해당하는 물질을 중량비율 1퍼센트 이상 함유한 혼합물
- 14) 5)의 물질을 중량비율 0.5퍼센트 이상 함유한 혼합물

바. 금속가공유[Metal working fluids(MWFs), 1종]

2. 물리적 인자(2종)

- 가. 8시간 시간가중평균 80dB 이상의 소음
- 나. 안전보건규칙 제558조에 따른 고열

3. 분진(7종)

가. 광물성 분진(Mineral dust)

- 1) 규산(Silica)
 - 가) 석영(Quartz; 14808-60-7 등)
 - 나) 크리스토팔라이트(Cristobalite; 14464-46-1)
 - 다) 트리디마이트(Trydimite; 15468-32-3)
- 2) 규산염(Silicates, less than 1% crystalline silica)
 - 가) 소우프스톤(Soapstone; 14807-96-6)
 - 나) 운모(Mica; 12001-26-2)

- 다) 포틀랜드 시멘트(Portland cement; 65997-15-1)
- 라) 활석(석면 불포함)[Talc(Containing no asbestos fibers); 14807-96-6]
- 마) 흑연(Graphite; 7782-42-5)

3) 그 밖의 광물성 분진(Mineral dusts)

- 나. 곡물 분진(Grain dusts)
- 다. 면 분진(Cotton dusts)
- 라. 목재 분진(Wood dusts)
- 마. 석면 분진(Asbestos dusts; 1332-21-4 등)
- 바. 용접 흠(Welding fume)
- 사. 유리섬유(Glass fibers)

4. 그 밖에 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 인체에 해로운 유해인자

※ 비교: "등"이란 해당 화학물질에 이성질체 등 동일 속성을 가지는 2개 이상의 화합물이 존재할 수 있는 경우를 말한다.

3) 내용

(1) 사업주의 측정 의무

사업주는 측정대상 작업장에 대하여 자격을 가진 자로 하여금 측정을 하도록 한 후 그 결과를 기록·보존하여야 한다. 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 노동자가 작업하는 경우에는 도급인이 작업환경측정을 시행한다.

(2) 작업환경측정기관

사업주는 법률에 따라 지정받은 "작업환경측정기관"에 위탁할 수 있고, 이 경우 필요한 때에는 작업환경 측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다. 작업환경측정기관이 되려는 자는 법률이 정하는 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부 장관의 지정을 받아야 한다. 고용노동부 장관은 작업환경측정기관을 평가하고 그 결과(다른 측정·분석능력의 확인 결과를 포함한다)를 공개할 수 있다. 법률에 따른 "안전

관리전문기관 또는 보건관리전문기관"은 "작업환경측정기관"으로 본다.

(3) 측정 주기 및 횟수

사업주는 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경되는 등으로, 작업환경측정 대상 작업장이 된 경우에는 그날부터 30일 이내에 작업환경측정을 하고, 그 후 반기(半期)에 1회 이상 정기적으로 작업환경을 측정해야 한다. 다만, 작업환경측정 결과가 ① 별표 21 제1호에 해당하는 화학적 인자(고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질만 해당한다)의 측정치가 노출기준을 초과하는 경우, ② 별표 21 제1호에 해당하는 화학적 인자(고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질은 제외한다)의 측정치가 노출기준을 2배 이상 초과하는 경우에는 그 측정일 부터 3개월에 1회 이상 작업환경측정을 해야 한다.

한편, 사업주는 최근 1년간 작업공정에서 공정 설비의 변경, 작업방법의 변경, 설비의 이전, 사용 화학물질의 변경 등으로 작업환경측정 결과에 영향을 주는 변화가 없는 경우로서 ① 작업공정 내 소음의 작업환경측정 결과가 최근 2회 연속 85데시벨(dB) 미만인 경우, ② 작업공정 내 소음 외의 다른 모든 인자의 작업환경측정 결과가 최근 2회 연속 노출기준 미만인 경우에는 해당 유해인자에 대한 작업환경측정을 연(年) 1회 이상 할 수 있다. 다만, 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업공정은 해당되지 않는다.

측정횟수	대상
30일 이내	작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경되는 등의 측정대상 작업장
6월 1회	정기적 측정주기
3월 1회	1. 허가대상물질과 특별관리물질의 측정치가 노출기준을 초과하는 경우의 작업장 또는 작업공정의 해당 유해인자 2. 허가대상물질과 특별관리물질을 제외한 화학적 인자의 측정치가 노출기준을 2배 이상 초과하는 경우의 작업장 또는 작업공정의 해당 유해인자
년 1회 (다만 허가대상물질과 특별관리물질을 취급하는 작업공정 제외)	1. 작업공정 내 소음의 작업환경측정 결과가 최근 2회 연속 85 데시벨(dB)미만인 경우 2. 작업공정 내 소음 외의 다른 모든 인자의 작업환경 측정 결과가 최근 2회 연속 노출기준 미만의 경우

측정주기	다음 측정간격
6개월에 1회 이상	3개월 이상
3개월에 1회 이상	45일 이상
1년에 1회 이상	6개월 이상

시행규칙 제188조 제4항, 작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시 제4조

(4) 근로자대표 참석

사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석 시켜야 한다.

(5) 측정 방법

■ 작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시 규정에 따른 측정방법

〈예비조사 및 측정계획서의 작성〉(제17조)

1. 원재료의 투입과정부터 최종 제품생산 공정까지의 주요공정 도식
2. 해당 공정별 작업내용 및 화학물질 사용실태, 그 밖에 작업방법·운전조건 등을 고려한 유해인자 노출 가능성
3. 측정대상공정, 측정대상 유해인자 및 발생주기, 측정 대상 공정의 종사근로자 현황
4. 유해인자별 측정방법 및 측정 소요기간 등 작업환경측정에 필요한 사항

〈측정시간〉(제18조)

- 「화학물질 및 물리적 인자의 노출기준(고용노동부 고시, 이하 '노출기준 고시'라 한다.)에 시간가중평균기준(TWA)이 설정되어 있는 대상물질을 측정하는 경우에는 1일 작업시간동안 6시간 이상 연속 측정하거나 작업시간을 등간격으로 나누어 6시간 이상 연속분리하여 측정하여야 함. 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대상물질의 발생시간 동안 측정 할 수 있다.

1. 대상물질의 발생시간이 6시간 이하인 경우
2. 불규칙작업으로 6시간 이하의 작업을 하는 경우
3. 발생원에서 발생시간이 간헐적인 경우

- 노출기준 고시에 단시간 노출기준(STEL)이 설정되어 있는 물질로서 노출이 균일하지 않은 작업특성으로 인하여 단시간 노출평가가 필요하다고 자격자(규칙 제187조에 따른 작업환경측정자의 자격을 가진 자를 말한다.) 또는 작업환경측정기관이 판단하는 경우에는 제1항의 측정에 추가하여 단시간 측정을 할 수 있다. 이 경우 1회에 15분간 측정하되 유해인자 노출특성을 고려하여 측정횟수를 정할 수 있음.

- 노출기준 고시에 최고노출기준(Ceiling, C)이 설정되어 있는 대상물질을 측정하는 경우에는 최고노출 수준을

평가할 수 있는 최소한의 시간동안 측정하여야 한다. 다만 시간가중평균기준(TWA)이 함께 설정되어 있는 경우에는 제1항에 따른 측정을 병행하여야 함.

〈시료채취 근로자수〉(제19조)

- 단위작업 장소에서 최고 노출근로자 2명 이상에 대하여 동시에 개인 시료채취 방법으로 측정하되, 단위작업 장소에 근로자가 1명인 경우에는 그러하지 아니하며, 동일 작업근로자수가 10명을 초과하는 경우에는 매 5명당 1명 이상 추가하여 측정하여야 함. 다만, 동일 작업근로자수가 100명을 초과하는 경우에는 최대 시료채취 근로자수를 20명으로 조정할 수 있음.

② 지역 시료채취 방법으로 측정을 하는 경우 단위작업장소 내에서 2개 이상의 지점에 대하여 동시에 측정하여야 함. 다만, 단위작업 장소의 넓이가 50평방미터 이상인 경우에는 매 30평방미터마다 1개 지점 이상을 추가로 측정하여야 함.

(6) 작업환경측정 결과의 보고

사업주는 작업환경측정 결과를 기록하여 보존하고 업환경측정 결과보고서(별지 제82호 서식)에 작업환경측정 결과표(별지 제83호 서식)를 첨부하여, 시료채취를 마친 날부터 30일 이내에 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다. 다만, 작업환경측정을 위탁받은 작업환경측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부 장관에게 제출한 경우에는 작업환경측정 결과를 보고한 것으로 본다.

사업주는 작업환경측정에 관한 서류를 3년 동안 보존하여야 하며, 작업환경측정기관은 작업환경측정에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서류를 3년 동안 보존하여야 한다. 작업환경측정 결과를 기록한 서류는 5년 간 보존하여야 하며, 다만, '작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시'에서 정하는 물질(발암성 확인 물질 등)에 대한 기록이 포함된 서류는 30년으로 한다(시행규칙 제241조).

(7) 작업환경측정 결과에 대한 알권리

사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 노동자(관계수급인 및 관계수급인 노동자를 포함)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 노동자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.

사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회 등을 개

■ 산업안전보건법 시행규칙 [별지 제82호서식]

작업환경측정 결과보고서(연도 []상 []하반기)

※ []에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

1. 사업장 개요

사업장명	대표자
소재지(우편번호)	
전화번호	팩스번호
근로자 수	업종
주요 생산품	

2. 측정기관명:

3. 측정일: 년 월 일 ~ 년 월 일(일간)

4. 측정 결과

유해인자	측정 공정수	측정 최고치	노출기준 초과공정(부서) 수				개선 내용
			계	개선 완료	개선 중	미개선	

5. 측정주기(해당 항목 √ 표 및 관련 항목 기재)

최근 1년간 작업장 또는 작업 공정의 신규 기동 또는 변경 여부	[]없음, []있음(년 월 일)	
최근 2회 모든 공정 측정결과	[]2회 연속 초과 []1회 초과, []1회 미만 []2회 연속 미만	
화학물질 측정 결과	발암성 물질 노출기준 초과	[]없음 []있음
	화학적 인자 노출기준 2배 초과	[]없음 []있음
향후 측정주기	[]3개월, []6개월, []1년	
향후 측정 예상일	년 월 일	

「산업안전보건법」 제125조제1항 및 같은 법 시행규칙 제188조제1항에 따라 작업환경측정 결과를 위와 같이 보고합니다.

 년 월 일

사업주

(서명 또는 인)

지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 별지 제83호서식의 작업환경측정 결과표 2. 노출기준 초과부서는 개선 완료 또는 개선 중인 경우 이를 인정할 수 있는 증명서류를, 미개선인 경우는 개선계획서를 제출
------	---

최하여야 하며, 작업환경측정을 위탁하여 실시한 경우에는 작업환경측정기관에 작업환경측정 결과에 대하여 설명하도록 할 수 있다.

사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 작업환경측정결과에 대한 설명회 개최를 요구한 경우에는 측정기관으로부터 결과를 통보 받은 날로부터 10일 이내에 설명회를 실시하여야 하고, 근로자대표가 작업환경측정결과나 평가내용의 통지를 요청하는 경우에는 성실히 응하여야 한다(작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시 제40조 제2항 및 제4항).

(8) 기타

안전보건진단기관이 안전보건진단을 실시하는 경우에 작업장의 유해인자 전체에 대하여 정하는 방법에 따라 작업환경을 측정하였을 때에는 사업주는 해당 측정주기에 실시해야 할 해당 작업장의 작업환경 측정을 하지 않을 수 있다(시행규칙 제186조 제2항).

4) 위반 시 제재

- 작업환경측정결과를 노동자에게 미 통보 또는 노동자 건강보호조치 불이행의 경우 : 1,000만 원 이하의 벌금
- 작업환경측정을 실시하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하의 과태료
- 측정결과 보고를 불이행한 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 작업환경측정을 하는 경우 근로자대표의 입회요구가 있음에도 근로자대표를 입회시키지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있음에도 작업환경측정결과에 대한 설명회를 개최하지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료

■ 작업환경측정 중요성과 한계

1) 제도 자체의 일반적 한계

현행 제도로는 산업현장의 유해물질 노출 실태를 제대로 평가하기 어렵다는 것은 널리 알려진 사실이다. 특히 반도체 생산 공장과 같이 수많은 화학물질이 복합적으로 노출될 뿐 아니라, 생산라인이 24시간 가동되고, 설비

유지·보수, 가스누출과 같은 비상시적 상황이 수시로 발생하는 사업장에서는 더욱 그러하다.

- 측정대상 물질의 제한성 : 측정 대상 물질이 190여종에 불과하여 더 다양한 화학물질이 취급되는 사업장의 특성과 맞지 않음.
- 측정 방법의 제한성 : 획일적으로 6시간 이상 측정 후 8시간 평균노출을 산정하므로 각 화학물질이 갖는 독성과 노출기준, 발생 패턴 등을 고려할 수 없음.
- 측정 시간의 제한성 : 모두 9시부터 18시의 시간대에 측정을 하여 2교대 혹은 3교대로 24시간 가동되는 생산 환경을 반영할 수 없음.
- 평가 시기의 제한성 : 매년 상/하반기 일정한 측정시기를 정하고 있어 설비 정비작업과 같이 불규칙한 노출패턴을 반영할 수 없음.
- 직무비분류 문제 : 직무를 분류하지 않아 직무별 노출 특성을 반영할 수 없음.

특히 현행 제도는 산업현장에 존재하는 모든 유해물질을 측정 대상 유해인자로 포함하고 있지 않다. 이를테면 ‘벤조피렌’은 1급 발암물질에 해당하지만 작업환경측정 대상 물질이 아니다. 벤젠, 포름알데히드, 산화에틸렌 등 상당수가 취급 제품의 물질안전보건자료에는 기재되지 않은 함유물질이거나 2차 부산물로 발생하는 것이어서, 작업환경측정 대상이 되지 않고 있다.

반도체 공장에서 쓰이는 PR액(‘포토공정’에서 취급하는 ‘감광액’)이라는 화학제품에서 벤젠, 톨루엔과 같은 발암성, 생식독성 물질들이 검출되었고, 그러한 물질들이 실제 공장 안에서 노출된다는 조사 결과가 있었지만, 해당 제품의 물질안전보건자료에는 벤젠, 톨루엔 등이 기재되지 않았고, 따라서 작업환경측정 대상도 되지 않았다.

작업환경측정 대상 유해인자는 보통 해당 사업장에서 취급하는 화학제품의 물질안전보건자료에 기재된 성분 정보를 보고 판단한다. 즉 취급하는 화학제품의 물질안전보건자료에 측정 대상 유해인자가 성분 물질로 기재되어 있다면, 해당 인자를 측정하게 된다. 그런데 물질안전보건자료에 성분 물질이 누락되거나 ‘영업비밀’을 이유로 감추어지는 경우가 굉장히 많으며, 화학제품이 혼합하여 사용되거나 화학제품에 열이나 압력이 가해졌을 때 2차 부산물이 발생할 수 있기 때문에 공장에서 취급하는 화학제품의 성분 물질이 아니더라도 공장 내에 노출될 수 있는 유해인자들이 있음에도 이를 측정하지 않는다.

예컨대 반도체 근로자의 업무상 질병에 관한 판결들도 이러한 작업환경측정 제도의 한계를 여러 차례 지적되었다.

서울행정법원은 삼성반도체 백혈병 사건에서 “현재 작업환경 측정결과는 측정방식, 측정시기 면에서 한계가 있어 망 황유미는 측정 결과 보다 많은 양의 유해 물질에 노출된 것으로 보인다”고 했고,¹⁸ 서울고등법원도 삼성반도체 백혈병 사건과 삼성반도체 다발성경화증 사건에서 “작업환경 측정 결과는 망인이 근무하던 당시의 작업환경이나 정전, 설비 고장, 그 밖의 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다.”¹⁹ “작업환경측정 결과는 원고 근무기간 중 단 1회에 걸쳐 조사된 것이어서 그 증명력이 크지 않다”²⁰고 함. 서울행정법원은 최근

.....

18 “반도체 사업장에서는 작업장 내의 다양한 장비를 현장 내에서 개방하고 점검 및 정비하는 작업이 규칙적 혹은 불규칙적으로 실시되므로 이러한 작업시 장비 내 오염물질이 공정 내로 유입될 가능성이 있어 작업자의 노출에 큰 영향을 줄 수 있는데, 현재 측정방식은 상하반기 일정한 측정시기를 정하여 해당 기간 동안 각 공정, 단위 작업장소별 회 측정하는 방법을 활용하고 있으므로 작업환경 측정 결과에는

반도체 제조업체에서 발생한 유방암 사건에서도 작업환경측정 제도의 여러 한계를 지적하며 “원고가 근무하던 작업환경이 측정결과와 비슷한 수준이었을 것이라 평가할 수는 없고, 오히려 측정결과보다 더 높았을 가능성이 높다.”²¹ 고 하였다.

대법원도 최근 삼성LCD 다발성경화증 사건과 삼성반도체 뇌종양 사건에서 현행 작업환경측정 제도가 중시하는 ‘노출기준’에 관하여, “비록 이 사건 사업장에서 측정된 발암물질의 측정수치가 노출기준 범위 안에 있다고 할지라도 근로자가 장기간 노출될 경우에는 건강상 장애를 초래할 가능성이 있다. 또한, 유해인자 노출기준은 해당 유해인자가 단독으로 존재하는 경우를 전제로 하는 것인데, 여러 유해인자에 복합적으로 노출되거나 평균근로시간 이상으로 장시간 근무하는 경우나, 작업강도가 높거나 주야간 교대근무를 하는 등 작업환경의 유해요소까지 복합적으로 작용하는 경우 등에는 유해요소들이 서로 상승작용을 일으켜 질병 발생의 위험이 커질 수 있다.”²²며 작업환경측정 결과 값이 ‘노출기준’ 미만이라 하더라도 유해성을 부인할 수 없다고 보았다.

따라서 이를 종합적으로 고려할 때, 노동자는 ① 작업환경측정 결과 보고서에 기재된 모든 유해인자에 고루 노출되었을 뿐만 아니라 산업안전보건법상 ‘측정 대상 유해인자(190여종)’에 포함되지 않은 유해물질에 노출되었을 가능성이 널리 인정되어야 하고 ② 작업환경측정 결과 보고서에 기재된 측정 결과 보다 훨씬 높은 수준의 유해물질에 노출되었을 가능성이 충분히 고려되어야 한다.

.....

한계가 있다.” “위 유해화학물질들은 인체에 유해하므로 비록 노출기준에 못 미치는 양만 노출되었다고 하더라도 망 황유미가 동일한 근무환경 속에서 장시간 작업을 함으로써 지속적으로 유해화학물질에 노출된 것을 보이는 점, 참가인이 2006. 6.경 유기화합물에 대하여 뒤늦게 감지시스템을 구축한 점, 기흥사업장 3라인의 시설이 가장 노후 되어 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 망 황유미가 참가인이 측정된 작업환경 측정 결과보다 많은 양의 유해화학물질에 노출된 것으로 보인다(따라서 참가인의 작업환경 측정 결과 그리고 이를 토대로 한 산업안전보건연구원의 과거의 작업환경에 관한 역학조사 결과, 산학협력단의 자문의견서 중 결론 부분은 일정한 시점에 유해화학물질의 노출 정도를 정태적으로 분석한 것으로서 위와 같이 추단하는 데 방해가 되지 아니한다).” (서울행정법원 2011. 6. 23. 선고 2010구합1149 판결)

19 “산보연이나 삼성전자 등의 작업환경 측정 결과는 측정이 이루어진 그 시기의 작업환경을 나타낼 뿐, 망인이 근무하던 당시의 작업환경이나 정전, 설비 고장, 그 밖의 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다. 따라서 위와 같은 측정 결과 유해물질이 측정되지 않았다거나 그 노출수준이 낮다고 하더라도, 그러한 사정만으로는 망인이 근무하던 작업환경도 측정 결과와 비슷한 수준이었다고 평가할 수는 없다.” (서울고등법원 2015. 1. 22. 선고 2013누50359 판결)

20 “2004년 작업환경측정 결과에 따르면 유기용제 또는 유해물질 노출 정도가 미약한 것으로 기재되어 있으나, 위 측정결과는 원고 근무기간 중 단 1회에 걸쳐 조사된 것이어서 그 증명력이 크지 않을 뿐 아니라, 당시 측정된 물질의 종류도 불산, 질산 등 8개 물질에 불과하여 위 증거만으로 앞서의 인정을 뒤집기에 부족하다.” (서울고등법원 2017. 5. 26. 선고 2015누71398 판결)

21 “작업환경측정결과는 측정이 이루어진 당시의 작업환경을 나타낼 뿐이고, 원고가 근무하던 당시의 작업환경이나 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다. 따라서 측정결과 유해물질이 측정되지 않았다거나 그 노출수준이 낮다고 하더라도 그러한 사정만으로는 원고가 근무하던 작업환경도 그 측정결과와 비슷한 수준이었을 것이라 평가할 수는 없고, 오히려 측정결과보다 더 높았을 가능성이 높다.” (서울행정법원 선고 2017. 8. 10. 2015구단56048 판결)

22 대법원 2017. 11.14. 선고 2016두1066 판결, 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결

2) 중요성

그럼에도 불구하고 작업환경측정보고서는 노동자가 근무 당시 유해물질이 측정된 유일한 원시자료이므로, 산업재해를 입증할 책임이 있는 노동자의 입장에서는 이것이라도 확보하여 '업무관련성'을 증명하여야 한다. 근로복지공단(정확히는 산업안전보건연구원)도 최초 역학조사시 이를 분석하여 역학조사를 한다.

작업환경측정보고서 전문 공개 관련, 삼성과 고용노동부는 영업비밀을 이유로 비공개, 정보공개청구소송에서 2018년 초 대전고등법원이 노동자명을 제외하고 전부 공개하라고 판결(판결 확정됨)하였고, 이 취지에 따라 정보공개청구를 한 사례들에 대하여 삼성은 다시 '국가핵심기술'이라고 하면서 정보공개에 대한 행정심판, 행정소송을 제기하여 이를 공개하지 못하도록 하는 소송을 제기하여 소송 중이다.

5

건강진단

1) 건강진단의 의의

건강진단 실시의 목적은 노동자의 건강이상을 조기에 파악하여 적절한 건강관리를 하기 위함이다. 나아가 노동자의 건강 상태와 관련된 유해인자를 관찰하고 발견하여 일터의 위험으로부터 근로자를 보호하는 것이다. 건강진단은 일터의 산업재해 예방을 위해 기본적으로 실시하여야 하는 조치이다. 그러나 상당수 사업장에서의 건강진단이 형식에 그치거나, 건강진단 결과에 따른 작업환경(육체적, 정신적)개선이 미비하여 실효성 없는 조사에 지나지 않는다는 비판을 받고 있기도 하다. 실효적인 건강진단 제도의 운영을 위해 노동자나 사업주 모두가 건강진단에 관심을 기울이고, 적극적으로 작업환경 개선과 연계하여야겠다.

건강진단 종류	건강진단 대상	건강진단 시기
배치전건강진단	특수건강진단 대상 업무수행을 위해 채용된 자	특수건강진단 대상 업무 배치 전
	특수건강진단 대상 업무수행을 위해 배치된 자	
일반건강진단	비사무직	매년 1회
	사무직	격년 1회
특수건강진단	특수건강진단 대상 유해인자에 노출되는 자	대상 물질별 기준에 따라 6개월·1년·2년
수시건강진단	건강장해 증상을 호소하는 자	작업 관련한 건강장해 의심 증상을 호소 시
임시건강진단	유해인자에 관련된 자	직업병 유소견자가 발생하여 지방관서장이 명령할 시 등

2) 건강진단의 유형

(1) 일반건강진단

① 의의

사업주는 상시 사용하는 노동자에 대하여 정기적으로 일반건강진단을 실시하여야 한다. 일반건강진단의 검사항목, 검사주기, 검사방법 및 검사비용 등 세부사항은 고용노동부령을 통해 확인할 수 있다.

② 일반건강진단의 실시

㉠ 일반건강진단 실시 기관

일반건강검진은 법 제135조 제1항에 따른 '특수건강진단기관' 또는 건강검진기본법 제3조제2호에 따른 건강검진기관²³에서 실시하여야 한다. 일반적으로 사업주가 지정한 기관을 통해 건강진단을 실시하나, 노동자 개인이 다른 검진기관에 내원하여 건강진단을 받아도 무방하다.

㉡ 일반건강진단 실시 대상 및 주기

사업주는 상시 사용하는 모든 노동자를 대상으로 일반건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 노동자가 수행하는 업무의 종류에 따라 일반건강진단의 실시 빈도는 상이하다. 사무직에 종사하는 근로자에 대하여 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 일반건강검진을 실시하여야 한다.

사무직에 종사하는 노동자는 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 자를 말한다. 다만, 이러한 구분은 근로자가 수행하는 업무의 내용과 업무를 수행하는 장소를 함께 고려하여 결정된다. 가령, 사무업무에 종사하고 있지만, 공장 또는 공사현장과 충분한 거리를 두고 떨어지지 않은 채 사실상 같은 구역에서 업무를 수행하는 노동자, 판매업무 등에 직접 종사하는 노동자 등은 '그 밖의 근로자' 즉 비사무직으로 분류한다.

㉢ 다른 법에 의한 일반건강진단 실시의 인정

사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우 그 건강진단을 받은 노동자에 대하여

.....

²³ 건강검진기관(이하 "검진기관"이라 한다)은 국가건강검진을 실시하기 위하여 건강검진기본법 제14조에 따라 보건복지부장관으로부터 검진기관으로 지정받은 의료기관 또는 보건소를 말함.

는 이법 상의 일반건강진단을 실시한 것으로 본다(산업안전보건법 제129조 제1항 단서).

1. 「국민건강보험법」에 따른 건강검진
2. 「선원법」에 따른 건강진단
3. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단
4. 「학교보건법」에 따른 건강검사
5. 「항공안전법」에 따른 신체검사
6. 그 밖에 제198조제1항에서 정한 법 제129조제1항에 따른 일반건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단

(2) 특수건강진단

① 의의

특수건강진단은 일터에서 직업병을 유발할 수 있는 유해인자에 노출된 노동자의 건강상태를 살펴 건강장해의 발생 및 진행의 예방을 목적으로 실시한다.

특수건강진단의 대상은 i) 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단 대상 업무”라고 함)에 종사하고 있는 노동자와 ii) 현재 특수건강진단 대상 업무에 종사하지 아니하는 사람이지만 과거 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 자로 판정받아 작업을 전환하거나 작업 장소를 변경한 경험이 있어 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 노동자이다.

② 특수건강진단의 실시

㉠ 특수건강진단 실시 대상 업무

고용노동부 장관은 약 181종의 유해인자(2020.1.1. 기준)를 규정하고, 해당 유해인자에 노출될 수 있는 작업환경에서 업무를 수행하는 노동자를 특수건강진단 실시 대상으로 정하고 있다. 고용노동부 장관이 규정하는 특수건강진단 대상 업무는 유해인자에 대한 연구 결과에 따라 계속하여 변동될 수 있으므로, 지속적인 확인이 요구된다.

특수건강진단의 실시는 특수건강진단 대상 업무에 종사하며 유해인자를 직접 취급하는 자에게만 국한하지 않는다. 특수건강진단의 목적을 고려할 때, 위 대상 업무를 직접 수행하지 아니하더라도, 관계 업무에서 취급·발생하는 유해인자에 노출될 수 있는 사업장 내 모든 노동자를 대상으로 실시하여야 한다.

IV. 안전과 보건을 위한 조치

유해인자	종류
유기화합물	109종
금속류	20종
산 및 알칼리류	8종
가스 상태 물질류	14종
령 88조에 따른 허가대상 유해물질	12종
금속가공유	1종
분진	7종
물리적인자	8종
야간작업	2종

특수건강진단 대상 유해인자 (산업안전보건법 시행규칙 [별표 22] 참조)

㉞ 특수건강진단 실시 시기 및 주기

노동자가 노출된 유해인자의 종류에 따라 특수건강진단의 실시 시기 및 주기는 상이하다. 대상 유해인자 별 특수건강진단의 실시 시기 및 주기는 아래 산업안전보건법 시행규칙 [별표 23]과 같다.

구분	대상 유해인자	시기 (배치 후 첫 번째 특수건강진단)	주기
1	N,N-디메틸아세트아미드 디메틸포름아미드	1개월 이내	6개월
2	벤젠	2개월 이내	6개월
3	1,1,2-테트라클로로에탄 사염화탄소 아크릴로니트릴 염화비닐	3개월 이내	6개월
4	석면, 먼 분진	12개월 이내	12개월
5	광물성 분진 목재 분진 소음 및 충격소음	12개월 이내	24개월
6	제1호부터 제5호까지의 대상 유해인자를 제외한 별표22의 모든 대상 유해인자	6개월 이내	12개월

단, 특수건강진단의 실시 주기는 경우에 따라 변동될 수 있다. 사업장의 작업환경측정 결과 또는 특수건강진단 실시 결과에 따라 아래 어느 하나에 해당하는 자에 대해서는 다음 회에 한정하여 관련 유해인자별 특수건강진단 주기를 2분의 1로 단축하여 실시하여야 한다(산업안전보건법 시행규칙 제202조 제2항).

1. 작업환경을 측정된 결과 노출기준 이상인 작업공정에서 해당 유해인자에 노출되는 모든 근로자
2. 특수건강진단, 법 제130조제3항에 따른 수시건강진단(이하 “수시건강진단”이라 한다) 또는 법 제131조제1항에 따른 임시건강진단(이하 “임시건강진단”이라 한다)을 실시한 결과 직업병 유소견자가 발견된 작업공정에서 해당 유해인자에 노출되는 모든 근로자. 다만, 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 특수건강진단·수시건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 의사로부터 특수건강진단 주기를 단축하는 것이 필요하지 않다는 소견을 받은 경우는 제외한다.
3. 특수건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 결과 해당 유해인자에 대하여 특수건강진단 실시 주기를 단축해야 한다는 의사의 소견을 받은 근로자

◎ 다른 법에 의한 특수건강진단 실시의 인정

사업주가 특수건강진단 실시 대상 노동자에게 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우 그 건강진단을 받은 자에 대하여는 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다(산업안전보건법 시행규칙 제200조).

1. 「원자력안전법」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
2. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단(광물성 분진만 해당한다)
3. 「진단용 방사선 발생장치의 안전관리에 관한 규칙」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
4. 그 밖에 다른 법령에 따라 별표 24에서 정한 법 제130조제1항에 따른 특수건강진단(이하 “특수건강진단”이라 한다)의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단(해당하는 유해인자만 해당한다)

(3) 배치 전 건강진단

① 의의

배치 전 건강진단은 특수건강진단 대상 업무에 배치될 예정인 자의 해당 업무에 대한 적합성을 판단하기 위해 실시하는 건강진단이다. 배치 전 건강진단은 노동자의 적정 부서 배치 결정을 목적으로 실시하여야

하며, 건강진단 결과를 악용해 노동자의 채용을 거부하는 등 차별 행위의 근거가 되어서는 안 된다.²⁴

② 배치 전 건강진단의 실시

㉠ 배치전건강진단 실시 대상

배치 전 건강진단은 특수건강진단 대상 업무에 종사할 예정인 모든 자를 대상으로 실시하여야 한다. 해당 업무로 배치될 신규 노동자는 물론 타 업무를 수행하다 특수건강진단 대상 업무로 전환된 노동자도 배치 전 건강진단 대상이다.

㉡ 배치 전 건강진단 실시 시기

배치 전 건강진단은 반드시 해당 노동자를 특수건강진단 대상 업무에 배치하기 전에 이루어져야 한다. 사업주는 특수건강진단기관에 배치 전 건강진단 실시 대상자가 수행할 업무나 해당 작업공간의 특수건강진단 대상 유해인자 등 관련 정보를 사전에 알려주어야 하며, 검진 기관은 당해 정보를 바탕으로 검진을 실시한다.

㉢ 배치 전 건강진단 실시의 면제

원칙적으로 사업주는 특수건강진단 대상 업무에 배치되는 자를 대상으로 배치 전 건강진단을 실시하여야 하나 아래 ‘고용노동부령으로 정하는 근로자’에 한해 배치전건강진단의 실시 의무를 면제하고 있다(산업안전보건법 시행규칙 제203조).

- 1. 다른 사업장에서 해당 유해인자에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 받고 6개월이 지나지 않은 근로자로서 건강진단 결과를 적은 서류(이하 “건강진단개인표”라 한다) 또는 그 사본을 제출한 근로자
 - 가. 법 제130조제2항에 따른 배치전건강진단(이하 “배치전건강진단”이라 한다)
 - 나. 배치전건강진단의 제1차 검사항목을 포함하는 특수건강진단, 수시건강진단 또는 임시건강진단
 - 다. 배치전건강진단의 제1차 검사항목 및 제2차 검사항목을 포함하는 건강진단
- 2. 해당 사업장에서 해당 유해인자에 대하여 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 받고 6개월이 지나지 않은 근로자

.....

24 구 산업안전보건법은 채용시 건강진단을 규정하고 있었으나, 채용 과정에서의 불합리한 차별사례가 없도록 하기 위해 관련 규정을 폐지하였음. (2005.10.7.)

(4) 수시건강진단

① 의의

특수건강진단 대상 유해인자로 인한 건강장해가 의심되거나, 의학적으로 이상 소견이 발견된 노동자가 발생한 경우 사업주는 수시건강진단을 통해 노동자의 건강상태를 확인하고 건강진단 결과에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 법으로 정해진 시기와 주기에 따라 실시하여야 하는 특수건강진단과 달리 노동자의 건강이상을 신속히 관리하기 위해 비정기적으로 실시하여야 하는 건강진단이다.

② 수시건강진단의 실시

㉠ 수시건강진단의 실시 대상

수시건강진단은 특수건강진단 대상 업무에서 노출된 유해인자로 인해 발생한 것으로 의심되는 직업성 천식, 직업성 피부염, 그밖에 건강장해 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자를 대상으로 실시된다.

㉡ 수시건강진단의 실시 시기

수시건강진단은 별도의 실시시기 및 주기가 정해져있지 아니하며, 해당 근로자·산업보건의·보건관리자·보건관리 업무를 위탁받은 기관·근로자대표·명예산업안전감독관 등이 특정 근로자에게 건강진단의 실시가 필요하다고 판단될 때, 사업주에게 수시건강진단의 실시를 건의하거나 요청할 수 있다.

사업주는 대상자에 대해 지체 없이 수시건강진단을 실시하여야 하지만, 사업주가 직전 특수건강진단을 실시한 특수건강진단기관의 의사로부터 수시건강진단이 필요하지 않다는 소견을 받은 경우는 실시하지 아니할 수 있다.

(5) 임시건강진단

① 의의

같은 유해인자에 노출되는 노동자등에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사항이 발생할 시, 고용노동부 장관은 해당 사업장 노동자의 건강을 보호하기 위해 사업주에게 특정 근로자에 대한 '임시건강진단'의 실시를 명할 수 있다.

② 임시건강진단의 실시

고용노동부 장관이 임시건강진단의 실시를 명할 수 있는 상황은 아래와 같다(산업안전보건법 시행규칙 제207조).

① 법 제131조제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 경우”란 특수건강진단 대상 유해인자 또는 그 밖의 유해인자에 의한 중독 여부, 질병에 걸렸는지 여부 또는 질병의 발생 원인 등을 확인하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우로서 다음 각 호에 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 같은 부서에 근무하는 근로자 또는 같은 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각·타각 증상이 발생한 경우
2. 직업병 유소견자가 발생하거나 여러 명이 발생할 우려가 있는 경우
3. 그 밖에 지방고용노동관서의 장이 필요하다고 판단하는 경우

3) 건강진단에 관한 사업주의 의무

(1) 건강진단 시 근로자대표의 참여할 권리 보장

사업주는 일반건강진단, 특수건강진단(배치전건강진단과 수시건강진단을 포함한다), 임시건강진단을 실시할 때, 근로자대표가 요구하면 해당 건강검진에 근로자 대표를 참석시켜야 한다.

(2) 건강진단 결과의 보호

산업안전보건위원회 또는 근로자대표에 따라 건강진단 결과를 설명하여야 하지만, 개별 노동자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 되며, 사업주가 실시한 건강진단의 결과는 노동자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 안 된다.

(3) 건강진단 결과에 따른 사후조치 의무

건강진단 결과 노동자의 건강을 유지하기 위해 필요하다고 인정할 때에는 작업장소를 변경하거나, 작업을 전환하거나, 노동시간을 단축하거나, 야간노동을 제한하거나, 작업환경측정 또는 시설물, 설치개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

(4) 건강진단기관에 대한 정보제공 의무

사업주는 특수건강진단기관 또는 건강진단기관이 노동자의 건강진단을 위해 작업장소, 노동시간, 작업 내용, 작업방식 등 노동환경에 관한 정보, 건강진단 결과, 작업환경측정 결과, 화학물질 사용 실태, 물질 안전보건자료 등 건강진단에 필요한 정보를 요청 할 때, 건강진단이 원활히 실시될 수 있도록 적극 협조하여야 한다.

(5) 건강진단 비용 부담 의무

규정된 다양한 건강진단은 사업주에게 실시 의무가 부여된 것으로서, 건강진단 실시에 수반되는 비용은 사업주가 부담하는 것이 원칙이다. 설사, 사업주가 지정한 건강진단기관이 아닌 타 건강진단기관으로부터 상응하는 건강진단을 수검하였다고 할지라도, 해당 검진에 수반된 비용은 사업주가 부담하여야 한다.

(6) 건강진단 결과 서류의 보존

사업주는 이 법에 따른 건강진단에 관한 서류를 3년간 보존하여야 하며, 건강진단기관이 사업주에게 송부한 건강진단 결과표 및 노동자가 제출한 건강진단 결과를 증명하는 서류는 5년간 보존해야 한다. 단, 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질²⁵을 취급하는 노동자의 건강진단 결과의 서류 또는 전산입력 자료는 30년간 보존해야 한다.

4) 노동자의 권리와 의무

(1) 건강진단과 산업안전보건위원회

산업안전보건위원회가 설치된 사업장은 건강진단과 관련된 사항에 대해 산업안전보건위원회에서 심의·의결하여야 한다. 이를 근거로 근로자들은(근로자대표 또는 노동조합을 통해) 산업안전보건위원회에

.....

²⁵ 근로자 건강진단 실시 기준(제2조 제3호)

서 적절한 건강진단 기관 선정, 건강진단 결과에 따른 사후 대책 마련 등에 대하여 적극적으로 요구할 수 있다.

(2) 건강진단 결과에 대한 근로자의 알 권리

사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때 일반건강진단, 특수건강진단(배치전건강진단과 수시건강진단을 포함한다), 임시건강진단의 결과를 검진기관으로 하여금 설명하도록 하여야 한다. 설명 내용의 결과를 종합하여 일터에서 필요한 안전·보건조치를 고민하고, 사후 대책 마련을 사업주에게 요구할 수 있다.

(3) 건강진단 수진 의무

산업안전보건법은 사업주에게 건강진단을 실시해야 할 의무를 부여하며, 동시에 노동자에게는 건강진단을 수검해야 할 의무를 부여하고 있다. 만일 노동자가 계속하여 건강진단의 실시를 거부하는 경우 300만 원 미만의 과태료 처분이 부여될 수 있다.

5) 건강진단에 관한 건강진단기관의 의무

건강진단기관은 일반건강진단, 특수건강진단 등 산업안전보건법에 따른 건강진단을 실시한 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 노동자 및 사업주에게 통보하고 고용노동부 장관에게 보고하여야 한다.

6) 건강관리카드

(1) 건강관리카드의 의의

유해한 업무에서 근무하거나, 근무한 경험이 있는 근로자의 직업병을 조기에 발견하고 지속적인 건강관리를 지원하기 위해 이 법은 '건강관리카드'를 발급에 관한 사항을 규정하고 있다.

(2) 건강관리카드 발급 대상

산업안전보건법은 고용노동부령²⁶을 통해 건강관리카드 발급 대상이 되는 건강장해가 발생할 우려가 있는 업무 및 대상 요건에 대하여 세부적으로 규정하고 있다. 해당 요건을 충족한 근로자는 고용노동부 장관으로부터 건강관리카드 발급받을 수 있다.

(3) 건강관리카드의 사용

건강관리카드를 소지한 사람은 현재 건강장해가 발생할 우려가 있는 대상 업무에 종사하고 있지 아니하더라도 매년 1회 공단 또는 특수건강진단기관에서 실시하는 건강진단 비용을 지원받을 수 있으며, 공단은 해당 건강진단을 받는 건강관리카드 소지자에게 교통비와 식비를 지급할 수 있다.

단, 건강관리카드 발급 대상 업무에서 종사하지 않게 된 첫 해, 건강관리 카드를 발급받은 자가 건강관리 카드의 발급 대상 업무와 같은 업무에 재취업하고 있는 기간 중에는 건강진단에 대한 지원이 이루어지지 않는다.

또한, 건강관리카드를 발급받은 사람이 산업재해보상보험법상 요양급여를 신청하는 경우, 건강관리카드를 제출함으로써 해당 재해에 관한 의학적 소견을 적은 서류의 제출을 대신할 수 있다.

7) 위반 시 제재

- 고용노동부 장관이 임시건강진단의 실시나 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 명령할 경우 이를 이행하지 않은 경우 : 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
- 일반건강검진 특수건강진단을 노동자에게 실시하지 않은 경우 : 1000만 원 이하 과태료
- 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하였음에도 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료

.....

²⁶ 산업안전보건법 시행규칙 [별표25] 건강관리카드 발급 대상

●
IV. 안전과 보건을 위한 조치

160

- 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 참석을 요구하였음에도 이를 이행하지 않은 경우 : 500만 원 이하 과태료
- 건강관리카드를 발급받은 자가 그 건강관리카드를 타인에게 양도하거나 대여하는 경우 : 500만 원 이하 과태료
- 건강진단의 결과를 노동자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용하는 경우 : 300만 원 이하 과태료
- 적절한 조치를 하여야 하는 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주는 그 조치 결과를 법령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관에게 제출하지 않은 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 건강검진을 받지 아니하는 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 건강진단기관은 건강진단 결과를 노동자 및 사업주 또는 고용노동부 장관에게 보고하지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료

6

위험성 평가

1) 위험성 평가 의의 및 도입배경

사업장 내에 존재하는 유해·위험을 일으킬 잠재적 가능성이 있는 요인을 파악하고 해당 유해·위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정·결정하고 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정을 위험성 평가라 한다.²⁷

위험성 평가가 유럽 및 미국 전반에 도입된 시기는 1980년대이며, 유럽 및 미국은 위험성 평가 제도를 통하여 당사자들의 안전보건활동 실질화를 추구하고자 하였다. 따라서 노동자의 참여가 위험성 평가 제도를 비롯한 산업안전보건 정책을 만들어가는 필수요건이었다. 실제 독일은 위험성 평가 및 그 결과의 관계기관 보고에 대하여 노사가 공동으로 결정하게끔 하고 있다. 그러나 2013년 한국에서 위험성 평가는 사업장 수가 급증하는 반면 산재예방을 위한 인력 및 예산이 부족하면서 사업주 주도의 '사업장 자율안전 관리'를 제도화하는 과정에서 도입되면서 노동자 참여, 노동자 결정권은 제대로 반영되지 못하였다.

2) 위험성 평가 및 조치 의무

사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 노동자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 한다.

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.

.....

²⁷ 사업장 위험성 평가에 관한 지침 (고용노동부고시 제2020-53호)

3) 위험성 평가 실시

(1) 실시 주체

① 사업주 의무

실시 주체는 사업주이며, 사업주는 스스로 사업장의 유해·위험요인을 파악하기 위해 노동자를 참여시켜 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리 개선하는 등 위험성 평가를 실시하여야 한다.

위험성 평가를 실시하는 경우 아래와 같은 방법으로 하도록 하고 있기 때문에 사업주 외 안전보건관리 책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 해당 작업을 수행하는 노동자가 각자의 역할을 가지고 시행하게 된다.

1. 안전보건관리책임자 등 해당 사업장에서 사업의 실시를 총괄 관리하는 사람에게 위험성 평가의 실시를 총괄 관리하게 할 것
2. 사업장의 안전관리자, 보건관리자 등이 위험성 평가의 실시에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 지도·조언하게 할 것
3. 관리감독자가 유해·위험요인을 파악하고 그 결과에 따라 개선조치를 시행하게 할 것
4. 기계·기구, 설비 등과 관련된 위험성 평가에는 해당 기계·기구, 설비 등에 전문 지식을 갖춘 사람을 참여하게 할 것
5. 안전·보건관리자의 선임의무가 없는 경우에는 제2호에 따른 업무를 수행할 사람을 지정하는 등 그 밖에 위험성 평가를 위한 체계를 구축할 것

② 도급사업 시 도급인과 수급인 각각 실시

작업의 일부 또는 전부를 도급에 의하여 행하는 사업의 경우는 도급을 준 도급인과 도급을 받은 수급인은 각각 위험성 평가를 실시하여야 한다. 도급사업주는 수급사업주가 실시한 위험성 평가 결과를 검토하여 도급사업주가 개선할 사항이 있는 경우 이를 개선하여야 한다.

(2) 노동자 참여

사업주는 위험성 평가를 실시할 때, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 작업에 종사하는 노동자를 참여시켜야 한다.

1. 관리감독자가 해당 작업의 유해·위험요인을 파악하는 경우
2. 사업주가 위험성 감소대책을 수립하는 경우
3. 위험성 평가 결과 위험성 감소대책 이행여부를 확인하는 경우

이는 2019. 1. 15. 산업안전보건법 전면개정을 통하여 도입된 규정으로, 위험성 평가 도입 당시 제대로 반영되지 못했던 근로자 참여 방식이 처음 법제화 되었다는 데에서 의미가 있다. 자율적인 사업장 안전관리가 이뤄지기 위해서 당사자인 노동자들의 참여가 필수조건이라는 점이 반영된 것이다. 따라서 법개정 취지에 따라 위험성 평가 전 과정에서 해당 작업에 종사하는 노동자와 노동조합의 단순 참여에서 더 나아가 평가 및 개선의 결정권까지 가질 수 있도록 해야 할 것이다.

(3) 위험성 평가 절차

위험성 평가 절차는 다음과 같다.

	순서	내용
1	평가대상의 선정 등 사전준비	평가의 목적 및 방법, 평가담당자 및 책임자 역할, 평가시기 및 절차 등의 내용이 포함된 실시규정을 작성한다. 평가 대상을 선정하고 사업장의 안전보건정보를 사전에 조사하여 위험성 평가에 활용할 수 있도록 한다.
2	노동자의 작업과 관계되는 유해·위험요인의 파악	사업장 순회점검 및 청취조사, 안전보건자료에 의한 방법 등으로 사업장 내 유해·위험요인을 파악하도록 한다.
3	파악된 유해·위험요인별 위험성의 추정	파악된 유해·위험요인들이 부상 또는 질병으로 이어질 수 있는 가능성 및 중대성의 크기를 추정하여 위험성을 추정하여야 한다. *노동자수 20명 미만 사업장, 총 공사금액 20억원 미만 건설공사 경우 생략 가능
4	추정한 위험성이 허용가능한 위험성인지 여부의 결정	유해·위험요인별 위험성 추정 결과와 사업장 자체적으로 설정한 허용가능한 위험성 기준을 비교하여 해당 유해·위험요인별 위험성의 크기가 허용가능한지 여부를 판단한다.
5	위험성 감소대책의 수립 및 실행	위험성 결정 결과 허용가능한 위험성이 아니라고 판단할 시 위험성의 크기, 영향 받는 근로자의 수 등을 고려하여 위험성 감소를 위한 대책을 수립하여 시행하여야 한다.
6	위험성 평가 실시내용 및 결과에 관한 기록	실시내용 및 결과를 기록하고 3년간 보존하여야 한다.

절차에 대해서 유사하게 진행된다 하더라도 그 결과물의 질은 노동자 참여 범위에 따라 크게 달라질 수 있다. 위험성의 추정·결정에 대한 절대적 기준이 있는 것이 아니기 때문에 노사가 합의하여 어느 범위까지를 유해·위험요인으로 볼 것인지 기준을 만들어갈 필요가 있다.

즉, 노동자 참여가 단순히 평가 과정에 동행하는 정도에 머무를 것인지, 평가 대상과 범위, 실시 방법 및 위험성의 추정·결정까지의 과정에 대해 노사자치에 근거, 노동자들의 결정권을 보장할 것인지에 따라 위험성 평가의 질 및 실질적 효과까지도 달라질 수 있다.

(4) 위험성 평가 시기

위험성 평가는 최초평가 및 수시평가, 정기평가로 구분하여 실시하여야 한다. 이 경우 최초평가 및 정기평가는 전체 작업을 대상으로 한다.

① **최초평가**: 사업장에서 최초 실시하는 위험성 평가를 말한다.

② **수시평가**: 다음에 해당하는 계획이 있을 시 계획의 실행을 착수하기 전에 실시하여야 하는 평가를 말한다.

- ㄱ. 사업장 건설물의 설치·이전·변경 또는 해체
- ㄴ. 기계·기구, 설비, 원재료 등의 신규 도입 또는 변경
- ㄷ. 건설물, 기계·기구, 설비 등의 정비 또는 보수(주기적·반복적 작업으로서 정기평가를 실시한 경우에는 제외)
- ㄹ. 작업방법 또는 작업절차의 신규 도입 또는 변경
- ㅁ. 중대산업사고 또는 산업재해(휴업 이상의 요양을 요하는 경우에 한정한다) 발생
- ㅂ. 그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우

③ **정기평가**: 최초평가 후 매년 정기적으로 실시하는 평가를 말한다. 이 경우 다음의 사항을 고려하여야 한다.

- ㄱ. 기계·기구, 설비 등의 기간 경과에 의한 성능 저하
- ㄴ. 근로자의 교체 등에 수반하는 안전·보건과 관련되는 지식 또는 경험의 변화
- ㄷ. 안전·보건과 관련되는 새로운 지식의 습득
- ㄹ. 현재 수립되어 있는 위험성 감소대책의 유효성 등

정기평가의 경우 형식적으로 매년 서류를 재작성하라는 의미에 그치지 않는다. 연단위로 사업장의 유해 위험을 노사가 함께 확인하고, 이러한 위험을 낮추기 위한 방안을 모색하라는 것이 정기평가의 취지이다. 즉, 위험성 평가가 단순하게 현황을 정리하는 제도가 아니라 사업장 내에 존재하는 유해·위험요인을 확인하고 관리하라는 의미라는 것을 확인해둘 필요가 있다.

(5) 위험성 평가 실시한 것으로 보는 경우

사업주가 다음 어느 하나에 해당하는 제도를 이행한 경우에는 그 부분에 대하여 「사업장 위험성 평가에 관한 지침」에 따른 위험성 평가를 실시한 것으로 본다.

- ㄱ. 유해 위험 방지 계획서(법 제42조, 제43조)
- ㄴ. 안전 보건진단(법 제47조)
- ㄷ. 공정안전보고서(법 제44조에서 제46조)
- ㄹ. 근골격계부담작업 유해요인조사(안전보건규칙 제657조부터 제662조까지)
- ㅁ. 그 밖에 산안법과 산안법에 따른 명령에서 정하는 위험성 평가

4) 위반 시 제재

위험성 평가와 관련된 직접적인 제재 조항은 없다. 그러나 사업장 내 안전보건 문제가 발생한 경우 안전 보건관리체제에 속한 각 책임자의 업무이행 책임 또는 안전보건예방조치 등에 대한 책임을 우회적으로 물을 수는 있겠다.

7

유해요인조사

1) 유해요인조사 의의

(1) 유해요인조사 의의 및 도입배경

이 법은 '단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해'를 예방하기 위하여 사업주는 필요한 보건조치를 하여야 한다고 규정하고 있고 해당 작업을 수행하는 근로자들의 근골격계 질환을 예방하고 관리하기 위한 예방조치로서 실시되는 조사를 '유해요인조사'라 한다.

유해요인조사는 도입된 배경에는 1997년 외환위기 이후 한층 강화된 노동강도와 이에 맞서 투쟁했던 노동자의 요구가 있다. 당시 이른바 “충격적 구조조정”(대량해고, 정리해고)로 인해 대규모 실업이 발생하였고, 한편으로 일터에 남은 노동자들의 노동강도가 한층 강화되는 결과로 이어졌다. 단위시간당 작업량은 증대는 특히 제조업 사업장에서의 근골격계 질환을 심화시키고 증대시켰다. 1999년 '이상관 산재인정 투쟁', 2002년부터 2004년까지 이어진 전국적인 노동자들의 집단요양투쟁 등은 이러한 문제를 사회화하였고, 이러한 문제를 예방하기 위해 2003년에 법제화된 것이 근골격계 유해요인조사이다. 제도화 이후 근골격계 부담작업의 기준, 조사 대상 및 방법, 노동자의 참여 등은 여전히 개선을 필요한 부분이다.

(2) 근골격계부담작업

'단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해'를 일으킬 수 있는 작업을 '근골격계 부담작업'이라고 한다.

작업량·작업속도·작업강도 및 작업장 구조 등에 따라 고용노동부 장관이 고시하는 작업은 다음과 같다.

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 몸통으로부터 들거나, 팔꿈치를 몸통뒤쪽에 위치하도록 하는 상태에서 이루어지는 작업
4. 지지되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 트는 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 옮기거나, 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 뻗은 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

2개월 이내에 종료되는 1회성 작업인 ‘단기간 작업’과 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 ‘간헐적인 작업’의 경우 근골격계부담작업에서 제외한다.

다만, 이는 고용노동부 고시에 따른 내용으로 예시적 규정으로 봐야 한다. 또한, 고시는 작업시간, 대상 중량물 무게 등을 설정하고 있는 것으로 이를 하회하는 작업들에 대하여 부담작업으로 판단하는 데에 장애가 되고 있으며, 성별, 연령, 다양한 제조업의 작업은 물론, 그 외 산업의 노동형태의 특성을 포괄하지 못하고 있어 도입 초기부터 문제로 제기되어왔다.

2) 유해요인조사 실시

(1) 유해요인조사 실시 시기

① 정기 조사

사업주는 노동자가 근골격계 부담작업을 하는 경우에 3년마다 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신

설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인조사를 하여야 한다.

3년이라는 주기는 근골격계에 부담을 주는 작업들에 대하여 유해요인조사를 통하여 단기적인 개선 계획뿐 아니라 중장기적 개선 계획을 세우고 이를 이행해가는 과정에서 노사가 함께 3년을 주기로 점검 하라는 취지로 볼 필요가 있다.

② 조사의무 발생

사업주는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에는 정기 조사와 별개로 지체없이 유해요인 조사를 하여야 한다.

- ㄱ. 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 노동자가 근골격계질환으로 업무상 질병으로 인정받은 경우 (근골격계부담작업이 아닌 작업에서 발생한 경우를 포함한다.)
- ㄴ. 근골격계부담작업에 해당하는 새로운 작업·설비를 도입한 경우
- ㄷ. 근골격계부담작업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우

(2) 유해요인조사 대상

사업주는 다음 사항에 대한 유해요인조사를 실시하여야 한다.

- ㄱ. 설비·작업공정·작업량·작업속도 등 작업장 상황
- ㄴ. 작업시간·작업자세·작업방법 등 작업조건
- ㄷ. 작업과 관련된 근골격계질환 징후와 증상 유무 등

(3) 유해요인조사 방법

① 노동자 참여

사업주는 유해요인조사에 근로자대표 또는 해당 작업자를 참여시켜야 한다.

② 조사 방법

사업주는 유해요인조사를 하는 경우에 노동자와의 면담, 증상 설문조사, 인간공학적 측면을 고려한 조사 등 적절한 방법으로 하여야 한다.

다만, 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계 질환자가 발생하였거나 노동자가 근골격계질환으로 업무상 질병으로 인정받은 경우에는 유해요인조사표²⁸ 및 근골격계 환 증상조사표²⁹를 활용하여야 한다.

3) 유해요인조사 이후 조치

(1) 작업환경 개선

사업주는 유해요인조사 결과 근골격계 질환이 발생할 우려가 있는 경우에 인간공학적으로 설계된 인력 작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

(2) 사업주 통지

노동자는 근골격계 부담작업으로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다.

(3) 사업주 조치

사업주는 근골격계 부담작업으로 인하여 제1항에 따른 징후가 나타난 노동자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

4) 유해성 등의 주지

(1) 근골격계 부담작업 수행 노동자

.....

28 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시(고용노동부고시 제2020-12호) 별지 제1호 서식

29 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시(고용노동부고시 제2020-12호) 별지 제2호 서식

사업주는 근골격계부담작업을 하는 노동자에게 다음 사항을 알려야 한다.

- ① 근골격계 부담작업의 유해요인
- ② 근골격계 질환의 징후와 증상
- ③ 근골격계 질환 발생 시의 대처요령
- ④ 올바른 작업자세와 작업도구, 작업시설의 올바른 사용방법
- ⑤ 그 밖에 근골격계 질환 예방에 필요한 사항

(2) 사업장 내 노동자

사업주는 유해요인조사 및 그 결과, 조사방법 등을 노동자에게 알려야 한다.

(3) 설명회 개최

사업주는 근로자대표의 요구가 있으면 설명회를 개최하여 유해요인조사 결과를 해당 근로자와 같은 방법으로 작업하는 근로자에게 알려야 한다.

5) 근골격계질환 예방관리 프로그램 시행

(1) 사업주는 다음 어느 하나에 해당하는 경우에 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다.

- ① 근골격계질환으로 업무상 질병으로 인정받은 노동자가 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 고용노동부 장관이 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 프로그램을 작성·시행할 경우에 인간공학·산업의학·산업위생·산업간호 등 분야별 전문가로부터 필요한 지도·조언을 받을 수 있다.

6) 근골격계질환 유해요인조사 개선방안

근골격계질환 유해요인조사 취지에 부합하는 방안으로 개선해나가기 위하여 노동자 참여 범위를 더욱 확대할 필요가 있다. 지금까지 단순히 조사과정의 참여권을 보장하는 데에 그치는 것이 아니라 현장조사 및 결과보고 방식에 이르기까지 전 과정에 있어 노동자 참여를 보장하여 실질적으로 근골격계질환으로부터 사업장 내 노동자들을 보호할 수 있어야 한다.

또한, 유해요인조사가 단순히 작업에 대한 인간공학적 평가에 그치지 않고 사업장 전반의 상황, 조직문화, 직무스트레스 등의 요소들을 복합적으로 함께 살펴볼 수 있도록 조사 범위를 확대하는 것 역시 모색해볼 수 있다.

더 나아가 근골격계질환을 예방하고 사업장 내 근골격계 부담작업을 완화해가는 과정을 만들어가기 효과적으로 만들어가기 위하여 ‘근골격계 질환 예방관리 프로그램’ 운영에 있어 노사가 함께 모색할 수 있도록 이를 법률로 강제할 필요가 있다.

7) 위반 시 제재

유해요인조사를 실시하지 않은 경우 제39조 보건조치 미이행 성립 시 : 5년 이하의 징역 또는 5000만원 이하의 벌금

8

유해·위험방지계획서

1) 유해·위험방지계획서 의의

2008년 이천 물류창고 화재 사건 이후 대형 재해 후속 대책으로 도입된 제도로 노동자의 안전·보건을 확보하기 위한 정책의 일환이다. 구체적으로는 제조업 등의 주요설비를 설치 및 이전하거나 주요 구조 부분을 변경하기 전에 사전 안전성 심사를 통해 안전성을 확보하도록 하고 있다.

산재예방 및 노동자 안전보건의 유지·증진에 기여하기 위하여 생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전·변경하기 전에 유해·위험방지계획서를 작성·제출하고 현장 확인을 통해 유해·위험요인을 제거하도록 하는 것이다.

2020년 5월에 발생한 이천 한익스프레스 참사에서 한익스프레스가 한국산업안전보건공단으로부터 총 여섯 차례의 심사·확인에서 세 차례 ‘화재위험(발생) 주의’를 받았으며, 그럼에도 ‘조건부 적정’으로 진단 받아 공사를 진행하던 중 사고가 발생하였다. 이는 형식적으로 작성되는 경우가 많은 유해·위험방지계획서의 한계가 드러난 사건이고, 이미 위험의 원인을 알고 있었음에도 적절한 후속조치 없음으로 인해 대형사고로 이어진 것이다. 유해·위험방지계획서 작성이 형해화되면 대형참사가 발생할 수 있다는 것을 각 인해야 한다.

2) 제출대상 및 제출서류

(1) 제조업

① 대상 업종

다음의 사업에 해당하고, 전기계약용량이 300킬로와트 이상인 사업으로서 해당 제품의 생산 공정과

직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우 대상이 된다.

- ㄱ. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외)
- ㄴ. 비금속 광물제품 제조업
- ㄷ. 기타 기계 및 장비 제조업
- ㄹ. 자동차 및 트레일러 제조업
- ㅁ. 식료품 제조업
- ㅂ. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업
- ㅅ. 목재 및 나무제품 제조업
- ㅇ. 기타 제품 제조업
- ㅈ. 1차 금속 제조업
- ㅊ. 가구 제조업
- ㅋ. 화학물질 및 화학제품 제조업
- ㅌ. 반도체 제조업
- ㅍ. 전자부품 제조업

② 제출서류

위의 대상 업종 사업주가 유해위험방지계획서를 제출할 때에는 사업장별로 제조업 등 유해위험방지계획서에 다음의 서류를 첨부하여 해당 작업 시작 15일 전까지 안전공단에 2부를 제출해야 한다.

- ㄱ. 건축물 각 층의 평면도
- ㄴ. 기계·설비의 개요를 나타내는 서류
- ㄷ. 기계·설비의 배치도면
- ㄹ. 원재료 및 제품의 취급, 제조 등의 작업방법의 개요
- ㅁ. 그 밖에 고용노동부 장관이 정하는 도면 및 서류

(2) 제조업 설비

① 대상 업종

유해하거나 위험한 작업 또는 장소에서 사용하거나 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 기계·기구 및 설비로서 다음의 기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우

- ㄱ. 금속이나 그 밖의 광물의 용해로
- ㄴ. 화학설비
- ㄷ. 건조설비
- ㄹ. 가스집합 용접장치
- ㅁ. 산업안전보건법 상의 제조등금지물질 또는 허가대상물질 관련 설비
- ㅂ. 분진작업 관련 설비

② 제출서류

사업주가 유해위험방지계획서를 제출할 때에는 사업장별로 제조업 등 유해위험방지계획서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 해당 작업 시작 15일 전까지 공단에 2부를 제출해야 한다.

- ㄱ. 설치장소의 개요를 나타내는 서류
- ㄴ. 설비의 도면
- ㄷ. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 도면 및 서류

(3) 건설업

① 대상 공사

다음과 같은 크기, 높이 등에 해당하는 건설공사를 착공하려는 경우가 대상이 된다.

- ㄱ. 다음의 어느 하나에 해당하는 건축물 또는 시설 등의 건설·개조 또는 해체 공사
 - a. 지상높이가 31미터 이상인 건축물 또는 인공구조물
 - b. 연면적 3만제곱미터 이상인 건축물
 - c. 연면적 5천제곱미터 이상인 시설로서 다음의 어느 하나에 해당하는 시설
 - 문화 및 집회시설(전시장 및 동물원·식물원은 제외한다)
 - 판매시설, 운수시설(고속철도의 역사 및 집배송시설은 제외한다)

- 종교시설
- 의료시설 중 종합병원
- 숙박시설 중 관광숙박시설
- 지하도상가
- 냉동·냉장 창고시설
- ㄴ. 연면적 5천제곱미터 이상인 냉동·냉장 창고시설의 설비공사 및 단열공사
- ㄷ. 최대 지간(支間)길이(다리의 기둥과 기둥의 중심사이의 거리)가 50미터 이상인 다리의 건설등 공사
- ㄹ. 터널의 건설등 공사
- ㅁ. 다목적댐, 발전용댐, 저수용량 2천만톤 이상의 용수 전용 댐 및 지방상수도 전용 댐의 건설 등 공사
- ㅂ. 깊이 10미터 이상인 굴착공사

② 제출서류

건설공사 유해위험방지계획서에 산업안전보건법 시행규칙 별표10에 규정된 서류를 첨부하여 해당 공사의 착공(유해위험방지계획서 작성 대상 시설물 또는 구조물의 공사를 시작하는 것을 말하며, 대지 정리 및 가설사무소 설치 등의 공사 준비기간은 착공으로 보지 않는다) 전날까지 공단에 2부를 제출해야 한다.

이 경우 해당 공사가 「건설기술 진흥법」에 따른 안전관리계획을 수립해야 하는 건설공사에 해당하는 경우에는 유해위험방지계획서와 안전관리계획서를 통합하여 작성한 서류를 제출할 수 있다. 한편, 같은 사업장 내에서 공사의 착공 시기를 달리하는 사업의 사업주는 해당 공사별 또는 해당 공사의 단위 작업공사 종류별로 유해위험방지계획서를 분리하여 각각 제출할 수 있다. 이 경우 이미 제출한 유해위험방지계획서의 첨부서류와 중복되는 서류는 제출하지 않을 수 있다.

③ 자체심사

다만, 해당 사업주 중 산업재해발생률 등을 고려하여 산업안전보건법 시행규칙 별표11에 해당하는 사업주는 유해위험방지계획서를 스스로 심사하고, 그 심사결과서를 작성하여 해당 공사의 착공 전날까지 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 공단은 필요한 경우 자체심사 및 확인업체의 자체심사에 관하여 지도·조언할 수 있다.

④ 의견청취

건설공사를 착공하려는 사업주는 유해위험방지계획서를 작성할 때 건설안전 분야의 자격 등 고용노동부령으로 정하는 자격을 갖춘 자의 의견을 들어야 한다.

3) 유해·위험방지계획서 작성자

관련 고시 제7조에서 제조업 등 유해·위험방지계획서 작성자 자격요건을 규정하고 있으므로, 해당 자격요건을 구비하여야 한다. 한편, 전문업체 등을 이용하여 대리 작성하는 것도 가능하다.³⁰

제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시 제7조 (작성자)

- ① 사업주는 계획서를 작성할 때에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자격을 갖춘 사람 또는 공단이 실시하는 관련교육을 20시간 이상 이수한 사람 중 1명 이상을 포함시켜야 한다.
 - 1. 기계, 재료, 화학, 전기·전자, 안전관리 또는 환경분야 기술사 자격을 취득한 사람
 - 2. 기계안전·전기안전·화공안전분야의 산업안전지도사 또는 산업보건지도사 자격을 취득한 사람
 - 3. 제1호 관련분야 기사 자격을 취득한 사람으로서 해당 분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람
 - 4. 제1호 관련분야 산업기사 자격을 취득한 사람으로서 해당 분야에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
 - 5. 고등교육법에 따른 대학 및 산업대학(이공계 학과에 한정한다)을 졸업한 후 해당 분야에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 또는 고등교육법에 따른 전문대학(이공계 학과에 한정한다)을 졸업한 후 해당 분야에서 7년 이상 근무한 경력이 있는 사람
 - 6. 초·중등교육법에 따른 전문계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고 해당 분야에서 9년 이상 근무한 경력이 있는 사람
- ② 제1항에 따라 공단에서 실시하는 관련교육은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 법 제48조에 따른 유해·위험방지계획서 작성과 관련된 교육과정
 - 2. 법 제49조의2에 따른 공정안전보고서 작성과 관련된 교육과정

4) 제출 유해·위험방지계획서 심사

(1) 심사 진행 및 결과 통보

.....

30 제조업 등 유해위험방지계획서 문답집 안전보건공단 (2015. 7)

공단은 유해위험방지계획서 및 그 첨부서류를 접수한 경우에는 접수일로부터 15일 이내에 관련 분야의 학식과 경험이 풍부한 사람을 심사위원으로 위촉하여 해당 분야의 심사를 진행하고, 그 결과를 사업주에게 알려야 한다. 이 경우 노동자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 작업 또는 건설공사를 중지하거나 유해위험방지계획서를 변경할 것을 명할 수 있다. 다만, 자체심사를 하거나 확인업체가 유해위험방지계획서 자체심사서를 제출한 경우에는 심사를 하지 않을 수 있다.

(2) 산업안전지도사 평가로 심사 갈음하는 경우

고용노동부 장관이 정하는 건설물·기계·기구 및 설비 또는 건설공사의 경우에는 산업안전지도사에게 유해위험방지계획서에 대한 평가를 받은 후 그 결과를 제출할 수 있다. 이 경우 공단은 제출된 평가 결과가 고용노동부 장관이 정하는 대상에 대하여 고용노동부 장관이 정하는 요건을 갖춘 지도사가 평가한 것으로 인정되면 해당 평가결과서로 유해위험방지계획서의 심사를 갈음할 수 있다. 다만 이때, 유해위험방지계획서에 대한 평가는 같은 건설공사에 대하여 계획서 작성 당시 의견을 제시한 자가 해서는 안 된다.

5) 심사 결과 및 조치

(1) 심사결과 구분

- ① **적정**: 노동자의 안전과 보건을 위하여 필요한 조치가 구체적으로 확보되었다고 인정되는 경우
- ② **조건부 적정**: 노동자의 안전과 보건을 확보하기 위하여 일부 개선이 필요하다고 인정되는 경우
- ③ **부적정**: 건설물·기계·기구 및 설비 또는 건설공사가 심사기준에 위반되어 공사 착공 시 중대한 위험이 발생할 우려가 있거나 해당 계획에 근본적 결함이 있다고 인정되는 경우

(2) 심사결과에 따른 공단 및 지방고용노동관서 장의 조치의무

- ① **적정 및 조건부 적정판정 시**: 공단은 유해위험방지계획서 심사 결과 통지서에 보완사항을 포함(조건부 적정판정을 한 경우만 해당)하여 해당 사업주에게 발급하고 지방고용노동관서의 장에게 보고해야 한다.
- ② **부적정판정 시**: 공단은 지체없이 유해위험방지계획서 심사결과(부적정)통지서에 그 이유를 기재하여 지방고용노동관서의 장에게 통보하고 사업장 소재지 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구

청장(구청장은 자치구의 구청장을 말한다)에게 그 사실을 통보해야 한다. 통보를 받은 지방고용노동관서의 장은 사실 여부를 확인한 후 공사착공중지명령, 계획변경명령 등 필요한 조치를 해야 한다.

(3) 부적정 판정 시 사업주의 조치의무

사업주는 지방고용노동관서의 장으로부터 공사착공중지명령 또는 계획변경명령을 받은 경우에는 유해위험방지계획서를 보완하거나 변경하여 안전공단에 제출해야 한다.

6) 이행 확인 및 확인 결과 조치

(1) 심사 후 이행 관련 고용노동부 장관 확인

유해위험방지계획서에 대한 심사를 받은 사업주는 유해위험방지계획서의 이행에 관하여 고용노동부 장관의 확인을 받아야 한다. 따라서, ①제조업 및 제조업 설비 대상 업종의 경우 유해위험방지계획서를 제출한 사업주는 해당 건설물·기계·기구 및 설비의 시운전단계에서, ②건설업 대상 업종에서 사업주는 건설공사 중 6개월 이내마다 ㉠유해위험방지계획서의 내용과 실제공사 내용이 부합하는지 여부, ㉡유해위험방지계획서 변경내용의 적정성, ㉢추가적인 유해·위험요인의 존재 여부에 대하여 안전공단의 확인을 받아야 한다.

건설물·기계·기구 및 설비 또는 건설공사의 경우 사업주가 고용노동부 장관이 정하는 요건을 갖춘 산업안전지도사(같은 공사에 대하여 심사를 갈음하는 계획서 검토한 지도사 제외)에게 확인을 받고 그 결과를 안전공단에 제출하면 안전공단은 확인에 필요한 현장방문을 지도사의 확인결과로 대체할 수 있다. 다만, 건설업의 경우 최근 2년간 사망재해가 발생한 경우에는 그렇지 않다.

(2) 자체조사 한 건설공사의 경우

자체심사 및 확인업체의 사업주는 해당 공사 준공 시까지 6개월 이내마다 위 (1)의 ㉠,㉡,㉢에 해당하는 사항에 관하여 자체확인을 해야 하며, 공단은 필요한 경우 해당 자체확인에 관하여 지도·조언할 수 있다. 다만, 그 공사 중 사망재해가 발생한 경우에는 위 (1)에 따른 안전공단의 확인을 받아야 한다.

(3) 확인결과 조치

① 유해·위험 방지 상태가 적정하다고 판단되는 경우

안전공단은 확인 결과 해당 사업장의 유해·위험의 방지상태가 적정하다고 판단되는 경우에는 5일 이내에 확인 결과 통지서를 사업주에게 발급해야 한다.

② 경미한 유해·위험요인이 발견된 경우

확인결과 경미한 유해·위험요인이 발견된 경우에는 일정한 기간을 정하여 개선하도록 권고하되, 해당 기간 내에 개선되지 않은 경우에는 기간 만료일부터 10일 이내에 확인결과 조치 요청서에 그 이유를 적은 서면을 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 보고해야 한다.

③ 중대한 유해·위험요인이 있는 경우

안전공단은 확인 결과 중대한 유해·위험요인이 있어 시설 등의 개선, 사용중지 또는 작업중지 등의 조치가 필요하다고 인정되는 경우에는 지체 없이 확인결과 조치 요청서에 그 이유를 적은 서면을 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 보고해야 한다.

④ 지방고용노동관서 조치

위의 보고를 받은 지방고용노동관서의 장은 사실 여부를 확인한 후 필요한 조치를 해야 한다.

7) 보고

안전공단은 유해위험방지계획서의 작성·제출·확인업무와 관련하여 다음과 같은 사업장을 발견한 경우에는 지체 없이 해당 사업장의 명칭·소재지 및 사업주명 등을 구체적으로 적어 지방고용노동관서의 장에게 보고해야 한다.

- ① 유해위험방지계획서를 제출하지 않은 사업장
- ② 유해위험방지계획서 제출기간이 지난 사업장
- ③ 건설안전분야에서 유해위험방지계획서 작성 시 의견 제시의 자격을 갖춘 자에게 의견을 듣지 않고 유해위험방지계획서를 작성한 사업장

8) 위반 시 제재

- 고용노동부 장관이 노동부장노동자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 작업 또는 건설공사를 중지하거나 유해위험방지계획서를 변경할 것을 명하였음에도 이를 이행하지 않은 경우 : 5년 이하의 징역 또는 5,000만 원 이하의 벌금
- 유해위험방지계획서를 작성하여 고용노동부 장관에게 제출하고 심사를 받지 아니한 경우 : 1,000만 원 이하의 과태료
- 건설공사를 착공하려는 사업주가 유해위험방지계획서를 작성할 때 건설안전 분야의 자격 등 고용노동부령으로 정하는 자격을 갖춘 자의 의견을 듣지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 유해위험방지계획서의 이행에 관하여 고용노동부 장관의 확인을 받지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료

9

공정안전보고서

1) 공정안전보고서 PSM, Process Safety Management 의의

공정안전보고서란, 중대산업사고가 발생할 우려가 큰 유해·위험 설비들을 체계적·지속적으로 관리하려고 만든 제도에 따른 보고서를 말한다. 잠재된 위험요인을 찾아내고 이를 보완 및 제거하는 등의 관리를 통해 중대산업사고를 예방하기 위함이다.

여기서 말하는 ‘중대산업사고’는 근로자가 사망하거나 부상을 입을 수 있는 설비에서의 누출·화재·폭발 사고, 인근 지역의 주민이 인적 피해를 입을 수 있는 설비에서의 누출·화재·폭발 사고를 말한다. 화학물질 유출사고, 폭발사고 등이 발생할 때마다 공정안전보고서가 제대로 작성되지 않았거나, 법적 절차에 따라 변경되지 않은 경우가 언론에 보도되곤 한다는 점을 비추어 본다면 그만큼 제대로 된 공정안전보고서가 필요함을 알 수 있다.

2) 공정안전보고서 제출 대상 사업장

(1) 공정안전보고서 제출대상 사업장

공정안전보고서를 반드시 제출해야 하는 대상 사업장은 다음과 같다. 누출·화재·폭발 위험이 있는 물질들을 다루는 산업들이 그 대상이 된다는 것을 확인할 수 있다.

- ① 원유정제처리업
- ② 기타 석유정제물 재처리업
- ③ 석유화학계 기초화학물 또는 합성수지 및 기타 플라스틱물질 제조업. 다만, 합성수지 및 기타 플라스틱물질 제조업은 시행령 별표10의 제1호(가연성 가스) 또는 제2호(인화성 물질)에 해당하는 경우에 한함

- ④ 질소·인산 및 칼리질 비료제조업(인산 및 칼리질 비료제조업에 해당하는 경우는 제외)
- ⑤ 복합비료제조업
- ⑥ 농약제조업(원제제조에 한함)
- ⑦ 화약 및 불꽃제품제조업

(2) 공정안전보고서 제출대상 유해·위험 물질

그 외의 사업을 하는 사업장의 경우에는 다음의 유해·위험물질 중 하나 이상의 물질을 표³¹에 따른 규정량 이상 제조·취급·저장하는 설비 및 그 설비의 운영과 관련된 모든 공정설비에 대해 사업주는 공정안전 보고서를 제출해야 한다.

유해·위험물질 규정량 (제43조제1항 관련)			
번호	유해·위험물질	CAS번호	규정량(kg)
1	인화성 가스	-	제조·취급: 5,000(저장: 200,000)
2	인화성 액체	-	제조·취급: 5,000(저장: 200,000)
3	메틸 이소시아네이트	624-83-9	제조·취급·저장: 1,000
4	포스겐	75-44-5	제조·취급·저장: 500
5	아크릴로니트릴	107-13-1	제조·취급·저장: 10,000
6	암모니아	7664-41-7	제조·취급·저장: 10,000
7	염소	7782-50-5	제조·취급·저장: 1,500
8	이산화황	7446-09-5	제조·취급·저장: 10,000
9	삼산화황	7446-11-9	제조·취급·저장: 10,000
10	이황화탄소	75-15-0	제조·취급·저장: 10,000
11	시아나화수소	74-90-8	제조·취급·저장: 500
12	불화수소(무수불산)	7664-39-3	제조·취급·저장: 1,000
13	염화수소(무수염산)	7647-01-0	제조·취급·저장: 10,000
14	황화수소	7783-06-4	제조·취급·저장: 1,000
15	질산암모늄	6484-52-2	제조·취급·저장: 500,000
16	니트로글리세린	55-63-0	제조·취급·저장: 10,000
17	트리니트로톨루엔	118-96-7	제조·취급·저장: 50,000
18	수소	1333-74-0	제조·취급·저장: 5,000
19	산화에틸렌	75-21-8	제조·취급·저장: 1,000

.....
31 산업안전보건법 시행령 별표13

IV. 안전과 보건을 위한 조치

번호	유해·위험물질	CAS번호	규정량(kg)
20	포스핀	7803-51-2	제조·취급·저장: 500
21	실란(Silane)	7803-62-5	제조·취급·저장: 1,000
22	질산(중량 94.5% 이상)	7697-37-2	제조·취급·저장: 50,000
23	발연황산(삼산화황 중량 65% 이상 80% 미만)	8014-95-7	제조·취급·저장: 20,000
24	과산화수소(중량 52% 이상)	7722-84-1	제조·취급·저장: 10,000
25	톨루엔 디이소시아네이트	91-08-7, 584-84-9, 26471-62-5	제조·취급·저장: 2,000
26	클로로술폰산	7790-94-5	제조·취급·저장: 10,000
27	브롬화수소	10035-10-6	제조·취급·저장: 10,000
28	삼염화인	7719-12-2	제조·취급·저장: 10,000
29	염화 벤질	100-44-7	제조·취급·저장: 2,000
30	이산화염소	10049-04-4	제조·취급·저장: 500
31	염화 티오닐	7719-09-7	제조·취급·저장: 10,000
32	브롬	7726-95-6	제조·취급·저장: 1,000
33	일산화질소	10102-43-9	제조·취급·저장: 10,000
34	붕소 트리염화물	10294-34-5	제조·취급·저장: 10,000
35	메틸에틸케톤과산화물	1338-23-4	제조·취급·저장: 10,000
36	삼불화 붕소	7637-07-2	제조·취급·저장: 1,000
37	니트로아닐린	88-74-4, 99-09-2, 100-01-6, 29757-24-2	제조·취급·저장: 2,500
38	염소 트리플루오르화	7790-91-2	제조·취급·저장: 1,000
39	불소	7782-41-4	제조·취급·저장: 500
40	시아누르 플루오르화물	675-14-9	제조·취급·저장: 2,000
41	질소 트리플루오르화물	7783-54-2	제조·취급·저장: 20,000
42	니트로 셀룰로오스 (질소 함유량 12.6% 이상)	9004-70-0	제조·취급·저장: 100,000
43	과산화벤조일	94-36-0	제조·취급·저장: 3,500
44	과염소산 암모늄	7790-98-9	제조·취급·저장: 3,500
45	디클로로실란	4109-96-0	제조·취급·저장: 1,000
46	디에틸 알루미늄 염화물	96-10-6	제조·취급·저장: 10,000
47	디이소프로필 퍼옥시디카보네이트	105-64-6	제조·취급·저장: 3,500
48	불산(중량 10% 이상)	7664-39-3	제조·취급·저장: 10,000
49	염산(중량 20% 이상)	7647-01-0	제조·취급·저장: 20,000
50	황산(중량 20% 이상)	7664-93-9	제조·취급·저장: 20,000
51	암모니아수(중량 20% 이상)	1336-21-6	제조·취급·저장: 50,000

(3) 유해·위험 설비로 보지 않는 경우

위의 내용에도 불구하고, 다음의 설비는 유해·위험 설비로 보지 않는다. 다른 법령에서 관련 내용에 대

해 세부적으로 규정하는 경우나 누출·화재·폭발 사고가 일어나더라도 피해 정도가 크지 않을 것이라고 예측할 수 있는 설비들이 그 대상이 된다.

- ① 원자력 설비
- ② 군사시설
- ③ 사업주가 해당 사업장 내에서 직접 사용하기 위한 난방용 연료의 저장설비 및 사용설비
- ④ 도매·소매시설
- ⑤ 차량 등의 운송설비
- ⑥ 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」에 따른 액화석유가스의 충전·저장시설
- ⑦ 「도시가스사업법」에 따른 가스공급시설
- ⑧ 그 밖에 고용노동부 장관이 누출·화재·폭발 등의 사고가 있더라도 그에 따른 피해의 정도가 크지 않다고 인정하여 고시하는 설비

3) 공정안전보고서 내용

(1) 공정안전자료

공정안전자료로 제출되어야 하는 세부적 내용은 다음과 같다.

- ① 취급·저장하고 있거나 취급·저장하려는 유해·위험물질의 종류 및 수량
- ② 유해·위험물질에 대한 물질안전보건자료
- ③ 유해하거나 위험한 설비의 목록 및 사양
- ④ 유해하거나 위험한 설비의 운전방법을 알 수 있는 공정도면
- ⑤ 각종 건물·설비의 배치도
- ⑥ 폭발위험장소 구분도 및 전기단선도
- ⑦ 위험설비의 안전설계·제작 및 설치 관련 지침서

(2) 공정위험성 평가서

① 공정위험성 평가서

공정위험성 평가서는 공정의 특성 등을 고려하여 위험성 평가 기법³² 중 한 가지 이상을 선정하여 위험성 평가를 한 후 그 결과에 따라 작성해야 한다.

② 잠재위험에 대한 사고예방·피해 최소화 대책

사고예방·피해최소화 대책은 위험성 평가 결과 잠재위험이 있다고 인정되는 경우에만 작성한다.

(3) 안전운전계획

- ① 안전운전지침서
- ② 설비점검·검사 및 보수계획, 유지계획 및 지침서
- ③ 안전작업허가
- ④ 도급업체 안전관리계획
- ⑤ 근로자 등 교육계획
- ⑥ 가동 전 점검지침
- ⑦ 변경요소 관리계획
- ⑧ 자체감사 및 사고조사계획
- ⑨ 그 밖에 안전운전에 필요한 사항

(4) 비상조치계획

- ① 비상조치를 위한 장비·인력 보유현황
- ② 사고발생 시 각 부서·관련 기관과의 비상연락체계
- ③ 사고발생 시 비상조치를 위한 조직의 임무 및 수행 절차
- ④ 비상조치계획에 따른 교육계획
- ⑤ 주민홍보계획
- ⑥ 그 밖에 비상조치 관련 사항

.....

32 산업안전보건법 제50조 제1항 제2호 규정 상 기법

4) 공정안전보고서 제출 등

(1) 공정안전보고서 제출

① 제출 의무

공정안전보고서 제출대상 설비를 보유한 사업주는 해당 설비를 설치·이전하거나 고용노동부 장관이 정하는 주요 구조부분을 변경할 때에는 설비의 설치·이전 또는 주요 구조부분의 변경공사의 착공일 30일 전까지 공정안전보고서를 2부 작성하여 안전공단에 제출하여야 한다. (앞서 살펴본 바와 같이 심사 결과 적합 통보를 받기 전까지는 유해·위험 설비를 가동을 하여서는 안 된다.)

② 제출 같음

「화학물질관리법」에 따라 사업주가 환경부장관에게 제출해야 하는 유해화학물질 화학사고 장외영향 평가서 또는 위해관리계획서의 내용이 공정안전보고서에 포함시켜야 할 사항에 해당하는 경우에는 그 해당 부분에 대해서 장외영향평가서 또는 위해관리계획서 사본의 제출로 같음할 수 있다.

③ 제출 간주

사업주가 제출해야 할 공정안전보고서가 「고압가스 안전관리법」에 따른 고압가스를 사용하는 단위공정 설비에 관한 것인 경우로서 해당 사업주가 안전관리규정과 안전성향상계획을 작성하여 안전공단 및 한국가스안전공사가 공동으로 검토·작성한 의견서를 첨부하여 허가 관청에 제출한 경우에는 해당 단위공정 설비에 관한 공정안전보고서를 제출한 것으로 본다.

④ 제출 면제

- ㄱ. 공단은 사업주가 보고서를 제출하여 공단의 심사를 받은 후 다른 설비에 대한 보고서를 새로 제출하는 경우 이미 심사받은 보고서의 내용과 동일한 내용이 있을 때에는 그 내용의 제출을 면제할 수 있다.
- ㄴ. 분사, 합병, 계열분리 또는 매각 등의 사유로 사업주가 변경되었으나 보고서 제출 대상인 유해·위험설비는 변경되지 않았음을 변경된 사업주가 관할 중대산업사고 예방센터가 설치된 지방고용노동관서의 장으로부터 인정받은 경우에는 보고서를 제출하지 아니할 수 있다.

(2) 공정안전보고서 제출 시기

사업주는 유해하거나 위험한 설비의 설치·이전 또는 주요 구조부분의 변경공사의 착공일 30일 전까지 공정안전보고서를 2부 작성하여 공단에 제출해야 한다.

(3) 공정안전보고서 작성자

사업주는 보고서를 작성할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 공단이 실시하는 관련교육을 28시간 이상 이수한 사람 1명 이상을 포함시켜야 한다.

- ① 기계, 금속, 화공, 요업, 전기, 전자, 안전관리 또는 환경분야 기술사 자격을 취득한 사람
- ② 기계, 전기 또는 화공안전 분야의 산업안전지도사 자격을 취득한 사람
- ③ ①에 따른 관련분야의 기사 자격을 취득한 사람으로서 해당 분야에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
- ④ ①에 따른 관련분야의 산업기사 자격을 취득한 사람으로서 해당 분야에서 7년 이상 근무한 경력이 있는 사람
- ⑤ 4년제 이공계 대학을 졸업한 후 해당 분야에서 7년 이상 근무한 경력이 있는 사람 또는 2년제 이공계 대학을 졸업한 후 해당 분야에서 9년 이상 근무한 경력이 있는 사람
- ⑥ 공정안전보고서 제출 대상 유해·위험설비 운영분야에서 11년 이상 근무한 경력이 있는 사람

(4) 공정안전보고서 작성 시 심의

사업주는 공정안전보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 이는 공정안전보고서 작성에 최소한의 근로자들 참여권을 보장하고 있는 규정으로 볼 수 있다.

5) 공정안전보고서 심사

(1) 심사

공단은 공정안전보고서가 접수된 날로부터 30일 이내에 고용노동부 장관이 정하는 심사 기준에 따라

심사한다. 이 경우 근로자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 그 공정 안전보고서의 변경을 명할 수 있다.

(2) 결과 송부 및 사업주의 보관의무

공정안전보고서 중 1부는 사업주에게 송부하게 되며 사업주는 공정안전보고서를 송부받은 날로부터 5년간 보존해야 한다.

(3) 심사결과 구분

- ① 적정: 보고서의 심사기준을 충족한 경우
- ② 조건부 적정: 보고서의 심사기준을 대부분 충족하고 있으나 부분적인 보완이 필요한 경우
- ③ 부적정: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 심사 결과 조건부 적정 항목이 10개 이상인 경우
 - 나. 서류보완을 기간 내에 하지 아니하여 심사가 곤란한 경우
 - 다. 안전보건규칙 제225조부터 제300조까지, 제311조 또는 제422조 중 어느 하나를 준수하지 않은 경우

(4) 심사결과 조치

① 적정 또는 조건부 적정 판정 경우

안전공단은 보고서 심사결과 통지서 및 심사필인 또는 서명이 날인된 보고서 1부를 첨부하여 해당 사업주에게 알리고, 지방관서의 장에게 보고하여야 한다.

② 부적정판정 경우

안전공단은 보고서 심사결과 통지서에 그 사유를 구체적이고 명확하게 작성하여 사업주에게 알려야 하며, 보고서 일체를 사업주에게 반려하여야 한다. 보고서 심사결과 조치 요청서에 그 사유를 구체적이고 명확하게 작성하여 지방관서의 장에게 보고하여야 한다. 지방관서의 장은 보고를 받은 때로부터 7일 이내에 사업주에게 보고서 보완에 필요한 기간을 정하여 보고서를 보완한 후 다시 제출하도록 조치하여야 한다.

③ 관할 소방관서 통보

안전공단은 공정안전보고서를 심사한 결과 「위험물안전관리법」에 따른 화재의 예방·소방 등과 관련된 부분이 있다고 인정되는 경우에는 그 관련 내용을 관할 소방관서의 장에게 통보해야 한다.

6) 공정안전보고서 이행 확인

(1) 이행 확인 시기

공정안전보고서를 제출하여 심사를 받은 사업주는 시기별로 안전공단의 확인을 받아야 한다.

1. 신규로 설치될 유해하거나 위험한 설비에 대해서는 설치 과정 및 설치 완료 후 시운전단계에서 각 1회
2. 기존에 설치되어 사용 중인 유해하거나 위험한 설비에 대해서는 심사 완료 후 3개월 이내
3. 유해하거나 위험한 설비와 관련한 공정의 중대한 변경이 있는 경우에는 변경 완료 후 1개월 이내
4. 유해하거나 위험한 설비 또는 이와 관련된 공정에 중대한 사고 또는 결함이 발생한 경우에는 1개월 이내. 다만, 법 제47조에 따른 안전보건진단을 받은 사업장 등 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사업장의 경우에는 공단의 확인을 생략할 수 있다.

(2) 확인 면제

다만, 화공안전 분야 산업안전지도사, 대학에서 조교수 이상으로 재직하고 있는 사람으로서 화공 관련 교과를 담당하고 있는 사람 등에게 자체감사를 하게하고, 그 결과를 안전공단에 제출한 경우에는 공단의 확인을 생략할 수 있다.

(3) 확인에 따른 조치

안전공단은 사업주로부터 확인요청을 받은 날부터 1개월 이내에 내용이 현장과 일치하는지 여부를 확인하여 다음과 같이 적합·부적합·조건부 적합으로 결과를 결정해야 하고, 확인한 날부터 15일 이내에 그 결과를 사업주에게 통보하고 지방고용노동관서의 장에게 보고해야 한다.

1. 적합: 현장과 일치하는 경우
2. 부적합: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 확인 결과 현장과 일치하지 않은 사항이 10개 이상인 경우
 - 나. 안전보건규칙 제225조부터 제300조까지, 제311조 또는 제422조 중 어느 하나를 준수하지 않은 경우
3. 조건부 적합: 현장과 일치하지 않은 사항이 일부 있으나 제2호에 따른 부적합에까지는 이르지 않은 경우

(4) 부적합 또는 조건부 적합 판정 받은 경우

부적합 또는 조건부 적합 판정을 하는 경우에는 확인결과조치요청서에 그 사유와 변경요구내용 등을 구체적이고 명확하게 작성하여 지방관서의 장에게 보고하여야 한다.

지방관서의 장은 공단으로부터 보고를 받은 때에는 부적합 사항에 대해 7일 이내에 사업주에게 변경계획의 작성을 명하는 등 필요한 행정조치를 하여야 하며, 사업주는 행정조치를 받은 날로부터 15일 이내에 변경계획을 작성하여 지방관서의 장에게 제출하여야 한다. 지방관서의 장은 변경계획의 적절성을 검토하여 그 결과를 사업주에게 알려야 한다. 이 경우 지방관서의 장은 변경계획의 적절성에 대한 검토를 공단에 요청할 수 있다.

사업주는 변경계획에 따라 이행을 완료하면 확인요청서로 공단에 다시 확인을 요청하여야 한다.

7) 위반 시 제재

- 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동한 경우: 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금
- 노동자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 공정안전보고서의 변경을 명령을 받았음에도 이를 이행하지 아니한 경우- 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금
- 고용노동부 장관이 보고서의 보완 상태가 불량한 사업장의 사업주에게 공정안전보고서의 변경을 명하였는데 이에 따르지 아니한 경우: 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금
- 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부 장관에게 제출하여 심사를 받지 아니한 경우: 1,000만 원 이

하의 과태료

- 심사를 받은 공정안전보고서를 사업장에 갖추어 두지 아니한 경우 : 1,000만 원 이하의 과태료
- 심사를 받은 공정안전보고서의 내용을 사업주나 노동자가 지키지 아니한 경우 : 1000만 원 이하의 과태료
- 보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거치지 않았거나, 근로자대표의 의견을 청취하지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 심사를 받은 공정안전보고서의 내용을 실제로 이행하고 있는지 여부에 대하여 고용노동부 장관의 확인을 받지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료

10

신규화학물질의 유해성·위험성 조사**1) 화학물질 유해위험성 조사의 의의**

산업안전보건에 있어서는 무엇보다 문제를 사전에 확인하고 차단하는 것이 중요하다. 그렇지 않으면 문제를 확인하기까지 수많은 피해가 야기되기 때문이다. 이에 신규화학물질을 작업장에서 사용 또는 제조하는 경우 그 유해위험성을 사전에 확인하는 절차를 밟도록 하고 있다. 또한, 위험은 신규화학물질뿐 아니라 기존 화학물질에도 존재할 것이므로, 기존의 화학물질에 대해서도 유해위험성 조사를 진행할 수 있도록 하고 있다.

그런데 화학물질의 유해위험성이 확인되었다고 바로 예방으로 이어지는 것은 아니다. 위험을 예방하려면 그 화학물질이 위험하다는 것을 대중에게 알아야 하고, 위험에 따른 안전조치가 실제로 이루어져야 한다. 그렇기에 이 제도는 단지 조사에 그치지 않는다. 사업주는 유해위험성에 따라 필요한 안전조치를 이행해야 한다. 그리고 고용노동부는 확인된 신규화학물질의 위험성을 대중에 공개해야 하고, 사업주에게 안전조치를 명령할 수도 있다.

2) 내용

신규화학물질을 제조 또는 수입하는 경우 사업주는 유해위험성을 조사를 거쳐야 하고, 고용노동부는 이 조사 결과에 따라 필요한 조치를 사업주에게 명령한다. 주요 유해위험성 및 조치사항에 대해 대중에게 공개하여야 하고, 사업주는 고용노동부에서 명령한 조치에 대해서 따라야 한다.

고용노동부가 대중공개하는 유해위험성 공표는 현재 반기별로 고용노동부 홈페이지를 통해 이루어지고 있다. 고용노동부 홈페이지 <뉴스소식 - 공지사항>에서 신규화학물질을 검색하면, 신규화학물질의 유해위험성 정보를 확인할 수 있다. 앞에서 언급한 대로 이러한 유해위험성 조사는 기존 화학물질에 대해

서도 진행될 수 있다.

3) 사업주가 제출하는 유해위험성 자료

- ① 기초정보 (취급량, 화학적 성상 등)
- ② 물질안전보건자료
- ③ 독성, 돌연변이, 시험동물 시험성적서
- ④ 취급 방법
- ⑤ 공정도
- ⑥ 위탁제조의 경우 위탁 증명 서류

예방

- P202 모든 안전 예방조치 문구를 읽고 이해하기 전에는 취급하지 마시오.
- P210 열·스파크·화염·고열로부터 멀리하십시오 - 금연
- P233 용기를 단단히 밀폐하십시오.
- P240 용기와 수용설비를 접합시키거나 접지하십시오.
- P241 폭발 방지용 전기·환기·조명(…)장비를 사용하십시오.
- P242 스파크가 발생하지 않는 도구만을 사용하십시오.
- P243 정전기 방지 조치를 취하십시오.
- P260 (분진·흙·가스·미스트·증기·스프레이)를(을) 흡입하지 마시오.
- P264 취급 후에는 취급 부위를 철저히 씻으시오.
- P270 이 제품을 사용할 때에는 먹거나, 마시거나 흡연하지 마시오.
- P273 환경으로 배출하지 마시오.
- P280 (보호장갑·보호의·보안경·안면보호구)를(을) 착용하십시오.

안전보건공단 벤젠 물질안전보건자료

사업주는 신규화학물질을 사용하기 위해서는 위와 같이 다양한 정보들을 제출해야 한다(시행규칙 서식 57). 사업주가 제출한 자료는 고용노동부가 예방을 위한 조치사항을 결정하기 위한 중요한 자료가 된다.

신규화학물질 유해위험성 조사에 가장 기본이 되는 자료는 ‘② 물질안전보건자료’이다. 왜냐하면, 물질 안전보건자료에 이미 예방을 위해 필요한 조치가 적혀있기 때문이다. 아래 예시인 벤젠에 대한 물질안전 보건자료를 보면, 고용노동부의 조치사항에 들어가는 내용들(‘분진을 흡입하지 마시오’, ‘보호장갑을 착용하십시오’ 등)가 적혀있는 것을 확인할 수 있다. 여기서 물질안전보건자료가 유해위험물질에 대한 안전보건관리에 있어서 얼마나 중요한지 다시 확인할 수 있다.

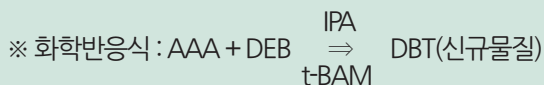
그러나 물질안전보건자료는 기본적으로 현재까지 그 화학물질에 대해서 드러난 유해성을 정리한 자료이다. 아직 밝혀지지 않은 부분들은 '자료 없음'으로만 표기된다. 신규화학물질의 경우에는 특히 '자료없음'으로 처리되는 부분이 많다. 그렇기에 산업안전보건법은 추가적으로 '③ 독성 돌연변이 시험동물 시험 성적서'도 함께 제출하도록 하고 있다. 아직 드러나지 않은 유해위험성을 각종 시험자료를 통해서 확인하기 위함이다.

사업주 제출 자료에서 한 가지 주목할 만한 지점은 '⑤ 공정도'이다. 신규화학물질 유해위험성 제도는 기본적으로 신규화학물질에 대해서만 적용할 뿐, 기존화학물질을 새롭게 활용하는 것에 대해서는 적용하지 않는다. 즉 화학물질 자체에 대해서 판단하는 것이지 쓰임에 대해서 판단하는 것은 아니다. 그러나 이 법은 공정도를 사업주 제출사항으로 명시하고 있고, 고용노동부는 실제로 어떤 상황에서 사용되는지에 대해서도 자세한 서술을 요구하고 있다. 아래 고용노동부의 공정도 예시자료를 보면 이 점을 잘 확인할 수 있다.

반응공정

○ 사용과정

- 반응은 내부온도 조절이 가능하고, 안전밸브 등 안전장치가 부착된 반응기에서 용액상태로 진행됨
- 반응중 부산물로 HCl, HBr 가스가 발생됨
- 발생하는 가스를 Scrubber로 흡입하여 NaOH수용액을 통과시켜 중화처리
- 반응액중 AAA잔량이 4%이하에 도달하면 반응종결



○ 취급근로자의 노출상태

보기창을 통하여 분체 입자의 형성여부를 확인하므로 근로자에게 노출되지 않음. 반응기의 온도 조절에 차질이 있을 경우 폭발위험 있음

고용노동부의 유해위험성 조사보고서 제출서류 해설

이 제도는 신규화학물질에 대해서만 적용되므로, 위와 같은 구체적인 노출상황은 처음에만 확인이 가능한 한계가 있다. 그러나 신규화학물질이 처음 활용될 때는 물질의 안전성과 관련하여 매우 정보가 부족한

상황이다. 그러므로 위와 같이 구체적인 사용상황을 파악해두는 것은 예방과 향후 문제대응에 있어서 상당한 의미가 있다고 할 것이다.

4) 고용노동부가 명령하는 조치사항

신규화학물질의 명칭, 유해성, 위험성, 연간 제조수입량 및 조치사항

일련번호	신규화학물질	유해성 위험성	제조 수입량	근로자 건강장해 예방을 위한 조치사항
19-19-1	(2-(9'-phenyl-9H, 9'H-[3,3'-bicarbazol]-9-yl) oibenzo[b,d]thiophen-4-yl) boronic acid(CAS No. 부여되지 않음)		1톤 미만	○사업주는 부진 등이 발생하는 장소에 국소배기장치 등 적절한 환기시설을 설치 할 것. ○사업주는 취급근로자가 보안경, 보호장갑, 호흡용보호구 등 적절한 개인보호구를 착용하고 작업하도록 할 것
19-19-2	4-(carbazol-9-yl) phenylboronicacid(CAS No.419536-33-7)	○피부부식성/피부자극성물질구분2(피부자극성) ○심한눈손상성/눈자극성구분2(눈자극성)	1톤 미만	

19.8.21. 고용노동부 신규화학물질 유해위험성 공표 공고문

고용노동부는 사업주가 제출한 자료에 국내외 화학물질DB 정보 등을 고려하여 신규화학물질의 유해위험성을 확인하고, 필요한 예방 조치사항을 명령한다. 그런데 이 조치사항은 절대 충분한 것이 아니라는 점을 강조할 필요가 있다. 적혀있는 조치사항은 매우 일반적인 내용이므로, 사업장 내에서는 조치사항의 취지에 맞는 구체적인 관리가 있어야 한다.

더 나아가 화학물질의 경우 가능한 노출을 최소한으로 줄이는 것이 필요하다. 물질의 유해위험성이 새롭게 확인될 수 있는 등 안전보건에 있어서 불확실한 부분이 많기 때문이다. 이런 취지에서 고용노동부는 유해위험성 등급이 없는 물질이라 하더라도 예방을 위한 조치사항을 제시하고 있다. 그러므로 사업주는 유해위험성이 아직 알려지지 않은 신규화학물질을 사용한다 하더라도 적절한 예방조치를 해야만 한다.

5) 고용노동부의 유해위험성 공표

고용노동부는 사업주가 제출한 자료 등을 통해 신규화학물질의 유해위험성을 확인하고, 예방을 위해 필

요한 조치들을 사업주에게 전달한다. 그리고 확인한 신규화학물질의 유해위험성에 대해서 홈페이지를 통해 대중 공개한다. 이러한 공표는 현재 반기별로 이루어지고 있다. 공표 자료에는 신규화학물질의 명칭, 유해위험성, 제조수입량, 조치사항이 포함되어 있다(시행규칙 제153조).

그런데 화학물질에 대한 정보공개는 기업의 영업비밀 주장과 얽혀있어서 상당히 민감한 문제이다. 특히 신규화학물질의 경우 기업의 새로운 기술과 연관될 경우가 많을 것이므로, 기업의 비밀보호 요구가 강할 것이다.

이 제도는 기본적으로 신규화학물질 정보에 대해 공개를 원칙으로 하고 있다. 제도의 취지가 화학물질에 따른 위험에 대비할 수 있도록 노동자와 시민의 알권리를 보장하기 위한 것이기 때문이다. 다만 영업비밀로 정보보호가 필요한 경우에는, 물질의 명칭을 정보가 약간 불분명한 것으로 대체하고 CAS번호를 적지 않을 수 있게끔 하고 있다(시행규칙 제153조). 그러나 이 경우에도 물질의 유해위험성과 예방을 위한 조치사항에 대해서는 가릴 수 없다. 참고로 물질안전보건자료 또한 영업비밀과 관련하여 이와 유사한 구조를 갖고 있다.

일련번호	신규화학물질	유해성 위험성	제조 수입량	근로자 건강장해 예방을 위한 조치사항
19-19-36	Alkyl(C=1~5)alkenoicacid, polymerwith(substitutedalkenyl) heteromonocycle, 4-isopropenylphenol, oxiranylalkyl(C=1~5)alkyl (C=1~5)alkenoate, 1-cyclohexyl-1H-pyrrole-2,5-dione, hydroalkano(C=1~5)indenylalkyl (C=1~5)alkenoate, alkenyl (C=2~6)acetamideand4-ethenyl-, -bis(trifluoromethyl) benzenemethaol, alkyl (C=1~5)azo(alkyl(C=1~5)propionate)-initiated		100톤 미만	○사업주는분진등이발생하는장소에국소배기장치등적절한환기시설을설치할것 ○사업주는취급근로자가보안경, 보호장갑, 호흡용보호구등적절한개인보호구를착용하고작업하도록할것

19.8.21. 고용노동부 신규화학물질 유해위험성 공표 공고문

영업비밀로 인정하여 고용노동부가 정보를 가리고 공표하는 경우, 위와 같이 명칭에 ‘substituted’(대체)라는 말이 들어가 있거나, ‘alkyl’ 등과 같은 총칭명이 들어가 있다. 그리고 물질의 주민등록번호와 같은 CAS넘버가 없다. 참고로 신규화학물질 중에는 CAS넘버가 아직 부여되지 않은 경우도 있는데, 그 경우에는 CAS넘버 부여되지 않음이라고 표시되어 영업비밀의 경우와는 구별된다.

앞에서 적었듯이, 영업비밀이라 하더라도 안전과 관련된 정보는 공개된다. 그래서 위 영업비밀 물질의 경우에도 물질명만 가렸을 뿐, 유해위험성 정보(위 자료는 가려진 것이 아니라 유해위험성 등급이 없는 것임), 사용량, 안전상 조치사항에 대해서는 그대로 공개된다.

그런데 무엇이 영업비밀인지 어떻게 판단할 것인가? 신규화학물질 유해위험성 제도상 영업비밀 판단기준은 별도 고용노동부 고시에 나와 있다(신규화학물질의 유해성 위험성 조사 등에 관한 고시 제7조). 고시에 나와 있는 영업비밀 판단기준은 아래와 같이 5가지이다.

- ① 해당 화학물질이 신규화학물질에 해당되는지
- ② 보호내용이 문헌 등에 의하여 국내외에 공개되었는지
- ③ 보호내용 및 사유의 타당성
- ④ 화학물질명 또는 CAS번호 등이 외국의 기존화학물질 목록에 등재되어 있는지
- ⑤ 근로자에게 심각한 위해를 미치는지

위 기준이 적정한지에 평가하려면, 실제 영업비밀 검토 사례가 확인되어야 한다. 그러나 현재로서는 이를 확인할 수 있는 자료가 공개되어 있지 않다. 향후에 이 기준들이 어떻게 판단되는지, 영업비밀로 기업이 얼마나 많이 신청하는지, 기업이 신청한 건 중 얼마나 영업비밀로 받아들여지는지 등에 대해 검증이 필요하다. 일단 결과적으로만 보자면, 2019 상반기의 경우 영업비밀로 가려진 물질은 약 30퍼센트 (57/186) 정도 수준이었다.

6) 예외조항

- ① 당연제외 (원소 / 이미 조사한 물질 등)
- ② 생활화학제품
- ③ 소량 (연간 사용량 100KG 미만)
- ④ 위해가 적음 (시험연구 / 전량수출 / 기존물질의 고분자화합물)

화학물질 유해위험성 조사는 원칙적으로는 신규화학물질 전부, 그리고 고용노동부가 조사가 필요하다고 본 기존화학물질 전부에 대해 적용된다. 다만, 위낙 적용범위가 넓기 때문에 예외조항도 많다.

먼저 ① 조사가 당연히 필요하지 않은 경우는 제외된다. 산소 같은 단일 원소나 이미 조사한 바 있는 화학물질 등이 이에 해당한다(시행령 제85조). 또한, 이 법은 산업안전보건법이므로 ② 산업용이 아닌 생활용 제품의 경우에도 제외된다(시행규칙 제148조). 그리고 ③ 사용량이 적은 경우도 제외되는데, 현재는 연간 사용량 100kg 기준으로 판단하고 있다(시행규칙 제149조). 마지막으로 ④ 위해성이 적은 경우도 제외되는데, 시험연구용 물질이나 기존 물질의 고분자화합물 등이 이에 해당한다(시행규칙 제150조).

추가로 예외규정은 아니지만, 화평법(화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률)에 따라 화학물질을 등록하면 산업안전보건법에 따른 유해위험성 조사를 한 것으로 본다(시행규칙 제86조). 화평법에서도 화학물질 등록할 때 유해위험성 정보를 함께 등록해야 하므로, 중복을 피하고자 이렇게 간주 규정을 둔 것이다. 다만 이것은 화평법 상의 제도를 거쳤다면 산업안전보건법 상 별도의 제도를 거칠 필요가 없다는 것일 뿐이다. 따라서 화평법 상으로는 화학물질 등록이 필요없는 물질이라 하더라도(대표적으로 연간 사용량 100kg 이상 1톤 미만 화학물질), 산업안전보건법 상 유해위험성 조사 제도는 적용된다.

그런데 위 예외조항에 ④ 위해가 적다는 이유로 시험연구용의 물질도 예외로 포함되어 있는 것은 약간 의아한 부분이다. 왜냐하면, 양산용 화학물질은 어느 정도 안정된 상태에서 사용되지만, 시험연구의 경우 불안정한 상태에서 사용되기 때문이다. 물론 시험연구용은 소량 사용되긴 하겠지만, 소량의 경우 100kg 미만이라는 예외기준이 있으므로 이와 별도로 보아야 할 이유가 없다. 화학물질을 취급하는 연구원들의 직업병 문제가 여러 번 지적된 바 있기도 한 점을 감안할 때 이 부분은 불합리한 예외규정으로 보인다. (참고로 생활화학제품 예외의 경우도 약간 의아할 수 있으나, 다른 법들에 의해서 유해성이 검증되고 있는 점을 반영한 것으로 보인다.)

7) 의의와 한계

이 제도의 의의로는 ① 기업이 신규화학물질의 안전성에 대해 책임을 진다는 점 ② 신규화학물질에 대한 노동자 시민의 알 권리를 보장한다는 점 ③ 사전예방적 관점에서 유해위험성이 드러나지 않는 물질에 대해서도 예방조치를 명한다는 점을 들 수 있겠다.

다만, 신규화학물질로 인해 실제로 문제가 생기더라도 ① 조치사항 미이행 등으로 가벼운 처벌 외에 기업에 책임을 물을 수 있는 별다른 부분이 없는 점 ② 매우 개략적으로 공개되는 정보 외에 더 구체적인 정

보를 확인할 방법이 없는 점 등의 한계가 있다.

한계점의 경우 이 제도만 두고 해결될 수 있는 문제는 아니다. 산안법에서 또는 다른 법에서 기업의 책임을 강화하는 다른 장치의 도입, 화학물질에 대한 알권리 강화 등이 이루어져야 할 것이다.

8) 위반 시 제재

- 유해위험성 조사를 하지 않은 경우 : 300만 원 이하 벌금
- 신규화학물질 양도 제공 시 유해위험성 조사 결과를 제공하지 않은 경우 : 300만 원 이하 벌금
- 유해위험성에 따른 조치를 하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 고용노동부 장관의 안전조치 명령을 이행하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하 벌금

11 역학조사

1) 의의

역학조사는 직업성질환의 진단 및 예방, 발생원인의 규명을 위하여 필요하다고 판단할 때 노동자의 질병과 작업장의 유해요인의 상관관계에 대해 실시하는 조사를 말한다. 역학조사는 일반적으로 산업안전보건연구원, 직업환경연구원 등의 기관에서 실시한다.

2) 역학조사의 실시

산업안전보건법은 역학조사를 실시할 수 있는 경우를 아래와 같이 규정하고 있다(산업안전보건법 시행규칙 제222조).

①조사계획서 작성 및 심의 → ②노동자 면담 및 현장조사 → ③작업환경측정(시료채취 및 분석) → ④작업환경평가분과 심의 → ⑤업무관련성평가분과 심의 순서로 이루어진다.

1. 법 제125조에 따른 작업환경측정 또는 법 제129조부터 제131조에 따른 건강진단의 실시 결과만으로 직업성 질환에 걸렸는지를 판단하기 곤란한 근로자의 질병에 대하여 사업주·근로자대표·보건관리자(보건관리전문기관을 포함한다) 또는 건강진단기관의 의사가 역학조사를 요청하는 경우
2. 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단이 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 업무상 질병 여부의 결정을 위하여 역학조사를 요청하는 경우
3. 공단이 직업성 질환의 예방을 위하여 필요하다고 판단하여 제224조제1항에 따른 역학조사평가위원회의 심의를 거친 경우
4. 그 밖에 직업성 질환에 걸렸는지 여부로 사회적 물의를 일으킨 질병에 대하여 작업장 내 유해요인과의 연관성 규명이 필요한 경우 등으로서 지방고용노동관서의 장이 요청하는 경우

3) 역학조사 참여

역학조사기관은 역학조사 실시에 있어 근로자대표, 재해자(산업재해보상보험법에 따라 요양급여 또는 유족급여를 신청한 자), 재해자의 대리인이 참여를 요구할 경우 역학조사에 참석시킬 수 있다.

구 산업안전보건법은 재해자와 재해자 대리인의 역학조사 참여를 명확히 규정하지 않아 직업성 질환의 당사자가 조사에서 배제되는 경우가 상당히 많았다. 그러나 개정 산업안전보건법은 재해자 및 재해자의 대리인의 역학조사에 참여할 권리를 명시적으로 규정하고 있다.

역학조사가 평소의 작업환경을 충분히 반영하지 못한 채 실시될 수 있으므로 '근로자대표', 재해자의 적극적인 역학조사 참여 및 진술은 보다 정확한 조사 결과 도출에 도움이 될 수 있다.

12

안전인증 및 자율안전확인

1) 안전인증 및 자율안전확인의 의의

2013~2017년 동안 컨베이어벨트와 관련한 사고는 1000건이 넘었고 사망자도 무려 47명이었다. 이렇게 컨베이어와 같이 위험이 상존하는 기계의 경우 안전관리가 더 철저할 필요가 있다. 그런데 어떻게 관리해야 이런 사고를 방지할 수 있을까? 예방에 가장 좋은 방법은 사용하기 전 미리 문제점을 확인하는 것이다. 이에 산업안전보건법은 컨베이어벨트와 같이 위험성이 큰 기계와 안전모와 같이 생명과 직결되는 기구들은 ‘유해위험기계 등’로 명명하고, 사용 이전에 안전인증 또는 자율안전확인을 거치도록 하여 문제를 사전에 방지할 수 있도록 하고 있다.

안전인증과 자율안전확인의 가장 큰 차이점은 이름에서도 알 수 있듯이 안전성을 확인하는 주체에 있다. 안전인증의 경우 안전인증기관으로 정해져 있는 기관에서 진행하는데, 자율안전확인은 사업주가 스스로 진행한다. 즉 유해위험기계는 기본적으로 안전성에 대한 인증을 받아야 하지만, 생산기술이 보편화 되고 위험도가 상대적으로 낮은 기계류와 보호구 등의 경우 사업주 스스로 안전성을 신고하도록 제도를 완화시킨 것이다.

안전인증 또는 자율안전확인을 받은 유해위험기계 등에는 KS마크가 부착되어 있다. 과거에는 관련하여 다양한 표시가 있었으나, 현재는 KS마크로 통일되었다.



2) 안전인증

(1) 내용

안전인증과 관련해서는 하위규정이 아니라 법만 인용하더라도 분량이 상당하다. 안전인증 조항에 대해서 간단히 소개하자면, 사업주는 특정 기계의 경우 안전인증을 받아야 하고, 안전인증을 받은 경우 위에서 보았던 KS마크를 붙여야 하며, 안전인증에 문제가 있을 경우 고용노동부는 그에 대한 제재조치를 가할 수 있으며, 안전인증이 되지 않은 기계는 어떠한 방식으로든 활용될 수 없다. 안전인증은 일정 요건을 갖추어 고용노동부에서 지정받은 안전인증기관에서 진행한다.

(2) 대상

시행령 제74조 (안전인증대상기계 등)

1. 기계설비

- 프레스, 전단기 및 절곡기, 크레인, 리프트, 압력용기, 롤러기, 사출성형기, 고소 작업대, 곤돌라

2. 방호장치

- 프레스 및 전단기 방호장치, 양중기용 과부하 방지장치, 보일러 압력방출용 안전밸브, 압력용기 압력방출용 안전밸브, 압력용기 압력방출용 파열판, 절연용 방호구 및 활선작업용 기구, 방폭구조 전기기계·기구 및 부품, 추락·낙하 및 붕괴 등의 위험 방지 및 보호에 필요한 가설기자재로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 것, 충돌·협착 등의 위험 방지에 필요한 산업용 로봇 방호장치로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 것

3. 보호구

- 추락 및 감전 위험방지용 안전모, 안전화, 안전장갑, 방진마스크, 방독마스크, 송기 마스크, 전동식 호흡보호구, 보호복, 안전대, 차광 및 비산물 위험방지용 보안경, 용접용 보안면, 방음용 귀마개 또는 귀덮개

법에서는 안전인증 대상이 되는 설비에 대해서 하위규정에 맡겨두고 있는데, 시행령 제74조가 위와 같이 대상 설비를 구체적으로 정하고 있다. 그렇지만 여기에 해당한다고 모두 안전인증 대상이 되는 것은 아니다. 고용노동부 고시(안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시) 별표1에는 각 기계 별로 안전인증 대상여부를 판단하는 세부 기준이 있다. 안전인증 대상인지 여부를 확인하고자 할 경우 해당 세부기준을 파악해야 한다.

시행규칙 제107조 (안전인증대상기계 등)

1. 설치·이전하는 경우 안전인증을 받아야 하는 기계

- 크레인, 리프트, 곤돌라

2. 주요 구조 부분을 변경하는 경우 안전인증을 받아야 하는 기계 및 설비

- 프레스, 전단기 및 절곡기, 크레인, 리프트, 압력용기, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 곤돌라

안전인증은 기본적으로 사용 전에 받는 것인지만, 몇몇 기계의 경우 사용 이후에도 다시 인증이 필요한 경우가 있다. 그래서 시행규칙 제107조는 위와 같이 위험성이 큰 기계에 대해서는 설치, 이전, 변경 시 재 인증을 받도록 하고 있다. 여기서 시행규칙 상 '주요 구조 부분을 변경하는 경우'라는 말이 모호할 수 있는데, 고용노동부 고시에서 구조 성능 및 안전에 영향을 미치는 구성품을 변경하는 경우라고 정의하고 있다(안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시 제3조).

안전인증은 연구개발을 위한 경우이거나 비슷한 인증을 이미 받은 경우에 면제된다. 여기서 비슷한 인증을 받은 경우에 어떤 것이 있는지는 시행규칙 제109조에 자세히 규정되어 있다. 면제와는 반대로, 안전인증 대상이 아니더라도 안전인증신청을 하여 인증을 받을 수도 있다.

다만, 면제의 경우에도 연구개발 목적은 비슷한 인증을 받은 것이 아니므로 아무 절차 없이 안전인증이 면제된다면 안전관리에 빈틈이 생기게 된다. 그래서 연구개발 목적으로 안전인증의 예외가 되려면 안전인증기관에 안전인증 면제신청을 해서 면제확인서를 받아야 한다.

(3) 인증과정

법에서는 안전인증 과정에 대해서 하위규정에 맡겨두었다. 그 구체적인 내용은 시행규칙 제110조에 있는데, 이는 아래와 같다. 안전인증 과정에는 예비심사, 서면심사, 기술능력 및 생산체계 심사, 제품심사(개별, 형식별)가 있다.

- ① **예비심사** : 안전인증 대상이 아니지만, 안전인증을 신청한 경우 인증검사를 거칠 것인지 여부를 결정하는 것으로 일반적인 심사는 아니다.
- ② **서면심사** : 도면, 사용방법설명서 등 제품기술과 관련된 문서를 검사하는 심사이다.
- ③ **기술능력 및 생산체계 심사** : 관리방법, 안정성 확인절차 등 기계를 사용하는 사업장의 상황을 확인하는 심사이다.

④ **제품심사** : 서면심사를 통과한 기계가 실제로 서면심사 내용과 일치하는지 기계의 실물을 보고 확인하는 심사이다. 제품 개별로 모두 확인하는 경우 개별 제품심사, 제품 유형별로 표본을 뽑아 확인하는 것을 형식별 제품심사라고 한다.

여기서 개별 제품심사를 하는 경우와 형식별 제품심사를 하는 경우 서로 심사과정이 다르다. 개별 제품심사를 하는 경우 서면심사-개별제품심사를 거치게 되고, 형식별 제품심사를 하는 경우 서면심사-기술능력 및 생산체계 심사 - 제품심사 이렇게 거치게 된다. 즉 개별 제품심사의 경우 기술능력 및 생산체계 심사를 거치지 않는다. 왜냐하면, 심사 대상이 되는 제품 전부를 검사하기 때문이다.

각 심사별로 제출해야 하는 서류는 각기 다른데, 이는 시행규칙 별표13에서 확인할 수 있다.

(4) 인증기준

1. 기계설비-위험기계-기구 안전인증 고시
2. 방호장치-방호장치 안전인증 고시
3. 보호구-보호구 안전인증 고시

기본적인 인증기준의 경우 기계/기구의 종류에 따라 각각의 고시에 나열되어 있다. 해당 고시는 각 기계/기구의 성능기준과 시험방법을 자세하게 설정하고 있다. 안전인증기관은 이 기준에 따라서 제품을 심사해야 한다.

다만, 기술능력 및 생산체계 심사의 경우 제품 그 자체를 심사하는 것이 아니므로, 별도의 기준이 필요하다. 이에 기술능력 및 생산체계 심사기준은 안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시 별표 6에 따로 기술되어 있다.

인증기준은 상당히 세밀하게 정해져있지만, 그래도 심사하기 곤란한 경우가 발생할 수 있다. 이 경우 안전인증기관도 자체적으로 판단해서는 안 되고, 안전인증심의위원회를 구성하여 심사해야 한다. 이 위원회는 참고할만한 다른 기준(한국산업표준 또는 관련 국제규격 등)을 고려하여 심사대상 기계에 안전인증

을 부여할 것인지 결정한다(시행규칙 제110조). 안전인증심의위원회는 해당 업무담당 공무원, 학계, 안전·보건 분야 등 전문가 7명 이내로 구성된다(안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시 제18조).

(5) 확인인증

안전인증 제도는 1회적으로 끝나지 않고 주기적으로 확인인증을 받도록 되어 있다. 이 확인인증은 2년에 1번 이상 진행해야하는데, ① 3년 동안 안전인증에 문제가 없었고 ② 최근 2회 확인 결과 기술능력 및 생산체계가 일정 기준(안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시 제9조의2) 이상인 경우 3년에 1번 이상 진행할 수도 있다. 안전인증기관은 확인결과 안전인증 기준에 부합하면 안전인증확인 통지서를 발급하고, 만약 안전인증기준에 부합하지 않는 경우 지체없이 관할 노동관청에 알려야 한다.

(6) 위반 시 제재

- 안전인증을 받지 않은 경우 : 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금
- 안전인증을 안 받았는데 사용하거나 안전인증이 취소 또는 정지되었는데 사용한 경우 : 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금
- 안전인증기관이 거짓이나 부정한 방법으로 업무한 경우 : 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금
- 안전인증을 안 받았는데 안전인증 표시를 부착한 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 안전인증표시 사용금지를 받았는데 계속 부착한 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 안전인증을 받았는데 안전인증 표시를 안 붙인 경우 : 1,000만 원 이하 과태료
- 안전인증 대상기계에 대한 자료요청을 거부한 경우 : 300만 원 이하 과태료

(7) 사용금지 등

안전인증제도는 위 벌칙보다도 사용 전 검사의 특성상 갖게 되는 제재효과들이 강력하다. 안전인증제도는 유해위험기계를 사용하기 위한 전제조건이다. 따라서 안전인증을 거치지 않았거나 거쳤더라도 중간에 안전문제가 발견되어 안전인증표시 사용금지를 받게 되면, 그 기계는 어떤 방식으로든 활용이 불가능하게 된다.

위 내용을 좀 더 엄밀히 말하면, 안전인증에 문제가 생기면 유해위험기계에 KS마크를 붙일 수 없는데, 그 마크가 없으면 유해위험기계는 활용되어서는 안 된다. 만약 이를 무시하고 그냥 기계를 활용할 경우, 고용노동부는 그 기계를 아예 수거하거나 폐기명령을 내릴 수도 있다.

또한 산업안전보건법 상 안전인증을 받은 기계에 문제점이 확인되어 안전인증표시의 사용이 금지된 경우, 고용노동부는 이를 관보 등에 공고해야 한다. 이를 공고하는 이유는 안전인증을 거치지 않은 기계는 본인이 사용하는 것 뿐 아니라 제3자에게 넘기는 것도 금지되기 때문이다. 제3자는 무엇이 안전인증 금지 받은지를 알아야 유해위험기계를 수입, 양도, 대여하는 과정에서 불상사를 막을 수 있을 것이다.

3) 자율안전확인

(1) 내용

자율안전확인 또한 법 규정의 분량이 상당하다. 그 구성은 전반적으로 앞에서 본 안전인증과 매우 유사하다. 사업주는 특정 기계의 경우 자율안전확인을 신고해야 하고, 자율안전확인을 거친 경우 위에서 보았던 KS 마크를 붙여야 하며, 자율안전확인에 문제가 있을 경우 고용노동부는 그에 대한 제재조치를 가할 수 있으며, 자율안전확인이 되지 않은 기계는 어떠한 방식으로든 활용될 수 없다.

(2) 대상

시행령 제77조 (자율안전확인대상기계 등)

① 위험기계·기구

- 연삭기 또는 연마기(휴대형은 제외한다), 산업용 로봇, 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기, 식품가공용기계(파쇄·절단·혼합·제면기만 해당한다), 컨베이어, 자동차정비용 리프트, 공작기계(선반, 드릴기, 평삭·형삭기, 밀링만 해당한다), 고정형 목재가공용기계(둥근톱, 대패, 루타기, 띠틈, 모떼기 기계만 해당한다), 인쇄기, 기압조절실(chamber)

② 방호장치

- 아세틸렌 용접장치용 또는 가스집합 용접장치용 안전기, 교류 아크용접기용 자동전격방지기, 롤러기 급정지장치, 연삭기(研削機) 덮개, 목재 가공용 둥근톱 반발 예방장치와 날 접촉 예방장치, 동력식 수동대패용 칼날 접촉 방지장치, 산업용 로봇 안전매트, 추락·낙하 및 붕괴 등의 위험 방지 및 보호에 필요한

가설기자재(제28조제1항제2호아목의 가설기자재는 제외한다)로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 것

③ 보호구

- 안전모, 보안경, 보안면, 잠수기

자율안전확인 은 사용 전 검사의 완화된 형태이므로, 대상은 유해위험기계 중 보편화되어 있고 상대적으로 위험도가 낮다고 보는 경우로 지정되어 있다. 그러나 안전인증과 같이 여기에 해당한다고 모두 자율안전확인의 대상이 되는 것은 아니다. 고용노동부 고시(안전인증 자율안전확인신고의 절차에 관한 고시) 별표2에는 각 기계 별로 자율안전확인 대상여부를 판단하는 세부 기준이 있다. 분량 상 여기에 별표2까지 소개하지는 않지만, 자율안전확인 대상인지 여부를 확인하고자 하는 사람은 그 내용까지 보고 판단해야 할 것이다. 추가로 자율안전확인 은 신고한 사항을 변경하면 다시 신고를 해야 한다.

자율안전확인 또한 안전인증과 같이 연구개발을 위한 경우이거나 비슷한 인증을 이미 받은 경우에 면제 된다. 여기서 비슷한 인증을 받은 경우로 고용노동부령으로 정하는 경우란 농업기계화촉진법에 따른 검정을 받은 경우, 산업표준화법에 따른 인증을 받은 경우, 전기용품 및 생활용품 안전관리법에 따른 안전인증 및 안전검사를 받은 경우, 국제전기기술위원회의 국제방폭전기기계 기구 상호인정제도에 따라 인증을 받은 경우를 말한다(시행규칙 제119조).

자율안전확인 의 경우 면제가 되면 별도의 절차를 거칠 필요가 없다. 또한 법적 대상이 아니더라도 인증을 받을 수 있는 근거조항이 있는 안전인증과는 달리, 자율안전확인 은 그러한 조항이 없다.

(3) 확인내용

자율안전확인 신고를 위한 서류로는 ①자율안전확인 신고서 ②제품설명서 ③안전기준 증명서류(위험성 평가와 시험검사결과)가 요구된다(시행규칙 제120조). 이 중 기계의 안전성에 대해서는 ④안전기준 증명서류에 주로 담겨 있다.

안전기준 증명서류로는 위험성 평가와 시험검사결과가 필요한데, 현재 실무적으로는 그 둘을 통합한 서식이 가이드라인으로 제시되고 있다. 가이드라인으로 제시되는 통합 서식은 아래와 같다.

IV. 안전과 보건을 위한 조치

① 번호	② 위험원 (항목)	③ 위험대책 (제작 및 안전기준)	④ 위험위치	⑤위험대책 실행결과		⑥ 시험·검사 결과 또는 결과서
				적합	부적합	
1	재료	컨베이어에 사용되는 재료의 기계적 성질과 강도는 설계·사용조건에 적합해야 한다.	-롤러 -벨트 -기타 구조부	√		
2	일반 구조	화물의 적재 또는 반출을 인력으로 하는 컨베이어에서는 근로자가 화물의 적재 또는 반출 작업을 쉽게 할 수 있도록 컨베이어의 높이, 폭, 속도 등이 적당해야 한다.	-컨베이어 적재 및 반출부	√		
3	화물 이탈 방지 등	가. 컨베이어에서 화물이 이탈할 우려가 없어야 한다. 나. 화물을 싣고 내리며 운반하는 곳에서 화물이 낙하할 우려가 없어야 한다. 다. 작업장 바닥 또는 통로의 위를 지나는 컨베이어에는 화물의 낙하를 방지하기 위한 장치를 설치해야 한다. 라. 경사 컨베이어, 수직 컨베이어는 정전, 전압 강하 등에 의한 화물 또는 운반구의 이탈 및 역주행을 방지하기 위한 장치를 설치해야 한다.	-컨베이어 측면 전체 -화물 적재·하역·운반장소 전체 -역주행방지 장치	√		

안전보건공단의 자율안전확인신고 길라잡이 / 일부 편집

자율안전확인으로 확인해야 하는 지점들(②위험원과 ③위험대책)은 통합서식에 이미 제시되어 있다.³³ 그러므로 자율안전확인인 위험요소가 존재하는 ④위험위치를 찾고, 위험대책을 실시한 이후 ⑤위험성 평가를 실시하고, ⑥시험검사를 거치는 것으로 진행된다.

여기서 유의사항은 위 길라잡이 상의 위험성 평가는 충분한 위험성 평가는 아니라는 점이다. 길라잡이 상 나와 있는 위험성 평가는 위험위치를 찾고 대책을 시행한 결과를 적합/부적합으로만 체크하도록 되어 있다. 이렇게 되면 형식적으로 진행될 가능성이 높고, 자율안전확인인 사업주가 기계사용을 위해 스스로 진행하는 것이므로 당연히 결과는 적합으로만 나오게 될 것이다. 그러나 원래 위험성 평가(법 제36조)는

.....

³³ 참고로 여기 ②위험원과 ③위험대책은 고용노동부 고시(위험기계·기구 자율안전확인 고시, 방호장치 자율안전기준 고시, 보호구 자율안전확인 고시)에 따른 것이다.

등급의 다양화나 노동자참여 등을 통해서 얼마든지 더 충실하게 진행될 수 있는 제도이다.

(4) 위탁기관

현재 자율안전확인 제도에서 신고 부분은 안전보건공단(기계 기구)과 산업안전보건인증원(방호장치, 보호구)에 위탁되어 있다. 이에 자율안전확인을 신고하고자 하는 사업주는 고용노동부가 아니라 위 기관에 서류를 제출해야 한다.

(5) 위반 시 제재

- 자율안전확인을 안 받았는데 사용한 경우 : 1년 이하 징역 또는 1,000만 원 이하 벌금
- 자율안전확인을 안 받았는데 사용해서 기계 수거/파기 명령을 받았는데 이행하지 않은 경우 : 1년 이하 징역 또는 1,000만 원 이하 벌금
- 신고 자체를 하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 신고 안했는데 자율안전확인 표시를 부착한 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 자율안전확인표시 사용금지를 받았는데 계속 부착한 경우 : 1,000만 원 이하 벌금
- 신고는 했는데 자율안전표시를 안 붙인 경우 : 500만 원 이하 과태료

(6) 사용금지

자율안전확인제도 또한 안전인증과 같이 위 벌칙보다도 사용 전 검사의 특성 상 갖게 되는 제재효과들이 강력하다. 자율안전확인제도를 거치지 않았거나 거쳤더라도 중간에 안전문제가 발견되어 자율안전확인표시 사용금지를 받게 되면, 그 기계는 어떤 방식으로든 활용이 불가능하게 된다.

자율안전확인에 문제가 생기면 유해위험기계에 위 KS마크를 붙일 수 없는데, 그 마크가 없으면 유해위험기계는 활용되어서는 안 된다(법 제91조). 만약 이를 무시하고 그냥 기계를 활용할 경우, 고용노동부는 그 기계를 아예 수거하거나 폐기명령을 내릴 수도 있다

또한 산업안전보건법 상 자율안전확인을 받은 기계에 문제점이 확인되어 자율안전확인표시의 사용이

금지된 경우, 고용노동부는 이를 관보 등에 공고해야 한다. 이를 공고하는 이유는 자율안전확인을 거치지 않은 기계는 본인이 사용하는 것 뿐 아니라 제3자에게 넘기는 것도 금지되기 때문이다. 제3자는 무엇이 자율안전확인표시 금지를 받은지를 알아야 유해위험기계를 수입, 양도, 대여하는 과정에서 불상사를 막을 수 있을 것이다.

13

유해위험기계 방호조치 등

1) 방호조치의 의의

지게차로 인한 사고를 뉴스 어디선가 한 번쯤은 본 기억을 갖고 있을 것이다. 지게차 등 유해위험기계로 인한 안전사고의 경우 미연에 방지할 방법을 몰라서 사고가 일어나는 것이 아니다. 어두운 곳에서 지게차에 치이지 않으려면 지게차에 불빛을 달면 되고, 지게차를 운전하다가 어디서 떨어지는 물건에 맞지 않으려면 지게차의 지붕(헤드가드)을 튼튼하게 설치하면 된다.

유해위험기계로 인한 안전사고는 상식적인 방호조치가 현실에서 잘 구비되지 않아서 일어나는 경우가 많다. 이에 이 법은 책임을 지는 대상을 넓히는 방식으로 이에 대응하고 있다. 그 기계를 직접 사용하는 사업주/작업자 뿐 아니라 기계를 제공하는 제3자에게도 안전조치 책임이 부여된다.

2) 방호조치

(1) 내용

기계를 제공하는 사업주는 방호조치를 할 책임이 있고, 기계를 직접 사용하는 사업주는 방호조치가 제대로 작동하도록 점검 및 정비할 책임이 있다. 또한 방호조치 해체 등의 경우에는 기계를 직접 사용하는 사업주 뿐 아니라 그 노동자도 필요한 조치를 해야 한다.

(2) 방호조치 사항

방호조치를 해야 하는 기계 기구가 무엇인지, 그리고 유해 위험 방지를 위한 방호조치가 무엇인지에 대해서는 시행령과 시행규정에 구체적으로 나열되어 있다. 구체적인 내용을 두 종류로 나눠보자면, 특정 기

계가 명시된 경우와 종류로만 나와 있는 경우로 나뉘어져 있다.

첫 번째는 예초기 등 특정 기계에 대하여 날접촉 예방장치 등 특정 방호조치를 규정한 것이다. 이 경우 방호조치가 어떠한지 하는지에 대해 고용노동부 고시(위험기계·기구 방호조치 기준)에 더 상세한 기준이 규정되어 있다.

두 번째는 특정 기계가 아니라 '동력 부분이 있는 것'과 같이 종류로 제시된 경우이다. 이 경우 덮개 또는 방호망 설치처럼 방호조치가 규정되어 있기는 하나, 그에 대한 세부적인 사항은 따로 정해져 있지 않다.

방호조치 대상(시행령 별표20) - 대상별 방호조치 사항(시행규칙 제98조)

- 예초기 - 날접촉 예방장치
- 원심기 - 회전체 접촉 예방장치
- 공기압축기 - 압력방출장치
- 금속절단기 - 날접촉 예방장치
- 지게차 - 헤드가드, 백레스트, 전조등, 후미등, 안전벨트
- 포장기계(진공포장기 래핑기 한정) - 구동부 방호 연동장치

방호조치 대상(법 제80조 제2항) - 대상별 방호조치 사항(시행규칙 제98조)

- 작동 부분에 돌기 부분이 있는 것 - 돌기를 문힘형으로 하거나 덮개 부착
- 동력전달 부분 또는 속도조절 부분이 있는 것 - 해당 부분에 덮개 부착 또는 방호망 설치
- 회전기계에 물체 등이 말려 들어갈 부분이 있는 것 - 물림점에 덮개 또는 울 설치

(3) 방호조치 해체 및 기능상실의 경우

방호조치 해체 시 안전보건조치를 해야 하고, 여기서 필요한 조치에 대해서는 시행규칙에 추가적으로 설명되어 있다.

방호조치를 해체 등에 필요한 조치(시행규칙 제99조)

방호조치를 해체하려는 경우: 사업주의 허가를 받아 해체할 것

방호조치 해체 사유가 소멸된 경우: 방호조치를 지체 없이 원상으로 회복시킬 것

방호조치의 기능이 상실된 것을 발견한 경우: (근로자) 지체 없이 사업주에게 신고할 것 / (사업주) 즉시 수리, 보수 및 작업중지 등 적절한 조치를 할 것

이 조항의 경우 사업주와 근로자 모두 책임이 있다는 점에 유념할 필요가 있다. 이 조항을 어기면 방호 조치를 하지 않은 경우와 똑같이(1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금) 처벌된다.

법은 노동자에게 방호조치 기능 상실을 신고할 의무를 부여하고 있는데, 그와 동시에 기계를 사용하는 사업주에게는 그러한 신고가 들어온 경우 조치를 취할 의무도 부여하고 있다. 노동자가 신고 했는데 사업주가 필요한 조치를 취하지 않으면, 위와 같은 처벌규정이 적용된다. 즉 이 법은 노동자에게 신고 의무를 부여하고 있으면서도, 이를 통해 노동자가 방호조치 문제에 대해 사업주를 움직일 수 있는 방안도 마련해 놓았다.

(4) 위반 시 제재

- 방호조치 해체 등의 경우 안전보건조치를 하지 않은 경우: 1년 이하 징역 또는 1,000만 원 이하 벌금
- 방호조치를 하지 않은 경우: 1년 이하 징역 또는 1,000만 원 이하 벌금

* 기계를 사용하는 사업주는 방호조치가 정상적으로 작동하도록 점검해야 한다는 조항에 대해서는 처벌이 없다. 다만 이 경우 일반적인 안전보건조치(법 제38조 및 제39조) 위반에도 해당되므로 그에 따른 처벌(5년 이하 징역 또는 5,000만 원 이하 벌금)이 적용될 것이다.

3) 안전보건조치

(1) 내용

고용관계의 양상이 다양화된 현대 사회에서, 사업주가 자신의 기계를 자신이 직업 고용한 노동자가 아

닌 다른 '작업자'(도급이든 파견이든 그 관계가 무엇이든 간에)에게 맡겨서 운영하는 경우들이 있다. 이렇게 되면 그 작업자와 사업주는 근로계약관계가 없기 때문에 산업안전보건법 상 일반적인 안전보건조치 조항은 적용되기 어렵다.

'제81조 안전보건조치'는 이런 경우에 대비한 조항이다. 이 안전보건조치 조항은 기계를 사용하는 사업주가 자신이 채용한 노동자가 아닌 제3자를 시켜서 기계를 사용할 때에 적용된다.

참고로 기계를 빌린 사업주가 직접 고용한 근로자에게 기계를 조작하도록 하는 경우에도 안전보건조치는 적용된다. 이 경우 법 제81조가 아니라 일반적인 안전보건조치인 법 38조 및 39조가 근거조항이 된다.

(2) 안전보건조치 사항

대여하는 사업주와 대여받는 사업주 모두 안전보건조치를 해야 하는 유해위험기계는 아래와 같다. 고용노동부 장관의 고시에 따라서 적용대상이 더 확장될 수 있도록 되어있으나, 이와 관련된 고시는 현재 확인되지 않는다.

안전보건조치 적용대상 유해위험기계 (시행령 별표21)

사무실 및 공장용 건축물, 이동식 크레인, 타워크레인, 불도저, 모터 그레이더, 로더, 스크레이퍼, 스크레이퍼 도저, 파워 셔블, 드래그라인, 클램셀, 버킷굴삭기, 트렌치, 향타기, 향발기, 어스드릴, 천공기, 어스오거, 페이퍼드레인머신, 리프트, 지게차, 롤러기, 콘크리트 펌프, 고소작업대 그 밖에 산업재해보상보험 및 예방심의위원회 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 기계, 기구, 설비 및 건축물 등

산업안전보건법은 하위법령을 통해 기계를 빌려주는 사업주와 기계를 빌리는 사업주에게 각기 달리 세부적인 책임사항을 정해두고 있다. 기계를 빌려주는 사업주의 경우 주로 빌려줄 때 제공해야할 정보들에 대해서 규정하고 있고, 기계를 빌리는 사업주의 경우 실제로 기계를 사용할 작업자에게 제공해야 할 정보들에 대해서 규정하고 있다.

기계를 대여하는 사업주가 취해야 하는 안전보건조치 (시행규칙 제100조)

1. 해당 기계등을 미리 점검하고 이상을 발견한 경우에는 즉시 보수하거나 그 밖에 필요한 준비를 할 것
2. 해당 기계등을 대여받은 자에게 다음 각 목의 사항을 적은 서면을 발급할 것
 - 가. 해당 기계등의 성능 및 방호조치의 내용
 - 나. 해당 기계등의 특성 및 사용 시의 주의사항
 - 다. 해당 기계등의 수리·보수 및 점검 내역과 주요 부품의 제조일
 - 라. 해당 기계등의 정밀진단 및 수리 후 안전점검 내역, 주요 안전부품의 교환이력 및 제조일
3. 사용을 위하여 설치·해체 작업(기계등을 높이는 작업을 포함한다. 이하 같다)이 필요한 기계등을 대여하는 경우로서 해당 기계등의 설치·해체 작업을 다른 설치·해체업자에게 위탁하는 경우에는 다음 각 목의 사항을 준수할 것
 - 가. 설치·해체업자가 기계등의 설치·해체에 필요한 법령상 자격을 갖추고 있는지와 설치·해체에 필요한 장비를 갖추고 있는지를 확인할 것
 - 나. 설치·해체업자에게 제2호 각 목의 사항을 적은 서면을 발급하고, 해당 내용을 주지시킬 것
 - 다. 설치·해체업자가 설치·해체 작업 시 안전보건규칙에 따른 산업안전보건기준을 준수하고 있는지를 확인할 것
4. 해당 기계등을 대여받은 자에게 제3호가목 및 다목에 따른 확인 결과를 알릴 것

기계를 대여받아서 사용하는 사업주가 취해야 하는 안전보건조치 (시행규칙 제101조)

*** 일반적인 경우**

1. 해당 기계등을 조작하는 사람이 관계 법령에서 정하는 자격이나 기능을 가진 사람인지 확인할 것
2. 해당 기계등을 조작하는 사람에게 다음 각 목의 사항을 주지시킬 것
 - 가. 작업의 내용
 - 나. 지휘계통
 - 다. 연락·신호 등의 방법
 - 라. 운행경로, 제한속도, 그 밖에 해당 기계등의 운행에 관한 사항
 - 마. 그 밖에 해당 기계등의 조작에 따른 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 사항

*** 타워크레인의 경우**

1. 타워크레인을 사용하는 작업 중에 타워크레인 장비 간 또는 타워크레인과 인접 구조물 간 충돌위험이 있으면 충돌방지장치를 설치하는 등 충돌방지를 위하여 필요한 조치를 할 것
2. 타워크레인 설치·해체 작업이 이루어지는 동안 작업과정 전반(全般)을 영상으로 기록하여 대여기간 동안 보관할 것

시행규칙 제101조의 경우 ‘근로자’라는 표현 대신 기계등을 ‘조작하는 사람’이라는 표현을 사용하고 있다는 점을 강조할 필요가 있다. 앞에서 언급한대로 기계를 빌린 사업주가 바로 자기 ‘근로자’가 아니라 제 3자에게 기계 운용을 맡길 수 있는데, 이 경우 규정에 ‘근로자’라고만 표현되어 있었다면 안전보건조치의 사각지대에 놓일 수 있게 된다. 이에 시행규칙은 ‘조작하는 사람’으로 규정함으로써 그 사람이 형식 상 자영업자이든 ‘타 업체의 근로자’이든 아니면 ‘자기 근로자’이든 간에 안전보건조치가 이루어질 수 있도록 하고 있다.

(3) 정보제공 의무 및 요청권

이 제도에서 정하는 안전보건조치의 핵심 내용은 정보를 제공하는 것이다. 기계를 빌려주는 사업주는 기계를 빌리는 사업주에게, 기계를 빌리는 사업주는 기계를 실제로 사용하는 작업자에게 안전수칙 등을 잘 전달한다면 사고를 미연에 방지할 수 있게 된다. 추가로 기계를 빌리는 사업주가 기계를 반환할 때에도 기계를 빌려준 사업주에게 수리 및 부품교체 사항 등에 대해서 통지해야 한다. 그래야 기계를 돌려받은 사업주가 그 내역을 인지하고 관리해나갈 수 있기 때문이다.

그런데 한쪽에 의무가 있으면 다른 쪽에는 권리가 있어야 한다. 정보를 제공할 의무는 있는데 반대쪽에서 정보를 요구할 권리는 없다면, 정보제공이 제대로 되지 않을 것이다. 이에 안전보건조치 제도는 기계를 빌리는 사업주에게 기계를 빌려주는 사업주가 필요한 정보를 주지 않는 경우 요청할 수 있는 권리를 부여하고 있다

기계를 빌리는 사업주 뿐 아니라 그 기계를 실제로 운용하는 작업자도 정보 요청권이 있어야 할 것인데, 그 부분은 현재 공백으로 남아있다. 현재 법은 작업자에게는 정보 요청권을 주지 않고, 또 다른 의무만을 부여하고 있다. 기계를 빌려서 운용하는 사업주의 규정을 지켜야 한다고 말이다. 이렇게 근로자의 권리가 명시되어 있지 않은 것은 작업환경측정보고서 등 산업안전보건법의 다양한 제도에서 공통적으로 확인되는 문제이다. 따라서 향후 법 개정에서 정보 요청권 등 근로자의 권리 측면이 좀 더 제도에 반영되어야 할 것이다.

(4) 건축물의 경우

건축물은 둘 이상에게 나누어 빌려줄 수 있을 것인데, 이 경우 국소배기장치, 전체환기장치, 배기처리장

치에 대해서 빌려주는 사업주가 필요한 조치를 취해야 한다(시행규칙 제104조). 배기장치의 경우 건물 전체에 관한 사항이므로 건물을 일부 빌린 사업주의 권한범위 밖에 있기 있으므로 책임소재를 건물을 빌려주는 사업주로 정해둔 것이다. 건물주의 의무에 대응하는 건물을 임차한 자의 권리도 규정되어 있다. 건축물을 빌린 사업주는 안전설비 설치에 따른 건축물 변경승인, 설비 설치공사에 따른 시설이용 등을 건축물을 빌려준 자에게 요구할 수 있다.

(5) 위반 시 제재

- 빌려주는 자 또는 빌리는 자가 안전보건조치를 하지 않은 경우 : 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금

* 빌려주는 자의 대여사항의 기록 보존(시행규칙 제103조)과 건축물을 두 명 이상에게 빌려줄 때 빌려주는 자가 해야 하는 조치(시행규칙 제104조)의 경우 현재로서는 법 상위조항이 모호하다. 이에 시행규칙 제103조 제104조 위반도 위 벌칙이 적용될 수 있는지에 대해서는 추가적인 법리 검토가 필요해 보인다.

4) 타워크레인 설치 해체 등록

(1) 내용

타워크레인은 건설현장에서 사고가 빈번히 일어나는데, 사고가 일어날 경우 워낙 대형장비다 보니 인적 물적으로 많은 피해를 끼치게 된다. 특히 타워크레인 작업에서 가장 위험한 상황은 설치 및 해체 업무를 할 때이다. 이에 산업안전보건법은 타워크레인 설치 해체 업무를 하려면 일정 요건을 갖추어 등록할 것을 요구하고 있다.

타워크레인 설치 해체 업체를 운영하려면 고용노동부에 등록해야 하고, 회사는 타워크레인 설치 해체 시 등록된 업체만을 사용해야 하며, 고용노동부는 등록된 타워크레인 설치 해체 업체에 대해 평가나 제재 조치 등의 관리감독을 할 수 있다.

타워크레인 설치 해체 업체 등록 요건에 대해서는 시행령 별표22(타워크레인 설치·해체업의 인력·시설 및 장비 기준)의 기준에 따른다.

타워크레인 설치 해체 업체 등록의 구체적 절차는 시행규칙 제106조에 규정되어 있다. 업체 등록을 위해서는 등록신청서나 시행령 별표22의 요건을 입증할 수 있는 서류 등을 갖추어서 지방고용노동관청에 제출하면 된다.

(2) 타 법과의 관계 (건설기계관리법)

타워크레인 설비 자체에 대한 많은 부분(등록, 점검 등)은 건설기계관리법에 규정되어 있다. 따라서 여기서 소개하는 타워크레인 해체 및 설치 등록에 관한 부분이나 그 외 산업안전보건법 상 타워크레인에 관한 규정이 전부가 아니다. 그러므로 건설기계관리법 역시 확인해야 한다.

타워크레인 설비에 대한 관리감독을 철저히 해서 부실한 장비가 사용되지 않도록 노력해야 하겠지만, 보다 근본적으로는 안전이 뒷전으로 밀려나게 만드는 이 외주화 구조에 대해서도 개선방안이 고민되어야 한다.

(3) 위반 시 제재

- 등록하지 않은 업체를 사용하여 타워크레인을 설치 해체하는 경우 : 3년 이하 징역 3000만 원 이하 벌금
- 등록하지 않고 타워크레인 설치 해체 업체를 운영하는 경우 : 1,000만 원 이하 과태료

14

산업안전보건관리비

1) 의의

건설공사의 발주자가 도급계약을 체결하거나 건설공사 도급인이 건설공사 사업 계획을 수립할 때 고용노동부 장관이 고시하는 일정의 금액을 도급금액 또는 사업비에 계상하여 공사비와 별도로 산업안전보건을 위한 목적으로만 사용하도록 정하고 있다. 개정 전 법 제30조는 건설업뿐만 아니라 선박 건조·수리업, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업에도 산업안전보건관리비 계상 의무를 규정하였다. 그러나 고용노동부 고시에서 건설업에 한정하여 산업안전보건관리비의 구체적인 계상 및 사용기준을 정하면서 나머지 업종에 대한 계상 의무가 사문화되었다.

건설업의 경우 다단계 하도급으로 사업이 이루어지며, 건설사업자 간 과다경쟁으로 인하여 최저가낙찰이 관행적으로 이루어진다. 이 과정에서 산업안전보건에 사용되어야 할 비용이 생략되거나 감액되는 것을 방지하기 위하여 발주자가 원가계산에 의한 예정가격 산정 시 공사비와 별도로 계상하도록 정한 것이다. 최근에는 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2019-64호, 2019. 12. 13., 일부개정)」을 개정하여 발주자가 건설공사 도급인과 공사계약을 체결할 때 산업안전보건관리비 항목에 낙찰률을 적용하지 않도록 함으로써 안전보건관리를 위한 비용을 충분히 확보할 수 있도록 하였다.

2) 적용대상공사

산업안전보건관리비는 아래의 건설공사에 적용된다. 법령에 따라 계상 의무가 없는 건설공사라 하더라도 산업안전보건법령에서 정하고 있는 안전보건관리 의무는 면책되지 않으므로 재해예방을 위한 비용을 공사금액에 확보하여 사용해야 할 것이다.

「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2012-23호, 2012. 2. 8. 일부개정)」

제3조(적용범위) 이 고시는「산업재해보상보험법」제6조에 따라「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 공사 중 총공사금액 2천만원 이상인 공사에 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 공사 중 단가계약에 의하여 행하는 공사에 대하여는 총계약금액을 기준으로 적용한다.

1. 「전기공사업법」 제2조에 따른 전기공사로서 저압·고압 또는 특별고압 작업으로 이루어지는 공사
2. 「정보통신공사업법」 제2조에 따른 정보통신공사

3) 산업안전보건관리비의 계상기준

(1) 계상의무자

산업안전보건관리비를 계상할 의무는 발주자 및 자기공사를 하는 건설공사 도급인에게 있다. 따라서 계상되어 있지 않거나 적게 계상된 경우 이를 이유로 건설공사 도급인에게 책임을 묻기는 어려우며, 건설공사 도급인은 발주자에게 재계상을 요구할 수 있다.³⁴ 발주자는 산업안전보건관리비를 계상하지 않거나 착오로 부족하게 계상한 경우 즉시 적법하게 재계상하여야 한다.³⁵

(2) 계상기준

산업안전보건관리비는 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2019-64호, 2019. 12. 13., 일부개정)」[별표1]에서 정하는 건설공사의 종류 및 규모별로 일정비율에 따라 계상한다. 분리 발주된 공사는 개별공사 도급금액을 합산한 총 공사금액을 적용하는 것이 아니라 각 개별공사의 도급금액에 따라 계상된다.³⁶ 설계변경 등으로 대상액에 변동이 있는 경우에는 변경시점을 기준으로 다시 계상하여야 한다. 한편, 산업안전보건법령에서 정하는 산업안전보건관리비의 계상기준은 최소한을 정한 것으로 도급계약 시 법령에서 정하는 기준 이상으로 계상하였다 하여 그 차액을 반환하여야 하는 것은 아

.....

34 건설업 산업안전보건관리비 해설(고용노동부 산재예방보상정책관 건설산재예방과, 2012.5.)

35 (산업안전과-1247, 2005.03.23.)

36 (산안(건안) 68307-2001.02.20.)

니다.³⁷ (「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2019-64호, 2019. 12. 13., 일부개정)」[별표1])

4) 산업안전보건관리비 사용기준

(1) 산업안전보건관리비의 사용 원칙

- ① 수급인 또는 자기공사자는 산업안전관리비를 건설사업장에서 근무하는 노동자의 산업재해 및 건강장해 예방을 위한 목적으로만 사용하여야 하며, 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2019-64호, 2019. 12. 13., 일부개정)」제7조에서 구체적인 항목별 사용기준을 정하고 있다. 종래에는 산업안전보건관리비의 사용가능 기준을 열거하는 방식으로 규정하다가 2012.2.8. 항목별 일반적인 사용기준을 정하고, [별표2]에서 사용 불가 내역을 규정하는 형식으로 개정하여 비용집행의 효율성을 높이고자 하였다. 수급인 또는 자기공사자는 사업의 일부를 타인에게 도급한 경우 일정금액을 관계수급인에게 지급하여 사용하게 하거나 하도급 공사에 대한 안전시설 등을 직접 설치해줄 수 있다.³⁸
- ② 현행 법령 상 수급인에게 지급되는 산업안전보건관리비는 일방적으로 도급인이 정하게 되므로 수급인이 적정한 비용을 지급 받지 못하는 것이 현실이다. 따라서 발주단계에서 예정가격에 도급인이 지출할 수 있는 비용과 별도로 수급인이 지출할 수 있는 비용을 계상하거나 수급인이 선지출 후 증빙을 통하여 정산할 수 있도록 근거를 마련하고, 발주자와 도급인은 수급인이 목적에 맞는 지출을 하였는지 철저히 감독하는 규정이 필요하다.

(2) 산업안전보건관리비로 사용가능한 항목

① 안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무 수당 등

- Ⓐ 전담 안전·보건관리자의 인건비, 업무수행 출장비(지방고용노동관서에 선임 보고한 날 이후 발생한 비용에 한정한다) 및 건설용리프트의 운전자 인건비
- Ⓑ 공사장 내에서 양중기·건설기계 등의 움직임으로 인한 위험으로부터 주변 작업자를 보호하기 위한

.....

³⁷ (건설산재예방과-131, 2012.01.13.)

³⁸ (산안(건안) 68307-10210, 2002.05.15.)

- '인건비'란 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 임금과 당해현장에 근무하는 기간 동안의 퇴직급여충당금을 의미한다. 다만, 근로의 제공과 무관하게 호의적·은혜적으로 지급되는 금품(경조금, 품질관리활동 등에 대한 공로금 등), 순수한 복리후생적 차원에서 제공되는 시설이나 이용료(현물급식의 제공, 학자금, 가족수당 등), 실비변상적 차원에서 지급되는 금품은 제외된다.
- 관계수급인이 자율적으로 채용한 안전관리자가 수급인 안전관리자의 업무를 보조하며 안전순찰 등 안전문업무를 전담하여 수행하는 경우에는 수급인의 안전관리자를 보조하는 자로 보아 인건비를 집행할 수 있다.³⁹

유도자 또는 신호자의 인건비나 비계 설치 또는 해체, 고소작업대 작업 시 낙하물 위험예방을 위한 하부통제, 화기작업 시 화재감시 등 공사현장의 특성에 따라 근로자 보호만을 목적으로 배치된 유도자 및 신호자 또는 감시자의 인건비

- 2018.12.31. 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」이 개정되어 종래에는 산업안전보건비로 집행할 수 없었던 '타워크레인 등 양중기를 사용할 경우 유도·신호업무만을 전담하는 자에 대한 인건비가 사용가능 항목으로 추가되었다.

- ◎ 별표 1의2에 해당하는 작업을 직접 지휘·감독하는 직·조·반장 등 관리감독자의 직위에 있는 자가 영 제10조제1항에서 정하는 업무를 수행하는 경우에 지급하는 업무수당(월 급여액의 10퍼센트 이내)

② 안전시설비 등

법·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 그에 준하여 필요로 하는 각종 안전표지·경보 및 유도시설, 감시 시설, 방호장치, 안전·보건시설 및 그 설치비용(시설의 설치·보수·해체 시 발생하는 인건비 등 경비를 포함한다)

.....

39 (산안(건안) 68307-10543, 2001.11.13)

- 추락방지용 안전시설, 낙하비레물 보호용 시설, 중장비로부터 근로자 보호를 위한 교통안전표지판 및 펜스 등 설치에 사용 가능하다.
- 산업안전보건관리비는 당해 공사현장의 산업재해 예방을 위한 최소한의 비용을 정한 것으로 공사 설계내역서에 반영된 안전시설물 설치비는 공사비에서 집행하는 것이 바람직 하고 산업안전보건관리비로 사용할 수 없다.⁴⁰

③ 개인보호구 및 안전장구 구입비 등:

각종 개인 보호장구의 구입·수리·관리 등에 소요되는 비용, 안전보건 관계자 식별용 의복 및 제1호의 안전·보건관리자 및 안전보건보조원 전용 업무용 기기에 소요되는 비용(근로자가 작업에 필요한 안전·화안전대·안전모를 직접 구입·사용하는 경우 지급하는 보상금을 포함한다)

- 폭염·한파 등 급격한 기후변화에 따른 보호구 구입 비용
2018.12.31.「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」을 개정하여 폭염·한파·미세먼지 등 급격한 기후변화에 따른 건설노동자 건강보호조치가 강화되었다. 이에 따라 종래에 산업안전보건관리비로 집행할 수 없었던 사용할 수 없었던 개인보호구 중 일부가 사용가능 항목으로 추가되었다.
· 폭염 : 쿨토시, 아이스조끼, 6~10월에 사용하는 제빙기 임대비용 등
· 한파 : 핫팩, 목토시, 방한용 귀덮개, 발열조끼 등
· 미세먼지 : 미세먼지 마스크

④ 사업장의 안전·보건진단비 등

법·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 자율적으로 외부전문가 또는 전문기관을 활용하여 실시하는 각종 진단, 검사, 심사, 시험, 자문, 작업환경측정, 유해·위험방지계획서의 작성·심사·확인에 소요되는 비용, 자체적으로 실시하기 위한 작업환경 측정장비 등의 구입·수리·관리 등에 소요되는 비용과 전담 안전·보건관리자용 안전순찰차량의 유류비·수리비·보험료 등의 비용

⑤ 안전보건교육비 및 행사비 등

.....

40 (산안(건안) 68307-10487, 2001.10.08.)

법·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 그에 준하여 필요로 하는 각종 안전보건교육에 소요되는 비용(현장내 교육장 설치비용을 포함한다), 안전보건관계자의 교육비, 자료 수집비 및 안전기원제·안전보건행사에 소요되는 비용(기초안전보건교육에 소요되는 교육비·출장비·수당을 포함한다. 단, 수당은 교육에 소요되는 시간의 임금을 초과할 수 없다)

○ 건설업기초안전보건교육에 소요되는 비용은 안전관리비에서 사용이 가능하며, 교육에 소요되는 교육비·출장비·수당(수당은 교육에 소요되는 시간의 임금을 초과할 수 없음)은 교육장까지의 이동거리, 소요시간 등을 고려하여 결정하고 수급인이 안전·보건교육에 사용하는 비용도 협의체(또는 산업안전보건위원회) 회의 등에서 협의하여 결정할 수 있다.⁴¹

⑤ 노동자의 건강관리비 등:

법·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 그에 준하여 필요로 하는 각종 근로자의 건강관리에 소요되는 비용(중대재해 목격에 따른 심리치료 비용을 포함한다) 및 작업의 특성에 따라 근로자 건강보호를 위해 소요되는 비용

○ 2018.12.31.「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」개정으로 중대재해를 목격한 근로자의 심리치료(트라우마 치료 등)에 소요되는 비용을 산업안전보건관리비로 집행 가능하도록 하였다.

⑥ 기술지도비

재해예방전문지도기관에 지급하는 기술지도 비용

⑦ 본사 사용비

안전만을 전담으로 하는 별도 조직(이하 "안전전담부서"라 한다)을 갖춘 건설업체의 본사에서 사용하는 제1호부터 제7호까지의 사용항목과 본사 안전전담부서의 안전전담직원 인건비·업무수행 출장비(계상된 안전관리비의 5퍼센트를 초과할 수 없다)

.....

41 산업안전보건법 질의회시집, 고용노동부 산재예방보상정책관, 2013.2. 71p

(3) 산업안전보건관리비로 사용 불가한 항목

① 산업안전보건관리비는 작업수행에 당연히 필요한 시설(예 : 작업을 위한 작업발판등)에는 사용될 수 없다. 또, 해당 공사현장 노동자의 안전보건을 위한 목적이 아니라 교통, 환경, 외부인 통제 등을 위한 시설은 포함되지 않는다. 한편, 안전시설이라 할지라도 공사 설계내역서에 반영된 비용은 제외된다.

② [별표 2] 안전관리비의 항목별 사용 불가내역

산업안전보건법령은 산업안전보건관리비로 지출이 가능한 항목을 정하고 있을 뿐 각 항목 간 지출의 비율을 제한하지 않고 있다. 따라서 경우에 따라서는 안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무 수당이나 안전보건교육비 및 행사비 등 실질적인 작업장의 안전시설 확충과는 관계없는 항목에 과다 지출될 우려가 있어 개정이 필요할 것으로 보인다.

5) 산업안전보건관리비 사용내용 확인 및 정산

(1) 산업안전보건관리비 사용내역의 확인

수급인 또는 자기공사자는 산업안전보건관리비의 사용내역에 대하여 6개월 마다 1회 이상발주자 또는 감리원의 확인을 받아야 한다. 또, 발주자 또는 관계공무원은 수시로 사용내역을 확인할 수 있으며, 수급인 또는 자기공사자는 이에 따라야 한다. 반면에 해당 현장의 노동자 또는 노동조합은 사용내역의 확인을 요구할 수 있는 근거 규정이 없다. 노동조합은 단체협약 등을 통해 산업안전보건관리위원회에 보고하도록 하거나 현장 게시판에 게시하도록 하여 목적에 적합한 지출 여부를 감시하고, 집행을 미루고 있는 비용의 지출을 촉구하여 안전시설이 적시에 설치될 수 있도록 해야 한다.

(2) 목적 외 사용금액에 대한 감액

발주자는 수급인이 산업안전보건관리비를 사용가능한 목적 이외의 다른 용도로 사용하거나 사용하지 않은 금액에 대해서는 이를 계약금액에서 감액조정하거나 반환을 요구할 수 있다.

(3) 정산방법

산업안전보건관리비의 정산방법 및 절차 등에 관해서는 산업안전보건법령에서 별도로 정하고 있지 않다. 사용증빙은 당해 산업안전보건관리비를 적법하게 사용한 사실을 입증할 수 있는 서류를 구비하면 된다. 당해 공사에 계상된 산업안전보건관리비를 초과하여 사용한 경우에는 법령에서 별도로 정한 사항이 없어 발주자와 수급인간에 협의하여 처리할 수 있다.⁴²

6) 위반 시 제재

산업안전보건관리비를 계상하지 않거나 적게 계상한 경우, 다른 목적으로 사용한 경우 등에 대한 벌칙 규정은 없다. 다만, 산업안전보건관리비가 계상되지 않았거나 부족한 경우에도 산업안전보건법령 상의 안전보건규칙을 위반한 경우 이에 따른 벌칙을 면할 수 없다.

○ 산업안전보건관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상하지 않거나 일부만 계상한 경우

위반행위	1차 위반	2차 위반	3차 위반
1) 전액을 계상하지 않은 경우	계상하지 않은 금액 (다만, 1,000만원을 초과할 경우 1,000만원)	계상하지 않은 금액 (다만, 1,000만원을 초과할 경우 1,000만원)	계상하지 않은 금액 (다만, 1,000만원을 초과할 경우 1,000만원)
2) 50% 이상 100% 미만을 계상하지 않은 경우	계상하지 않은 금액 (다만, 100만원을 초과할 경우 100만원)	계상하지 않은 금액 (다만, 300만원을 초과할 경우 300만원)	계상하지 않은 금액(다만, 600만원을 초과할 경우 600만원)
3) 50% 미만을 계상하지 않은 경우	계상하지 않은 금액 (다만, 100만원을 초과할 경우 100만원)	계상하지 않은 금액(다만, 200만원을 초과할 경우 200만원)	계상하지 않은 금액(다만, 300만원을 초과할 경우 300만원)

- 산업안전보건관리비 사용명세서를 작성하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하 과태료
- 산업안전보건관리비 사용명세서를 공사 종료 후 1년간 보존하지 않은 경우 : 300만 원 이하 과태료
- 산업안전보건관리비를 다른 목적으로 사용한 경우(건설공사도급인만 해당) : 1,000만 원 이하의 과태료

「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부고시 제2019-64호, 2019. 12. 13., 일부개정)」 참조

.....

⁴² 건설업 산업안전보건관리비 해설, 고용노동부 산재예방보상정책관 건설산재예방과, 2012.5. 22p

15

물질안전보건자료

1) 의의

물질안전보건자료(MSDS, Material Safety Data Sheet)란 화학물질의 명칭, 구성성분의 명칭 및 함유량, 취급 주의사항, 유해성·위험성 등 16가지 항목을 기재한 자료이다. 노동자가 작업에서 다루는 화학물질의 위험과 폭로 시 방안까지 구성된 문서로써 노동자의 안전과 보건에 필요한 기초 자료이다.

2) 물질안전보건자료의 작성 및 제출

화학물질 또는 이를 함유한 혼합물로서 제104조⁴³에 따른 분류기준에 해당하는 것(물질안전보건자료대상물질)을 제조하거나 수입하려는 자⁴⁴는 ① 제품명, ② 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질의 명칭 및 함유량, ③ 안전 및 보건상의 취급 주의 사항, ④ 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성, ⑤ 물리·화학적 특성 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 물질안전보건자료를 법령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 고용노동부 장관은 고용노동부령으로 물질안전보건자료의 기재 사항이나 작성 방법을 정할 때 「화학물질관리법」 및 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」과 관련된 사항에 대해서는 환경부 장관과 협의하여야 한다.

물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화

.....

43 제104조(유해인자의 분류기준) 고용노동부 장관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 건강장해를 일으키는 화학물질 및 물리적 인자 등(이하 "유해인자"라 한다)의 유해성·위험성 분류기준을 마련하여야 한다.

44 개정 전에는 MSDS 작성자를 양도·제공자로 규정되어 있어 대상 화학물질을 제조·수입하여 직접 취급하고 양도·제공은 하지 않는 경우 작성의무가 제외되어 사각지대가 발생했었다는 문제가 있었음

화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부 장관에게 별도로 제출하여야 한다. 다만, ① 제출된 물질안전보건자료에 화학물질의 명칭 및 함유량이 전부 포함된 경우, ② 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 물질안전보건자료대상물질을 국외에서 제조하여 우리나라로 수출하려는 자로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출한 경우에는 예외로 한다.

3) 물질안전보건자료의 제공

물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공하는 자는 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 제공하여야 한다. 물질안전보건자료 대상물질을 제조하거나 수입한 자는 이를 양도받거나 제공받은 자에게 제110조 제3항⁴⁵에 따라 변경된 물질안전보건자료를 제공하여야 한다. 물질안전보건자료 대상물질을 양도하거나 제공한 자(물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제외)는 물질안전보건자료를 제공받은 경우 이를 물질안전보건자료대상물질을 양도받거나 제공받은 자에게 제공하여야 한다.

4) 물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등

영업비밀과 관련되어 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(대체자료)으로 적을 수 있다. 승인의 유효기간은 승인을 받은 날부터 5년으로 한다. 고용노동부 장관은 이 유효기간이 만료되는 경우에도 계속하여 대체자료로 적으려는 자가 그 유효기간의 연장승인을 신청하면 유효기간이 만료되는 다음 날부터 5년 단위로 그 기간을 계속하여 연장 승인할 수 있다. 다만, 노동자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조 제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 고시하는 것은 그러하지 아니한다.

.....

⁴⁵ 제110조 제3항 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제1항 각 호에 따른 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항이 변경된 경우 그 변경 사항을 반영한 물질안전보건자료를 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다.

고용노동부 장관은 비공개 승인 신청을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 화학물질의 명칭 및 함유량의 대체 필요성, 대체자료의 적합성 및 물질안전보건자료의 적정성 등을 검토하여 승인 여부를 결정하고 신청인에게 그 결과를 통보하여야 한다.

개정 전에는 화학제품 양도·제공자가 영업비밀 여부를 자의적으로 판단하여 물질안전보건자료에 적지 않을 수 있었고, 이러한 영업비밀 기재 남용으로 인해 화학물질 정보에 대한 노동자의 알권리침해 문제와 직업병 발생 위험 증가, 직업병 발생에 대한 입증 곤란 등의 문제가 지적되어 왔기에 개정법은 이를 반영하였다.

개정 전에는 노동자의 직업병 예방 및 치료를 위해 의사 등에게 비공개 정보의 제공 요구권을 부여하고 있었으나, 직업병 발생원인 규명 또는 업무상 질병 여부 판단 등 공적업무를 수행하는 기관에게도 정보제공 요구권을 부여할 필요가 있다는 문제가 제기되었기에 개정법은 비공개 정보의 제공 요구권자에 역학조사 실시 기관 및 업무상 질병판정위원회를 추가하였다.

5) 국외제조자가 선임한 자에 의한 정보 제출 등

수입 화학물질의 경우 국외 제조사가 제품복제 등을 우려하여 해당 정보를 국내 수입업체에 제공하지 않을 가능성이 있으므로 물질안전보건자료 정보 비공개 사전승인 등 제도의 원활한 이행을 위해 수입화학물질은 국외 제조사가 국내 수입업체를 거치지 않고 제출할 수 있도록 할 필요가 있다. 이에 국외제조자가 선임한 자에 의한 수입화학물질의 경우 물질안전보건자료, 구성성분 정보, 물질안전보건자료 비공개정보승인 심사 등에 필요한 자료는 국외 제조사가 국내 수입자를 갈음할 수 있는 자를 선임하여 제출할 수 있도록 하였다. 국외 제조자에 의해 선임된 자가 고용노동부 장관에게 제출한 경우는 동 자료를 수입자에게 제공하도록 하였다.

6) 물질안전보건자료의 게시 및 교육

사업주는 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 물질안전보건자료를 게시하거나 갖추어 두어야 하고, 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 작업공정별로 관리 요령을 게시하여야 한다. 또한 해당 작업 노동자에게 교육하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

시행규칙 제167조(물질안전보건자료를 게시하거나 갖추어 두는 방법)

- ① 법 제114조제1항에 따라 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소 또는 전산장비에 항상 물질안전보건자료를 게시하거나 갖추어 두어야 한다. 다만, 제3호에 따른 장비에 게시하거나 갖추어 두는 경우에는 고용노동부 장관이 정하는 조치를 해야 한다.
 - 1. 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 작업공정이 있는 장소
 - 2. 작업장 내 근로자가 가장 보기 쉬운 장소
 - 3. 근로자가 작업 중 쉽게 접근할 수 있는 장소에 설치된 전산장비
- ② 제1항에도 불구하고 건설공사, 안전보건규칙 제420조제8호에 따른 임시 작업 또는 같은 조 제9호에 따른 단시간 작업에 대해서는 법 제114조제2항에 따른 물질안전보건자료대상물질의 관리 요령으로 대신 게시하거나 갖추어 둘 수 있다. 다만, 근로자가 물질안전보건자료의 게시를 요청하는 경우에는 제1항에 따라 게시해야 한다.

시행규칙 제168조(물질안전보건자료대상물질의 관리 요령 게시)

- ① 법 제114조제2항에 따른 작업공정별 관리 요령에 포함되어야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 제품명
 - 2. 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성
 - 3. 안전 및 보건상의 취급주의 사항
 - 4. 적절한 보호구
 - 5. 응급조치 요령 및 사고 시 대처방법
- ② 작업공정별 관리 요령을 작성할 때에는 법 제114조제1항에 따른 물질안전보건자료에 적힌 내용을 참고해야 한다.
- ③ 작업공정별 관리 요령은 유해성·위험성이 유사한 물질안전보건자료대상물질의 그룹별로 작성하여 게시할 수 있다.

시행규칙 제169조(물질안전보건자료에 관한 교육의 시기·내용·방법 등)

- ① 법 제114조제3항에 따라 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 작업장에서 취급하는 물질안전보건자료대상물질의 물질안전보건자료에서 별표 5에 해당되는 내용을 근로자에게 교육해야 한다. 이 경우 교육받은 근로자에 대해서는 해당 교육 시간만큼 법 제29조에 따른 안전·보건교육을 실시한 것으로 본다.
 - 1. 물질안전보건자료대상물질을 제조·사용·운반 또는 저장하는 작업에 근로자를 배치하게 된 경우
 - 2. 새로운 물질안전보건자료대상물질이 도입된 경우

3. 유해성·위험성 정보가 변경된 경우

- ② 사업주는 제1항에 따른 교육을 하는 경우에 유해성·위험성이 유사한 물질안전보건자료대상물질을 그룹별로 분류하여 교육할 수 있다.
- ③ 사업주는 제1항에 따른 교육을 실시하였을 때에는 교육시간 및 내용 등을 기록하여 보존해야 한다.

7) 물질안전보건자료대상물질 용기 등의 경고표시

물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공하는 자는 법령으로 정하는 방법에 따라 이를 담은 용기 및 포장에 경고표시를 하여야 한다. 다만, 용기 및 포장에 담는 방법 외의 방법으로 물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공하는 경우에는 고용노동부 장관이 정하여 고시한 바에 따라 경고표시 기재 항목을 적은 자료를 제공하여야 한다.

사업주는 사업장에서 사용하는 물질안전보건자료대상물질을 담은 용기에 법령으로 정하는 방법에 따라 경고표시를 하여야 한다. 다만, 용기에 이미 경고표시가 되어 있는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.

8) 물질안전보건자료와 관련된 자료의 제공

고용노동부 장관은 근로자의 안전 및 보건 유지를 위하여 필요하면 물질안전보건자료와 관련된 자료를 근로자 및 사업주에게 제공할 수 있다. 이는 임의 규정으로 언제가 필요한 때인지 모호하다는 문제가 있다.

9) 위반 시 제재

- 물질안전보건자료, 화학물질의 명칭·함유량 또는 변경된 물질안전보건자료를 제출하지 아니한 자, 국외제조사로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 거짓으로 제출한 경우: 500만 원 이하의 과태료
- 대상물질을 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 제공하지 않은 경우: 500만 원 이하의 과태료, (변경된 물질안전보건자료 양도 제공받은 자에게 제공하지 않은 경우: 300만 원 이하의 과태료)

IV. 안전과 보건을 위한 조치

233

- 승인을 받지 아니하고 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체자료로 적은 경우, 비공개 승인 또는 연장승인 신청 시 영업비밀과 관련되어 보호사유를 거짓으로 작성하여 신청한 경우, 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공하지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 국외 제조자로 선임된 자가 업무를 거짓으로 수행하거나, 고용노동부 장관에게 제출한 물질안전보건자료를 해당 물질안전보건자료대상물질을 수입하는 자에게 제공하지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 물질안전보건자료에 관한 사항은 근로자대표가 사업주에게 통지하여 줄 것을 요청한 경우 이를 통지하지 않은 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 노동자의 교육하는 등 적절한 조치를 취하지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료
- 물질안전보건자료대상물질을 담은 용기 등에 경고표시를 하지 아니한 경우 : 300만 원 이하의 과태료

16

유해한 작업의 도급금지**1) 의의**

하도급 방식의 작업형태에서는 수급인 사업주와 그의 노동자가 도급인 사업장 전체의 안전시설 상태를 상시적으로 인지할 수 없으며, 매우 영세한 경우 유해하고 위험한 작업을 직접 수행하는 노동자에 대한 안전·보건 조치가 충분히 이루어지기 어렵다. 이에 개정 산업안전보건법은 일부 화학물질에 대하여는 사내도급을 금지하거나 고용노동부의 승인을 받아 도급을 하도록 규정하여 유해하거나 위험성이 높은 작업은 도급인이 직접 수행하도록 하고 있다.

2) 2019년 산업안전보건법 개정 내용

중전 산업안전보건법은 도급작업 등 시행령에서 정하는 유해하거나 위험한 작업을 도급하기 위해서는 고용노동부 장관의 ‘인가’만 있으면 가능하도록 규정하여 사실상 도급 자체를 금지하는 규정은 두고 있지 않았다. 그러나 도급작업 등은 그 유해·위험성이 높고 단기간에 직업병 발견이 어려운 화학물질을 다루기 때문에 담당자가 수시로 변경되는 도급을 허용하게 되면 수급인 노동자에 대한 상시적인 안전·보건조치를 담보할 수 없다.

이에 개정 산업안전보건법은 도급작업 등 그 유해·위험성이 중대한 화학물질을 다루는 일부 작업에 대하여는 원칙적으로 사내도급을 금지하고, 일시·간헐적 작업 또는 수급인의 기술이 전문적이고 도급인 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우에만 예외적으로 사내도급을 허용하고 있다. 또, 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 일부 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부 장관의 승인을 받도록 하고, 이 승인을 받은 작업에 대한 하도급을 금지하고 있다. 아울러 도급인이 도급을 하려는 때에는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 수급인을 선정해야 할 의무를 부담한다.

개정 산업안전보건법은 유해·위험한 작업에 대한 도급을 금지하는 규정을 도입하여 진일보한 측면이 있으나 법령의 문언상 금지되는 도급은 ‘사내도급’에 한정되며, 도급인의 사업장 밖의 도급⁴⁶이나 파견⁴⁷의 경우 여전히 도급인이 직접 수행하지 않고 간접고용관계의 노동자에게 외주화 할 수 있다.

3) 유해한 작업의 도급금지

(1) 유해한 작업에 대한 원칙적 도급금지

① 의의

도급인⁴⁸은 도급작업, 은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업, 허가물질 제조·사용 작

.....

46 유해·위험 작업에 대한 도급 자체가 금지되지는 않으나 산업안전보건법 제63조의 도급인의 안전조치 및 보건조치의 의무를 부담할 여지는 있음.

47 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견노동자에 대한 산업안전보건법 적용에 있어 상당부분 ‘사용사업주’가 그 사용자가 된다. 그러나 이는 여전히 간접고용형태 하에서 이루어지는 안전·보건조치이므로 직접고용 수준의 충분한 안전을 담보할 수 없다.

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제29조제2항을 적용할 때에는 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 의무를 제공받은 경우"로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

② 제1항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제5조, 제132조제2항 단서, 같은 조 제4항(작업장소 변경, 작업 전환 및 근로시간 단축의 경우로 한정한다), 제157조제3항을 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

③ 사용사업주는 파견 중인 근로자에 대하여 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 같은 법 제132조제2항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 파견사업주에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제129조 및 제130조에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대해서는 파견사업주를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 파견사업주는 제4항에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 「산업안전보건법」 제132조제2항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 사용사업주에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

⑥ 파견사업주와 사용사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다. <개정 2019. 1. 15.>

업은 원칙적으로 직접 수행하여야 하며, 자신의 사업장에서 '사내도급'을 주어 수급인 노동자가 그 작업을 하도록 할 수 없다. 이러한 작업에서 다루는 화학물질은 10년 이상의 장기간 잠복기를 거쳐 직업 병으로 나타나게 되며, 직업성 암 뿐만 아니라 중추마비, 신경장해, 급성중독 등 노동자의 건강에 치명적인 영향을 미친다. 사내도급으로 인해 수급인이 변경되는 경우 유해작업을 수행하였던 수급인 노동자의 건강을 지속적으로 관리하기 매우 곤란한 반면, 해당 작업들은 특수한 전문성이 요구되는 작업이 아닌 경우가 있으므로 사내도급을 원칙적으로 금지하는 규정을 두게 된 것이다. 그러나 도급이 금지되는 작업을 매우 협소한 범위로 법률에서 나열하고 있어 추후 유해작업의 종류를 추가하는 경우 법률의 개정이 요구되고 있다.

② 유해한 작업의 내용

① 도금작업

도금작업은 금속 표면에 다른 금속을 입히는 본 작업 뿐만 아니라 해당 작업의 부수작업(전처리, 마무리 등)으로서 노동자가 사용·취급하는 화학물질 등에 노출되거나 노출될 가능성이 있는 작업도 포함된다.

② 수은, 납, 카드뮴의 제련, 주입, 가공, 가열 작업

종전의 산업안전보건법 시행령 제26조 제1항 제2호에서는 도금의 승인대상 물질을 '수은, 납, 카드뮴 등'이라고 규정하고 있었으나 철, 알루미늄 등 유해성이 낮은 중금속 까지 포함하는 것으로 해석될 우려가 있다고 하여 개정 산업안전보건법 제58조 제1항 제2호에서는 '수은, 납, 카드뮴'이라고 확정하였다.

③ 허가대상물질을 제조·사용하는 작업

디클로로벤지딘, 베릴륨, 비소, 염화비닐 등 12개 화학물질은 유해성이 매우 심각하여 원칙적으로 제조·수입을 금지하는 것이 필요하지만 현재 대체물질 등이 개발되지 않은 상태이다. 따라서 사용을 금지하는 경우 관련 산업에 큰 영향을 미칠 수 있어 허가를 받은 경우에만 사용할 수 있도록 하고 있으며, 따라서 해당 허가대상물질을 제조·사용하는 작업을 도급을 주어 수급인의 노동자가 작업하게 할 수 없다.

(2) 예외적인 사내도급 허용

산업안전보건법 제58조 1항 각호에서 정하는 작업은 원칙적으로 사내도급으로 수행할 수 없으나 일시·간헐적으로 하는 작업과 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 도급인의 사업에 필수불가결한 경우로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우에는 예외적으로 수급인의 노동자가 직접 작업을 할 수 있다.

① 일시·간헐적으로 하는 작업

‘일시적 작업’이란 갑자기 수요가 발생하여 상시인력 고용이 불가능한 경우를 말하며, ‘간헐적 작업’은 작업의 수요는 예상되나, 오랜 기간의 간격을 두고 발생하여 상시인력 고용이 어려운 경우를 말한다. 고용노동부는 상시인력 고용이 어려운 사정이 인정되더라도 일시적 작업은 ‘30일 이내 종료되는 1회성 작업’으로, 간헐적 작업은 ‘연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 작업’으로 제한하여 해석한다.

② 수급인이 전문적 기술을 보유하고 도급 사업에 필수 불가결한 경우

고용노동부는 수급인이 보유하고 있는 ‘전문적 기술’이란 도급인이 습득·보유하기 어려운 기술로서 도급금지 예외를 허용할 만한 전문성이 특허 등에 의해 객관적으로 인정되는 기술로 해석한다. 한편, ‘필수 불가결한 경우’란 해당 전문적 기술이 없다면 도급인의 사업의 운영이 불가능한 경우를 말하며, 이때 ‘도급인의 사업’이란 도급인의 전체 사업이 아니라 ‘도급하려는 작업과 관련된 사업’만을 의미하는 것으로 해석한다. 고용노동부는 ‘필수 불가결한 경우’에 대한 판단 시 기본적으로 사업주가 제출하는 증빙자료를 근거로 하나 필요한 경우 노동조합 또는 노동자 대표의 의견을 참고하도록 하고 있으므로 도급의 승인신청 과정에서 노동조합의 적극적인 개입이 필요하다.

③ 안전 및 보건에 관한 평가

도급인 사업주는 고용노동부 장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부 장관이 지정한 위탁기관을 통하여 안전 및 보건에 관한 평가를 받고 관할 지방노동청에 도급승인을 신청하여야 한다. 관할 지방노동청은 도급승인 신청서가 접수되는 즉시 기술사항 확인을 관할 안전공단에 의뢰하여야 한다.

관할 지방노동청은 신청서류 내용, 안전·보건평가결과 및 안전건공단의 기술사항 확인결과를 종합적으로 검토하고 도급승인 기준을 충족한 경우 도급승인 신청서가 접수된 날로부터 14일 이내에 승인서를 발급하여야 한다.

4) 급성 독성 등 물질에 대한 도급의 승인

(1) 도급의 승인

① 승인 대상 작업

황산(발암성, 급성독성, 피부부식성 등), 불산(급성독성, 피부부식성 등), 질산(급성독성, 피부부식성 등), 염산(급성독성, 피부부식성 등) 등의 유해·위험 화학물질은 그 자체로 강한 독성으로 급성독성을 일으킬 뿐만 아니라 설비의 유지·보수 등의 작업을 장기간 진행하면서 직업병을 유발하게 된다.

이에 개정법은 종래의 고용노동부 장관의 ‘인가’로 도급이 가능하였던 것을 ‘승인’을 받도록 하여 도급인이 해당 유해·위험물질 취급 작업에 대한 안전·보건조치를 취하고 있는지 사전에 확인하도록 정하고 있다.

② 개정법은 일시적인 급성독성으로 인한 건강장해 뿐만 아니라 장기간 노출로 인해 직업병을 일으킬 우려가 있는 작업의 도급을 엄격히 제한하려는 것이므로 황산, 불화수소, 질산 또는 염화수소 이외에도 노동자 건강에 치명적인 위협이 되는 화학물질로 그 대상범위를 확대하는 것이 필요하다.

(2) 도급의 승인기준

고용노동부는 도급의 승인 신청 시 도급인의 안전 및 보건조치(산업안전보건기준에 관한 규칙 등)의 이행여부 뿐만 아니라 산업안전보건법 제64조에서 정하고 있는 안전·보건 협의체, 작업장 순회점검, 안전보건교육, 안전보건 정보제공 등 도급 승인 이후의 지속적인 이행을 담보할 수 있는 체계를 갖추었는지 여부를 승인의 기준으로 삼고 있다.

시행령 제51조 제1호 단서는 중량비율 1퍼센트 이상의 황산, 불화수소, 질산 또는 염화수소를 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업이라 하더라도 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증명자료를 첨부하여 고용노동부 장관에게 신고한 경우에는 ‘승인’을 받지 않더라도 도급을 할 수 있도록 정하고 있다.

도급인은 안전작업 절차서 및 작업구간, 세정방법 등을 포함한 내용, 화학물질 제거 전·후 현장사진, pH

meter 검증자료(황산, 불산, 염산, 질산) 또는 가스검지기 측정결과(불화수소, 질산, 염화수소, 가스검지기 교정성적서 포함)등을 관할 지방노동청에 제출하여 해당 화학물질을 모두 제거하였음을 문서로 증명하여야 한다.

도급인이 도급승인의 예외를 인정받는 경우에도 법 상 도급인으로서의 안전·보건조치 의무는 면제되지 않으며, 수급인 선정 시 법 제61조에 따라 산업재해 예방 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 적격 수급인을 선정하여야 한다.

(3) 긴급한 도급의 경우 절차 도급승인 절차 간소화

유해·위험 작업의 도급에 대한 승인 신청 시 원칙적으로 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체, 도급작업 안전보건관리계획서, 안전 및 보건에 관한 평가 결과가 모두 제출되어야 하나 ‘산업재해가 발생한 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 할 경우’에는 도급작업 안전보건관리계획서만 제출하여 도급승인을 신청할 수 있다.

고용노동부는 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’이란 중대재해 또는 그에 준하는 재해가 발생할 우려가 있거나 재해발생 장소 주변으로 산업재해가 확산될 우려가 있는 경우로 해석하며, ‘긴급하게 도급을 해야 할 작업’이란 즉시 조치하지 않으면 안 될 작업으로서 특별한 기술 또는 전문인력 등이 필요하여 도급인이 직접 수행할 수 없는 사정이 객관적으로 인정되어야 한다고 본다.

예) 전문업체가 긴급하게 해당 설비를 개·보수하지 않으면 위험물질 누출, 화재, 폭발 등으로 인하여 사업장 내 노동자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근지역에 피해를 줄 수 있는 사고

그러나 최근 일련의 화학물질 누출 사고를 살펴보면 대부분 해당 설비 고장으로 긴급하게 협력업체 노동자가 개·보수 작업을 하는 과정에서 예상치 못한 설비결함이 발생하고 폭발사고로 이어지는 것이 다수라는 점에서 이 같은 절차의 간소화가 남용되지 않도록 경계할 필요가 있다.

5) 도급 승인 후 하도급 금지

유해·위험작업이 다단계 하도급으로 이루어지는 경우 필연적으로 사업예산이 감축되며, 도급인과 다수의 관계수급인 간 의사소통의 곤란, 책임소재 불분명 등으로 인해 직접 유해업무를 수행하는 노동자에 대한 안전·보건조치를 충분히 담보하기 어렵게 된다.

이에 유해·위험작업에 대한 도급을 승인받은 경우 수급인은 이를 다시 다른 자에게 하도급을 줄 수 없다. 고용노동부는 법 시행령 제51조 제1호 단서에 따라 해당 화학물질을 모두 제거한 후 고용노동부 장관에게 신고한 경우에는 ‘도급승인 대상에서 제외’되므로 도급을 받은 수급인이 하도급 할 수 있다고 해석한다.

6) 적격 수급인 선정 의무

유해·위험작업을 ‘도급’을 통하여 수행하는 목적은 사용자로서의 안전·보건조치 의무를 회피하고 비용을 절감하기 위한 것이므로 도급인은 산업재해 예방이 가능한 정도의 안전·보건보치를 취할 수 있는 수급인 보다는 도급비용이 저렴한 영세한 업체를 선정하는 것이 일반적이다. 이에 개정법은 도급계약 체결 시 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 정도의 능력을 갖춘 수급인을 선정하여 도급하도록 정하고 있다.

그러나 이때의 ‘적격 수급인의 능력’과 관련하여 어느 정도 수준의 안전관리 인력과 체계, 설비·시설을 갖추어야 하는지에 대한 구체적인 기준이 없어 해석의 분쟁 및 규정의 실효성이 논란이 될 여지가 크므로 이에 대한 후속 기준을 고용노동부는 마련하여야 할 것이다.

7) 도급 불승인에 대한 이의제기 절차

개정법령은 도급승인 신청에 대한 이의제기 절차를 규정하고 있지 않다. 고용노동부는 「도급금지·도급금지 제도 운영지침」을 통하여 이의제기 절차를 정하고 있다. 이에 따르면 도급이 승인되지 않은 경우, 신청인은 불승인 통보일로부터 14일 이내에 이의 신청을 문서로 제출하고, 지방노동청은 이의제기 신청일로부터 7일 이내에 승인여부를 재검토하여 그 결과를 통보하여야 한다. 도급 승인 여부를 다시 결정 할 때 필요한 경우 외부전문가의 의견을 들을 수 있으며, 이때 신청인 사업장의 노동조합 또는 노동자의 의견을 청취하여야 한다.

8) 위반 시 제재

개정법은 종래의 형사처벌 조항을 삭제하고 사업주에 대한 10억 원 이하의 과징금을 부과할 수 있도록 하여 기업에 대한 경제적 제재를 방향으로 하고 있다.

산업안전보건법 시행령 [별표 34] 도급금지 등 의무위반에 따른 과징금의 산정기준(제113조제1항 관련)

1. 일반기준

과징금은 법 제161조제1항 각 호의 경우, 같은 조 제2항 각 호의 사항 및 구체적인 위반행위의 내용 등을 종합적으로 고려하여 그 금액을 산정한다.

2. 과징금의 구체적 산정기준

고용노동부 장관은 제1호에 따라 과징금의 금액을 산정하되, 가목의 위반행위 및 도급금액에 따라 산출되는 금액(이하 “기본 산정금액”이라 한다)에 나목의 위반 기간 및 횟수에 따른 조정(이하 “1차 조정”이라 한다)과 다목의 관계수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도 및 산업재해(도급인 및 관계수급인의 근로자가 사망한 경우 또는 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 경우로 한정한다. 이하 이 별표에서 같다)의 발생 빈도에 따른 조정(이하 “2차 조정”이라 한다)을 거쳐 과징금 부과액을 산정한다. 다만, 산정된 과징금이 10억원을 초과하는 경우에는 10억원으로 한다.

가. 위반행위 및 도급금액에 따른 산정기준

위반행위	근거 법조문	기본 산정금액
1) 법 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우	법 제161조 제1항제1호	연간 도급금액의 100분의 50
2) 법 제58조제2항제2호를 위반하여 승인을 받지 않고 도급한 경우	법 제161조 제1항제2호	연간 도급금액의 100분의 40
3) 법 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 않고 도급한 경우	법 제161조 제1항제2호	연간 도급금액의 100분의 40
4) 법 제60조를 위반하여 승인을 받아 도급받은 작업을 재하도급한 경우	법 제161조 제1항제3호	연간 도급금액의 100분의 50

비고: 도급금액은 다음 각 호에 따라 산출한다.

- 도급금지 등 의무위반이 있는 작업과 의무위반이 없는 작업을 함께 도급한 경우 각 작업별로 도급금액을 산출할 수 있으면 의무위반이 있는 작업의 금액만을 도급금액으로 하고, 각 작업을 분리할 수 없어 각 작업별로 도급금액을 산출할 수 없으면 해당 작업의 상시근로자 수에 따른 비율로 도급금액을 추계한다.
- 도급금지와 도급승인을 함께 위반한 경우 등 2가지 이상 위반행위가 중복되는 경우에는 중대한 위반행위의 도급금액을 기준으로 한다.

나. 1차 조정 기준

1) 위반 기간에 따른 조정

위반 기간	가중치
1년 이내	-
1년 초과 2년 이내	기본 산정금액 × 100분의 20
2년 초과 3년 이내	기본 산정금액 × 100분의 50
3년 이상	기본 산정금액 × 100분의 80

2) 위반 횟수에 따른 조정

위반 횟수	가중치
3년간 1회 위반	기본 산정금액 × 100분의 20
3년간 2회 위반	기본 산정금액 × 100분의 50
3년간 3회 위반	기본 산정금액 × 100분의 80

3) 위반 기간과 위반 횟수에 따른 조정에 모두 해당하는 경우에는 해당 가중치를 합산한다.

다. 2차 조정 기준

1) 관계수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도

조치 이행의 노력	감경치
3년간 법 제63조부터 제66조까지의 규정에 따른 도급인의 의무사항 이행 여부에 대한 근로감독관의 점검을 받은 결과 해당 규정 위반을 이유로 행정처분을 받지 않은 경우	1차 조정 기준에 따른 금액 × 100분의 50
3년간 법 제63조부터 제66조까지의 규정에 따른 도급인의 의무사항 이행 여부에 대한 근로감독관의 점검을 받지 않은 경우 또는 해당 점검을 받은 결과 법 제63조부터 제66조까지의 규정 위반을 이유로 행정처분을 받은 경우	-

2) 산업재해 발생 빈도

산업재해 발생 빈도	가중치
3년간 미발생	-
3년간 1회 이상 발생	1차 조정 기준에 따른 금액 × 100분의 20

3) 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도와 산업재해 발생 빈도에 따른 조정에 모두 해당하는 경우에는 해당 감경치와 가중치를 합산한다.

3. 비교

가. 이 표에서 “위반 기간”이란 위반행위가 있었던 날부터 위반행위가 적발된 날까지의 기간을 말한다.

나. 이 표에서 3년간이란 위반행위가 적발된 날부터 최근 3년간을 말한다.

17

도급인의 안전조치 및 보건조치

1) 의의

최근 경영구조가 다변화되면서 도급·위임·용역 등 다양한 법률상 명칭을 빌어 ‘위험의 외주화’가 시도되고 있다. ‘위험의 외주화’란 말 그대로 도급인이 산업재해 발생이 크게 우려되는 업무를 스스로 경영하면서 사업주로서 안전·보건의 책임을 부담하지 않고, 제2의 사업주와 도급 등의 계약을 통해 그의 노동자가 위험한 업무를 수행하도록 하는 것을 말한다. 이로써 도급인 사업주는 위험한 업무로부터 발생하는 이익을 누리면서도 산업재해 예방을 위한 안전·보건 조치의 책임은 회피할 수 있기 때문에 매우 손쉽게 이루어진다.

한편, 위험한 업무를 수행하는 노동자를 직접 고용하고 있는 수급인(하청업체)은 도급인과의 관계에서 열등의 위치에 있어 상대적으로 예산규모가 작고, 도급 등 계약상의 일정에 묶여 있어 노동자에 대한 안전·보건조치에 소홀할 수밖에 없다. 이에 도급인이 수급인과 동일한 장소에서 일하거나 사업장 밖이라도 도급인이 지정·제공한 경우로서 지배·관리하는 경우에는 수급인의 노동자에 대한 안전·보건조치 의무를 부담하도록 정하고 있다.

2) 2019년 산업안전보건법 개정 내용

개정 전 법은 도급인이 수급인의 노동자와 ‘동일한 장소’에서 작업을 하고, 사업의 ‘일부’를 분리하여 도급을 주거나 ‘전문분야 공사’의 전부를 도급 주는 경우에 한하여 수급인 노동자에 대한 안전·보건조치 의무를 부담하도록 하였다. 또, 도급인의 사업장 내에서 수급인 노동자의 산업재해가 발생하더라도 고용노동부령에서 정하는 22개 위험장소에서 발생한 경우에만 도급인의 책임을 물을 수 있었다.

2016년 구의역의 스크린도어를 정비하던 협력업체 노동자가 스크린도어에 끼어 사망하였고, 연이어

2018년 태안화력발전소의 연료공급용 컨베이어벨트를 점검하던 협력업체 노동자가 사망하였다. 그러나 당시 산업안전보건법상 도급인의 책임이 인정되는 22개 위험장소에 해당하지 않는다는 이유로 도급인의 안전조치 미흡에 대한 책임을 묻지 못하는 유명무실한 법령임이 재차 확인되었다. 이처럼 수급인의 사업장이 도급인의 사업장 밖에 있거나 고용노동부령에서 정하는 22개 위험장소 이외의 작업장소에서도 수급인 노동자의 산재 사망사고가 잇따르면서 2019년 전부 개정 시 도급인의 책임범위를 확대하였다. 도급인이 수급인 노동자의 작업 장소 등 위험에 대하여 지배·관리권이 있다면 도급의 유형, 위험장소 여부 등에 관계없이 수급인 근로자의 안전·보건조치의 책임을 부담하는 것이 타당하다는 취지이다.

개정법령에 따라 도급인은 수급인과 체결한 계약의 형식과 상관없이 자신의 사업장에서 일하는 수급인의 노동자에 대하여 안전·보건조치 의무를 부담해야 한다. 또, 도급인의 사업장 밖이라고 하더라도 도급인이 지정·제공한 장소로서 지배·관리하는 경우에는 대통령령이 정하는 21개 위험장소에서 발생하는 수급인 노동자의 산업재해에 발생에 대해 책임을 부담한다.

3) ‘도급인’ 등의 정의

(1) 도급인 등에 관한 정의

개정법은 도급인·수급인·관계수급인·건설공사 발주자에 관한 정의를 새로이 규정하면서 각 주체별 산재 예방 책임의 범위를 정하고 있다.

- ‘도급인’이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말하며, 건설공사 발주자는 따로 정한다. 도급인은 그 계약의 명칭이나 형식과 상관없이 ‘자신의 업무를 타인에게 맡기는 사업주’로서 민법상의 도급계약보다 넓은 의미로 해석된다.
- ‘수급인’이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말하며, 중층적 도급관계는 고려하지 않는다.
- ‘관계수급인’이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.
- ‘건설공사발주자’란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. ‘건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자’란 자신의 주도하에 건설공사를 시공하는 자로서 자기공사자를 의미하며, 이들은 발주자가 아닌 ‘도급인’으로서의 책임을 부담한다.⁴¹

(2) '도급인'과 '건설공사발주자'의 구분

건설공사가 아닌 제조업 등에서 기계·설비의 정비, 수리 및 유지관리 등을 도급하는 경우에는 '도급인'으로서 책임을 지게 된다. 그러나 도급하는 업무가 '건설공사'인 경우에는 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 경우 '도급인'의 책임을, 그렇지 않은 경우 '건설공사 발주자'의 책임을 부담하게 된다.

고용노동부는 '공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 경우'란 해당 공사가 상시적으로 발생하거나 사업수행에 필수적인 경우 또는 이를 관리하는 부서 등의 조직을 갖춘 경우로 해석한다.

개정법의 취지가 사업목적과 직접 관련성이 없는 경우에도 도급인의 책임을 물을 수 있도록 한 것에 비추어 보면, '건설공사 발주자'의 범위를 확대하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보인다. (예: 플랜트현장의 경우 종합건설회사가 시공관련 인력관리를 하고 있으나 실제 작업지시서는 발주처인 화학회사가 작성하고 관리함. 이 경우 대수선 공사가 화학산업에 필수적인 업무가 아닐지라도 도급인으로서의 책임이 필요함.)

4) 도급인의 책임이 미치는 범위

(1) 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우

① 계약의 형식

도급인은 관계수급인의 노동자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 관계수급인 노동자의 산업재해 예방을 위한 안전 및 보건조치를 하여야 한다. 2019년 법 개정 전 고용노동부는 이때의 '도급'을 협소하게 해석하여 건설기계임대차계약 등 형식상 도급계약이 아닌 때에는 도급인의 의무를 배제하였다. 그러나 개정법은 실질적으로 도급인이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것이 계약의 실질이라면 도급인과 관계수급인의 계약 관계가 도급, 용역 혹은 임대, 위·수탁 관계인지 묻지 않고 도급인의 의무를 부담시키고자 한다.

예) 지방자치단체 또는 환경공단이 하수처리시설의 운영을 민간업체에 위탁하는 것은 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약이므로 산업안전보건법 상 도급으로 판단할 수 있음.

② 도급인 사업과의 관련성

법 개정 전에는 도급인의 사업 장소에서 도급인의 '사업목적 달성에 본질적인 관련성'을 갖는 경우에만 도급인의 책임을 물었다. 이에 따라 제조업 공장 부지 내 구내식당, 조경·청소 용역서비스의 경우 도급인의 책임이 배제되는 문제가 있었다. 개정법은 도급인이 자신의 사업장소에서 자신의 업무를 타인에게 맡기는 경우에는 그 사업의 목적과 직접적인 관련성이 없더라도 도급인의 책임을 부담시키고 있다.

③ 산재발생 위험장소

법 개정 전에는 도급인의 사업장소에서 수급인 노동자가 작업을 하는 경우라도 고용노동부령으로 정하는 22개 위험장소에 한하여 수급인 노동자에 대한 산업재해 발생 책임을 물었다. 그러나 개정법은 도급인과 수급인의 노동자가 동일한 장소에서 작업을 하는 때에는 위험장소인지와 상관없이 도급인의 책임을 부담하도록 정하였다.

④ 도급인의 직접조치 제외

개정법은 제63조 단서를 신설하여 도급인의 사업장에서 수급인의 노동자가 작업을 하는 경우에도 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 도급인의 안전조치의무에서 제외하도록 하였다. 고용노동부는 이 단서조항을 도급인이 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치를 하였음에도 불구하고 관계수급인 근로자가 보호구 미착용 상태로 작업하는 등으로 산업재해가 발생한 경우에는 도급인으로서의 책임을 묻지 않다는 의미로 해석하고 있다. 개정법이 예고될 당시 사용자단체에서 관계수급인에 대한 직접적인 안전조치는 불법파견의 소지가 될 수 있다고 주장하면서 해당 조항이 신설된 것으로 보인다. 그러나 도급인은 관계수급인에게 산업안전보건법에 따른 명령을 위반하는 경우 시정지시를 할 수 있으며, 관계수급인의 근로자에게 보호구 착용을 지시하거나 안전수칙에 적합한 작업행동을 하도록 요구하는 것이 이 단서 조항에 반하는 것은 아니다.

(2) 도급인의 제공·지정한 장소로서 지배·관리하는 위험장소

① 개정 전 법은 도급인의 사업장소와 장소적으로 분리되었거나 도급인의 사업목적 달성에 본질적인 사업이 아닌 경우에는 도급인의 책임이 미치지 않는 것으로 규정하였다. 개정법은 수급인 노동자의 작업장소가 도급인의 사업장과 분리된 경우라도 도급인이 제공·지정한 경우로서 지배·관리하는 21개 위험장소인 경우에는 도급인에게 수급인 노동자의 산업재해 예방에 관한 책임을 부담시키고 있다.

산업안전보건법 제10조(산업재해 발생건수 등의 공표)

- ② 고용노동부 장관은 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다) 중 대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.

산업안전보건법 시행령 제11조(도급인이 지배·관리하는 장소)

법 제10조제2항에서 “대통령령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.

1. 토사(土砂)·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소
2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소
3. 안전난간의 설치가 필요한 장소
4. 비계(飛階) 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소
5. 건설용 리프트를 운행하는 장소
6. 지반(地盤)을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소
7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
8. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄하거나 해체하는 작업을 하는 장소
9. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소
10. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
11. 프레스 또는 전단기(剪斷機)를 사용하여 작업을 하는 장소
12. 차량계(車輛系) 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소
13. 전기기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소
14. 「철도산업발전기본법」 제3조제4호에 따른 철도차량(「도시철도법」에 따른 도시철도차량을 포함한다)에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소
15. 그 밖에 화재·폭발 등 사고발생 위험이 높은 장소로서 고용노동부령으로 정하는 장소

산업안전보건법 시행규칙

제6조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 「산업안전보건법 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제11조제15호에서 “고용노동부령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.

1. 화재·폭발 우려가 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 작업을 하는 장소
 - 가. 선박 내부에서의 용접·용단작업
 - 나. 안전보건규칙 제225조제4호에 따른 인화성 액체를 취급·저장하는 설비 및 용기에서의 용접·용단작업
 - 다. 안전보건규칙 제273조에 따른 특수화학설비에서의 용접·용단작업
 - 라. 가연물(可燃物)이 있는 곳에서의 용접·용단 및 금속의 가열 등 화기를 사용하는 작업이나 연삭숫돌에 의한

건식연마작업 등 불꽃이 발생할 우려가 있는 작업

2. 안전보건규칙 제132조에 따른 양중기(揚重機)에 의한 충돌 또는 협착(狹窄)의 위험이 있는 작업을 하는 장소
3. 안전보건규칙 제420조제7호에 따른 유기화합물 취급 특별장소
4. 안전보건규칙 제574조제1항 각 호에 따른 방사선 업무를 하는 장소
5. 안전보건규칙 제618조제1호에 따른 밀폐공간
6. 안전보건규칙 별표 1에 따른 위험물질을 제조하거나 취급하는 장소
7. 안전보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에 대한 정비·보수 작업이 이루어지는 장소

② 도급인이 지배·관리 하는 장소

도급인이 수급인에게 작업장소(시설·설비 등 포함)를 제공하거나 지정하고, 해당 장소에 대해 도급인이 유해·위험요인을 인지하고 파악하여 유해·위험요인 제거를 통제할 수 있으며, 해당 장소가 대통령령·고용노동부령에서 정하는 산업재해 발생 위험장소에 해당하여야 한다.

예) 지방자치단체 또는 환경공단인 하수처리시설 운영을 민간업체에 위탁하였고, 해당 사업장에서 민간업체의 노동자가 작업을 하다 안전난간 미설치 등으로 추락한 경우 그 사고가 도급인의 사업장 밖이라 할지라도 도급인이 제공·지정하고 지배·관리하는 추락위험장소이므로 하수처리시설 운영을 위탁받은 민간업체는 직접사업주로서 책임을 지고, 지방자치단체 또는 환경공단은 도급인으로서의 책임을 짐.

고용노동부는 사업장 밖의 안전시설이나 주요설비의 경우에도 수급인이 임의로 설치·해체 및 변경할 수 없거나 도급인과 협의하여야 가능한 경우에는 도급인의 지배·관리 범주에 해당한다고 본다. 그러나 수급인 자신이 작업장소나 시설·설비 등을 소유하거나 도급인이 아닌 제3자로부터 임대하여 사용하는 경우, 시설·설비 및 장비에 대한 시설변경 및 안전장치 설치·해체를 수급인의 필요에 따라 임의로 행하는 경우 등은 도급인의 책임범위에서 제외된다고 해석한다(예를 들어, 에어컨, 인터넷 설치 및 수리작업, 방문요양 등). 이때 수급인 노동자에 대한 산업재해 예방을 위한 조치는 수급인이 직접 수행해야 한다.

개정법은 도급인의 사업장 밖의 수급인의 작업장소에 대하여도 도급인의 지배·관리 관계가 인정되는 한 안전보건조치의무를 부담토록 하는 것이 개정취지이다. 그러나 개정 산업안전보건법 시행규칙 제6조는 종래 도급인이 안전·보건조치의무를 부담하는 '22개 산업재해발생장소'를 그대로 도입하면서 사업장 밖 도급사업장의 안전은 여전히 사각지대로 남게 되었다. 향후 '동력 기계·기구를 사용하는 작업

장소'와 같이 중대재해 발생 위험성이 높은 작업장소로 대상범위를 확대하여 온전한 도급사업주의 책임을 완성하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

5) 도급인의 안전조치 및 보건조치

도급인은 관계수급인 노동자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 노동자와 관계수급인 노동자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

이때의 필요한 안전조치 및 보건조치는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 구체적으로 정하고 있다. 이외에도 산업안전보건법은 아래와 같이 관계수급인의 노동자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 산업재해 예방을 위한 다양한 조치의무를 정하고 있다.

(1) 안전보건총괄책임자 선임

도급인은 자신의 노동자와 관계수급인의 노동자의 산업재해 예방을 위하여 그 사업장의 안전보건관리 책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다. 산업안전보건법 개정으로 도급인의 책임범위가 확대됨에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 하는 장소 또한 확대되었다. 이에 따라 도급인은 관계수급인의 노동자가 자신의 사업장에서 작업하는 경우뿐만 아니라 도급인이 제공·지정한 경우로서 지배·관리하는 21개 산업재해 발생 위험장소에 대하여도 안전보건총괄책임자를 지정하여야 한다.

(2) 도급에 따른 산업재해 예방조치

① 안전·보건협의체 구성

산업안전보건법 시행규칙 제79조(협의체의 구성 및 운영)

- ① 법 제64조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 이 조에서 “협의체”라 한다)는 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성해야 한다.
- ② 협의체는 다음 각 호의 사항을 협의해야 한다.
 1. 작업의 시작 시간

- 2. 작업 또는 작업장 간의 연락방법
 - 3. 재해발생 위험이 있는 경우 대피방법
 - 4. 작업장에서의 법 제36조에 따른 위험성 평가의 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·보존해야 한다.

산업안전보건법 시행규칙 제80조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)

- ① 도급인은 법 제64조제1항제2호에 따른 작업장 순회점검을 다음 각 호의 구분에 따라 실시해야 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 기피해서는 안 되며 점검 결과 도급인의 시정요구가 있으면 이에 따라야 한다.

도급인은 그의 수급인인 사업주와 안전보건에 관한 중요사항을 정기적으로 협의하는 안전보건 협의체를 구성해야 한다. 고용노동부는 협의체 구성원 중 '수급인'은 도급계약을 직접 체결한 수급인을 말하며, 재하도급 받은 '관계수급인'은 제외되는 것으로 협소하게 해석하고 있다.

② 작업장 순회점검

작업장 순회점검은 도급인의 의무이며, 수급인 또는 관계수급인이 이에 참여할 의무가 있는 것 아니나 도급인이 실시하는 순회점검을 거부·방해 또는 기피해서는 안 되며 점검 결과 도급인의 시정요구가 있으면 이에 따라야 한다.

③ 안전보건교육 장소 및 자료 제공 등 지원

산업안전보건법 시행규칙 제80조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)

- ③ 도급인은 법 제64조제1항제3호에 따라 관계수급인이 실시하는 근로자의 안전·보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등을 요청받은 경우 협조해야 한다.

④ 발파작업 등에 대한 안전조치

산업안전보건법 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)

- ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

(중략)

5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련

가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우

나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우

개정 전 법은 발파작업 등의 경우 도급인에 대하여 경보운영 사항 통보의 의무만을 정하였으나 개정법은 이에 더하여 ‘대피방법 등 훈련’의 의무를 추가하여 안전조치 의무를 강화하였다.

⑤ 위생시설 등의 설치장소 제공 등

산업안전보건법 시행규칙 제81조(위생시설의 설치 등 협조)

- ① 법 제64조제1항제6호에서 “위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다.

- 1. 휴게시설
- 2. 세면·목욕시설
- 3. 세탁시설
- 4. 탈의시설
- 5. 수면시설

- ② 도급인이 제1항에 따른 시설을 설치할 때에는 해당 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기준을 준수해야 한다.

도급인은 관계수급인에게 휴게시설 등을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신이 설치한 시설을 이용할 수 있도록 협조해야 한다. 그러나 법령은 사업주가 설치해야 하는 시설의 종류만을 정하고 있을 뿐 해당 시설물이 구체적으로 갖추어야 할 기본사항에 대한 규정이 없다. 따라서 시설물이 설치만 되

어있다면 실질적인 이용이 어려운 열악한 상태로 유지 되더라도 제재할 근거가 없다. 따라서 노동조합에서는 단체협약 등을 통하여 시설물의 설치시기, 위생상태 유지 의무, 노동자 수에 비례한 규모 확보, 냉난방기 제공 등 설치의무 이상의 구체적 기준을 정하는 노력이 필요하다.

⑥ 합동 안전·보건 점검

산업안전보건법 시행규칙 제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검)

- ① 법 제64조제2항에 따라 도급인이 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성해야 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 공정만 해당한다)
- ② 법 제64조제2항에 따른 정기 안전·보건점검의 실시 횟수는 다음 각 호의 구분에 따른다.
 - 1. 다음 각 목의 사업: 2개월에 1회 이상
 - 가. 건설업
 - 나. 선박 및 보트 건조업
 - 2. 제1호의 사업을 제외한 사업: 분기에 1회 이상

합동 안전·보건점검은 도급인 및 관계수급인이 합동으로 수행 중인 작업에 대한 안전·보건조치의 적정성 여부를 점검하는 것이므로 관계수급인의 노동자도 포함될 수 있다. 노동조합은 단체협약 등을 통하여 안전·보건 점검의 실시 시기 및 점검대상, 참여 노동자 선정 등에 적극 참여해야 한다.

(3) 도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등

화학물질을 다루는 작업은 그 위험성이 치명적이고 대중에게 중대한 영향을 줄 수 있기 때문에 반드시 도급인으로 하여금 수급인에게 유해·위험 작업에 대한 정보를 제공하도록 규정하고 있다. 이때의 도급은 사내·외 도급인지 묻지 않으며, 반드시 해당 작업이 시작되기 전에 문서로서 제공하여야 한다. 개정법은 도급인의 정보제공이 형식적으로 이루어지는 것을 방지하기 위하여 도급인에게 수급인이 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전 및 보건조치를 하였는지 확인하는 의무를 부여하고 있다.

수급인은 도급인이 필요한 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 않는 경우 해당 도급 작업을 하지 않을

수 있으며, 이 경우 계약의 이행 지체에 따른 책임을 면제시켜 간접적으로 도급인의 정보제공의무를 강제하고 있다.

(4) 도급인의 관계수급인에 대한 시정조치

개정 전 법의 경우 수급인의 노동자가 법 등을 위반한 경우 도급인의 시정조치 대상이 '수급인'인지 '수급인의 노동자'인지가 명확하지 않아 도급인이 수급인의 노동자에게 시정지시를 하는 경우 불법파견이 소지가 있다는 것이 사용자단체의 주장이었다. 이에 개정법은 도급인의 시정조치 대상을 '관계수급인'으로 명확히 하였다. 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 도급인의 시정조치를 따라야 한다.

6) 위반 시 제재

- 도급인이 자신의 노동자와 관계수급인 노동자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하지 않아 노동자를 사망에 이르게 한 경우 : 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금
- 도급인이 자신의 노동자와 관계수급인 노동자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하지 아니한 경우 : 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금
- 도급인이 법령이 정한 정보를 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 함에도 이를 하지 아니한 경우 : 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금
- 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영하지 아니한 경우, 작업장 순회점검을 하지 아니한 경우, 관계수급인의 노동자 안전보건교육에 있어 장소 및 자료의 제공 등 지원하지 아니한 경우, 관계수급인이 노동자에게 안전보건교육의 실시 여부를 확인하지 아니한 경우, 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련을 아니 한 경우, 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조하지 아니한 경우, 도급인이 법령에 정하는 바에 따라 자신의 노동자 및 관계수급인 노동자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하지 아니한 경우 : 500만 원 이하 벌금
- 안전보건총괄책임자로 지정하지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 도급인의 시정조치를 관계수급인 및 관계수급인 노동자가 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 경우 : 500만 원 이하의 과태료

18

안전보건진단

1) 의의

재해를 예방하기 위해 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립하는 것을 안전보건진단이라 한다. 이 부분 만을 보면 위험성 평가와 큰 차이를 가지지 않는다. 그러나 안전보건진단은 고용노동부 장관이 지정한 자가 조사평가를 해야 한다는 점에서 차이를 가지고 있다. 또한, 사업주가 자율적으로 진행할 수 있으나, 보통의 경우 고용노동부 장관의 안전보건진단명령에 의해 이루어진다는 점과 진단 이후 대개 안전보건개선계획(서)을 수립하고 실행이 강제된다는 점에서 차이를 가지고 있다.

2) 대상 사업장

사업주가 자율적으로 시행하는 외에 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등 산업재해 발생의 위험이 현저히 높은 사업장의 사업주에게 고용노동부 장관은 진단 명령에 의해 시행된다. 이 중에서 안전보건진단을 통해 안전보건개선계획을 수립할 대상 사업장은 다음과 같다(시행령 제49조).

1. 산업재해율이 같은 업종 평균 산업재해율의 2배 이상인 사업장
2. 법 제49조제1항제2호에 해당하는 사업장(사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장을 가리킴)
3. 직업성 질병자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천명 이상 사업장의 경우 3명 이상) 발생한 사업장
4. 그 밖에 작업환경 불량, 화재·폭발 또는 누출 사고 등으로 사업장 주변까지 피해가 확산된 사업장으로서 고용노동부령으로 정하는 사업장(노동부령으로 위임된 하위 규정은 현재까지 없음)

3) 실행 및 진단기관

진단의 명령을 받은 사업주는 진단을 실시하되, 법률에 따라 정해진 안전보건진단 기관에서 진단을 수

행하여야 한다. 사업주는 안전보건진단기관이 실시하는 안전보건진단에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 아니 된다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 해당 안전보건진단에 근로자대표를 참여시켜야 한다. 안전보건진단기관이 되려는 자는 시행령으로 정하는 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부 장관의 지정을 받아야 한다. 고용노동부 장관은 안전보건진단기관에 대하여 평가하고 그 결과를 공개할 수 있다.

4) 종류와 내용

안전보건진단의 종류 및 내용은 시행령 별표 14와 같고, 고용노동부 장관은 안전보건진단 명령을 할 경우 기계·화공·전기·건설 등 분야별로 한정하여 진단을 받을 것을 명할 수 있다. 안전보건진단 결과보고서에는 산업재해 또는 사고의 발생원인, 작업조건·작업방법에 대한 평가 등의 사항이 포함되어야 한다.

안전보건진단의 종류 및 내용(제46조제1항 관련)	
종류	진단내용
종합진단	1. 경영·관리적 사항에 대한 평가 가. 산업재해 예방계획의 적정성 나. 안전·보건 관리조직과 그 직무의 적정성 다. 산업안전보건위원회 설치·운영, 명예산업안전감독관의 역할 등 근로자의 참여 정도 라. 안전보건관리규정 내용의 적정성 2. 산업재해 또는 사고의 발생 원인(산업재해 또는 사고가 발생한 경우만 해당한다) 3. 작업조건 및 작업방법에 대한 평가 4. 유해·위험요인에 대한 측정 및 분석 가. 기계·기구 또는 그 밖의 설비에 의한 위험성 나. 폭발성·물반응성·자기반응성·자기발열성 물질, 자연발화성 액체·고체 및 인화성 액체 등에 의한 위험성 다. 전기·열 또는 그 밖의 에너지에 의한 위험성 라. 추락, 붕괴, 낙하, 비래(飛來) 등으로 인한 위험성 마. 그 밖에 기계·기구·설비·장치·건축물·시설물·원재료 및 공정 등에 의한 위험성 바. 법 제118조제1항에 따른 허가대상물질, 고용노동부령으로 정하는 관리대상 유해물질 및 온도·습도·환기·소음·진동·분진, 유해광선 등의 유해성 또는 위험성 5. 보호구, 안전·보건장비 및 작업환경 개선시설의 적정성 6. 유해물질의 사용·보관·저장, 물질안전보건자료의 작성, 근로자 교육 및 경고표시 부착의 적정성 7. 그 밖에 작업환경 및 근로자 건강유지·증진 등 보건관리의 개선을 위하여 필요한 사항
안전진단	종합진단 내용 중 제2호·제3호, 제4호가목부터 마목까지 및 제5호 중 안전 관련 사항
보건진단	종합진단 내용 중 제2호·제3호, 제4호바목, 제5호 중 보건 관련 사항, 제6호 및 제7호

5) 결과 보고

안전보건진단을 실시한 안전보건진단기관은 진단내용에 해당하는 사항에 대한 조사·평가 및 측정 결과와 그 개선방법이 포함된 보고서를 진단을 의뢰받은 날로부터 30일 이내에 해당 사업장의 사업주 및 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자문서로 제출하는 것을 포함)해야 한다. 노동자에게 진단 결과가 공개되고 인지될 수 있도록 설명회 또는 교육을 사업주에게 요구하여야 하겠다.

6) 안전보건진단과 안전보건개선계획과의 관계

안전보건진단 대상 사업장과 안전보건개선계획을 수립하여야 할 사업장이 반드시 일치하지는 않는다. 그러나 위와 같이 반드시 안전보건진단을 통해 안전보건개선계획을 수립하여야 하는 대상 사업장이 있음을 유의하여야 한다.

안전보건개선계획을 수립·시행할 대상 사업장은 '산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 산업재해율보다 높은 사업장, 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장, 직업성 질병자가 연간 2명 이상 발생한 사업장, 법 제106조에 따른 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장'으로 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정되는 사업장의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사업장, 시설, 그 밖의 사항에 관한 안전 및 보건에 관한 개선계획을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다

안전보건개선계획서를 제출해야 하는 사업주는 개선계획서 수립·시행 명령을 받은 날부터 60일 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 해당 계획서를 제출(전자문서로 제출하는 것을 포함한다)해야 한다. 개선계획서에는 시설, 안전보건관리체제, 안전보건교육, 산업재해 예방 및 작업환경의 개선을 위하여 필요한 사항이 포함되어야 한다.

고용노동부 장관은 제출받은 안전보건개선계획서를 심사하여 그 결과를 사업주에게 서면으로 알려 주어야 하고, 고용노동부 장관은 노동자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 해당 안전보건개선계획서의 보완을 명할 수 있다. 사업주와 노동자는 심사를 받은 안전보건개선계획서를 준수하여야 한다.

사업주는 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 하고, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

7) 위반 시 제재

- 안전보건진단을 거부·방해하거나 기피한 자 또는 안전보건진단에 근로자대표를 참여시키지 아니한 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 안전보건진단 및 안전보건개선 계획의 명령을 받고 이행하지 아니한 경우 : 1,000만 원 이하의 과태료
- 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거치지 아니하거나, 근로자대표의 의견을 듣지 아니한 경우, 심사를 받은 안전보건개선계획서를 준수하지 아니한 경우 : 500만 원 이하 과태료

19

건설업 등의 산업재해예방

1) 의의

건설업은 계획·설계·시공의 단계를 거치며 다수 직종과 건설기계가 혼재되어 작업이 이루어지면서 매년 600여 명의 노동자가 산업재해로 사망한다. 또, 최근에는 고층건물의 시공이 증가하면서 타워크레인 등 대형 건설장비로 인한 사고가 빈번하게 발생하고 있다. 이에 개정법은 건설업의 산업재해예방을 위한 절을 신설하여 기존의 건설업 관련 안전·보건조치 규정을 통합하고, 계획·설계 단계에서의 발주자의 산업재해예방 의무, 도급인에게 건설기계의 작동, 설치·해체·조립 시 필요한 안전조치 의무 등을 신설하였다.

2) 건설공사 발주자의 산업재해 예방조치

건설공사는 공사의 계획·설계·시공 등의 단계를 거쳐 이루어지며, 발주자는 설계도서를 작성하고 공사기간 설정, 공사금액 결정 등의 권한을 가진 자로 모든 공정에 영향을 미친다. 그러나 종전의 법은 설계도서 작성 이후 시공이 이루어지는 단계에서 도급인의 안전조치에 집중하여 규정함에 따라 설계 자체의 오류 등으로 인한 재해예방이 이루어지지 않았다. 개정법은 건설공사의 계획, 설계 및 시공의 단계별로 발주자의 산업재해 예방을 위한 안전조치 의무를 규정하고 있다.

(1) 건설공사 단계별 발주자의 산업재해 예방조치

총공사금액이 50억 원 이상인 건설공사를 발주하는 발주자는 산업재해 예방을 위하여 건설공사의 계획, 설계 및 시공 단계에서 다음의 조치를 하여야 한다.

- 건설공사 계획단계: 해당 건설공사에서 중점적으로 관리하여야 할 유해·위험요인과 이의 감소방안을 포함한 기본안전보건대장을 작성하여야 한다.

- 건설공사 설계단계: 위의 기본안전보건대장을 설계자에게 제공하고, 설계자로 하여금 유해·위험요인의 감소방안을 포함한 설계안전보건대장을 작성하게 하고 이를 확인하여야 한다.
- 건설공사 시공단계: 건설공사발주자로부터 건설공사를 최초로 도급받은 수급인에게 설계안전보건대장을 제공하고, 그 수급인에게 이를 반영하여 안전한 작업을 위한 공사안전보건대장을 작성하게 하고 그 이행 여부를 확인하여야 한다.

개정법 시행령 제55조는 발주자가 산업재해예방책임을 부담하는 건설공사의 범위는 '총 공사금액이 50억 원 이상인 공사'에 한정하고 있다. 그러나 건설공사의 경우 규모가 작은 공사일수록 산업재해 발생 위험이 더욱 높아진다는 점에서 대상공사의 범위를 더욱 확대할 필요가 있다.

(2) 안전보건조정자 선임

2개 이상의 건설공사를 도급한 건설공사발주자는 그 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 행해지는 경우에 작업의 혼재로 인하여 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 건설공사 현장에 안전보건조정자를 두어야 한다. 개정 이전 법은 「전기공사업법」 제11조에 따라 분리발주하여야 하는 전기공사와 「정보통신공사업법」 제25조에 따라 분리하여 도급하여야 하는 정보통신공사와 그 밖의 건설공사를 함께 발주하는 경우에만 안전보건조정자를 두도록 하였다. 그러나 건설현장은 다수의 직종과 건설기계가 혼재되어 작업이 이루어지기 때문에 전기공사, 정보통신공사 이외에도 동시작업으로 인한 위험이 상존하고 있어, 안전보건조정자 선임의 범위를 확대한 것이다.

(3) 공사기간 단축·공법변경 금지 및 불가항력의 사유 발생 시 기간의 연장

건설공사의 실질적인 시공은 종합건설업체로부터 전문건설공사를 하도급받은 상대적으로 영세한 전문건설업체가 수행하며, 원도급과 하도급을 거치는 과정에서 업체 간 낙찰 경쟁으로 하도급 금액이 최저가로 정해지는 것이 일반적이다. 이렇게 하도급을 받은 전문건설업체는 고정적인 공사비나 자재비를 우선 지출하고 공사기간을 단축시킴으로써 노무비를 절약하여 이익을 창출할 수밖에 없는 수익구조를 갖게 된다. 따라서 건설공사의 발주자 또는 도급인이 적정한 공사기간을 보장해주지 않는다면 수급인은 공기 단축을 위해 그의 노동자에 대한 안전조치를 포기할 수밖에 없다. 이러한 건설공사의 구조적 현실을 반

영하여 법은 건설공사발주자 또는 건설공사도급인에게 공사기간 단축 및 공법변경 금지의무를 부여하고 있으며, 불가항력의 사유 발생 시에는 공사 기간을 연장하도록 규정하고 있다.

한편, 법 제70조는 ‘태풍·홍수 등 악천후’의 경우 공사기간 연장의무를 부여하고 있으나 최근 급격한 기후변화로 인해 미세먼지·폭염 등으로 인한 옥외노동자의 건강위협이 심각한 상태에 있다. 명문의 규정이 없는 상태에서 다단계하도급 구조하에 있는 도급인 혹은 관계수급인이 발주자에게 이상기후로 인한 공기연장을 요청하는 것은 현실적으로 기대하기 어렵다. 따라서 발주자가 설계단계에서부터 미세먼지·폭염 등의 이상기후로 인해 옥외작업이 곤란할 것을 예상하여 적절한 공사기간을 설정하도록 명문화할 필요가 있다.

(4) 설계변경 요청 시 변경의무

건설공사의 도급인과 관계수급인은 대통령령으로 정하는 가설구조물의 붕괴 등으로 산업재해가 발생할 위험이 있다고 판단되면 건축·토목 분야의 전문가 등 대통령령으로 정하는 전문가의 의견을 들어 건설공사발주자·도급인에게 해당 건설공사의 설계변경을 요청할 수 있다. 설계변경 요청을 받은 건설공사발주자와 도급인은 요청받은 내용이 기술적으로 적용이 불가능한 명백한 경우가 아니면 이를 반영하여 설계를 변경하여야 한다.

3) 건설업의 산업안전보건관리비 계상

* 산업안전보건관리비 목차에서 별도로 살펴봄.

4) 안전·보건 협의체 구성

공사금액이 120억 원(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업은 150억 원) 이상인 건설공사의 도급인은 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성하여 산업안전보건위원회를 갈음할 수 있다. 산업안전보건위원회는 공사금액이 120억 원(토목공사 150억 원)인 경우 해당 사업주, 즉 도급인과 수급인이 자기의 공사금액이 해당 금액 이상인 경우 각각 구성하여 운영하여야 하나, 안전·보건 협의체는 도급인과 수급인의 공사금액을 합하여 120억 원 이상인 경우 도급인이 구성하여 운영할 수 있다.

5) 건설기계 등에 대한 도급인의 안전조치

최근 고층건물에 대한 선호가 발생하면서 중량의 자재를 인양하는 타워크레인 등의 건설기계로 인한 사고가 급증하고 있다. 한편, 개정 이전 법하에서 고용노동부는 건설기계 사용에 관한 계약이 ‘도급계약’이 아닌 ‘임대계약’으로 이루어지므로 도급인의 안전조치 의무가 배제되는 것으로 해석해왔다. 그러나 건설기계는 건설도급인의 사업장에서 설치·가동되며, 도급인·관계수급인의 노동자와 혼재되어 동시작업이 이루어지므로 도급인만이 그 위험을 예측하여 관리할 수 있다. 이에 개정법은 건설공사도급인의 사업장에 타워크레인·건설용 리프트·항타기, 항발기가 설치·작동하고 있는 경우 또는 이를 설치·해체·조립하는 등의 작업이 이루어지고 있는 경우에는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 규정하고 있다.

그러나 건설기계관리법상의 건설기계는 타워크레인을 포함하여 27개 기종이 있으며, 이 기계들은 건설현장에 수시로 출입하여 작업을 하고 있으나 개정법은 4개의 기종에 대하여만 도급인의 안전조치의무를 정하여 그 실효성을 확보하기 어려울 것으로 보인다. 또, 개정법이 도급인의 책임범위를 확대하면서 자신의 업무를 타인에게 맡기는 경우라면 계약의 형식을 묻지 않고 도급인의 산업재해예방 의무를 지우는 취지에 비추어서도 4개 기종에 한정하여 도급인의 책임을 묻는 것은 타당한 근거를 찾기 어렵다.

특히, 건설기계노동자는 종합건설업체 혹은 전문건설업체에 직접고용되어 근로계약을 체결하는 것이 아니라 건설업체와 건설기계임대업자 간의 ‘건설기계임대차계약’에 따라 건설기계와 함께 조종사가 투입되어 작업이 이루어지기 때문에 ‘근로기준법 상 근로자성’을 인정받지 못하고 있는 것이 현실이다. 또, 다단계 임대차 계약이 이루어지면서 직접사용자 혹은 도급인 사용자 책임을 부담하는 주체가 누구인지 확정하는 것조차 매우 어렵다. 그러나 개정법 제63조는 도급인은 관계수급인의 ‘근로자’에 한정하여 안전·보건조치의무를 부담토록 하고 있어 개정 이후에도 건설기계로 인한 산재사고 예방을 기대하기 어려우므로 이에 대한 개정이 필요하다.

6) 타워크레인 설치·해체업의 등록

타워크레인으로 인한 사고는 조정 과정에서의 사고뿐만 아니라 설치·해체 과정에서의 사고가 상당수를 차지하며, 최근 5년간 타워크레인 사망사고 중 65.2%가 이 설치·해체 과정에서 발생하였다. 그러나 타워크레인을 설치·해체하는 업체는 그 규모가 매우 영세하며, 개인사업자에게 다단계 하도급을 주는 경우가

많기 때문에 설·해체 작업자를 직접고용한 사업주가 안전조치 의무를 이행할 것이라고 기대하기 어렵다. 특히, 타워크레인 설치·해체 작업을 하는 노동자들은 상시고용되는 것이 아니라 설·해체 작업이 발생하는 경우 일시적으로 고용되기 때문에 타워크레인이 기존에 내재하고 있던 결함을 예측할 수 없어 중대재해로 이어지는 경우가 많다. 이에 개정법은 타워크레인 설치·해체 작업에 대한 도급인의 안전조치 의무를 정함과 더불어 설치·해체 사업자에 대한 등록제를 도입하여 숙련도가 낮은 비전문업체의 난립을 제한하고 있다.

7) 건설공사의 산업재해 예방 지도

공사금액이 1억 원 이상 120억 원(토목공사 150억 원) 미만으로 안전관리자 선임대상이 아닌 공사에 대하여는 건설현장의 안전관리를 위해 건설재해예방전문지도기관의 지도를 받도록 하고 있다. 고용노동부는 안전관리자 선임대상 공사가 50억 원 이상으로 단계적 확대됨에 따라 산업재해 예방지도 대상공사도 1억 원 이상 50억 원 미만으로 축소할 계획이다.

20

산업안전보건교육

1) 의의

산업안전보건교육은 노동현장의 안전한 상태를 유지 증진하기 위해서 작업의 위험(작업 방법 및 사용물질 등), 보호방안 및 방법, 위험시 대처 방법, 각종 사업장 안전보건평가결과, 관련제도 및 제재 등등을 전달하고, 이해하는 전 과정과 내용을 의미한다. 법 제3장 산업안전보건교육은 이를 규정하고 있다. 또한, 제77조는 '특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등'을 규정하면서 제2항을 통해 '대통령령(시행령)으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령(시행규칙)으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.'라고 규정하고 있다. 따라서 사업주 또는 '특수형태근로종사자에게 노무를 제공받는 자'는 법에 따라 각 대상에 맞는 시기 및 내용의 교육을 시행하여야 한다.

한편, 법 제79조는 가맹본부의 산업재해 예방조치를 규정하면서 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하도록 하였는데, 이는 사업장의 일반적인 안전보건교육과는 구별되는 것이기는 하나, 전체 안전보건교육이라는 범주에는 포함된다. 법률에 따른 보다 구체적인 사항은 '고용노동부고시 안전보건교육규정'에 따른다.

2) 대상

사업장 내의 안전보건교육은 사업장에 종사하는 모든 노동자를 대상으로 한다. 단, 아래의 경우와 같이 일부 또는 전부가 적용제외 된다. 그러나 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장이 있다. 시행령 [별표1]에 따른 사업 또는 사업장은 안전보건교육에서 제외되거나 일부 적용된다.

(1) 다른 법에 따른 적용제외

시행령 [별표1]에 따르면 「광산안전법」 적용 사업(광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조공정은 제외), 「원자력안전법」 적용 사업(발전업 중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정), 「항공법」 적용 사업(항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외), 「선박안전법」 적용 사업(선박 및 보트 건조업은 제외)의 사업주는 산업안전보건법이 정한 교육규정에 따를 의무 없다, 다만, 이는 교육에 있어 '안전'에 관한 사항에 대한 것으로, '보건'에 관한 사항은 산업안전보건법을 따라야 한다.

(2) 상시사용인원에 따른 예외

① 상시 50인 미만을 사용하는 사업장

농업, 어업, 환경 정화 및 복원업, 소매업(자동차 제외), 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업, 녹음시설운영업, 방송업, 부동산업(부동산 관리업은 제외), 임대업(부동산 제외), 연구개발업, 보건업(병원은 제외), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외) 중 상시 노동자의 상시사용인원이 50인 이상인 경우 법에 따른 교육을 시행하여야 하고, 다만, 50인 미만인 경우에는 일반 교육은 적용되지 않고, 특별교육만 적용된다. 한편 법 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등) 경우는 적용되지 않는다.

② 상시 5인 미만을 사용하는 사업장

상시 5인 미만을 사용하는 사업장의 경우 일반적인 교육에서는 제외되지만, 법 제29조 제3항에 따른 추가교육, 즉 노동자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다. 유해하고 위험한 작업이란 법 제4장 '유해위험 방지조치'에 속하는 업무이다.

(3) 특별교육은 수행해야 하는 사업

앞선 50인 미만 사업장 중 농업 등의 사업 또는 사업장과 '소프트웨어 개발 및 공급업, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문서비스업, 건축기술, 엔지니어링 및 기타

과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(사진 처리업은 제외), 사업지원 서비스업, 사회복지 서비스업'은 특별교육만큼은 시행하여야 한다.

(4) 사업의 성격, 사업장 작업환경에 따른 예외

사업의 성격, 작업환경을 고려하여 교육대상에서 제외되는 사업은 다음과 같다.

공공행정(행정사무 종사자에 한함), 국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(교원 및 행정사무 종사자에 한함), 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 외의 교육서비스업(청소년수련시설 운영업은 제외), 국제 및 외국기관, 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 노동자만을 사용하는 사업장을 포함)

위 사업에 있어 교육을 면제할 만한 위험이 없는지는 현재에도 논란의 대상이며, 심지어 안전보건의 위험성이 현저히 낮다고 할지라도 교육의 시간 등의 조정 등이 아닌 완전한 배제가 적정한지 논란이 있다.

(5) 대통령령(시행령)으로 정하는 특수형태근로종사자

특수 형태근로종사자는 민법상 위치가 개별 사업주에 있으나, 사실상 노동자의 위치에 존재하는 자로 그 정의에 대해서 다양한 논란이 있다. 이 법에서는 대통령령(시행령)으로 그 대상을 정하고 있고, 이러한 대상에 대해서는 사업주는 교육의 책임을 진다. 법 제77조 제2항에서 "대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자"란 시행령 제67조 제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 사람을 말한다.

산업안전보건법 시행령 제68조(교육대상 특수형태근로종사자의 범위 등)

- 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
- 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
- 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

- 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
- 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

(6) 가맹사업자

가맹본부와 가맹사업자의 관계는 형식상 대등한 사업 파트너로서의 사업자 관계이나, 현실적으로 가맹사업자는 가맹본부의 사업자에 의존할 수 없음으로 이를 반영하여 가맹본부 사업자에게 일정한 교육책임을 부여하였다. 이를 통해 가맹사업자의 사업 현장에 안전보건 상태의 유지 및 증진에 도움을 주고자 하는 의도이다. 가맹사업주는 법률에 기준이 정하는 규모 및 노동자의 업무 성격에 따라 교육을 실시하여야 한다.

3) 교육시간

교육시간은 각각의 대상에 따라 시행규칙 [별표 4] '안전보건교육 교육과정별 교육시간'에 따라 구별하여 정하고 있다.

(1) 노동자 안전보건교육

시행규칙 [별표 4]에서는 정기교육, 채용 시 교육, 작업내용 변경 시 교육, 특별교육, 건설업 기초안전·보건교육으로 나누어 그 대상과 의무교육시간을 정하고 있다.

대상에 있어서는 정기교육에 있어서는 '사무직 종사 근로자', '사무직 외 판매업무에 직접 종사하는 근로자', '판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자', '관리감독자의 지위에 있는 사람'으로 구분하고 있다. 채용 시 교육과 작업내용 변경 시 교육의 경우 그 대상을 '일용근로자'와 '일용근로자를 제외한 근로자'로 구분하고 있다. 특별교육의 경우 시행규칙 [별표 5]의 특별교육 대상의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자, 시행규칙 [별표 5]의 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자, '시행규칙

[별표 5]의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자'로 구분하고 있다. 건설업 기초안전·보건교육의 대상은 '건설일용근로자'이다.

이때 상시근로자 50인 미만의 도매업과 숙박 및 음식점업은 교육과정별 교육시간의 2분의 1 이상을 실시하여야 하고, '근로자'(관리감독자의 지위에 있는 사람은 제외한다)가 「화학물질관리법 시행규칙」 제37조 제4항에 따른 유해화학물질 안전교육을 받은 경우에는 그 시간만큼 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 보며, 방사선작업종사자가 「원자력안전법 시행령」 제148조 제1항에 따라 방사선작업종사자 정기교육을 받은 때에는 그 해당 시간 만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 보며, 방사선 업무에 관계되는 작업에 종사하는 자가 「원자력안전법 시행령」 제148조 제1항에 따라 방사선작업종사자 신규교육 중 직장교육을 받은 때에는 그 시간만큼 특별교육을 받은 것으로 본다.

(2) 안전보건관리책임자 등에 대한 교육

시행규칙 [별표 4]의 2에서는 안전보건관리책임자, 안전관리자, 안전관리전문기관의 종사자, 보건관리자, 보건관리전문기관의 종사자, 재해예방 전문지도기관의 종사자, 석면조사기관의 종사자, 안전보건관리담당자, 안전검사기관, 자율안전검사기관의 종사자의 신규교육 및 보수교육의 시간을 정하고 있다.

(3) 검사원 성능사원 성능검사 교육

시행규칙 [별표 4]의 3에서는 검사원의 교육시간을 정하고 있다.

(4) 특수형태근로종사자에 대한 교육

시행규칙 [별표 6]의 4는 특수형태근로종사자의 '최초 노무제공 시 교육'과 '특별교육'을 규정하고 있다.

산업안전보건법 시행령 [별표 4]
안전보건교육 교육과정별 교육시간(제26조제1항 등 관련)

1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항, 제28조제1항 관련)

IV. 안전과 보건을 위한 조치

268

교육과정	교육대상		교육시간
가. 정기교육	사무직 종사 근로자		매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람		연간 16시간 이상
나. 채용 시 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		8시간 이상
다. 작업내용 변경 시 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		2시간 이상
라. 특별교육	별표 5 제1호라목 각 호(제40호는 제외한다)의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자		2시간 이상
	별표 5 제1호라목제40호의 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자		8시간 이상
	별표 5 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자		- 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능) - 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상
마. 건설업 기초안전 보건교육	건설 일용근로자		4시간 이상

비고

1. 상시근로자 50명 미만의 도매업과 숙박 및 음식점업은 위 표의 가목부터 라목까지의 규정에도 불구하고 해당 교육과정별 교육시간의 2분의 1 이상을 실시해야 한다.
2. 근로자(관리감독자의 지위에 있는 사람은 제외한다)가 「화학물질관리법 시행규칙」 제37조제4항에 따른 유해화학물질 안전교육을 받은 경우에는 그 시간만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 본다.
3. 방사선작업종사자가 「원자력안전법 시행령」 제148조제1항에 따라 방사선작업종사자 정기교육을 받은 때에는 그 해당시간 만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 본다.

4. 방사전 업무에 관계되는 작업에 종사하는 근로자가 「원자력안전법 시행령」 제148조제1항에 따라 방사전작업종사자 신규교육 중 직장교육을 받은 때에는 그 시간만큼 라목 중 별표 5 제1호라목 33에 따른 해당 근로자에 대한 특별교육을 받은 것으로 본다.

2. 안전보건관리책임자 등에 대한 교육(제29조제2항 관련)

교육대상	교육시간	
	신규교육	보수교육
가. 안전보건관리책임자	6시간 이상	6시간 이상
나. 안전관리자, 안전관리전문기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
다. 보건관리자, 보건관리전문기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
라. 건설재해예방전문지도기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
마. 석면조사기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
바. 안전보건관리담당자	-	8시간 이상
사. 안전검사기관, 자율안전검사기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상

3. 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육(제95조제1항 관련)

교육과정	교육시간
가. 최초 노무제공 시 교육	2시간 이상(단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제)
나. 특별교육	16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능)
	단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상

4. 검사원 성능검사 교육(제131조제2항 관련)

교육과정	교육대상	교육시간
성능검사 교육	-	28시간 이상

4) 교육 내용

교육의 내용은 법이 규정하는 내용을 기본으로 하여 해당 시기 사업 및 사업장의 필요에 따라 진행할 수 있다. 대상별로 시행규칙 [별표 5]의 안전보건교육 교육대상별 교육내용에 따른 내용을 필수적으로 교육

되어야 하며, 이외 시기와 상황에 필요한 교육을 시행할 수 있다.

**산업안전보건법 시행령 [별표 5]
안전보건교육 교육대상별 교육내용(제26조제1항 등 관련)**

1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항 관련)	
가. 근로자 정기교육	
	교육내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 ○ 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ○ 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 ○ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 ○ 산업안전보건법령 및 일반관리에 관한 사항 ○ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항 ○ 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
나. 관리감독자 정기교육	
	교육내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업공정의 유해·위험과 재해 예방대책에 관한 사항 ○ 표준안전작업방법 및 지도 요령에 관한 사항 ○ 관리감독자의 역할과 임무에 관한 사항 ○ 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ○ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 ○ 산업안전보건법령 및 일반관리에 관한 사항 ○ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항 ○ 산재보상보험제도에 관한 사항 ○ 안전보건교육 능력 배양에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 현장근로자와의 의사소통능력 향상, 강의능력 향상, 기타 안전보건교육 능력 배양 등에 관한 사항 <p style="text-align: center;">(※ 안전보건교육 능력 배양 내용은 전체 관리감독자 교육시간의 1/3이하에서 할 수 있다.)</p>
다. 채용 시 교육 및 작업내용 변경 시 교육	
	교육내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항 ○ 작업 개시 전 점검에 관한 사항 ○ 정리정돈 및 청소에 관한 사항 ○ 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ○ 물질안전보건자료에 관한 사항 ○ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항 ○ 산업안전보건법령 및 일반관리에 관한 사항 	
라. 특별교육 대상 작업별 교육	
작업명	교육내용
<p><공통내용> 제1호부터 제40호까지의 작업</p>	다목과 같은 내용
<p><개별내용> 1. 고압실 내 작업(잠함공법이나 그 밖의 압기공법으로 대기압을 넘는 기압인 작업실 또는 수갱 내부에서 하는 작업만 해당한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고기압 장해의 인체에 미치는 영향에 관한 사항 ○ 작업의 시간 · 작업 방법 및 절차에 관한 사항 ○ 압기공법에 관한 기초지식 및 보호구 착용에 관한 사항 ○ 이상 발생 시 응급조치에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>2. 아세틸렌 용접장치 또는 가스집합 용접장치를 사용하는 금속의 용접 · 용단 또는 가열작업(발생기 · 도관 등에 의하여 구성되는 용접장치만 해당한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 용접 흡, 분진 및 유해광선 등의 유해성에 관한 사항 ○ 가스용접기, 압력조정기, 호스 및 취관두(불꽃이 나오는 용접기의 앞부분) 등의 기기점검에 관한 사항 ○ 작업방법 · 순서 및 응급처치에 관한 사항 ○ 안전기 및 보호구 취급에 관한 사항 ○ 화재예방 및 초기대응에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>3. 밀폐된 장소(탱크 내 또는 환기가 극히 불량한 좁은 장소를 말한다)에서 하는 용접작업 또는 습한 장소에서 하는 전기용접 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업순서, 안전작업방법 및 수칙에 관한 사항 ○ 환기설비에 관한 사항 ○ 전격 방지 및 보호구 착용에 관한 사항 ○ 질식 시 응급조치에 관한 사항 ○ 작업환경 점검에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>4. 폭발성 · 물반응성 · 자기반응성 자기발열성 물질, 자연발화성 액체 · 고체 및 인화성 액체의 제조 또는 취급작업 (시험연구를 위한 취급작업은 제외한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 폭발성 · 물반응성 · 자기반응성 · 자기발열성 물질, 자연발화성 액체 · 고체 및 인화성 액체의 성질이나 상태에 관한 사항 ○ 폭발 한계점, 발화점 및 인화점 등에 관한 사항 ○ 취급방법 및 안전수칙에 관한 사항 ○ 이상 발견 시의 응급처치 및 대피 요령에 관한 사항 ○ 화기 · 정전기 · 충격 및 자연발화 등의 위험방지에 관한 사항 ○ 작업순서, 취급주의사항 및 방호거리 등에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>5. 액화석유가스·수소가스 등 인화성 가스 또는 폭발성 물질 중 가스의 발생장치 취급 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취급가스의 상태 및 성질에 관한 사항 ○ 발생장치 등의 위험 방지에 관한 사항 ○ 고압가스 저장설비 및 안전취급방법에 관한 사항 ○ 설비 및 기구의 점검 요령 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>6. 화학설비 중 반응기, 교반기·추출기의 사용 및 세척작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 각 계측장치의 취급 및 주의에 관한 사항 ○ 투시창·수위 및 유량계 등의 점검 및 밸브의 조작주의에 관한 사항 ○ 세척액의 유해성 및 인체에 미치는 영향에 관한 사항 ○ 작업 절차에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>7. 화학설비의 탱크 내 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차단장치·정지장치 및 밸브 개폐장치의 점검에 관한 사항 ○ 탱크 내의 산소농도 측정 및 작업환경에 관한 사항 ○ 안전보호구 및 이상 발생 시 응급조치에 관한 사항 ○ 작업절차·방법 및 유해·위험에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>8. 분말·원재료 등을 담은 호퍼(하부가 깔대기 모양으로 된 저장통)·저장창고 등 저장탱크의 내부작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분말·원재료의 인체에 미치는 영향에 관한 사항 ○ 저장탱크 내부작업 및 복장보호구 착용에 관한 사항 ○ 작업의 지정·방법·순서 및 작업환경 점검에 관한 사항 ○ 팬·풍기(風旗) 조작 및 취급에 관한 사항 ○ 분진 폭발에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>9. 다음 각 목에 정하는 설비에 의한 물건의 가열·건조작업 가. 건조설비 중 위험물 등에 관계되는 설비로 속부피가 1세제곱미터 이상인 것 나. 건조설비 중 가목의 위험물 등 외의 물질에 관계되는 설비로서, 연료를 열원으로 사용하는 것(그 최대연소소비량이 매 시간당 10킬로그램 이상인 것만 해당한다) 또는 전력을 열원으로 사용하는 것(정격소비전력이 10킬로와트 이상인 경우만 해당한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건조설비 내외면 및 기기기능의 점검에 관한 사항 ○ 복장보호구 착용에 관한 사항 ○ 건조 시 유해가스 및 고열 등이 인체에 미치는 영향에 관한 사항 ○ 건조설비에 의한 화재·폭발 예방에 관한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>10. 다음 각 목에 해당하는 집재장치 (집재기·가선·운반기구·지주 및 이들에 부속하는 물건으로 구성되고, 동력을 사용하여 원목 또는 장작과 숲을 담아 올리거나 공중에서 운반하는 설비를 말한다)의 조립, 해체, 변경 또는 수리작업 및 이들 설비에 의한 집재 또는 운반 작업</p> <p>가. 원동기의 정격출력이 7.5킬로와트를 넘는 것</p> <p>나. 시간의 경사거리 합계가 350미터 이상인 것</p> <p>다. 최대사용하중이 200킬로그램 이상인 것</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기계의 브레이크 비상정지장치 및 운반경로, 각종 기능 점검에 관한 사항 ○ 작업 시작 전 준비사항 및 작업방법에 관한 사항 ○ 취급물의 유해·위험에 관한 사항 ○ 구조상의 이상 시 응급처치에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>11. 동력에 의하여 작동되는 프레스기계를 5대 이상 보유한 사업장에서 해당 기계로 하는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 프레스의 특성과 위험성에 관한 사항 ○ 방호장치 종류와 취급에 관한 사항 ○ 안전작업방법에 관한 사항 ○ 프레스 안전기준에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>12. 목재가공용 기계[등근톱기계, 띠톱기계, 대패기계, 모떼기기계 및 라우터기(목재를 자르거나 홈을 파는 기계)만 해당하며, 휴대용은 제외한다]를 5대 이상 보유한 사업장에서 해당 기계로 하는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 목재가공용 기계의 특성과 위험성에 관한 사항 ○ 방호장치의 종류와 구조 및 취급에 관한 사항 ○ 안전기준에 관한 사항 ○ 안전작업방법 및 목재 취급에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>13. 운반용 등 하역기계를 5대 이상 보유한 사업장에서의 해당 기계로 하는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 운반하역기계 및 부속설비의 점검에 관한 사항 ○ 작업순서와 방법에 관한 사항 ○ 안전운전방법에 관한 사항 ○ 화물의 취급 및 작업신호에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>14. 1톤 이상의 크레인을 사용하는 작업 또는 1톤 미만의 크레인 또는 호이스트를 5대 이상 보유한 사업장에서 해당 기계로 하는 작업(제40호의 작업은 제외한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방호장치의 종류, 기능 및 취급에 관한 사항 ○ 걸고리 · 와이어로프 및 비상정지장치 등의 기계 · 기구 점검에 관한 사항 ○ 화물의 취급 및 안전작업방법에 관한 사항 ○ 신호방법 및 공동작업에 관한 사항 ○ 인양 물건의 위험성 및 낙하 · 비래(飛來) · 충돌재해 예방에 관한 사항 ○ 인양물이 적재될 지반의 조건, 인양하중, 풍압 등이 인양물과 타워크레인에 미치는 영향 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>15. 건설용 리프트 · 곤돌라를 이용한 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방호장치의 기능 및 사용에 관한 사항 ○ 기계, 기구, 달기체인 및 와이어 등의 점검에 관한 사항 ○ 화물의 권상 · 권하 작업방법 및 안전작업 지도에 관한 사항 ○ 기계 · 기구에 특성 및 동작원리에 관한 사항 ○ 신호방법 및 공동작업에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>16. 주물 및 단조(금속을 두들기거나 눌러서 형체를 만드는 일) 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고열물의 재료 및 작업환경에 관한 사항 ○ 출탕 · 주조 및 고열물의 취급과 안전작업방법에 관한 사항 ○ 고열작업의 유해 · 위험 및 보호구 착용에 관한 사항 ○ 안전기준 및 중량물 취급에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>17. 전압이 75볼트 이상인 정전 및 활선작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전기의 위험성 및 전격 방지에 관한 사항 ○ 해당 설비의 보수 및 점검에 관한 사항 ○ 정전작업 · 활선작업 시의 안전작업방법 및 순서에 관한 사항 ○ 절연용 보호구, 절연용 보호구 및 활선작업용 기구 등의 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>18. 콘크리트 파쇄기를 사용하여 하는 파쇄작업(2미터 이상인 건축물의 파쇄작업만 해당한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 콘크리트 해체 요령과 방호거리에 관한 사항 ○ 작업안전조치 및 안전기준에 관한 사항 ○ 파쇄기의 조작 및 공동작업 신호에 관한 사항 ○ 보호구 및 방호장비 등에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
<p>19. 굴착면의 높이가 2미터 이상이 되는 지반 굴착(터널 및 수직갱 외의 갱 굴착은 제외한다)작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지반의 형태 · 구조 및 굴착 요령에 관한 사항 ○ 지반의 붕괴재해 예방에 관한 사항 ○ 붕괴 방지용 구조물 설치 및 작업방법에 관한 사항 ○ 보호구의 종류 및 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

275

<p>20. 흙막이 지보공의 보강 또는 동바리를 설치하거나 해체하는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업안전 점검 요령과 방법에 관한 사항 ○ 동바리의 운반·취급 및 설치 시 안전작업에 관한 사항 ○ 해체작업 순서와 안전기준에 관한 사항 ○ 보호구 취급 및 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>21. 터널 안에서의 굴착작업(굴착용 기계를 사용하여 하는 굴착작업 중 근로자가 칼날 밑에 접근하지 않고 하는 작업은 제외한다) 또는 같은 작업에서의 터널 거푸집 지보공의 조립 또는 콘크리트 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업환경의 점검 요령과 방법에 관한 사항 ○ 붕괴 방지용 구조물 설치 및 안전작업 방법에 관한 사항 ○ 재료의 운반 및 취급·설치의 안전기준에 관한 사항 ○ 보호구의 종류 및 사용에 관한 사항 ○ 소화설비의 설치장소 및 사용방법에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>22. 굴착면의 높이가 2미터 이상이 되는 암석의 굴착작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 폭발물 취급 요령과 대피 요령에 관한 사항 ○ 안전거리 및 안전기준에 관한 사항 ○ 방호물의 설치 및 기준에 관한 사항 ○ 보호구 및 신호방법 등에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>23. 높이가 2미터 이상인 물건을 쌓거나 무너뜨리는 작업(하역기계로만 하는 작업은 제외한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 원부재료의 취급 방법 및 요령에 관한 사항 ○ 물건의 위험성·낙하 및 붕괴재해 예방에 관한 사항 ○ 적재방법 및 전도 방지에 관한 사항 ○ 보호구 착용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>24. 선박에 짐을 쌓거나 부리거나 이동시키는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하역 기계·기구의 운전방법에 관한 사항 ○ 운반·이송경로의 안전작업방법 및 기준에 관한 사항 ○ 중량물 취급 요령과 신호 요령에 관한 사항 ○ 작업안전 점검과 보호구 취급에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>25. 거푸집 동바리의 조립 또는 해체작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 동바리의 조립방법 및 작업 절차에 관한 사항 ○ 조립재료의 취급방법 및 설치기준에 관한 사항 ○ 조립 해체 시의 사고 예방에 관한 사항 ○ 보호구 착용 및 점검에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>26. 비계의 조립·해체 또는 변경작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비계의 조립순서 및 방법에 관한 사항 ○ 비계작업의 재료 취급 및 설치에 관한 사항 ○ 추락재해 방지에 관한 사항 ○ 보호구 착용에 관한 사항 ○ 비계상부 작업 시 최대 적재하중에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>27. 건축물의 골조, 다리의 상부구조 또는 탑의 금속제의 부재로 구성되는 것(5미터 이상인 것만 해당한다)의 조립·해체 또는 변경작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건립 및 버팀대의 설치순서에 관한 사항 ○ 조립 해체 시의 추락재해 및 위험요인에 관한 사항 ○ 건립용 기계의 조작 및 작업신호 방법에 관한 사항 ○ 안전장비 착용 및 해체순서에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>28. 처마 높이가 5미터 이상인 목조건축물의 구조 부재의 조립이나 건축물의 지붕 또는 외벽 밑에서의 설치작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 붕괴·추락 및 재해 방지에 관한 사항 ○ 부재의 강도·재질 및 특성에 관한 사항 ○ 조립·설치 순서 및 안전작업방법에 관한 사항 ○ 보호구 착용 및 작업 점검에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>29. 콘크리트 인공구조물(그 높이가 2미터 이상인 것만 해당한다)의 해체 또는 파괴작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 콘크리트 해체기계의 점점에 관한 사항 ○ 파괴 시의 안전거리 및 대피 요령에 관한 사항 ○ 작업방법·순서 및 신호 방법 등에 관한 사항 ○ 해체·파괴 시의 작업안전기준 및 보호구에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>30. 타워크레인을 설치(상승작업을 포함한다)·해체하는 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 붕괴·추락 및 재해 방지에 관한 사항 ○ 설치·해체 순서 및 안전작업방법에 관한 사항 ○ 부재의 구조·재질 및 특성에 관한 사항 ○ 신호방법 및 요령에 관한 사항 ○ 이상 발생 시 응급조치에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>31. 보일러(소형 보일러 및 다음 각 목에서 정하는 보일러는 제외한다)의 설치 및 취급 작업 가. 몸통 반지름이 750밀리미터 이하이고 그 길이가 1,300밀리미터 이하인 증기보일러</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기계 및 기기 점화장치 계측기의 점검에 관한 사항 ○ 열관리 및 방호장치에 관한 사항 ○ 작업순서 및 방법에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>나. 전열면적이 3제곱미터 이하인 증기보일러</p> <p>다. 전열면적이 14제곱미터 이하인 온수보일러</p> <p>라. 전열면적이 30제곱미터 이하인 관류보일러(물관을 사용하여 가열시키는 방식의 보일러)</p>	
<p>32. 게이지 압력을 제곱센티미터당 1킬로그램 이상으로 사용하는 압력용기의 설치 및 취급작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전시설 및 안전기준에 관한 사항 ○ 압력용기의 위험성에 관한 사항 ○ 용기 취급 및 설치기준에 관한 사항 ○ 작업안전 점검 방법 및 요령에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>33. 방사선 업무에 관계되는 작업(의료 및 실험용은 제외한다)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방사선의 유해·위험 및 인체에 미치는 영향 ○ 방사선의 측정기기 기능의 점검에 관한 사항 ○ 방호거리·방호벽 및 방사선물질의 취급 요령에 관한 사항 ○ 응급처치 및 보호구 착용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>34. 맨홀작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장비·설비 및 시설 등의 안전점검에 관한 사항 ○ 산소농도 측정 및 작업환경에 관한 사항 ○ 작업내용·안전작업방법 및 절차에 관한 사항 ○ 보호구 착용 및 보호 장비 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>35. 밀폐공간에서의 작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산소농도 측정 및 작업환경에 관한 사항 ○ 사고 시의 응급처치 및 비상 시 구출에 관한 사항 ○ 보호구 착용 및 사용방법에 관한 사항 ○ 밀폐공간작업의 안전작업방법에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항
<p>36. 허가 및 관리 대상 유해물질의 제조 또는 취급작업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취급물질의 성질 및 상태에 관한 사항 ○ 유해물질이 인체에 미치는 영향 ○ 국소배기장치 및 안전설비에 관한 사항 ○ 안전작업방법 및 보호구 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전·보건관리에 필요한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

278

37. 로봇작업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 로봇의 기본원리 · 구조 및 작업방법에 관한 사항 ○ 이상 발생 시 응급조치에 관한 사항 ○ 안전시설 및 안전기준에 관한 사항 ○ 조작방법 및 작업순서에 관한 사항
38. 석면해체 · 제거작업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 석면의 특성과 위험성 ○ 석면해체 · 제거의 작업방법에 관한 사항 ○ 장비 및 보호구 사용에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
39. 가연물이 있는 장소에서 하는 화재위험작업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업준비 및 작업절차에 관한 사항 ○ 작업장 내 위험물, 가연물의 사용 · 보관 · 설치 현황에 관한 사항 ○ 화재위험작업에 따른 인근 인화성 액체에 대한 방호조치에 관한 사항 ○ 화재위험작업으로 인한 불꽃, 불티 등의 흩날림 방지 조치에 관한 사항 ○ 인화성 액체의 증기가 남아 있지 않도록 환기 등의 조치에 관한 사항 ○ 화재감시자의 직무 및 피난교육 등 비상조치에 관한 사항 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항
40. 타워크레인을 사용하는 작업시 신호업무를 하는 작업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 타워크레인의 기계적 특성 및 방호장치 등에 관한 사항 ○ 화물의 취급 및 안전작업방법에 관한 사항 ○ 신호방법 및 요령에 관한 사항 ○ 인양 물건의 위험성 및 낙하 · 비레 · 충돌재해 예방에 관한 사항 ○ 인양물이 적재될 지반의 조건, 인양하중, 풍압 등이 인양물과 타워크레인에 미치는 영향 ○ 그 밖에 안전 · 보건관리에 필요한 사항

2. 건설업 기초안전보건교육에 대한 내용 및 시간(제28조제1항 관련)

구분	교육 내용	시간
공통	산업안전보건법령 주요 내용(건설 일용근로자 관련 부분)	1시간
	안전의식 제고에 관한 사항	1시간
교육 대상별	작업별 위험요인과 안전작업 방법(재해사례 및 예방대책)	2시간
	건설 직종별 건강장해 위험요인과 건강관리	1시간

3. 안전보건관리책임자 등에 대한 교육(제29조제2항 관련)		
교육대상	교육내용	
	신규과정	보수과정
가. 안전보건관리 책임자	1) 관리책임자의 책임과 직무에 관한 사항 2) 산업안전보건법령 및 안전·보건 조치에 관한 사항	1) 산업안전·보건정책에 관한 사항 2) 자율안전·보건관리에 관한 사항
나. 안전관리자 및 안전관리전문기관 종사자	1) 산업안전보건법령에 관한 사항 2) 산업안전보건개론에 관한 사항 3) 인간공학 및 산업심리에 관한 사항 4) 안전보건교육방법에 관한 사항 5) 재해 발생 시 응급처치에 관한 사항 6) 안전점검·평가 및 재해 분석기법에 관한 사항 7) 안전기준 및 개인보호구 등 분야별 재해예방 실무에 관한 사항 8) 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준에 관한 사항 9) 작업환경 개선 등 산업위생 분야에 관한 사항 10) 무재해운동 추진기법 및 실무에 관한 사항 11) 위험성 평가에 관한 사항 12) 그 밖에 안전관리자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항	1) 산업안전보건법령 및 정책에 관한 사항 2) 안전관리계획 및 안전보건개선계획의 수립·평가·실무에 관한 사항 3) 안전보건교육 및 무재해운동 추진실무에 관한 사항 4) 산업안전보건관리비 사용기준 및 사용방법에 관한 사항 5) 분야별 재해 사례 및 개선 사례에 관한 연구와 실무에 관한 사항 6) 사업장 안전 개선기법에 관한 사항 7) 위험성 평가에 관한 사항 8) 그 밖에 안전관리자 직무 향상을 위하여 필요한 사항
다. 보건관리자 및 보건관리전문기관 종사자	1) 산업안전보건법령 및 작업환경측정에 관한 사항 2) 산업안전보건개론에 관한 사항 3) 안전보건교육방법에 관한 사항 4) 산업보건관리계획 수립·평가 및 산업역학에 관한 사항 5) 작업환경 및 직업병 예방에 관한 사항	1) 산업안전보건법령, 정책 및 작업환경 관리에 관한 사항 2) 산업보건관리계획 수립·평가 및 안전보건교육 추진 요령에 관한 사항 3) 근로자 건강 증진 및 구급환자 관리에 관한 사항 4) 산업위생 및 산업환기에 관한 사항 5) 직업병 사례 연구에 관한 사항

IV. 안전과 보건을 위한 조치

	<p>6) 작업환경 개선에 관한 사항(소음·분진·관리대상 유해물질 및 유해광선 등)</p> <p>7) 산업역학 및 통계에 관한 사항</p> <p>8) 산업환기에 관한 사항</p> <p>9) 안전보건관리의 체제·규정 및 보건관리자 역할에 관한 사항</p> <p>10) 보건관리계획 및 운용에 관한 사항</p> <p>11) 근로자 건강관리 및 응급처치에 관한 사항</p> <p>12) 위험성 평가에 관한 사항</p> <p>13) 그 밖에 보건관리자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>	<p>6) 유해물질별 작업환경 관리에 관한 사항</p> <p>7) 위험성 평가에 관한 사항</p> <p>8) 그 밖에 보건관리자 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>
<p>라. 건설재해 예방전문지도기관 종사자</p>	<p>1) 산업안전보건법령 및 정책에 관한 사항</p> <p>2) 분야별 재해사례 연구에 관한 사항</p> <p>3) 새로운 공법 소개에 관한 사항</p> <p>4) 사업장 안전관리기법에 관한 사항</p> <p>5) 위험성 평가의 실시에 관한 사항</p> <p>6) 그 밖에 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>	<p>1) 산업안전보건법령 및 정책에 관한 사항</p> <p>2) 분야별 재해사례 연구에 관한 사항</p> <p>3) 새로운 공법 소개에 관한 사항</p> <p>4) 사업장 안전관리기법에 관한 사항</p> <p>5) 위험성 평가의 실시에 관한 사항</p> <p>6) 그 밖에 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>
<p>마. 석면조사기관 종사자</p>	<p>1) 석면 제품의 종류 및 구별 방법에 관한 사항</p> <p>2) 석면에 의한 건강유해성에 관한 사항</p> <p>3) 석면 관련 법령 및 제도(법, 「석면안전관리법」 및 「건축법」 등)에 관한 사항</p> <p>4) 법 및 산업안전보건 정책방향에 관한 사항</p> <p>5) 석면 시료채취 및 분석 방법에 관한 사항</p> <p>6) 보호구 착용 방법에 관한 사항</p> <p>7) 석면조사결과서 및 석면지도 작성 방법에 관한 사항</p> <p>8) 석면 조사 실습에 관한 사항</p>	<p>1) 석면 관련 법령 및 제도(법, 「석면안전관리법」 및 「건축법」 등)에 관한 사항</p> <p>2) 실내공기오염 관리(또는 작업환경측정 및 관리)에 관한 사항</p> <p>3) 산업안전보건 정책방향에 관한 사항</p> <p>4) 건축물·설비 구조의 이해에 관한 사항</p> <p>5) 건축물·설비 내 석면함유 자재 사용 및 시공·제거 방법에 관한 사항</p> <p>6) 보호구 선택 및 관리방법에 관한 사항</p> <p>7) 석면해체·제거작업 및 석면 흘날림 방지 계획 수립 및 평가에 관한 사항</p> <p>8) 건축물 석면조사 시 위해도평가 및 석면지도 작성·관리 실무에 관한 사항</p> <p>9) 건축 자재의 종류별 석면조사실무에 관한 사항</p>

IV. 안전과 보건을 위한 조치

<p>바. 안전보건관리 담당자</p>		<p>1) 위험성 평가에 관한 사항 2) 안전·보건교육방법에 관한 사항 3) 사업장 순회점검 및 지도에 관한 사항 4) 기계·기구의 적격품 선정에 관한 사항 5) 산업재해 통계의 유지·관리 및 조사에 관한 사항 6) 그 밖에 안전보건관리담당자 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>
<p>사. 안전검사기관 및 자율안전검사기관</p>	<p>1) 산업안전보건법령에 관한 사항 2) 기계, 장비의 주요장치에 관한 사항 3) 측정기기 작동 방법에 관한 사항 4) 공통점검 사항 및 주요 위험요인별 점검내용에 관한 사항 5) 기계, 장비의 주요안전장치에 관한 사항 6) 검사시 안전보건 유의사항 7) 기계·전기·화공 등 공학적 기초 지식에 관한 사항 8) 검사원의 직무윤리에 관한 사항 9) 그 밖에 종사자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>	<p>1) 산업안전보건법령 및 정책에 관한 사항 2) 주요 위험요인별 점검내용에 관한 사항 3) 기계, 장비의 주요장치와 안전장치에 관한 심화과정 4) 검사시 안전보건 유의 사항 5) 구조해석, 용접, 피로, 파괴, 피해예측, 작업환경, 위험성 평가 등에 관한 사항 6) 검사대상 기계별 재해 사례 및 개선 사례에 관한 연구와 실무에 관한 사항 7) 검사원의 직무윤리에 관한 사항 8) 그 밖에 종사자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>

4. 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육(제95조제1항 관련)

가. 최초 노무제공 시 교육

교육내용

아래의 내용 중 특수형태근로종사자의 직무에 적합한 내용을 교육해야 한다.

- 교통안전 및 운전안전에 관한 사항
- 보호구 착용에 대한 사항
- 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항
- 산업보건, 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항
- 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
- 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
- 작업 개시 전 점검에 관한 사항
- 정리정돈 및 청소에 관한 사항
- 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
- 물질안전보건자료에 관한 사항
- 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
- 「산업안전보건법」 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항

나. 특별교육 대상 작업별 교육: 제1호 라목과 같다.

5. 검사원 성능검사 교육(제131조제2항 관련)

설비명	교육과정	교육내용
가. 프레스 및 전단기	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 프레스 및 전단기 개론 ○ 프레스 및 전단기 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령 ○ 위험검출 훈련
나. 크레인	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 크레인 개론 ○ 크레인 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령 ○ 위험검출 훈련 ○ 검사원 직무
다. 리프트	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 리프트 개론 ○ 리프트 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령 ○ 위험검출 훈련 ○ 검사원 직무
라. 곤돌라	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 곤돌라 개론 ○ 곤돌라 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치

IV. 안전과 보건을 위한 조치

283

라. 곤돌라	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령 ○ 위험검출 훈련 ○ 검사원 직무
마. 국소배기장치	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 산업보건 개요 ○ 산업환기의 기본원리 ○ 국소환기장치의 설계 및 실습 ○ 국소배기장치 및 제진장치 검사기준 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령 ○ 검사원 직무
바. 원심기	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 원심기 개론 ○ 원심기 종류 및 구조 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령
사. 롤러기	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 롤러기 개론 ○ 롤러기 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비의 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령
아. 사출성형기	성능검사 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 사출성형기 개론 ○ 사출성형기 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령

<p>자. 고소작업대</p>	<p>성능검사 교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 고소작업대 개론 ○ 고소작업대 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비의 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령
<p>차. 컨베이어</p>	<p>성능검사 교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 컨베이어 개론 ○ 컨베이어 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비의 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령
<p>카. 산업용 로봇</p>	<p>성능검사 교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계 법령 ○ 산업용 로봇 개론 ○ 산업용 로봇 구조 및 특성 ○ 검사기준 ○ 방호장치 ○ 검사장비 용도 및 사용방법 ○ 검사실습 및 체크리스트 작성 요령

6. 물질안전보건자료에 관한 교육(제169조제1항 관련)

교육내용

- 대상화학물질의 명칭(또는 제품명)
- 물리적 위험성 및 건강 유해성
- 취급상의 주의사항
- 적절한 보호구
- 응급조치 요령 및 사고시 대처방법
- 물질안전보건자료 및 경고표지를 이해하는 방법

5) 교육자의 기준

안전보건교육은 누구나 할 수 없고 정하는 자격과 기준에 부합하여야 한다. 시행규칙 제26조 제3항 제4호에서 “고용노동부 장관이 정하는 기준”은 아래와 같으며 이에 부합하는 자가 교육할 수 있다.

- 안전보건교육기관 및 직무교육기관의 강사와 같은 등급 이상의 자격을 가진 사람
- 사업장 내 관리감독자 또는 안전(보건)관리자 등 안전(보건)관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람
- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 실무경험을 보유한 자(강의는 유관분야에 한함)

- 가. 안전관리전문기관·보건관리전문기관·재해예방전문지도기관·석면조사기관의 종사자로서 실무경력이 3년 이상인 사람
- 나. 소방공무원 및 응급구조사 국가자격 취득자로서 실무경력이 3년 이상인 사람
- 다. 근골격계 질환 예방 전문가(물리치료사 또는 작업치료사 국가면허 취득자, 1급 생활스포츠지도사 국가자격 취득자) 또는 직무스트레스예방 전문가(임상심리사, 정신보건임상심리사 등 정신보건 관련 국가면허 또는 국가자격·학위 취득자)
- 라. 「의료법」에 따른 의사간호사
- 마. 공인노무사, 변호사
- 바. 한국교통안전관리공단에서 교통안전관리 실무경력이 3년 이상인 사람
- 사. 보건복지부에서 실시하는 자살예방 생명지킴이(게이트키퍼) 강사양성교육 과정 이수자 및 보고 듣고 말하기 강사양성교육 과정 이수자

6) 교육 방법

사업주가 교육을 실시할 때에는 법률에 따른 교육교재와 적절한 교육장비 등을 갖추고 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 어느 하나에 해당하는 교육을 실시할 수 있다. 다만, 인터넷 원격교육을 실시할 경우 관리감독자의 정기교육은 해당연도 총 교육시간의 2분의 1범위 이상, 특별교육은 총 교육시간의 3분의 2범위 이상을 집체교육 또는 현장교육으로 하여야 한다.

이때 “집체교육”이란 교육전용시설 또는 그밖에 교육을 실시하기에 적합한 시설(생산시설 또는 근무 장

소는 제외한다)에서 실시하는 교육을 말하고, “현장교육”이란 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 교육을 말한다(위험예지훈련 등 작업 전·후 실시하는 단시간 안전보건 교육을 포함한다). 그리고 “인터넷 원격교육”이란 정보통신매체를 활용하여 교육이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 교육을 말한다.

현장교육을 실시할 때에는 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 등 안전보건관계자 또는 관리감독자의 주관으로 이루어지고, 교육실시 사실을 확인할 수 있는 보고서 또는 일지의 작성하여야 한다.

인터넷 원격교육을 실시할 때에는 시행규칙 [별표 8] 소정의 교육시간에 상당하는 분량의 자료 제공하고 안전보건교육규정 [별표2]의 인터넷 원격교육 기준을 따라야 한다.

사업주는 노동자 정기교육에 대하여는 사업장의 실정에 따라 그 시간을 적절히 분할하여 실시할 수 있다.

7) 안전보건교육기관

사업주는 사정에 따라 법률에 의한 안전보건교육기관에 위탁하여 교육을 실시할 수 있다. 위탁기관은 법률과 규정에 따라 그 요건을 갖추어야 하고 정기적인 평가를 받아야 한다.

(1) 요건

「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단은 안전보건교육기관의 자격을 가지며, 이외 안전보건교육기관(이하 근로자안전보건교육기관이라 한다)으로 등록하려는 자는 - 법인 또는 산업 안전·보건 관련 학과가 있는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교인 경우 - 시행령 [별표 10] 또는 [별표 11](건설업 기초안전교육), [별표 12](비영리법인에 해당) 따른 인력·시설 및 장비 등을 갖추어야 한다.

(2) 평가

안전보건공단은 법 제33조 제2항 및 규칙 제32조, 안전보건교육규정 [별표 5]에 따라 교육과정 운영실

태, 인력 등 보유수준, 교육서비스의 적정성 등 안전보건교육위탁기관에 대한 평가를 실시할 수 있으며, 위탁기관은 이에 적극적으로 협조하여야 한다.

8) 위반 시 제재

- 노동자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 함에도 이를 시행하지 아니한 경우 : 사업주에게 3,000만 원 이하의 과태료
- 노동자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 함에도 이를 이행하지 않은 경우, 노동자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 노동자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 함에도 이를 이행하지 않은 경우, '건설 일용근로자'를 채용할 때에는 안전보건교육기관이 실시하는 안전보건교육을 이수하도록 하여야 함에도 이를 이행하지 않은 경우, 또는 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자에게 안전보건교육기관에서 직무와 관련한 안전보건교육을 이수하도록 하여야 함에도 이를 이행하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 과태료
- 안전관리전문기관, 보건관리전문기관, 건설재해예방전문지도기관, 안전검사기관, 자율안전검사기관, 석면조사기관에서 안전과 보건에 관련된 업무에 종사하는 사람에게 안전보건교육기관에서 직무와 관련한 안전보건교육을 이수하도록 하여야 함에도 이를 이행하지 않은 경우 : 300만 원 이하 과태료

21

작업중지

1) 의의

노동현장에서는 언제든지 사고가 일어날 수 있는 위험이 존재한다. 사람은 누구나 자신의 안전을 보호 받을 권리가 있고, 사고 위험으로부터 적극적으로 대처할 권리 또한 가진다. 안전보건공단의 2019년 산업재해 통계를 기준으로 한 해 동안 사고로 인해 재해를 입은 재해자 수가 94,047명이었고, 그 중 사망자 수가 855명에 육박했다. 언제 일어날지 모르는 사고의 위험에 노출된 채 작업을 하는 노동자들에게 자기 자신의 안전을 보호 할 수 있는 권리는 당연히 주어져야 하며, 그 권리는 아무리 안전한 작업환경일지라도 동일하게 적용되어야 할 것이다.

작업중지가 처음으로 법에 도입될 때는 작업중지 행위의 주체가 사업주였으나, 이후 1995년엔 노동자가 직접 작업중지(대피)를 할 수 있도록 개정되었다. 그러나 여전히 노동자가 직접 작업중지를 하는 것에 있어 한계가 존재한다. 몇 차례의 법 개정을 거쳤지만 작업중지의 해제 요건이 뚜렷하지 않고, 중대재해 발생 시 작업중지 명령 범위가 축소되는 등의 내용도 포함되어 있어 아직 노동자 안전측면에서는 개선해야 할 점이 많다.

2) 작업중지의 주체 및 조치내용

(1) 노동자의 작업중지

노동자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 이에 따라 작업을 중지하고 대피한 노동자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그밖에 부서의 장에게 보고하여야 하며, 관리감독자등은 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.



또 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 노동자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 노동자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 위험이 발생했을 당시 노동자의 입장에서 합리적인 근거가 있으면 되고, 사업주(사용자)의 판단이 필요한 것이 아니다.

(2) 사업주의 작업중지

사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 노동자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매 또는 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 '고객응대근로자'가 고객의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우, 사업주는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 취해야 한다.

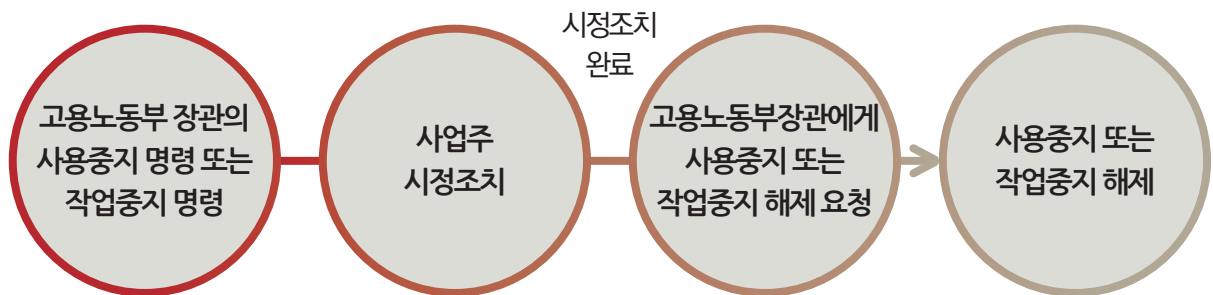
(3) 고용노동부 장관의 시정조치

고용노동부 장관은 사업주가 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료에 대

하여 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치를 하지 아니하여 노동자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비 등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선, 그밖에 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 시정조치를 명할 수 있다. 해당하는 위험상황이 발생한 경우 노동자 또는 노동조합은 고용노동부의 위험상황 신고전화(1588-3088)로 연락하여 시정조치 명령을 내려줄 것을 요청할 수 있다.

시정조치 명령을 받은 사업주는 해당 기계·설비 등에 대하여 시정조치를 완료할 때까지 시정조치 명령 사항을 사업장 내에 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 하며, 사업주가 해당 기계·설비 등에 대한 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해·위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 노동자에 대한 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우에는 고용노동부 장관이 해당 기계·설비 등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.

(4) 작업중지의 해제



고용노동부 장관에게 사용중지 명령 또는 작업중지 명령을 받은 사업주는 그 시정조치를 완료한 경우에 고용노동부 장관에게 사용중지 또는 작업중지의 해제를 요청할 수 있고, 고용노동부 장관은 해제 요청에 대하여 시정조치가 완료되었다고 판단될 때에는 사용중지 또는 작업중지를 해제하여야 한다.

3) 중대재해 발생 시 조치

(1) 중대재해의 정의

"중대재해"란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 다음 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.

- 1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해
- 2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
- 3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

(2) 중대재해 발생 시 조치

① 사업주의 조치

사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 노동자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

사업주가 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 전화·팩스 등의 방법으로 ①발생개요 및 피해 상황, ②조치 및 전망, ③그 밖의 중요한 사항에 대해 지체 없이 고용노동부 장관에게 보고하여야 한다.

다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체없이 보고하여야 한다.

○○○○노동조합 단체협약(2018)
<p>제 85 조 (재해 발생시 대책)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 회사는 중대재해 발생 시 조합에 즉시 통보하고 조합이 참가한 가운데 사실조사를 실시하며 그 처리 결과를 즉시 조합에 통보한다. 2) 중대재해 발생 시 산업안전보건법 제26조 제1항의 조치를 취한다. 3) 회사는 작업 중 사고가 발생하였을 시 사실을 조합에 통보하며, <u>사고조사 및 부서 사고대책 회의에 해당 대의원이 참여할 수 있도록 한다.</u> 4) 업무상 재해가 발생하였을 경우 산업안전보건법 시행규칙 제4조에 의해 처리한다. 5) 회사비용 처리를 강요하거나 단체협약 제83조의 처리를 지연하는 경우에 관련자를 산안보 명의로 문책한다. 6) 회사는 작업 중 발생한 사고(아차사고 포함) 및 업무와 관련한 자각증상을 호소하는 조합원이 있을 경우 <u>사유발생 부서가 본인 신고서를 포함한 안전사고조사보고서를 24시간 이내 작성하여 노사 안전·보건 주관부서에 즉시 서면으로 통보한다.</u> 7) 회사는 산업재해 발생을 이유로 고의 또는 중대한 과실에 대한 문책이 불가피한 경우 조합이 이의를 제기하면 1개월 이내에 징계위원회 심의 전 산안보의 의견을 통보한다. 8) 회사는 산업안전보건법 제10조 2항, 동법 시행규칙 제4조 3항에 따라 산업재해조사표를 작성하여 제출한다.

법은 중대재해 발생 시 사용자의 작업중지 등 조치의무에 대해 포괄적인 내용만 담고 있을 뿐 구체적

으로 어떤 조치를 취해야 하는지를 담고 있지 않다. 이러한 조치에 대해 구체적으로 정해놓아야 추후 재해 발생 시 신속한 대응을 할 수 있을 것이다. 더 나아가 노동자의 안전과 관련된 것이므로 노동자의 입장에서 그 조치 과정을 알고 의견을 낼 수 있도록 절차를 규정하는 것이 필요하며, 노동조합이 있다면 노동조합이 적극 참여할 수 있어야 할 것이다. 위 단체협약 예시는 실제 한 노동조합의 단체협약의 부속협약서 내용을 담은 것이다. 내용을 보면 사실조사 시 노동조합이 참가하여야 하고, 사고대책 회의에 해당 대의원이 참여할 수 있도록 하는 등 현장 노동자들의 의견이 반영될 수 있도록 규정하고 있다. 이처럼 단체협약, 안전보건관리규정 등을 통해 노동자가 참여할 수 있는 절차를 마련해 놓는 것이 바람직하다.

② 고용노동부 장관의 조치

고용노동부 장관은 중대재해가 발생하였을 때 ①중대재해가 발생한 해당 작업, ② 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업으로 인해 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다. 사업장에서 이루어지는 작업 중 해당 작업 및 그와 동일한 작업에 대해서 중지하는 규정이다. 이와 관련해서도 해당하는 위험상황이 발생한 경우 근로자 또는 노동조합은 고용노동부의 위험상황 신고전화(1588-3088)로 연락하여 작업중지 명령을 내려줄 것을 요청할 수 있다.

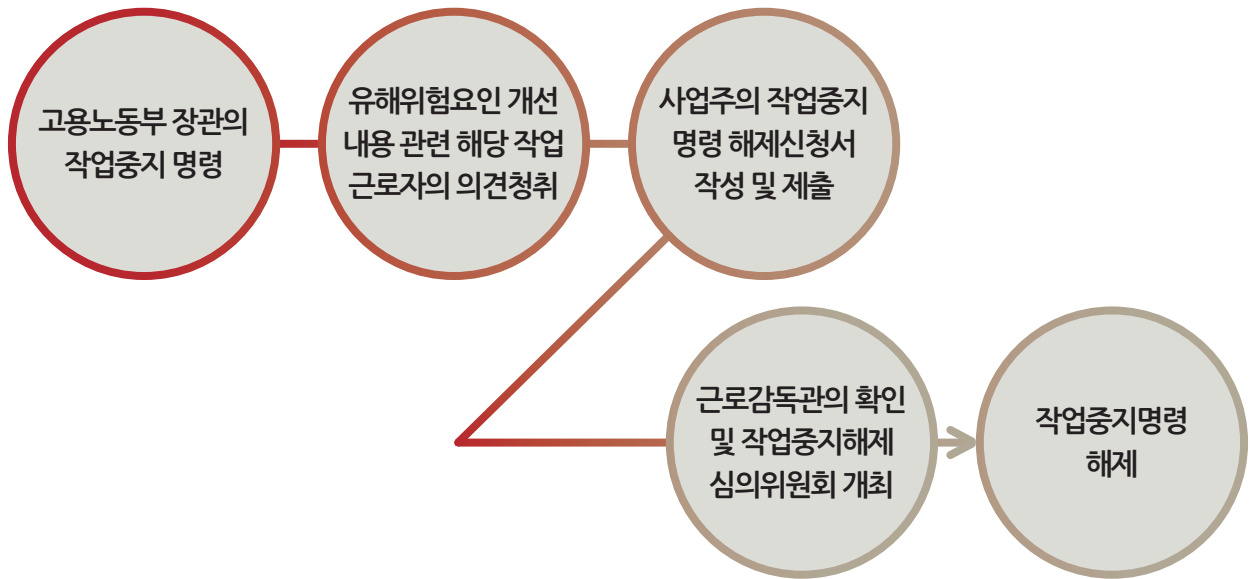
또 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있다. 이 경우 사업장 전체의 작업을 전부 중지할 수 있다.

(3) 중대재해 작업중지의 해제 및 절차

고용노동부 장관은 사업주가 고용노동부 장관이 명한 작업중지의 해제를 요청한 경우에 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 작업중지를 해제하여야 한다. 작업중지 해제 시 사업주는 작업중지명령 해제신청서를 작성해야 하며, 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동관서에 제출해야 한다. 작업중지명령 해제신청서 작성 시 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해가 발생한 해당 작업 근로자의 의견을 들어야 한다. 고용노동부 지침⁴⁹에서는 사업장이 안전·보건 관련 개선

.....

⁴⁹ 고용노동부 “2019 중대재해 발생에 따른 작업중지 운영기준”



한 사항에 대해 해당 작업에서 일한 노동자 과반수 의견을 청취한 의견서를 첨부하도록 하고 있다.

지방고용노동관서의 장은 작업중지명령 해제를 요청받은 경우 근로감독관으로 하여금 안전·보건을 위하여 필요한 조치를 확인하도록 하고, 천재지변 등 불가피한 경우를 제외하고는 해제요청일 다음 날부터 4일 이내(토요일과 공휴일을 포함하되, 토요일과 공휴일이 연속하는 경우에는 3일까지 포함한다)에 작업중지해제 심의위원회를 개최하여 심의한 후 해당 유해·위험업무에 대한 안전·보건 조치가 충분히 개선되었다고 판단될 경우에는 즉시 작업중지명령을 해제해야 한다. 개정법 이전에도 해제요청일 다음 날부터 4일 이내에 작업중지해제 심의위원회를 개최하도록 하였으나, 개정법에서는 그 4일에 토요일과 공휴일이 포함된다는 것을 명문화하였다. 중대재해가 발생했던 사업장인 만큼 작업중지 해제는 노동자의 안전과 직결되는 문제이므로 해제의 신속성보다 노동자의 안전 측면을 더 고려하여야 할 것이다.

해당 작업중지해제 심의위원회는 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성해야 한다.

(4) 중대재해 원인조사

고용노동부 장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있고, 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

고용노동부 장관이 중대재해 원인조사를 할 때는 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 방해해서는 아니 되며, 원인조사 시 현장을 방문하여 조사해야 하고, 안전보건 관련 서류 및 목격자 진술 확보에 노력해야 한다. 당시 중대재해 발생원인이 사업주의 법 위반에 기인한 것인지 등을 조사해야 한다.

4) 위반 시 제재

- 사업주가 작업중지를 할 상황임에도 불구하고 조치를 취하지 아니하거나, 중대재해가 발생한 상황에서 작업중지 등 필요한 조치를 하지 않은 경우, 또는 고용노동부 장관이 작업의 전부 또는 일부를 중지할 것을 명령하였음에도 이를 위반한 경우 : 5년 이하의 징역 또는 5,000만 원 이하의 벌금
- 중대재해 발생현장을 훼손하거나 고용노동부 장관의 원인조사를 방해한 자의 경우 : 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금
- 중대재해가 발생하였음에도 불구하고 사업주가 그 사실을 고용노동부 장관에게 보고하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우 : 5,000만 원이하의 과태료

22

정부의 감독

1) 안전보건개선계획

(1) 의의

고용노동부 장관은 산업재해 예방을 위하여 '종합적인 개선조치'를 할 필요가 있다고 인정되는 경우 사업장의 사업주에게 그 사업장, 시설, 그 밖의 사항에 관한 '안전보건개선계획'을 수립하여 시행할 것을 명령할 수 있다. 한편, 대통령령으로 정하는 경우에 해당하면 '안전보건진단'을 먼저 받고 안전보건개선계획을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다.

고용노동부 장관은 시행규칙 별지 제26호 서식에서 정하는 바와 같이 수립·시행명령을 내린다(시행규칙 제60조). 이에 따르면 개선항목은 일반사항, 중점 개선사항, 그 밖의 개선사항으로 나누도록 되어 있다

(2) 안전보건개선계획 명령 대상 사업장

산업안전보건법 제49조 제1항

- ① 고용노동부 장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장으로서 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정되는 사업장의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사업장, 시설, 그 밖의 사항에 관한 안전 및 보건에 관한 개선계획(이하 "안전보건개선계획"이라 한다)을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다. 이 경우 대통령령으로 정하는 사업장의 사업주에게는 제47조에 따라 안전보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다.
1. 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 산업재해율보다 높은 사업장
 2. 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장
 3. 대통령령으로 정하는 수 이상의 직업성 질병자가 발생한 사업장(시행령 : 2명/년)
 4. 제106조에 따른 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장

즉, 중대재해가 발생하였거나, 발생할 구체적인 위험이 없더라도, 일정한 요건을 갖추기만 한다면 사업장에 관하여 고용노동부 장관은 안전보건개선계획의 수립을 명할 수 있다는 점에 주목해야 한다.

특히, 법 제49조 제1항 후단에서는, 안전보건개선계획 수립에 앞서 ‘안전보건진단’을 받아야 하는 사업장이 있다고 정한다. 이는 시행령 제49조에서 구체화된다.

산업안전보건법 시행령 제49조

제49조(안전보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립할 대상) 법 제49조제1항 각 호 외의 부분 후단에서 “대통령령으로 정하는 사업장”이란 다음 각 호의 사업장을 말한다.

1. 산업재해율이 같은 업종 평균 산업재해율의 2배 이상인 사업장
2. 법 제49조제1항제2호에 해당하는 사업장
3. 직업성 질병자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천명 이상 사업장의 경우 3명 이상) 발생한 사업장
4. 그 밖에 작업환경 불량, 화재·폭발 또는 누출 사고 등으로 사업장 주변까지 피해가 확산된 사업장으로서 고용노동부령으로 정하는 사업장

다만, 고용노동부 장관은 위의 경우에 안전보건개선계획의 수립을 명할 수 있는 것이지, 반드시 명해야 하는 의무가 있는 것은 아니다. 따라서 안전보건개선계획의 수립이 필요한 상황으로 보인다면 노동조합이나 시민사회단체가 장관에게 적극적으로 수립명령을 내릴 것을 촉구해야 한다.

(3) 명령에 따른 개선계획 절차

사업주가 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산보위가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전보건개선계획서를 작성하여 고용노동부 장관에게 제출하여야 한다. 시행규칙에서는 안전보건개선계획서 수립·시행 명령을 받은 날부터 60일 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 해당 계획서를 제출해야 한다고 정하고, 안전보건개선계획서에는 시설, 안전보건관리체제, 안전보건교육, 산업재해 예방 및 작업환경의 개선을 위하여 필요한 사항이 포함되어야 한다(시행규칙 제61조 제1항, 제2항)고 정한다.

고용노동부 장관은 제출받은 안전보건개선계획서를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 심사하여 그 결과를 접수일로부터 15일 이내에 심사하여 사업주에게 서면으로 알려 주어야 한다(시행규칙 제62조 제1항).

이 경우 고용노동부 장관은 근로자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 해당 안전보건개선계획서의 '보완'을 명할 수 있다고 정하는데, 이를 위해서 안전보건공단이나 산업안전지도사 또는 산업보건지도사에게 계획이 적정한지를 확인요청할 수 있다.

사업주와 근로자는 고용노동부 장관의 심사를 받은 안전보건개선계획서를 준수하여야 한다(법 제50조 제3항).

(4) 위반 시 제재

- 안전보건개선계획을 수립하여 시행할 것을 명령받았음에도 이를 이행하지 않은 경우 : 1,000만 원 이하의 과태료
- 안전보건개선계획을 수립할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐치지 않았거나, 근로자대표의 의견을 청취하지 않은 경우, 사업주와 노동자가 심사를 받은 안전보건개선계획서를 준수하여야 하지 않은 경우 : 500만 원 이하 과태료

2) 근로감독, 안전보건공단의 감독

(1) 개요

법은 고용노동부 소속 국가직 공무원인 근로감독관이 사업장 등 제155조 제1항 각호가 정하는 장소에 출입해서, 사업주, 근로자, 안전보건관리책임자 등 관계인에게 질문을 하고, 장부, 서류, 물건의 검사 및 안전보건 점검, 서류 제출을 요구할 수 있다고 정한다. 또한, 근로감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있고, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있으며, 관계인에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다고 정한다.

구체적으로 어떤 경우에 근로감독관이 위와 같은 조사권을 행사할 수 있는지에 관해서는 시행규칙 제 235조에서 정한다. 예를 들어, 산재가 발생했거나 발생할 급박한 위험이 있거나, 노동자의 신고가 있을 때에는 조사할 수 있다. 한마디로 근로감독관은 사업장에서 이 법이 잘 지켜지고 있는지를 조사하기 위해서 상식적으로 필요한 모든 조치를 취할 권한이 있다.

그리고, 사업장에서 산안법 위반 사실을 알게 된 노동자는 근로감독관에게 이를 신고할 수 있고, 사업주는 신고를 이유로 해고나 인사상 불리한 처우를 해서는 안 된다. 사업주가 이를 위반하면 형사처벌을 받게 된다(제168조 제1호, 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

이하에서는 근로감독관 직무규정(산업안전)을 토대로 노동자나 노동조합이 활용할 수 있는 방법을 살펴본다.

(2) 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 활용법⁵⁰

근로감독관 직무규정(산업안전)은 노동조합과 노동자가 활용하면 좋은 내용들이 많다. 사업주의 힘이 강한 사업장이거나 소수노조일수록 공권력을 더 적극적으로 활용할 필요가 있다.

① 근로감독 요청하기

직무규정 제9조에서는 산안법 위반여부를 조사하는 활동인 ‘감독’의 종류를 정기감독, 기획감독, 특별감독의 3가지로 나눠서 정한다. ‘정기감독’은 중대재해 발생 사업장 등 제10조 제1항에 따른 사업장에 대하여 산안법 전반을 대상으로 매년 주기적으로 감독계획을 수립하여 실시하는 감독을 말한다. ‘기획감독’은 재해발생 기인물, 유해·위험작업 등 제10조 제2항에 따른 사업장에 대하여 유해·위험요인을 중심으로 실시하거나 별도 수시 계획을 수립하여 실시하는 감독을 말한다. ‘특별감독’은 산재예방보상 정책국장(이하 ‘국장’이라 한다) 또는 지방고용노동청장(이하 ‘지방청장’이라 한다)이 대형사고 발생 또는 중대재해 다발 사업장 등에 대하여 필요하다고 판단하여 실시하는 감독을 말한다(제9조).

3가지 감독별로 세부적인 감독대상은 제10조에서 상세하게 정하고 있다.

.....

⁵⁰ 해당 파트는 민주노총 세종충남본부 노동안전보건위원회 안재범 전 위원장의 감수를 받았다.

각 감독별로 정하는 요건에 맞게 요청하는 근거가 확실하다면 근로감독을 요청할 수 있다. 먼저, 정기 감독의 경우, 노조가 사업장의 산안법 위반사항을 미리 적발해놓고 정기감독을 요청할 수 있다. 기획 감독의 경우, 미리 지방노동관서에 확인을 해서 한해에 초점을 맞추는 기획이 무엇인지를 확인한 이후에 그 기획에 맞게 산안법 위반사항을 수집하거나 의심사례를 수집한 이후에 근로감독을 요청할 수 있다. 마지막으로 특별감독의 경우 대형사고나 중대재해가 ‘다발’한다는 개념이 모호하므로, 반드시 이 사업장에 나와야 하는 필요를 정리해서 별도의 ‘청원서’를 작성해서 요구하는 방법을 쓸 수 있다.

모든 요구는 기록을 남기기 위해서 문서의 형식으로 하는 것이 바람직하고, 증거가 있으면 더욱 좋다. 전화, 구두, 인터넷으로 하는 게 불가능한 것은 아니지만 근거를 남기는 것이 좋다.

요건에 맞게 감독을 요청했음에도 감독이 없는 등 소극행정을 일삼으면 어떻게 할 것인가. 그때는 행정청의 답변에 관해서 논리적으로 반박하거나, 아니면 집회나 시위, 항의방문 등을 하거나, 지방관서장이나 지방청장 면담 요청 등의 방법 또는 언론 활용을 상황에 맞게 구사한다. 담당 공무원에 관해서 징계를 요구하겠음을 알리거나, 또는 형법 제122조가 정하는 직무유기죄로 고발하는 것도 검토해야 한다.

단, ‘허위의 사실’을 지어내서 징계요청을 하거나 고발하는 경우에는 형법 제156조의 무고죄로 처벌될 수 있다. 사실관계를 자기가 아는 그대로 신고한 경우에는 사후에 봤을 때 일부 틀린 사실관계가 있더라도 무고죄로 처벌받지는 않으므로, 이 점에 유의해야 한다.

② 근로감독 준비하기

감독관이 나오면 실제로 어떤 사항들을 조사할까. 근로감독관이 무슨 기준으로 조사하는지는 집무규정 제12조 제2항에서 정하는 산업별 ‘감독점검표’를 보면 알 수 있다. 감독점검표를 보면 항목이 굉장히 많기 때문에 모든 항목을 세세하게 감독하리라고 기대할 수 없다. 따라서, 노동조합에서 사전에 산안법 위반사항을 파악해놓고, 특정 분야를 집중적으로 봐달라고 미리 요구할 필요가 있다.

제13조에서는 ‘불시 감독’이 원칙이라고 정한다. 다만, 예외적으로 “1. 사업장의 업무시간 이외에 방문이 필요한 경우, 2. 군사보안 등 출입이 곤란한 경우, 3. 안전보건관계자의 참여 등 효율적인 감독 수행을 위해 필요한 경우”에만 사업장에서 사전에 안내하게 할 수 있다. 그러나 실제로는 불시 감독을 하는

경우가 거의 없다. 또는 노동청에서는 불시에 하겠다면 현장에 갔지만 오히려 사업장 측에서 미리 알고 있는 경우도 있다. 그럼에도 불시감독의 원칙이 강조될 필요성은 충분하다.

만약 불시감독이 이뤄지지 않는 경우에는 지방관서장은 감독 실시 10일 전에 감독 목적, 선정사유, 시기 등을 문서로 알려야 하고, 사업장에서 시기변경을 요청하면 감독시기를 조정할 수 있다(제13조 제2항).

③ 근로감독이 사업장에 오는 경우

감독은 사업장 현장 방문이 원칙이다(제14조 제1항). 당연한 원칙이고, 대부분 현장을 방문한다. 방문 시간을 효율적으로 활용해서 산안법 위반사항을 적발하는 것에 초점을 맞춰야 한다.

감독관은 감독을 수행할 때 근로자대표 또는 명예산업안전감독관을 참여시켜서 감독의 목적, 취지를 설명해야 한다(제14조 제5항). 근로자 대표란 과반수 노조가 있는 경우 그 노조의 대표자, 과반수 노조가 없는 경우에는 근로기준법에 따라 지정된 근로자대표나 노사협의회 근로자위원, 이마저도 없을 경우에는 감독관이 지명하는 자이다(제19조 제4항). 노동조합은 근로자대표에 관한 참여권 보장을 미리, 명시적으로 요구해야 한다. 만약 소수노조 위원장이어서 ‘근로자대표’라고 볼 수 없는 경우에도, 위 조항과 무관하게 참여 요구를 시도해야 한다.

감독에 앞서 감독관은 사업주나 안전보건관리책임자를 감독에 참여시켜야 하지만, 실제로는 지정된 대리인이 참여하는 경우가 대부분이다(제14조 제6항).

감독관의 권한은 막강하다. 감독관은 [별표 1]에 기재된 장부와 서류 중 감독하려는 분야에 해당하는 장부 또는 서류의 제출을 요구해서 이를 조사·확인하여야 한다(제14조 제8항).

그리고 감독관은 산안법 제155조 제2항에 따라 검사에 필요한 제품·원재료 또는 기구를 수거할 경우에는 사업장 관계자에게 사전에 그 취지를 설명하고 정상적인 경영활동에 지장이 없도록 하여야 한다(제14조 제9항).

감독관은 감독 결과 위법사항이 확인된 경우 감독점검표에 그 내용을 기재하고 관련 서류의 사본 확

보, 사진촬영, 계측기기 등을 이용한 측정, 관련된 근로자와의 면담 등 증거보전에 만전을 기하여야 한다(제14조 제10항).

문제는, 감독관이 직무규정상의 어떤 권한이 있는지 잘 모르는 경우도 꽤 있다. 혹은 알면서도 적극적으로 권한행사를 하지 않는 경우도 많다. 따라서 노동조합이 현장에서 근로감독관에게 권한행사를 해 줄 것을 적극적으로 요청해야 한다. 예를 들어 별표1에서 근로감독관이 요구할 수 있는 서류의 종류만 수십 가지이므로 노동조합에서는 미리 어떤 서류의 제출을 요구해야 할지를 파악하고 감독관이 사업주에게 해당 서류의 제출을 지시하라고 요구해야 한다. 이때, 사업주가 서류를 위조하여 제출하지 않도록 실시간으로 감시할 수 있다면 좋다.

④ 감독 직후의 대응방법

감독관은 감독을 실시한 후 제5항 및 제7항에 따라 감독에 참여한 해당 사업장의 근로자대표등 및 사업주등에게 감독결과, 향후 조치계획, 개선대책 등을 설명하여야 한다(제14조 제11항).

그리고 감독관은 감독점검표에 감독에 참여한 근로자대표등과 사업주등의 기명날인 또는 서명을 받아야 한다. 다만, 근로자대표등 또는 사업주등이 감독점검표에 서명이나 날인을 거부할 때에는 그 이유를 명시하고 서명이나 날인을 받지 아니할 수 있다(제14조 제12항)

감독관이 당일 적발한 산안법 위반사항에 관해서 노사 양측의 서명이나 날인을 받도록 정하도록 되어 있으나, 실제로는 사업주의 서명, 날인만 받는 경우도 상당히 많다. 이 과정에서 적발사항이 묵인될 수 있다. 예컨대 근로자대표 등이 감독의 시작, 그리고 감독 과정에서는 적극적으로 참여하더라도, 마지막으로 감독점검표를 서명하는 과정에서 배제되면 범위반이 묵인될 수 있다. 이를 방지하기 위해선 무엇보다 점검 시작부터 근로자대표 등이 서명권한이 있음을 감독관에게 주지시켜야 한다. 그리고, 감독 이후 노사 양측의 확인을 받는 공간을 노동청 사무실 등에서 하지 말고 반드시 사업장 내의 공간에서 이뤄지도록 요구해야 한다.

기계에 필요한 안전조치 또는 보건조치가 취해지지 않은 경우에 고용노동부 장관은 사용중지 명령을 내릴 수 있다(산안법 제53조 제1항, 법 시행규칙 제63조, 집무규정 제43조). 그런데 범위반 사항이 너무도 명백하고 판단이 쉬운 경우에도, 현장에 나온 감독관이 판단을 주저하는 경우가 많다. 그런 경우

에는 감독관과 동행하는 안전보건공단 직원의 의견을 물어서, 현장에서 법위반 사항을 적발하고 필요한 조치를 즉시 취하라고 요청해야 한다.

⑤ 감독 이후의 조치요구 등 대응방법

감독관은 감독종료일 이후 3일 이내에 소속기관의 장에게 감독점검표를 보고하도록 되어 있고 위반사항과 조치계획을 보고해야 한다(제15조 제1항).

감독관은 감독결과 산안법 위반사항을 확인하면 그 경중에 따라 범죄인지 또는 과태료 부과 사안인지를 따져서, 조치를 해야 한다(제16조 제1항). 범죄인지나 과태료 부과 정도에 미치지 않은 정도면 시정지시 등 행정명령을 해야 한다(제16조 제2항). 감독관은 사업주가 시정지시나 시정명령을 받은 내용을 노동자들이 잘 볼 수 있는 장소에 게시하도록 지도해야 한다(제16조 제3항).

감독관은 시정지시 등 행정조치에 관하여 사업장으로부터 시정결과보고서를 받은 경우에 시정 여부를 확인하여야 하는데, 경우에 따라서는 출장하여 직접 확인하도록 되어 있다(제17조 제1항). 따라서 노동조합이나 현장 노동자는 반드시 감독관이 현장에 나와서 시정결과를 확인하라고 요구할 수 있다.

⑥ 사업장 점검 및 조사

근로감독과 같이 산안법 위반사항을 적발하는 것과는 달리, 점검(제18조), 조사(제19조)는 각 조문에서 요건을 달리 정하고 있다. 중요한 점은 제22조에서 점검이나 조사 업무를 '안전보건공단 또는 지정기관, 비영리법인 등 재해예방기관'에게 위탁할 수 있다는 점이다.

문제는, 퇴직공무원과 관계된 업체, 또는 회사와 유착관계가 있는 업체에게 위탁을 주는 경우가 허다하다는 사실이다. 따라서 노동조합에서는 반드시 공공기관인 안전보건공단에 위탁되도록 의견을 개진하고 적극적으로 실행행사를 해야 한다. 안전보건공단이 절대 선은 아니나 위탁기관 중에서 가장 공적인 성격이 강하다.

⑦ 재해조사 및 처리

감독관은 중대재해가 발생했거나 혹은 중요한 재해인 경우에는 원인 등에 대한 조사(재해조사)를 할 수 있다. 그러면서 "최초로 현장을 조사하는 경우에는 재해조사에 필요한 안전보건교육일지 등의 관련

서류 및 목격자 진술서 등을 확보하도록 노력하고 재해발생원인 등을 철저히 조사하여야 한다”라고 정한다(제27조 제1항). 만약 감독관이 조사결과 산안법 위반사항을 확인한 경우에는 범죄인지보고를 하고 수사에 착수하거나 과태료 부과 등의 조치를 하여야 한다(제27조 제2항).

현장에서 가장 원칙대로 시행되지 않는 것이 바로 이 부분이다. 감독관이 범죄행위를 수사할 때는 특별사법경찰관으로서 역할, 즉 경찰관으로 기능한다. 그러므로 수사 초기 단계에 현장에 출동해서 증거를 수집하고 수사를 해야 한다. 하지만 실제로는 현장에 즉시 나오지 않는 경우도 많고, 나오더라도 간단하게 둘러만 보거나 회사 설명만 듣고 돌아가는 경우가 많다. 여기에 노동조합이 적극적으로 참여해서 수사상황을 알려달라고 하지만, 이 경우 피의사실 공표에 해당할 수 있으므로 수사상황을 알려줄 수 없다고 답변하는 경우가 많다.

이때의 대응방법은 다음과 같다. 수사기관이 노조에게 문제되는 사실이 무엇인지 알려주면 그에 관해서 노조가 알고 있는 사실이나 평소에 수집해둔 증거를 알려주겠다고 하는 것이다. 즉 노조가 단순히 수사상황을 알려고 하는 것이 아니라 수사기관이 노동조합에 물어볼 사실이 있으면 적극적으로 협조해줄 테니 수사 진행상황에 맞게 노조에게 물어보라고 안내를 해줄 수 있다.

⑧ 신고한 경우

현장에서 산안법 위반사항을 발견하면, 근로감독관에게 신고할 수 있다. 감독관은 신고를 통해서 산안법 위반사실을 알게 되면 범죄인지, 과태료 처분 또는 행정조치를 해야 한다. 신고내용이 명확하고 구체적임에도 감독관이 아무런 조치도 하지 않았다면 앞서 설명한 대로 징계를 요구하거나 담당 공무원을 직무유기죄로 고발하는 것을 고려해야 한다.

신고의 방식에는 아무런 제한이 없다. 서면으로 하거나, 직접 방문해서 하는 것도 무방하고, 전국 위험상황 신고실인 1588-3088로 전화해서 신고하는 것도 가능하다. 하지만 가장 좋은 방법은 평소에 사업장을 담당하는 근로감독관의 연락처를 알아뒀다가 신고하는 것이다.

감독관은 신고사건을 처리할 때에는 공익신고자 보호법에서 정하는 사항을 준수하도록 되어 있다(제30조 제3항). 공익신고자 보호법에서는 공익신고자의 신분을 밝혀서는 안 된다는 비밀보장 의무(제12조 제1항)가 있으므로, 신고자의 신분을 철저히 보장하라는 의미이다.

단, 유의할 점은, 공익신고자 보호법에 따른 공익신고의 경우 방법이 엄격하게 제한되어 있다. 예를 들어서, 공익신고는 반드시 서면으로 해야 하고(제8조 제1항, 제3항), 실명으로 해야 하며(제8조 제1항 제1호), 익명으로 할 경우 변호사만이 대리해서 신고할 수 있다(제8조의2 제1항). 근로감독관에 대한 신고가 이 요건에 해당하지 않는다면, 공익신고자로서 보호받을 수는 없다. 그렇다고 하더라도 위 규정은 감독관이 신고자에 대한 기밀유지를 철저히 하라는 의미에서 주의적으로 둔 것이므로 준수되어야 한다.

(3) 안전·보건진단

산안법 제47조 제1항에서 정하는 특정한 요건에 해당하면 지방관서장은 사업주에게 안전·보건진단을 받을 것을 명할 수 있다. 그리고 그 진단보고서를 제출받은 경우에는 산안법 위반사항에 대해서 시정지시 또는 개선계획 절차에 따라 조치하고 권고사항은 사업주가 가급적 이행하도록 지도해야 한다(제41조).

어떤 경우에 안전·보건진단을 받는지는 앞서 설명한 바와 같다. 강조할 점은, 근로 감독은 일회적으로 몇 가지 사항들을 확인하기 위해서 일회적으로 하는 반면, 안전·보건진단은 사업장의 문제를 심층적으로 확인할 수 있는 기회로 활용될 수 있다는 점이다. 따라서 감독이 끝나고 확인된 문제들을 바탕으로 안전·보건진단으로 이어질 수 있도록 노동조합이 해당 요건에 맞는지를 검토하고 지방관서장에게 적극적으로 요청해야 한다.

안전보건진단을 수행하는 기관은 가장 신뢰할 수 있는 기관인 안전보건공단이 시행하도록 명시적으로 요청해야 한다.

(4) 안전보건개선계획서

안전보건개선계획서에 관한 상세한 요건은 중복해서 설명하지 않는다. 다만 여기서 강조할 점은 법에서 “사업주는 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.”고 정하고 있다는 점이다. 사업주는 반드시 산보위의 심의를 거쳐서 개선계획서를 제출해야 한다.

그러나 실무에서는 사업주가 산보위 심의를 거치지 않고 개선계획서를 제출하더라도 감독관들이 받아 주는 경우도 있다. 따라서 노동조합은, 감독관이 사업주에게 개선계획서를 제출하라는 명령을 내릴 때, 산보위 심의를 거쳤음을 증빙하는 문서를 첨부할 것을 명령하도록 촉구해야 한다.

그 외에도 감독관이 개선계획서의 내용이 법과 시행규칙에 부합하는지를 검토하고 보완이 필요한 경우 보완을 명할 수 있고, 개선계획이 부적절하게 작성되어 있으면 사업장 감독을 실시할 수도 있다. 그리고 사업장 확인 결과, 법에 따른 내용을 계획대로 준수하지 않으면 범죄인지보고 또는 과태료 부과결정을 해야 한다. 감독관이 이 흐름에 따라서 조치를 하는지를 감시하고 촉구하는 것은 노조와 현장 노동자의 몫임은 앞서 설명한 바와 같다.

23

안전·보건조치 위반과 형사처벌

1) 개요

이 법의 위반이 확인된다고 모두 형사처벌을 받는 것은 아니다. 앞서 본 바와 같이 시정조치가 내려질 수도 있다. 하지만 모든 안전·보건조치 위반은 사망사고로 이어질 수 있다. 산안법 위반은 사람이 죽거나 다쳐야만 처벌되는 것이 아니라 위반 그 자체로도 처벌 될 수는 있다. 다만, 이하에서는 현장에서 주로 문제가 되는 사망건에 초점을 맞춰 설명하고자 한다. 아래에서는 초기 수사부터 형사처벌에 이르기까지의 주요 법리를 검토한다.

산안법 위반 범죄는 고의범이고, 부작위범이다. 산안법 위반으로 인한 사망의 범죄는 결과적 가중범이다. 기본범죄인 산안법 위반이 확인되고, 또 고의가 인정되어야 하며, 산안법 위반과 사망 사이에 상당인과관계가 있어야 한다. 형사처벌에서의 쟁점은 크게 5가지다.

1) 피해자가 '근로자'인가?

- 사망범죄에 관한 피해자는 '근로자'로 한정되어 있으므로, 근로관계의 실질을 봐서 '근로자'가 아니라면 무죄
 다만, 단순 산안법 위반 범죄는 성립할 수 있고, 이와 별도로 업무상 과실치사상죄로 처벌할 수 있음

2) 산안법 위반이 객관적으로 확인되는가?

- 산안법 위반이 없으면 무죄이고, 다만 업무상 과실치사상죄로 처벌되는 경우가 있음

3) 산안법 위반의 행위자(대표이사, 안전보건관리책임자 등)를 누구로 확정할 것이며, 그 사람의 고의가 인정될 수 있는가?

- 행위자를 직위가 높은 사람으로 정하면 산안법 위반에 관한 피고인의 고의가 인정될 수 없어서 무죄

4) 산안법 위반과 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있는가?

- 상당인과관계가 인정되지 않으면 무죄

5) 사업주 형사처벌의 경우, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하였는가? (제173조 단서)

- 상당한 주의감독을 다하지 못했음을 입증못하면 사업주는 무죄

형벌은 '결과'가 발생해서 처벌하는 것이 아니라, 비난받을만한 '행위'가 있기 때문에 그 결과를 근거로 처벌하는 것이다. 아래 순서에 따라서 형사책임을 지울만한 증거들을 하나씩 수집해야 한다. 설령 사업주나 행위자에 관한 처벌이 실패해서 무죄 판결이 나더라도 그것은 어떤 한 개인에게 책임을 묻지 못하였기 때문이지, 사업장 자체에 문제가 없다는 것은 아니다. 형사판결과는 별개로 작업환경 개선을 위해서 노력해야 한다.

2) 쟁점 1

피해자가 '근로자'인가?

법 제167조 제1항은 “제38조 제1항부터 제3항까지, 제39조 제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다.”고 명확하게 정한다. 산안법상 '근로자'는 근로기준법 제2조 제1항 제1호에 따른 '근로자'이므로(제2조 제3호), 피해자가 '근로자'인 경우에만 위 조항으로 처벌될 수 있음에 유의해야 한다.

대법원은 산안법상 근로자인지를 판단하는 기준에 관하여 “사업주의 의무는 근로자를 사용하여 사업을 행하는 사업주가 부담하여야 하는 재해방지의무로서 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에 적용되는 것이고, 정식으로 소속된 근로자가 아니라 하더라도 민법상 고용계약이든 도급계약이든 근로계약의 형식에 관계없이 근로의 실질에 있어 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 것이라면 그는 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당하여 사업주의 안전조치의무의 보호대상이 된다고 볼 것(대법원 2004. 6. 25. 선고 2004도1264 판결, 2002. 8. 27. 선고 2002도27 판결 등)이라는 입장이므로 유의해야 한다.

'실질적인 고용관계'가 있는지 여부는 사업주와 노동자 사이에 있으면 충분하다. 대법원은 사업주와 직접 가해행위를 한 사람 사이에 실질적인 고용관계가 없더라도 사업주의 산안법상 안전조치의무 위반이 확인되면 사업주의 형사처벌이 가능하다는 입장이다(대법원 2009. 5. 14. 선고 2008도101 판결).

한편, 사업주의 안전조치의무위반은 인정되지만, 피해자가 '근로자'가 아니라면 위 조항은 적용될 수 없다. 그 대신, 제168조 제1호에 따라 법상 안전조치의무 위반에 의한 처벌이나, 형법상 업무상과실치사죄에 따른 처벌이 가능할 수 있다(대법원 2006. 4. 28. 선고 2005도3700 판결).

3) 쟁점 2

산안법 위반이 객관적으로 확인되는가?

이 법(산안법) 위반으로 인한 사망사건으로 처벌이 되려면, 먼저 이 법 위반이 있었는지가 확인되어야 한다. 이 법 위반이 없었다면 사망의 결과만으로 처벌할 수는 없다. 업무상 과실치사가 성립하는지를 검토할 필요는 있다.

대다수의 사망 사례에서는 이 법 위반이 인정이 된다. 하지만 아래와 같이 경우에 따라서 인정되지 않는 경우도 있음에 유의해야 한다. 이법 위반을 인정받기 위해서 사전에 증거수집을 철저히 하거나 엄정한 수사를 촉구해야 한다.

대법원은 지하주차장 입구 상부 부분이 옆 건물과 조경수로 가로막혀 사람의 접근이 어려워 보이는 장소였는데 이곳은 회사의 작업을 위하여 사용된다고 보이지 않으므로, 피고인이 그곳에 안전난간을 설치하지 않았다고 하여 처벌할 수는 없다고 판단했다(대법원 2008. 10. 23. 선고 2008도7450 판결). 즉 안전조치 규정은 노동자가 입을 수 있는 위험을 차단하기 위한 것에 한정되므로 작업과 무관한 장소에 대해서까지 안전조치를 취할 의무는 없다고 판단한 것이다.

‘근로자’는 사업주 지시에 따라 굴삭기의 버킷을 분리한 후 철근하역 용도로 사용하였는데 버킷을 다시 장착하는 과정에서 다른 ‘근로자’의 머리 위에 버킷이 떨어져 사망했다. 검찰은 차량계 건설기계인 굴삭기를 사용하여 작업을 하는 때에는 작업계획서를 작성하여 그에 따라 작업을 실시하고, 당해 기계의 주용도 외의 용도로 사용해서는 안 되며, 피고인이 임차한 굴삭기에 대한 작업계획 상에서는 굴삭기를 주용도인 굴착작업 외의 다른 용도로 사용하지 못하도록 되어 있다고 판단하여 기소하였다. 그러나 대법원은 작업계획서에 굴삭기의 주 용도를 굴착 작업에 한정하고 있지 않고, 굴삭기를 이용한 인양작업도 굴삭기의 주용도에 해당한다면서, 작업계획서상 굴삭기를 이용한 인양작업의 기재가 없다는 이유만으로, 작업계획서를 작성하지 않음으로써 안전조치를 취하지 않았다고 볼 수 없다고 판단했다(대법원 2010. 2. 25. 선고 2009도3835 판결).

공사현장에서 차량계 건설기계인 백호우를 이용하면서 유도자를 배치하지 아니하여, 백호우의 후진운행을 지켜보던 피해자가 백호우에 충격되어 사망했다. 검찰은 차량계 건설기계를 이용하면서 유도자를

배치하지 아니한 결과 사망하였다고 보아 기소했다. 그러나 대법원은 해당 공사현장은 ‘근로자’를 출입시키는 장소가 아니므로 유도자를 배치할 필요가 없어서 산안법 위반이 없다고 보았다.⁵¹ 또한, 유도자 배치 필요가 있는 장소라고 보더라도, 피해자가 작업을 지시하는 입장이었고, 덤프트럭 유도자로 다른 사람이 배치되어 있었으며, 덤프트럭이 오면 유도자가 피해자의 통제에 따라 덤프트럭을 인도하여 하차작업을 하고 이에 따라 백호우가 해당 작업을 하는 방식이었으므로 별도의 유도자를 배치할 의무가 없다고 판단했다(대법원 2007. 12. 13. 선고 2007도8518판결).

4) 쟁점 3

산안법 위반 행위자를 누구로 봐야 하고 그 사람의 고의가 인정될 수 있는가?

산안법상 안전보건조치 의무는 ‘사업주’가 지고, 산안법 제173조 본문에 근거해서 행위자, 즉 “법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원(근로자)”가 양벌규정에 의해 처벌받는다.⁵² 사업주란 근로자를 사용하여 사업하는 자(제2조 제4호)로서, 개인 또는 법인이다. 법률상 대표이사나 ‘회장’, ‘사장’은 사업주로서가 아니라 행위자로서 처벌된다(대법원 2011. 9. 29. 선고 2009도12515 판결). 어느 경우에 사업주가 처벌되는지는 쟁점 5에서 상세히 다룬다.

여기서 다룰 문제는 누구를 ‘행위자’로 볼지 문제이다. 누구를 구속 수사할지, 검찰이 누구를 기소할지, 최종적으로 누가 유죄판결을 받는 피고인이 될지를 결정하는 문제다.

근로감독관 집무규정(산업안전)에서는 사업주가 법인인 경우 특별한 사유가 없으면 대표자를 행위자로 보고, 법인의 대표자에게 권한을 위임받은 경우에는 그 내용, 지위 및 책임 그 밖에 필요한 사항을 확인하여 행위자를 판단하여야 한다고 정한다(제34조). 감독관이 특별사법경찰관으로서 검찰의 지휘를 받아 수사를 하기 때문에 이러한 규정을 두고 있다.

.....

51 규칙 제200조 제1항 : 사업주는 차량계 건설기계를 사용하여 작업을 하는 경우에는 운전 중인 해당 차량계 건설기계에 접촉되어 근로자가 부딪칠 위험이 있는 장소에 근로자를 출입시켜서는 아니 된다. 다만, 유도자를 배치하고 해당 차량계 건설기계를 유도하는 경우에는 그러하지 아니하다.

52 일반적인 행정법에서 법률을 위반한 사람이 ‘행위자’이고, 양벌규정에 따라 ‘사업주’를 처벌하는 것과 정반대의 구조이다.

하지만 실무상으로는 사업주가 법인인 경우 무조건 대표이사를 행위자로 선정하는 것이 아니라, 산안법상 선임된 안전보건관리책임자(제15조)를 먼저 확인하여 행위자로 선정하고, 사업장이 지역별로 분산되어 있는 경우에는 해당 사업장별로 선임된 안전보건관리책임자를 행위자로 선정한다(현장소장, 공장장 등). 사업의 규모에 따라 안전보건관리책임자가 선정되어 있지 않은 경우에는 대표이사를 비롯하여 실제로 사업을 총괄관리하는 사람을 행위자로 선정한다. 물론 대표이사가 안전보건관리책임자로 선임되어 있다면 대표이사를 행위자로 봄이 타당하다.

대표이사를 일률적으로 행위자로 보기 어려운 이유는 산안법상 안전조치의무 위반으로 인한 형사처벌이 ‘고의범’이기 때문이다. 형법에서는 “죄의 성립요소인 사실을 인식하지 못한 행위는 벌하지 아니한다. 단, 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 예외로 한다”(제13조)라고 정한다. 따라서 대표이사와는 별도로 선임된 안전보건관리책임자가 있고 실제로 그 안전보건관리에 관한 권한을 행사한 경우라면 대표이사가 범죄사실을 인식했다고 볼 수 없어서 고의가 없으므로 처벌할 수 없다는 논리이다.⁵³

대법원은 “사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 법 제23조 제1항에 규정된 안전상의 위험성이 있는 작업을 규칙이 정하고 있는 바에 따른 안전조치를 취하지 않은 채 하도록 지시하거나, 그 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치하는 등 그 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에 한하여 성립하는 것이지, 단지 사업주의 사업장에서 위와 같은 위험성이 있는 작업이 필요한 안전조치가 취해지지 않고 이루어졌다는 사실만으로 성립하는 것은 아니라고 할 것이다(대법원 2007. 3. 29. 선고 2006도8874 판결)”라고 판단한다.

고의에는 ‘미필적 고의’도 포함된다. 미필적 고의란 행위자가 결과의 발생을 확실하게 인식한 것이 아니라 그 가능성을 예견하고 행위한 경우의 인식상태를 말한다. 대법원은 “사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고 이로 인하여 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 채로 작업이 이루어졌다면 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 위 죄는 성립한다(대

.....

⁵³ 따라서 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제6조에서 사업주 또는 경영책임자를 처벌한다고 명시하고 있어도, 이들의 고의를 인정할 수 없는 경우라면 처벌될 수 없음에 유의해야 한다.

법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결)”라고 한다. 따라서 사업주나 대표이사가 사업현장에 없어서 구체적으로 인식을 못했다는 등의 변명은 허용될 수 없는 것이다.

대법원은 피고인이 철거하려고 하는 건축물에 슬레이트가 사용되었고 여기에 석면이 사용되어 함부로 버려선 안 된다는 사실을 인식하고도, 석면조사기관에 사전에 조사를 의뢰하지 않고, 단순히 철거업자가 알아서 버릴거라고 생각하고 믿었으며, 철거업자의 석면철거자격 소지여부를 확인한 바 없다는 진술, 상당한 면적에서 2개월 동안 철거를 했다는 점, 일반인의 기준에서 보더라도 슬레이트의 석면함유율이 기준치를 초과함을 예상할 수 있으므로, 석면조사를 생략하고 슬레이트를 해체, 철거하게 한 것은 안전보건 조치 의무 위반의 미필적 고의가 인정된다고 보았다(대법원 2012. 2. 23. 선고 2011도15535 판결).

또한 위 범죄는 부작위범, 즉 적극적인 행위를 해서 사망한 경우가 아니라, 안전보건조치를 다하지 않아서 사람이 사망한 경우이다. 따라서 행위자로 지정된 대표이사 등이 사건 당시에 그 자리에 없어서 몰랐다고 말하는 것은 변명이 될 수 없다.

다만, ① 사고의 원인이 된 해당 작업이 진행되리라고 행위자가 예상할 수 없었던 경우(이례적·돌발적 작업) ② 사업주가 지시하지 않은 작업을 했거나, 지시에 위반해서 작업을 한 경우에, 대법원은 고의가 인정될 수 없다고 보아 무죄판결을 내린다.

교각의 거푸집 해체작업을 하던 노동자가 안전대를 걸이시설(생명줄)에 걸지 아니한 채 작업을 하다가 개구부 아래 안전방망과 교각기둥 사이 25cm 가량의 틈새로 추락하여 사망한 사건에서, 사업주가 안전벨트 착용 철저 등 기재된 입간판을 설치하고, 매월 정기적으로 안전교육을 실시하였으며, 수시로 안전대 착용 여부를 점검하였고, 피해자가 스스로 안전고리를 해체하고 개구부 쪽으로 몸을 숙이다가 사고가 발생한 것으로 보인다고 하여, 현장소장인 피고인이 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치한 것으로 볼 수 없어 무죄 선고가 되었다(대법원 2010. 10. 28. 선고 2010도9173 판결). 사안과 같은 경우 평소에 안전교육을 실시하지 않았거나 안전고리를 걸지 않고 작업을 할 수밖에 없었던 작업지시 등이 있었던 경우라면 결론이 달라질 수 있었을 것이다.

또한 대법원은 공장장(피해자, 사망)이 개인 사업주(피고인) 운영의 자동차정비공장에서 평소 폭발의 위험성 때문에 의뢰를 받더라도 작업을 거절해 오던 연료탱크의 용접작업을 피고인이 자리를 비운 사이에

임의로 의뢰받은 다음, 폭발이나 화재의 예방을 위하여 필요한 안전조치를 취하지 아니한 채 작업하다 사망한 경우, 피고인으로서 그 용접작업을 실시하리라고 전혀 예상할 수 없어 고의가 없으므로 무죄를 선고했다(대법원 2007. 3. 29. 선고 2006도8874 판결). 이 사안의 경우에도 과연 해당 작업이 의뢰를 받더라도 거절해온 작업인지, 피해자가 임의로 의뢰받은 것인지, 사업주가 자리를 비웠는지 등의 여부에 따라서 판단이 달라질 수 있다.

이상과 같이 행위자가 무죄 판결을 받은 사례를 꼽아서 살펴보았다. 수사 초기 단계에서 대표이사나 안전보건관리책임자가 변명할 수 있는 요소들이 하나둘씩 놓쳐지기 시작하면 이러한 요소들이 모여서 고의가 부정되는 증거로 사용됨에 유의해야 한다.

5) 쟁점 4

산안법 위반과 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있는가?

해당 범죄는 산안법 위반의 고의와 사망이라는 중대한 결과발생의 결합인 결과적 가중범이므로, 산안법 위반과 사망 사이에 상당인과관계가 있어야 처벌할 수 있다. 즉 산안법 위반으로 인해서 사망한 것이 아니라면 처벌할 수 없다.

골프장의 안전관리책임자가 직원에게 폭우 중 골프장 시설물 점검작업을 지시하였는데 작업 중 배수구 붕괴로 추락해서 근로자가 익사한 경우, 대법원은 배수구가 붕괴될 가능성에 대해 예견할 가능성이 없고, 안전모를 착용시키지 않고 구명대 등을 비치하지 않은 것은 산안법 위반이 맞지만, 이것과 사망 사이의 인과관계가 없으므로 무죄라고 판단했다(대법원 2009. 11. 26. 선고 2009도7289 판결).

또한, 분수 불꽃의 점화제 역할을 하는 원료를 취급함에 있어서 공정안전보고서를 비치하여야 하고, 혼자 화약류 제조작업을 하게 해서는 아니 됨에도 이를 위반하였는바, 화재로 노동자가 사망한 사건에 있어서, 대법원은 산안법 위반이 인정되지만 인화성 물질에 불이 붙게 된 원인을 규명할 객관적인 증거가 없어 상당인과관계를 인정하기 어렵다고 보아 무죄를 선고했다(대법원 2007. 3. 15. 선고 2006도 8719 판결).

6) 쟁점 5

사업주 형사처벌의 경우, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하였는가?

이제부터는 사업주에 관한 형사처벌이 어떤 경우에 가능한지 살펴본다. 먼저, 행위자와 사업주가 처벌되는 이유가 다름을 인식해야 한다. 행위자는 산안법 위반으로 사망의 결과를 야기하여 처벌되는 것이고, 사업주는 위와 같은 위반행위를 방지하기 위해서 상당한 주의와 감독을 게을리해서 처벌되는 것이다(제173조).

따라서 행위자가 처벌된다고 하더라도 사업주가 반드시 처벌되는 것은 아니다. 대법원은 양벌규정에 있어 사업주(법인, 개인)를 처벌하는 기준에 관하여 “형벌의 자기책임원칙에 비추어 보면 위반행위가 발생한 그 업무와 관련하여 법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리한 때에 한하여 위 양벌조항이 적용된다고 봄이 상당하며, 구체적인 사안에서 법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리하였는지 여부는 당해 위반행위와 관련된 모든 사정 즉, 당해 법률의 입법 취지, 처벌조항 위반으로 예상되는 법익 침해의 정도, 그 위반행위에 관하여 양벌조항을 마련한 취지 등은 물론 위반행위의 구체적인 모습과 그로 인하여 실제 야기된 피해 또는 결과의 정도, 법인의 영업 규모 및 행위자에 대한 감독가능성 또는 구체적인 지휘감독관계, 법인이 위반행위 방지를 위하여 실제 행한 조치 등을 전체적으로 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2010. 2. 25. 선고 2009도5824 판결).”고 설명한다.

반대로, 행위자가 처벌받지 않더라도 사업주가 처벌될 수 있다는 점에도 유의해야 한다. 대개의 경우 검찰이 법인인 사업주에 대한 공소사실을 기재할 때 행위자로 선정된 사람의 안전보건조치의무 위반을 언급하고 사업주 또한 상당한 주의와 감독을 게을리했다고 기재된다. 그러나, 법인에 대한 공소사실을 기재함에 있어서의 행위자를 적절히 기재한다면 법인에 대해서만 처벌도 가능할 수 있다. 예를 들어, 검찰이 공소제기를 할 때 행위자 선정을 잘못해서 행위자의 고의가 인정되지 않아 무죄 판결을 받더라도, 항소심에서 공소사실(범죄행위자)을 변경해서 행위자를 바꿀 수 있고 그런 경우에는 이미 기소된 행위자가 항소심에서 무죄판결을 받더라도 사업주는 처벌받은 사례가 있다(서울남부지방법원 2011. 6. 23. 선고 2010노1734 판결).⁵⁴

.....

⁵⁴ 최초 기소된 행위자인 대표이사에 대하여 별도로 현장소장이 안전보건관리책임자로 선임되어 있다는 등의 이유로 1심에서 행위자와 법인이 모두 무죄가 선고된 사건이었는데, 항소심에서 검찰이 대표이사에 대한 공소사실을 대표이사와 현장소장의

7) 사망의 결과가 발생하지 않은 경우

사망의 결과가 발생하지 않은 경우여도, 대법원은 부상당하거나 사망한 노동자가 없더라도 안전조치의 무 위반 그 자체로 형사처벌한다(대법원 2008. 8. 11. 선고 2007도7987 판결). 즉 아무도 죽거나 다치지 않았더라도 산안법 위반으로 처벌됨은 물론이다. 예를 들어 근로감독이나 신고의 결과로 산안법 위반 사실이 적발된 경우가 여기에 해당할 것이다.

8) 산안법 위반 수사단계에서의 대응

산안법 위반으로 인한 사망사건의 경우에는 사건 초기에 증거은폐가 일어나므로 초동수사가 중요하다. 사망사건의 경우 사업주는 노동청에 발생사실을 보고하게 되어있고, 노동청은 이를 검찰에 보고한다. 이와는 별도로 경찰은 검찰에 변사사건 발생보고를 한다. 수사와 기소의 총괄책임은 검찰이 하지만, 경우에 따라서는 경찰과 노동청이 별도로 수사를 진행하므로 혼선이 있다.

경찰은 업무상 과실치사를 수사한다. 따라서, 경찰은 반드시 피의자를 사업주로 한정하지 않는다. 그리고 산안법 위반여부와는 관계없이, 또한 동료 노동자라고 하더라도, 업무상 주의의무를 위반했는지를 따지기 위해서 수사한다. 이 과정에서 트라우마가 심해지는 경우가 상당히 많다. 하지만 경찰은 산안법 위반에 관한 전문성이 없다. 노동청의 근로감독관이 안전보건공단의 협조하에 특별사법경찰관으로서 진행되는 수사가 상대적으로 전문성이 있다.

그러므로 경찰수사에 응하는 것이 전혀 급한 일이 아니라는 점을 노동자와 노동조합이 인식해야 한다,

검찰은 사고원인 분석을 위해서 안전보건공단 또는 국립과학수사연구원의 현장조사 등을 근거로 하고, 경우에 따라서는 대검찰청 과학수사부의 의견을 듣기도 한다. 결국 전문성이 있는 노동청 또는 안전보건공단의 수사가 신속히 진행되도록 촉구해야 한다.

.....

공범으로, 법인에 대한 공소사실을 대표이사와 현장소장의 안전조치의무 위반으로 변경하여, 항소심에서 대표이사의 무죄는 유지되었으나 법인에 대해서 유죄 판결을 받은 사례이다.

사인이 불분명한 경우에는 검사가 변사자를 직접 살펴보는 것을 ‘검시’라고 한다(형사소송법 제222조 제1항). 필요한 경우 부검(사체의 해부)을 하는데, 유족이 요청해서 먼저 부검을 하거나 아니면 검찰이 법원의 압수수색영장을 받아서 한다(형사소송법 제140조, 제173조, 제219조, 제221조의4). 법원이 발부한 영장을 집행하는 것은 강제수사이고 따라서 유족의 동의가 있는 경우에만 부검할 수 있는 것은 아니라는 점에 유의해야 한다. 하지만 부검에 관한 심리적인 거부감이 심하므로 대개는 유족이 먼저 요청하는 경우에 부검이 있고, 유족의 반대를 무릅쓰고 부검하는 경우는 드물다.

한편, 근로감독관 집무규정(산업안전보건)에 따르면 특별사법경찰관으로서의 감독관이 검사에 구속영장을 신청하여야 하는 경우가 있다. 따라서 여기에 해당하면 구속수사를 적극요청할 필요가 있다.

제32조(구속영장신청기준)

- ① 감독관은 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 집무규정 제51조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 검사에게 구속영장을 신청하여야 한다.
 - 1. 재해가 예견되는 충분한 징후가 있음에도 사업주가 산안법 제51조에 따른 작업중지 등 필요한 조치를 취하지 아니하여 중대재해가 발생한 경우
 - 2. 산안법 제38조, 제39조 및 제63조에 따른 안전·보건상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망하거나 최근 1년간 3회(건설업의 경우 2회) 이상의 사망재해가 발생한 경우
 - 3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 법령에 따른 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해가 발생한 경우 가. 산안법 제45조제1항, 제87조제2항, 제131조제1항 나. 산안법 제42조제4항, 제53조제1항 및 제3항, 제118조제4항 및 제5항
 - 4. 산안법 제39조를 위반하여 근로자가 해당 작업과 관련된 직업병에 이환(진폐, 소음성난청 제외)되어 사회적 물의를 야기한 경우
- ② 제1항의 규정 중 "동시에 2명 이상의 근로자가 사망한 재해"란 해당 재해가 발생한 시각부터 그 사고가 주원인이 되어 72시간 이내에 2명 이상이 사망한 재해를 말한다.

노동자 권리로 이해하는
산업안전보건법
해설서

V
Q & A

1

안전보건관리체제

q1.

근로자를 일시에 집합시키기 어려운 건설현장에서 산업안전보건위원회 근로자대표는 어떠한 방식으로 선출해야 하나요?

A 산업안전보건법상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람을 말합니다.

이때, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 선출하여야 하는데, 현행법상 그 선정절차 및 방법에 대하여는 별도로 규정하고 있지 않습니다.

다만, 근로자대표는 사업장 노동자들의 총의를 대변하는 역할을 수행하므로 그 직책에 따른 민주성이 훼손되지 않도록 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 합리적인 절차에 따라 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하는 것이 바람직합니다. 이 경우 사용자 역시 후보 출마 등에 간섭을 배제하고 각 근로자의 자유로운 의사표현을 보장해야 합니다.

* 관련 질의회시 : 산재예방정책과-317, 회시일자 : 2020-01-17

q2.

복수노조 사업장에서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우, 각 노동조합이 협의체를 구성하여 조합원의 총합이 전체근로자의 과반수를 넘으면, 그 협의체 대표가 근로자대표가 될 수 있나요?

A 산업안전보건위원회의 목적은 전체근로자에게 적용되는 근로조건 중의 하나인 안전과 보건에 관한 사항을 노사가 합의하여 결정함으로써 사업장이 자율적으로 재해를 예방하도록 하는데 있습니다. 이에 산업안전보건법은 근로자 전체의 의견을 대변할 수 있도록 근로자 과반수를 대표하는 자가 근로자

대표로서 참석하도록 규정하고 있습니다.

따라서 복수노조가 존재하고 각 노조가 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 전체근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자대표로 선출하여야 할 것입니다.

* 관련 질의회시 : 산재예방정책과-2415, 회시일자 : 2019-05-21

Q3.

본사와 지사가 장소적으로 분리되어 있는 경우, 산업안전보건위원회를 각각 설립해야 하나요?

A 산업안전보건위원회는 사업장 단위로 설치되어야 합니다. 이때 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정이 됩니다. 즉, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보는 것이 일반적입니다.

다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리해도 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 합니다.

또한, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 합니다.

따라서 본사와 지사가 분리되어 있더라도 각자가 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없다면 본사와 지사를 일괄하여 하나의 사업장으로 보고 본사에 산업안전보건위원회를 설치하여야 합니다.

* 관련 질의회시 : 산재예방정책과-4927, 회시일자 : 2013-12-31

Q4.

안전 또는 보건 관리자 선임사업장 해당 여부를 판단할 때, 파견근로자를 포함하여 상시근로자수를 산정해야 하나요?

A 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제35조에 따르면 파견근로자에 대한 사업주는 사용자이므로 파견근로자를 포함한 전체 근로자수를 고려하여 안전관리자 및 보건관리자 선임여부를 판단해야 합니다.

q5.

근로자에 대한 다층적 지휘·감독이 이루어진다면 그러한 지휘·감독 권한을 가진 모든 사람이 관리감독자가 되나요?

A 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 위치에 있는 사람을 말합니다. 따라서 다층적 지휘·감독 체계에 있는 모든 지휘·감독 권한을 가진 자가 전부 관리감독자가 되어야 하는 것은 아닙니다.

만일, 다층적 지휘·감독 체계에서 동일한 소속직원을 직접 지휘·감독하는 사람이 사업장 내 여러 명인 경우 사업주가 효율적인 산재예방을 활동을 전개할 수 있는 위치에 있는 사람에게 관리감독자 업무를 수행토록 지시하는 것이 바람직합니다.

* 관련 질의회시 : 산재예방정책과-2362, 회시일자 : 2020-05-26

2

산업안전보건기준에 관한 규칙

q6.

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉의 내용이 너무 많아서 우리 사업장에 무엇이 적용되는지 와닿지 않아요. 어떻게 하면, 우리 사업장에 적용되는 게 뭔지 쉽게 확인할 수 있을까요?

A 내 사업장의 체크리스트를 만들어봅시다. 무엇이 우리 사업장에 적용되는지 알아보는 것은 전혀 어렵지 않아요. 먼저, 검색창에 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’(약칭 안전보건규칙)을 입력해봅시다. 이 규칙은 제1편(총칙), 제2편(안전기준), 제3편(보건기준), 제4편(특수형태근로종사자 등)으로 구분됩니다. 제1편(총칙)을 보면, 작업종류를 불문하고 공통적으로 지켜야 하는 내용입니다. 예를 들어, 제3조(전도의 방지)를 보면, 작업장에서 넘어지거나 미끄러지는 일이 없도록 작업장 바닥을 안전하게 유지하라는 내용이고, 제22조 제3항(통로의 설치)은 통로 면으로부터 높이 2미터 이내에 장애물이 없도록 해야 한다는 내용입니다. 총칙에는 작업장에 관한 일반적 사항, 붕괴방지를 위한 사항, 보호구 지급, 비계설치 등에 관한 보편적인 내용이 있습니다.

다음으로 내 업종별로 체크리스트를 만들어보는 방법이 있습니다. 예를 들어, 내가 크레인 작업자라면, ‘크레인’이라고 검색해봅시다(컨트롤+F). 그러면, 크레인과 관련된 내용이 나옵니다. 예를 들어 제 86조 제1항 본문에 따라 크레인에 사람을 태우는 것은 원칙적으로 금지되고 있습니다. 이런 방법으로, 내 사업장에서 보이는 위험에 관해서 스스로 찾아보고 무엇이 문제인지 점검해볼 수 있습니다.

안전이나 보건전문가, 법률가가 오더라도 현장에 대해서 잘 아는 것은 아닙니다. 현장에 대한 전문가는 다른 누구도 아닌 노동자 나 자신이라는 자신감을 가져야합니다.

q7.

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉은 용어도 어렵고 내용도 이해가 안 가는데, 좀 쉬운 자료는 없을까요?

A 안전보건공단에서 발간한 ‘만화로 보는 산업안전보건기준에 관한 규칙’을 찾아보면 도움을 얻을 수

있습니다. 검색창을 통해서 접근할 수 있고 무료로 다운로드를 받을 수 있습니다. 전체 673조에 이르는 위 규칙의 모든 조문에 관하여 알기 쉽게 만화로 설명되어 있습니다.

안전보건공단에서 발간하는 ‘안전보건기술지침’도 확인할 필요가 있습니다. 이 지침에서 정한 사항을 준수하지 않더라도 곧바로 규칙 위반이 되는 것은 아니지만 산업안전보건기준에 관한 규칙의 내용을 구체화하거나, 규칙에 없더라도 안전보건을 위해 필요한 내용을 정리해놓은 자료로서 중요한 의미를 가집니다.

작업별로 지침이 마련되었고 이는 안전보건공단 홈페이지에서 검색할 수 있습니다. 예를 들어, 프레스 작업자의 경우에는 ‘프레스 금형 작업의 안전에 관한 기술지침’을 찾아서 내 작업에 맞게 체크리스트를 만들 수 있습니다.

Q8.

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉을 위반한다고 해서 모두 형사처벌이 되나요? 반대로, 사람이 사망하지 않았어도 규칙위반이 확인되면, 형사처벌이 될 수 있는 건가요?

A 이 규칙을 위반하는 것은 대부분 범죄입니다. 구체적으로, 산업안전보건기준에 관한 규칙 중에서도 산업안전보건법 제38조(안전조치), 제39조(보건조치)을 구체화한 조문인 경우, 이를 위반하면 사망하지 않았어도 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(법 제168조 제1호). 사망의 경우 더 무겁게 7년 이하 징역 또는 1억원 이하의 벌금이지요(제167조 제1항). 단, 범죄인지 대상이 되는 규칙위반이 확인된다고 해서 실무상 곧바로 처벌이 되는 것이 아니고, 그에 앞서서 시정명령 등 행정처분이 앞서는 것이 보통입니다.

다만, 가벼운 규정 위반은 본문에서도 보듯이 처벌 대상으로 보지 않아서 범죄인지 대상에서 제외됩니다(근로감독관 집무규정(산업안전보건) 별표2 참조). 예를 들어, 제669조 직무스트레스에 의한 건강장해예방조치는 법 제39조 보건조치의무의 구체화가 아니라, 법 제5조 제1항에 따른 사업주의 의무를 구체화한 것이어서 위반하더라도 형사처벌이 이루어지는 것은 아닙니다.

3

도급사업에서의 안전보건 조치

Q9.

하도급을 주면, 안전보건 관리를 하지 않아도 되는 건가요? 도급 사업의 경우에도 사업주에게 안전조치와 보건조치 실시 의무가 있나요?

A 산업안전보건법의 의무는 근로자를 직접 고용한 사업주에게 부과되는 것이라는 주장을 하며 안전조치 및 보건조치에 대해 관심을 두지 않는 도급인이 상당 수 있습니다. 그러나 산업안전보건법은 도급인과 관계수급인 모두에게 근로자의 안전조치와 보건조치를 하도록 공동책임을 부과하고 있으며, 도급인이 안전조치와 보건조치 책임을 게을리 하여 법을 위반한 경우 수급인과 함께 처벌받을 수 있습니다. 나아가 도급인은 관계수급인 근로자가 산업안전보건법 등을 위반하는 경우 관계수급인에게 위반행위에 대한 시정조치를 할 수 있고, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 합니다.

관련 법령

산업안전보건법 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 근로자에게 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

산업안전보건법 제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치)

① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

Q10.

2019년 산업안전보건법이 개정되면서, 수급인 또는 수급인 근로자에 대한 안전조치 및 보건조치 의무

를 부담하는 도급인의 책임 범위를 ‘도급인의 사업장 내 모든 장소’ 및 ‘도급인의 사업장 밖이라도 도급인이 지정·제공한 경우로서 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소(21개 위험장소)’로 대폭 확대되었잖아요. 구체적으로 도급인은 어느 범위 내에서 책임을 부담하나요?

A 산업재해 발생 장소가 ‘도급인의 사업장 내’인 경우에는 대통령령으로 정하는 21개 위험장소 이외에도 모든 장소가 포함됩니다.

산업재해 발생 장소가 ‘도급인의 사업장 밖’인 경우에는 도급인이 지정·제공한 경우로서 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소’인 때에는 도급인이 책임을 부담합니다. 고용노동부는 도급인이 ‘지배·관리’하는 경우란, 도급인이 해당 장소의 유해위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등 통제할 수 있는 경우라고 해석하고 있습니다.

〈예시 1〉

- 사업장 밖의 안전시설이나 주요 설비의 경우에도 수급인이 임의로 설치·해체 및 변경할 수 없거나 도급인과 협의하여야 가능한 경우에는 도급인의 지배·관리 범주에 해당합니다.
- 이와 달리, ①수급인 자신이 작업장소나 시설·설비 등을 소유하거나 도급인이 아닌 제3자로부터 임대하여 사용하는 경우 ②시설·설비 및 장비에 대한 시설변경 및 안전장치 설치·해체를 수급인의 필요에 따라 임의로 행하는 경우 등은 도급인의 지배·관리 영역 밖입니다.

〈예시 2〉

- 도급인이 자신의 업무를 관계수급인에게 맡기기 위하여 작업장소나 설비를 임대계약의 형식으로 지정·제공하였다 하더라도,
 - 계약의 실질이 지배·관리 요건*을 충족한다면 그 장소는 도급인의 책임장소로 볼 수 있습니다.

〈예시 3〉

- 도급인 사업장 밖의 제3자 소유의 작업장소*나 수급인 소유 시설의 경우 도급인의 지배·관리권이 미치지 못하므로 도급인의 책임범위로 보기 어렵습니다.
 - ※ 에어컨 설치 및 수리작업, 인터넷 설치 및 수리작업, 방문요양 등
 - 이러한 작업장소 등에서 수급인 근로자의 산재 예방 책임은 수급인에게 있습니다.

〈예시 4〉

- 택배원이 건설현장 내 배송업무(수령인이 건설공사 도급인의 근로자, 수급인 또는 수급인의 근로자 등)를 한 경우,
 - 건설공사도급인은 자신의 업무를 택배원에게 맡긴 것이 아니므로 도급으로 볼 수는 없습니다.
 - ※ 도급인이 직접 자신의 업무를 맡긴 것이 아니더라도, 건설현장의 위험요인에 의해 사고가 발생할

경우에는 건설현장 내 기계·기구 및 설비, 시설물 등의 위험으로부터의 산업재해 예방 의무 위반에 대한 책임을 질 수 있습니다.

* 참고자료 「개정 산업안전보건법 시행(20.1.16.)에 따른 도급시 산업재해예방 운영지침」, 고용노동부, 2020.3

Q11.

중층적 하도급 관계에 있는 경우, 수급인에 대한 안전조치 및 보건조치 의무를 부담하는 도급인은 어떤 기준으로 판단하나요?

A 발주자-도급인-수급인-하수급인-재하수급인 구조의 중층적 하도급관계가 형성된 경우, 산업재해발생 장소를 실질적으로 지배·관리하는 최상위의 도급인이 ‘도급인의 안전조치 및 보건조치 의무’를 부담합니다.

아래 질의회시 사례를 참고하시면, 도움이 될 것입니다.

2020.2.26. 고용노동부 질의회시

<질의>

00소재 00스퀘어 빌딩 관리업체의 최하위 하수급인 D업체 소속 근로자가 당직 순찰 중 지하2층 개구부 내부 드라이에어리어에서 지하7층 바닥으로 추락하여 사망한 경우 도급인의 책임을 지는 도급인의 판단기준

- 빌딩 소유주는 사모펀드, 관리는 A신탁회사로서 건물 종합관리업무 일체를 B사에 위탁
- B사는 A사로부터 건물 종합관리업무 일체를 위탁받아 부동산 임대차 관리 및 마케팅 업무를 수행, 이중 시설·미화·보안·건물 유지보수 업무 일체를 C사에 위탁
- C사는 건물 관리업무 일체를 위탁받아 보안·미화 업무를 수행하고, 건물 관리업무 중 위탁받은 시설·방재업무는 D사에 재위탁한 중층적 하도급 관계

<회시>

질의내용상 A사는 부동산업 등의 사업 목적으로 구입한 빌딩 관리를 전문관리업체 B사에 위탁한 경우이며 빌딩의 가치유지나 제고를 통해 수익을 창출하는 경우라면

- 동 빌딩 관리는 A사 본연의 사업수행을 위해 직·간접적으로 관련성이 있으므로 A사를 산업안전보건법상 도급인 책임주체로 볼 수 있음
- 귀 질의와 같이 도급사인 A사가 별도의 장소(사업장 밖)에 있는 경우 그 장소가 도급인이 제공·지정한 경우로서 지배·관리하는 법령상 규정하는 위험장소에 해당한다면 A사는 도급인으로서 책임을 짐

* 도급인의 지배·관리하에 있는지 여부는 관계자 조사 등 수사를 통해 확인해야 할 사항(안전시설의 책임주체, 이행 가능성, 범죄성립 요건 등 종합 검토)

- 만일, A사가 지배·관리를 하지 않고 B사가 ①독립적으로 업무를 추진하고, ②안전시설 등의 설치·관리 업무도 B사에 귀속된다면 B사가 도급인으로서 산업안전보건법상 규정 의무의 이행책임이 있음(이 경우 C사는 수급인, D사는 관계 수급인에 해당됨)

[개정 산업안전보건법 시행(20.1.16.)에 따른 도급시 산업재해예방 운영지침, 고용노동부, 2020.3]

Q12.

법에 규정된 타워크레인, 향타기, 향발기, 건설용 리프트 이외에, ‘굴삭기, ‘지게차 등의 건설기계’의 조종사가 건설공사도급인의 건설현장에서 산업재해가 발생한 경우 산업안전보건법 제76조에 따라 건설공사도급인이 안전조치 책임을 부담할 수 있는지?

A 개정 산업안전보건법 제76조 및 시행령 제66조는 27개 건설기계 기종 중 타워크레인, 향타기, 향발기, 건설용 리프트에 한정하여 건설도급인에게 안전조치 의무를 부담케 하고 있습니다.

고용노동부는 제76조의 규정 취지가 모든 건설기계에 대한 도급인의 책임을 묻고자 하는 것이 아니라, 설치·해체 과정에서 산업재해가 빈발하는 4개의 기종에 대한 도급인의 안전조치 의무를 강화하고자 한 것이라고 ‘좁게’ 해석하고 있습니다.

4

산업안전보건관리비

q13.

산업안전보건관리비로 여름철 아이스팩, 겨울철 보온장구 혹은 미세먼지, 코로나 바이러스 예방을 위한 마스크 등의 구입비 지출이 가능한가요?

A 원칙적으로 근로자의 보호 목적으로 보기 어려운 피복, 장구, 용품 등의 구입비용은 산업안전보건관리비로 지출할 수 없습니다. 그러나 근로자의 건강장해 예방을 위해 사용하는 미세먼지 마스크, 여름철 쿨토시, 아이스조끼, 겨울철 핫팩, 발열조끼 등은 예외적으로 지출이 가능합니다. 또, 최근 코로나 바이러스 확산을 예방하기 위하여 한시적으로 마스크, 알코올용 손소독제, 체온계, 열화상카메라 등의 구입비용에 사용이 가능합니다.

q14.

수급인 건설업체에도 법정의 요율대로 도급인이 산업안전보건관리비를 계상해주어야 하는지요?

A 산업안전보건법 시행규칙 제89조 제1항은 건설공사도급인은 도급금액 또는 사업비에 계상된 산업안전보건관리비의 범위에서 그의 관계수급인에게 해당 사업의 위험도를 고려하여 적정하게 산업안전보건관리비를 지급하여 사용하게 할 수 있다고 규정하고 있어 관계수급인에 대한 산업안전보건관리비의 계상여부는 도급인의 재량에 맡겨져 있습니다.

따라서 도급인은 하도급공사에 대해서는 산업안전보건관리비를 계상하지 아니할 수 있으며, 당해 공사의 작업의 성질상 위험요인의 정도에 따라서 도급인이 직접 안전시설 등을 설치하거나 산업안전보건관리비를 하도급업체에 지급하여 사용토록 할 수 있습니다.

* 관련 질의회시 ; 산안(건안) 68307-10604, 2001.12.11.

5

안전보건관리규정

q15.

안전보건관리규정 개정 시 관할 지방노동관서에 신고할 의무가 있나요?

A 안전보건관리규정은 산업안전보건법 제26조에 따라 작성 또는 변경 시 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하고, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 않은 경우 근로자대표의 동의를 받아야 한다고 규정되어 있을 뿐 지방노동관서에 제출할 의무는 없습니다. 다만, 동법 제34조에 따라 각 사업장의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하고, 근로자에게 널리 알리도록 규정되어 있습니다.

q16.

안전보건관리규정 작성을 하기 위해 노력했으나, 산업안전보건위원회의 심의·의결을 하지 못한 경우 사업주가 우선 시행해도 되나요?

A 산업안전보건법 시행령 제38조는 산업안전보건위원회에서 심의·의결하지 못한 경우, 근로자위원과 사용자위원의 합의에 따라 중재기구를 두어 해결하거나 제3자에 의한 중재를 받도록 하고 있습니다. 그러므로 이에 따르면 되고, 사업주가 우선 시행해서는 안 됩니다. 중재 결정이 있는 경우, 산업안전보건위원회의 의결을 거친 것으로 보며, 사업주와 근로자는 그 결정에 따라야 합니다.

6

유해요인조사

q17.

사무직 근로자의 업무는 근골격계부담작업에 포함되기 어려운가요?

A 근골격계부담작업이라 함은 산업안전보건법 제39조 제1항 제5호의 '단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해'를 의미합니다. 따라서 어떠한 업무든 단순반복적으로 작업이 이뤄지거나 인체에 과도한 부담을 주는 경우에는 근골격계부담작업으로 보는 것이 타당합니다.

이에 대하여 고용노동부장관이 고시하는 근골격계부담작업⁵⁵이 있으나, 이는 예시적 규정으로 볼 필요가 있습니다.

실제로 노동부 질의회시에 따라서도 사무직 근로자의 업무가 근골격계부담작업 범위에 포함되는지 여부와 관련하여 직종별로 판단할 것이 아니라 개별 근로자의 작업상황을 구체적으로 고려하여 판단하여야 한다고 보고 있습니다.

* 관련 질의회시 : 산업보건환경과-796, 회시일자 : 2004.2.17

.....

7

위험성 평가

Q18.

위험성평가의 실시와 관련한 벌칙규정이 없는데, 그러면 위험성평가를 미실시하더라도 처벌이 안되는 것 인지요?

A 산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시) 위반에 따른 벌칙규정이 존재하지 않기는 합니다. 하지만, 안전보건관리책임자(산업안전보건법 시행규칙 제9조), 관리감독자(산업안전보건법 시행령 제15조), 안전관리자(산업안전보건법 제17조 제1항 및 동법 시행규칙 제9조), 보건관리자(산업안전보건법 제18조 제1항 및 동법 시행규칙 제9조)의 업무로서 위험성평가 실시 등을 의무화하고 있어, 이를 위반할 시에 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있습니다. 따라서, 위험성 평가를 사업장에서 실시하지 않을 시에는 안전보건관리책임자를 비롯하여 위험성 평가 의무를 진 담당자들이 처벌을 받도록 하고 있습니다.

* 관련 질의회시 : 산재예방정책과-585, 회시일자 : 2017.2.7

8

유해·위험방지계획서

q19.

유해·위험방지계획서 제출대상 업종이며, 전기 계약용량도 제출 기준에 해당한다면 공장의 설비 중 일부만을 부분 이전하여 설치하고자 할 때에도 유해·위험방지계획서를 제출해야하는 것이지요?

A 산업안전보건법 제42조에서는 ‘건설물·기계·기구 및 설비 등 전부를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경할 때 유해·위험방지계획서를 제출하도록 규정하고 있습니다.

설치의 일부를 부분 이전하는 경우라면 ‘건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전’하는 경우에 해당하지 않으나 ‘주요 구조부분의 변경’에 해당하지 않는지 살펴볼 필요가 있습니다.

제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시(제2020-29호) 제2조 제1항 제5호 나목에서는 ‘전기 정격용량의 합이 100kW 이상되는 규모의 설비를 옮겨서 설치하는 경우’ 주요 구조부분의 변경으로 보고 있습니다. 따라서 부분 이전하는 설비의 전기 정격용량 합이 100kW 이상이라면 유해·위험방지계획서를 제출하여야 합니다.

* [2015년도 유해위험방지계획서 문답집], 안전보건공단, 2015.7.

q20.

유해·위험방지계획서 제출대상 업종이며, 전기 계약용량도 제출 기준에 해당한다면 해당 사업장의 연구소에 설비를 설치하려고 할 시 이에 대해서도 유해·위험방지계획서를 제출해야하는 것이지요?

A 연구소에 설치하려는 설비의 성격을 파악하는 것이 중요합니다.

일반적으로 연구소의 분석 및 측정설비는 고시 제2조 제1항 제1호에 따른 ‘제품생산 공정과 직접적인 관련성’이 해당되지 않는다고 보는 경우가 많으며, 이러한 경우일 시 유해·위험방지계획서를 제출할 필요는 없습니다.

다만, 연구소의 분석 및 측정 설비를 제품의 품질관리를 위한 검사 장비로 이용한다거나 시제품 생산

을 위한 연구소의 파일럿트 설비는 '제품생산 공정과 직접적인 관련성'이 인정될 수 있어서 유해·위험 방지계획서 제출 대상에 포함되며, 연구소의 건조설비가 연구 목적으로 한정하여 사용하는 경우가 아니라 제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시(제2020-29호) 제3조 제3호의 '건조 설비'에 해당하는 경우 유해·위험방지계획서 제출을 해야 합니다.

* [2015년도 유해위험방지계획서 문답집], 안전보건공단, 2015.7.

9

공정안전보고서

Q21.

설비소유주는 A이지만, 운전주체는 분사법인일 시 공정안전보고서 제출, 심사 및 확인 수검, 사후관리 의무가 설비소유주와 설비운영 사업주 중 누구에게 있는지요?

A 공정안전보고서를 작성하여 제출하고 심사, 확인 및 사후관리를 해야 할 의무는 '유해·위험설비를 보유한 사업장의 사업주'가 되며 이 경우 사업주는 해당설비를 실제 운영하는 사업주라고 봄이 타당하여 설비운영 사업주(분사법인)으로 볼 수 있습니다.

* 관련 질의회시 : 산업안전팀-1998, 회시일자 : 2006. 5. 9

10

안전인증, 자율안전확인, 유해위험기계 방호조치

Q22.

안전인증과 자율안전확인을 받았으나 기계에 문제가 있는 경우, 안전인증/자율안전확인이 취소되기도 하나요?

A 네. 많지는 않지만, 고용노동부가 안전인증/자율안전확인을 취소하는 경우가 있습니다. 취소되는 경우는 고용노동부 홈페이지 '뉴스소식' - '공지사항'에 공고되는데요. '안전인증' 또는 '자율안전확인' 키워드로 검색하면, 관련 공고문을 확인할 수 있을 것입니다.

안전인증의 경우 사후 확인절차(확인인증)가 있어서 1년에 4~6건 정도 취소되는데, 자율안전확인은 그런 과정이 없기에 취소 공고문이 아직 딱 1건 만이 확인되고 있습니다.

취소되는 사례가 많지는 않지만, 취소될 수 있는 것이라는 점에 주목이 필요합니다. 현장 기계에 KS마크가 부착되어 있으나 안전문제가 있는 장비가 있을 경우, 현장 녹화 등의 자료를 통해 인증기관 및 고용노동부에 안전인증/자율안전확인의 취소를 요구하는 방법도 있기 때문입니다.

Q23.

안전인증과 자율안전확인 제도는 어떤 현장에서 어떻게 활용할 수 있을까요?

A 프레스, 컨베이어 등 유해위험 기계를 많이 사용하는 현장에서는 이 제도를 염두에 두어야 할 것입니다. 안전인증/자율안전확인의 결론보다도 그 과정에서 나오는 자료들에 주목해야 합니다.

본 책에 담긴 사진자료에서 확인할 수 있듯이, 안전인증/자율안전확인 과정의 자료들은 다양한 기계의 위험성과 대책에 대해서 다루게 됩니다. 자료로 확인된 대책들이, 인증하는 그 잠깐에 그치지 않고, 실제 현장에서 지속적으로 작동하고 있는지를 감시하여야 할 것입니다.

q24.

안전인증과 자율안전확인이 유해위험기계의 사전 체크라면, 사후 체크 제도는 없나요?

A 유해위험기계의 사후 체크는 안전검사(산업안전보건법 제93조)에 규정되어 있습니다. 안전검사는 일반적으로 설치된 시점에서 3년 이내에 처음으로 진행되고, 그 후 2년마다 이루어지고 있습니다.

q25.

유해위험기계 방호조치 등은 원청-하청 관계에도 적용되고 근로계약이 아닌 경우에도 적용될 수 있다고 하였는데, 실제로 어떻게 적용될 수 있나요?

A A사가 B사(예를 들어 석탄화력발전소)의 공장부지, 건물, 기계 등을 임대받아 임대받은 사업장에 관리감독자 3명을 파견하여 도급(C사가 실제 작업)에 대한 전체 공정관리만을 할 경우, A사와 B사의 안전보건 의무는 어떤 것들이 있나요?

(여기서는 유해위험기계 방호조치 등에 대해서만 살펴봅니다)

[B사]

- 컨베이어 등 유해위험기계에 대해 A사에 대여하기 전에 방호조치를 해야 합니다 (제80조)
- 지게차 등 유해위험기계에 대해 A사에 대여하기 전에 안전보건조치를 해야 합니다 (제81조)
- 배기장치 등 건축물에 대해 A사에 대여하기 전에 안전보건조치를 해야 합니다 (제81조)

[A사]

- 컨베이어 등 유해위험기계에 대해 C사 사용에 제공하기 전에 방호조치를 해야 합니다 (제80조)
- 지게차 등 유해위험기계에 대해 대여 받은 자로서, 직접 고용한 근로자는 아니지만 실제 기계를 조작하는 자인 C사 작업자에 대해 안전보건조치를 취해야 합니다 (제81조)

11

화학물질 유해위험성, 물질안전보건자료, 작업환경측정**q26.**

신규화학물질의 유해위험성 칸에 별다른 내용이 적혀있지 않다면 안전한 물질인가요?

- A** 그렇지 않습니다. 유해위험성 칸이 비어있지 않더라도 노출을 최소화하는 것이 필요합니다. 유해위험성이 비어있다는 것은 그 물질이 물과 같이 전혀 위험하지 않다는 의미가 아닙니다. 단지 ‘현재까지 확인된 독성이 없다’는 것일 뿐입니다. 화학물질의 독성은 연구나 피해 사례를 통해서 새롭게 확인될 수 있습니다. 신규화학물질의 경우 확인되지 않은 위험성이 있을 가능성을 더욱 염두해두어야 합니다.

q27.

신규화학물질의 유해성 위험성 평가 제도는 일회적인 평가로 끝나는 것인가요?

- A** 그렇지 않습니다. 고용노동부가 명령한 조치사항은 계속 유효하다는 점에 주목해야 합니다. 앞에서 공고문 사례를 보았듯이, 고용노동부는 모든 신규화학물질에 대해 국소배기장치 등의 적절한 안전조치 명령을 내립니다. 만약 안전보건조치가 적절하게 이뤄지지 않고 있을 경우, 고용노동부의 안전조치 명령을 이행하지 않은 것에 대한 벌금을 요구하면서 노동부 신고를 할 수 있을 것입니다.

q28.

산업안전보건공단에서 제공하는 물질안전보건자료(MSDS)는 무엇인가요?

- A** 산업안전보건법에 의거하여 유통되는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제의 물질안전보건자료(MSDS)는 해당 물질을 양도하거나 제공하는 자로부터 제공 받아야 합니다. 공단에서 제공하는 물질안전보건자료(MSDS)는 법적으로 유효한 것은 아니나, MSDS 작성과 검토 시 참고용으로 활용 가능함

니다.

공단에서 제공하는 물질안전보건자료(MSDS)는 공단 홈페이지의 '화학물질정보검색'을 통하여 (예시 : CAS No.등 화학물질 관련 검색어를 입력, 예) 71-43-2, 벤젠, KE-02150 등을 입력) 쉽게 검색할 수 있습니다.

※화학물질정보검색 <http://msds.kosha.or.kr/kcic/msdssearchAll.do>

Q29.

‘영업비밀’이란 무엇인가요?

A 「부정경쟁방지법」에 따른 영업비밀의 항목별 정의는 다음과 같습니다.

[B사]

① 비공지성

- 영업비밀 신청정보를 알고 있는 인적 범위
- 영업비밀 신청을 한 정보가 이미 다른 법률에 의하여 공개되었는지 여부

② 비밀관리성

- 영업비밀 신청 화학물질 취급업체가 신청정보의 비밀성을 보호하기 위한 조치의 종류 및 정도
- 영업비밀 신청정보에 대한 타인의 접근 및 획득 용이성 정도

③ 경제적 유용성

- 영업비밀 신청정보가 공개되는 경우 다른 경쟁업체가 얻게 되는 이익
- 영업비밀 신청정보를 개발하기 위하여 해당 화학물질 취급업체가 투여한 노력 및 비용의 정도
- 영업비밀 신청정보에 추가적으로 다른 정보가 결합하여 영업비밀이 침해될 우려가 있는 경우 추가되어 결합되는 정보의 내용
- 영업비밀 신청정보가 해당 화학물질 취급업체의 영업 또는 사업과 연계된 특정시설 및 기술, 기본사업 계획과의 관련성 여부

한편, 정보공개법상의 경영·영업상 비밀에 대하여 판례는 “공공기관의 정보공개에 관한 법률의 입법 목적 등을 고려하여 보면, 제9조 제1항 제7호에서 정한 ‘법인 등의 경영·영업상 비밀’은 ‘타인에게 알려지지 아니함이 유리한 사업활동에 관한 일체의 정보’ 또는 ‘사업활동에 관한 일체의 비밀사항’을 의미하는 것이고, 그 공개 여부는 공개를 거부할 만한 정당한 이익이 있는지 여부에 따라 결정되어야 하

는바, 그 정당한 이익이 있는지 여부는 앞서 본 공공기관의 정보공개에 관한 법률의 입법 취지에 비추어 이를 엄격하게 판단하여야”라고 보았습니다(대판 2010. 12. 23. 2008두13101).

즉, 판례는 정보공개법상의 경영·영업상 비밀은 추상적인 개념으로 열어두면서도, 정보공개를 거부할 만한 정당한 이익이 있는지 여부는 엄격하게 판단하여야 한다고 보면서 정보공개의 원칙이라는 법률의 취지를 따르고 있습니다. 참고로 대전고등법원은 ‘작업환경측정결과 보고서’와 관련하여, 작업환경 측정결과 보고서에 기재된 내용은 그 자체로는 물론이고 다른 정보들과 함께 대조해 보더라도 “법인 등의 경영·영업상 비밀에 해당한다고 보기 어렵다”고 보았으며, 설령 일부 내용이 영업비밀에 해당하더라도 이는 정보공개법 제1항 7호에 대한 예외사유인 가목의 “사업활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보에 해당한다.”고 하면서 정보를 공개하는 판결을 한 바도 있습니다(대전고등법원 2018. 2. 1. 선고 2017누10874 판결, 항소 포기 확정).⁵⁶

Q30.

작업환경측정방법은 어떻게 되나요?

A 작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시 규정에 따른 측정방법을 참고하면 다음과 같습니다.

예비조사 및 측정계획서의 작성 (제17조)

1. 원재료의 투입과정부터 최종 제품생산 공정까지의 주요공정 도식

.....

56 “이 사건 측정위치는 ●●전자 ▲▲공장의 개략적인 도면 위에 유해인자 등의 측정위치를 표시한 것에 불과하여, 그 자체로는 정보공개법 제9조 제1항 제7호 소정의 ‘법인 등의 경영상·영업상 비밀’에 해당한다고 보기 어렵다. 다만 이 사건 측정위치를, 공개되는 다른 정보들과 함께 대조해 볼 경우 해당 유해인자가 공장의 어느 지점에서 어느 정도 측정되었는지는 대략적으로 파악할 수 있게 되는데, 그렇다고 하더라도...그 정도의 정보만으로는 피고가 우려하는 ‘●●전자 ▲▲공장의 공간간 배열, 각 라인에 배치한 설비의 기종 및 보유대수, 생산능력, 반도체 후 공정 자동화를 통한 인건비 절감 효과 등의 정보’, ‘제품 생산을 위하여 사용하는 화학물질의 종류, 사용량, 구성성분 등 의 정보’ 등까지 알려지게 된다고 보기는 어렵다. 그에 반하여, 이 사건 측정위치가 있어야만 원고는 해당 사업장 내의 어느 곳에서 어떠한 유해인자들이 노출가능하고 실제로 얼마나 노출되는지를 알 수 있게 되는바, 이는 근로자의 생명·신체·보건과 직결된 정보로서 공개되어야 할 필요성이 매우 높다. 설령 이 사건 측정위치가 정보공개법 제9조 제1항 제7호 본문 소정의 ‘법인의 경영·영업상 비밀’에 해당한다고 하더라도, 아래와 같은 사정에 비추어 보면, 이는 같은 호 단서 가목(이하 ‘이 사건 단서’라고 한다) 소정의 ‘사업활동에 의하여 발생하는 위해로부터 재산 또는 생활을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보’에 해당한다고 봄이 상당하다.”

2. 해당 공정별 작업내용 및 화학물질 사용실태, 그 밖에 작업방법·운전조건 등을 고려한 유해인자 노출 가능성
3. 측정대상공정, 측정대상 유해인자 및 발생주기, 측정 대상 공정의 종사근로자 현황
4. 유해인자별 측정방법 및 측정 소요기간 등 작업환경측정에 필요한 사항

측정시간 (제18조)

- 「화학물질 및 물리적 인자의 노출기준(고용노동부 고시, 이하 '노출기준 고시'라 한다)」에 시간가중평균기준(TWA)이 설정되어 있는 대상물질을 측정하는 경우에는 1일 작업시간동안 6시간 이상 연속 측정하거나 작업시간을 등간격으로 나누어 6시간 이상 연속분리하여 측정하여야 함. 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대상물질의 발생시간 동안 측정 할 수 있다.
 1. 대상물질의 발생시간이 6시간 이하인 경우
 2. 불규칙작업으로 6시간 이하의 작업을 하는 경우
 3. 발생원에서 발생시간이 간헐적인 경우
- 노출기준 고시에 단시간 노출기준(STEL)이 설정되어 있는 물질로서 노출이 균일하지 않은 작업특성으로 인하여 단시간 노출평가가 필요하다고 자격자(규칙 제187조에 따른 작업환경측정자의 자격을 가진 자를 말한다.) 또는 작업환경측정기관이 판단하는 경우에는 제1항의 측정에 추가하여 단시간 측정을 할 수 있다. 이 경우 1회에 15분간 측정하되 유해인자 노출특성을 고려하여 측정횟수를 정할 수 있음.
- 노출기준 고시에 최고노출기준(Ceiling, C)이 설정되어 있는 대상물질을 측정하는 경우에는 최고노출 수준을 평가할 수 있는 최소한의 시간동안 측정하여야 한다. 다만 시간가중평균기준(TWA)이 함께 설정되어 있는 경우에는 제1항에 따른 측정을 병행하여야 함.

시료채취 근로자수 (제19조)

- 단위작업 장소에서 최고 노출근로자 2명 이상에 대하여 동시에 개인 시료채취 방법으로 측정하되, 단위작업 장소에 근로자가 1명인 경우에는 그러하지 아니하며, 동일 작업근로자수가 10명을 초과하는 경우에는 매 5명당 1명 이상 추가하여 측정하여야 함. 다만, 동일 작업근로자수가 100명을 초과하는 경우에는 최대 시료채취 근로자수를 20명으로 조정할 수 있음.
- 지역 시료채취 방법으로 측정을 하는 경우 단위작업장소 내에서 2개 이상의 지점에 대하여 동시에 측정하여야 함. 다만, 단위작업 장소의 넓이가 50평방미터 이상인 경우에는 매 30평방미터마다 1개 지점 이상을 추가로 측정하여야 함.

Q31.

작업환경측정제도는 어떤 의미를 갖나요?

A 측정대상 물질, 측정 방법, 측정 시간, 평가 시기가 모두 제한적이라는 점에서 현행 작업환경측정제도는 산업현장의 유해물질 노출 실태를 제대로 평가하기 어렵다는 지적이 많습니다. 특히 반도체 생산 공장과 같이 수많은 화학물질이 복합적으로 노출될 뿐 아니라, 생산라인이 24시간 가동되고, 설비 유지·보수, 가스누출과 같은 비상시적 상황이 수시로 발생하는 사업장에서는 더욱 그러하다고 평가되고 있습니다.

그럼에도 불구하고 작업환경측정결과 보고서는 근로자 근무 당시 유해물질이 측정된 유일한 원시자료이므로, 산업재해 관련 업무관련성을 증명할 의무가 있는 근로자에게는 매우 중요한 자료입니다.

서울행정법원은 삼성반도체 백혈병 사건에서 “현재 작업환경 측정결과는 측정방식, 측정시기 면에서 한계가 있어 망 황유미는 측정 결과 보다 많은 양의 유해 물질에 노출된 것으로 보인다”고 했고⁵⁷, 서울고등법원도 삼성반도체 백혈병 사건과 삼성반도체 다발성경화증 사건에서 “작업환경 측정 결과는 망 인이 근무하던 당시의 작업환경이나 정전, 설비 고장, 그 밖의 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다.”⁵⁸, “작업환경측정 결과는 원고 근무기간 중 단 1회에 걸쳐 조사된 것이어서 그

.....

57 “반도체 사업장에서는 작업장 내의 다양한 장비를 현장 내에서 개방하고 점검 및 정비하는 작업이 규칙적 혹은 불규칙적으로 실시되므로 이러한 작업시 장비 내 오염물질이 공정 내로 유입될 가능성이 있어 작업자의 노출에 큰 영향을 줄 수 있는데, 현재 측정방식은 상·하반기 일정한 측정시기를 정하여 해당 기간 동안 각 공정, 단위 작업장소별 1회 측정하는 방법을 활용하고 있으므로 작업환경 측정 결과에는 한계가 있다.”

“위 유해화학물질들은 인체에 유해하므로 비록 노출기준에 못 미치는 양만 노출되었다고 하더라도 망 황유미가 동일한 근무환경 속에서 장시간 작업을 함으로써 지속적으로 유해화학물질에 노출된 것을 보이는 점, 참가인이 2006. 6.경 유기화합물에 대하여 뒤늦게 감지시스템을 구축한 점, 기흥사업장 3라인의 시설이 가장 노후 되어 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 망 황유미가 참가인이 측정한 작업환경 측정 결과보다 많은 양의 유해화학물질에 노출된 것으로 보인다(따라서 참가인의 작업환경 측정 결과 그리고 이를 토대로 한 산업안전보건연구원의 과거의 작업환경에 관한 역학조사 결과, 산학협력단의 자문의견서 중 결론 부분은 일정한 시점에 유해화학물질의 노출 정도를 정태적으로 분석한 것으로서 위와 같이 추단하는 데 방해가 되지 아니한다).” (서울행정법원 2011. 6. 23. 선고 2010구합1149 판결)

58 “산보연이나 삼성전자 등의 작업환경 측정 결과는 측정이 이루어진 그 시기의 작업환경을 나타낼 뿐, 망인이 근무하던 당시의 작업환경이나 정전, 설비 고장, 그 밖의 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다. 따라서 위와 같은 측정 결과 유해물질이 측정되지 않았거나 그 노출수준이 낮다고 하더라도, 그러한 사정만으로는 망인이 근무하던 작업환경도 측정 결과와 비슷한 수준이었다고 평가할 수는 없다.” (서울고등법원 2015. 1. 22. 선고 2013누50359 판결)

증명력이 크지 않다”⁵⁹고 하였고, 서울행정법원은 최근 반도체 제조업체에서 발생한 유방암 사건에서도 작업환경측정 제도의 여러 한계를 지적하며 “원고가 근무하던 작업환경이 측정결과와 비슷한 수준이었을 것이라 평가할 수는 없고, 오히려 측정결과보다 더 높았을 가능성이 높다.” “작업환경측정결과는 측정이 이루어진 당시의 작업환경을 나타낼 뿐이고, 원고가 근무하던 당시의 작업환경이나 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다. 따라서 측정결과 유해물질이 측정되지 않았다거나 그 노출수준이 낮다고 하더라도 그러한 사정만으로는 원고가 근무하던 작업환경도 그 측정결과와 비슷한 수준이었을 것이라 평가할 수는 없고, 오히려 측정결과보다 더 높았을 가능성이 높다.”⁶⁰고 하였습니다.

대법원도 최근 삼성LCD 다발성경화증 사건과 삼성반도체 뇌종양 사건에서 현행 작업환경측정 제도가 중시하는 ‘노출기준’에 관하여, “비록 이 사건 사업장에서 측정된 발암물질의 측정수치가 노출기준 범위 안에 있다고 할지라도 근로자가 장기간 노출될 경우에는 건강상 장애를 초래할 가능성이 있다. 또한, 유해인자 노출기준은 해당 유해인자가 단독으로 존재하는 경우를 전제로 하는 것인데, 여러 유해인자에 복합적으로 노출되거나 평균근로시간 이상으로 장시간 근무하는 경우나, 작업강도가 높거나 주야간 교대근무를 하는 등 작업환경의 유해요소까지 복합적으로 작용하는 경우 등에는 유해요소들이 서로 상승작용을 일으켜 질병 발생의 위험이 커질 수 있다.”⁶¹며 작업환경측정 결과 값이 ‘노출기준’ 미만이라 하더라도 유해성을 부인할 수 없다고 보았습니다.

따라서 작업환경측정 결과와 관련하여, ① 작업환경측정 결과 보고서에 기재된 모든 유해인자에 고루 노출되었을 뿐만 아니라 산업안전보건법상 ‘측정 대상 유해인자’에 포함되지 않은 유해물질에 노출되었을 가능성이 널리 인정되어야 하고, ② 작업환경측정 결과 보고서에 기재된 측정 결과 보다 훨씬 높은 수준의 유해물질에 노출되었을 가능성이 충분히 고려되어야 할 것입니다.

.....

59 “2004년 작업환경측정 결과에 따르면 유기용제 또는 유해물질 노출 정도가 미약한 것으로 기재되어 있으나, 위 측정결과는 원고 근무기간 중 단 1회에 걸쳐 조사된 것이어서 그 증명력이 크지 않을 뿐 아니라, 당시 측정한 물질의 종류도 불산, 질산 등 8개 물질에 불과하여 위 증거만으로 앞서의 인정을 뒤집기에 부족하다.” (서울고등법원 2017. 5. 26. 선고 2015누71398 판결)

60 “작업환경측정결과는 측정이 이루어진 당시의 작업환경을 나타낼 뿐이고, 원고가 근무하던 당시의 작업환경이나 사고 등 비정상적인 상황에서의 작업환경을 나타낼 수는 없다. 따라서 측정결과 유해물질이 측정되지 않았다거나 그 노출수준이 낮다고 하더라도 그러한 사정만으로는 원고가 근무하던 작업환경도 그 측정결과와 비슷한 수준이었을 것이라 평가할 수는 없고, 오히려 측정결과보다 더 높았을 가능성이 높다.” (서울행정법원 선고 2017. 8. 10. 2015구단56048 판결)

61 대법원 2017. 11.14. 선고 2016두1066 판결, 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결

한편, 이러한 작업환경측정 결과 보고서 정보공개 청구와 관련하여, 삼성과 노동부는 영업비밀을 이유로 이를 비공개하여, 정보공개청구소송에서 2018년 초 대전고등법원이 노동자명을 제외하고 전부공개하라는 판결이 확정되었고, 이 취지에 따라 정보공개청구를 한 사례들에 대하여 삼성은 다시 작업환경측정결과 보고서가 ‘국가핵심기술’이라고 하면서 이에 행정심판, 행정소송을 제기하여 소송이 진행 중입니다.

12

건강진단

Q32.

회사가 지정한 병원이 아닌, 외부 의료기관에서 건강진단을 받아도 되나요?

A 건강진단기관 선정은 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있으나 특별한 사유로 인하여 노사가 합의하지 못할 경우 건강진단 실시의무가 있는 사업주가 건강진단기관을 선정할 수 있습니다. 다만, 근로자가 사업주가 지정한 건강진단기관에서 실시하는 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에는 다른 기관에서 건강진단을 실시하여도 무방합니다.

참고로 건강진단의 실시는 사업주의 의무이므로 그 비용을 사업주가 부담하여야 하며 이는 근로자가 다른 건강진단기관에서 건강진단을 실시하였을 때에도 마찬가지입니다.

Q33.

도급업체 소속 근로자들의 건강진단 실시의무는 누구에게 있나요?

A 건강진단 실시의무는 산업안전보건법에 따른 사업주에게 부여됩니다. 이때 사업주라함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말합니다. 따라서 도급업체 소속 근로자들에 대한 건강진단 실시는 원칙이 아닌 근로자를 직접 고용하여 사용하는 사업주가 의무를 가집니다. 그러나 파견근로자의 건강진단의 경우, 도급근로자들과 다소 차이가 있습니다.

Q34.

파견업체 소속 근로자들의 건강진단 실시의무는 누구에게 있나요?

A 파견근로자에 대한 건강진단 실시 의무는 '파견근로자보호 등에 관한 법률' 제35조 규정 통해 확인할 수 있습니다. 당해 규정에 따르면 일반건강진단의 경우 파견사업주가 실시하여야 하며 특수건강진단

의 경우 사용사업주가 실시하여야 합니다.

관련 법령

파견근로자보호 등에 관한 법률 제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례)

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제129조 및 제130조에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대해서는 파견사업주를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 본다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 제18조(파견사업주가 실시해야 하는 건강진단)

법 제35조제4항에서 "고용노동부령으로 정하는 건강진단"이란 「산업안전보건법」 제129조제1항에 따른 일반건강진단을 말한다.

Q35.

휴직중인 근로자도 정기적인 일반건강진단을 받아야 하나요?

A 산업안전보건법이 규정하는 일반건강진단은 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 사업주가 주기적으로 실시하는 건강진단입니다. 따라서 이를 실시하여야 할 주기에 휴직 등으로 인해 사업주의 지배·관리 하에 있지 않은 자에 대하여는 건강진단을 실시하지 아니하여도 무방합니다.

Q36.

건강보험에 가입되어 있지 않은 근로자의 건강진단 실시

A 계약기간 및 고용특성에 따라 건강보험에 가입하지 않는 경우가 있습니다. 그러나 산업안전보건법이 규정하는 건강진단은 근로자 건강을 보호·유지를 목적으로 하는 바, 사업주는 근로자의 건강보험 가입 여부와 무관하게 정기적인 건강진단을 실시하여야 합니다. 이 경우에도 건강진단 비용부담은 사업주가 가집니다.

13

안전보건교육

q37.

안전보건교육 실시 적용 및 미적용은 어떻게 확인할 수 있나요?

A 안전보건교육은 원칙적으로 모든 사업장에서 실시하여야 합니다. 다만, 법 시행령 별표 1에 의해 일부 법 미적용을 규정하고 있습니다. 사업의 종류를 확인하여 적용되는 안전보건교육을 사업주는 시행하여야 해요. 사업장의 고용보험 가입업종명 및 업종코드와 한국표준산업분류 코드와의 일치 여부 확인하고, 이를 별표1의 사업의 종류와 비교하여 확인하여 시행합니다.

q38.

사무직, 및 사무직외 (영업직, 생산직 등)은 어떻게 구분하나요?

A 시행규칙 별표4는 교육과정별 교육시간을 정하고 있습니다. 정기교육의 경우 사무직, 사무직이 아닌 자, 관리감독자의 교육시간을 구분하고 있습니다. 고용노동부의 행정해석에 따르면, 생산업무가 이루어지는 건물과 충분한 이격거리를 두고 떨어져 있는 순수한 사무실 건물에서 서무·인사·경리·판매·설계 등 사무업무만 전담하는 근로자를 사무직 근로자로 구분합니다.

이때 “같은 구역”이라함은 담 또는 울타리를 경계로 하여 ‘동 경계 안’을 의미하며, ‘생산동과 사무동이 동일 건물에 있지 아니하고 소재지가 다른 경우’, ‘사무동에서 생산 동으로 출입할 수 없는 충분한 이격거리를 두고 있는 경우’ 같은 구역으로 보지 않습니다.

한편, “사무직 근로자”는 일반적으로 사무실 등에서 주된 업무가 주로 정신적인 근로를 하는 자이며, 그 외 현장에 종사하는 근로자 및 사무실에서 단순 반복 업무를 하면서 업무 중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무(교대하지 않는 한 자리를 비울 수 없는 업무) 등을 하는 근로자는 “비사무직 근로자”로 분류합니다.

Q39.

안전보건교육강사는 특별한 자격이 필요한지, 위탁을 할 수 있나요? 그리고 교육 내용은 정해있나요?

A 교육강사의 기준을 <산업안전보건교육 규정>에서 다음과 같이 정하고 있습니다.

- ① 안전보건교육위탁기관 및 직무교육위탁기관 강사와 등급이상의 사람
- ② 7급이상 공무원으로서 산업안전보건분야 실무경력 3년이상인 사람
- ③ 사업장내 관리감독자 또는 안전(보건)관리자 등 안전(보건)관계자의 지위에 있는 사람, 또는 교육대상작업에 3년이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 적정하다고 인정하는 사람

이외에도 고용노동부에 등록된 외부기관에 교육을 위탁할 수 있습니다.

한편, 교육내용은 시행규칙 별표5에 의해 정해져 있고, 해당 내용 이외의 것을 교육할 수 있으나, 반드시 해당 내용을 포함하여 교육하여야 합니다.

Q40.

여러 종류의 인화성 유기용제를 사용하고 있는 사업장이라면, 이물질 사용하는 작업자의 교육시간은 어떻게 되나요? 특별안전보건교육의 대상에 해당되는 건가요?

A 사업주는 이 물질을 사용하는 자는 물질안전보건자료에 대한 교육을 실시하여야 하고, 이 경우 해당 교육 시간만큼 법령에 따른 안전·보건교육을 실시한 것으로 봅니다.

특별안전보건교육은 화학물질 수가 아니라 시행규칙 별표 5에 따른 대상 작업별로 시행하는 것으로 공통내용 8시간과 개별내용 8시간 이상 실시되어야 합니다. 수 개의 특별안전보건교육을 하는 업체라면, 공통작업은 8시간 이상 실시하고, 추가로 해당 작업 8시간 이상의 개별교육을 실시합니다.

예컨대, 한 작업장에 고압실내 작업과 밀폐된 장소의 용접작업이 수행될 경우 사업장의 경우 공통작업 8시간 + 고압실내 작업(개별 8시간) + 밀폐된장소의 용접작업(개별 8시간) 총 24시간 이상 실시합니다. 다만, 어느 하나의 작업이 단기간 작업 또는 간헐적 작업이라면 2시간 이상만 실시할 수 있으므로, 총 18시간 이상 실시합니다.

산업안전보건교육규정에서는 다음과 같이 '단기간 작업'과 '간헐적 작업'을 정하고 있습니다.

- 단기간 작업 : 2개월 이내에 종료되는 1회성 작업
- 간헐적 작업 : 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 작업

q41.

특별안전보건교육을 한 때에는 신규채용 및 작업내용 변경 시 교육은 면제할 수 있다고 되어 있는데요. 입사 후 특별교육을 1번만 받으면 퇴사 시까지 작업내용이 변경되더라도 작업내용 변경 교육이 면제되나요?

A 신규 채용자가 채용과 동시에 특별안전보건교육대상 작업에 종사하게 되어 특별안전보건교육을 받거나, 변경된 작업내용이 특별안전보건교육대상 작업에 해당하여 작업내용을 변경하면서, 해당 작업에 대한 특별안전보건교육을 받은 경우에 특별안전보건교육의 일부 내용에 해당하는 채용 시 교육 또는 작업내용 변경 시 교육을 중복하여 실시하도록 할 필요는 없습니다.

그러나 특별안전보건교육을 받고 해당 작업에 종사하던 자가 작업내용이 변경될 경우에는 이전에 특별안전보건교육을 받았다 하더라도 새로이 변경되는 작업에 해당하는 작업내용 변경 시 교육을 실시하여야 합니다.

q42.

작업환경측정결과 설명회 개최시간은 정기교육 2시간 중 1시간으로 대체할 수 있나요?

A 작업환경측정결과에 대한 설명회를 해당 시간 동안 정기안전·보건교육으로 인정받으려면, 교육내용에 있어 시행규칙 별표5에서 정하는 내용, 즉 산업안전보건법령에 관한 사항, 작업공정의 유해·위험에 관한 사항 등 교육내용에 대한 요건을 충족하여야 합니다.

q43.

온라인 교육을 실시할 수 있나요? 한다면 어떻게 해야 하나요?

A 사업주는 산업안전보건교육규정에 따라 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육의 방법으로 실시할 수 있습니다.

“인터넷 원격교육”은 산업안전·보건교육규정 ‘인터넷 원격교육 등의 기준’에 따라야 인정받을 수 있습니다. 이때 온라인 교육을 근로자가 근무 시간 이외의 시간에 교육받도록 한 경우에는 사업주가 적절한 임금을 지급하여야 합니다.

한편, 고용노동부에 등록된 안전보건교육위탁기관 및 직무교육기관에 위탁할 수 있습니다.

유의할 점은 특별교육의 경우 산업안전보건교육 의하면 특별교육을 인터넷 원격교육으로 실시하는

경우에는 총 교육시간의 1/3분의 범위에서 내에서 가능하므로, 나머지 2/3 시간 이상은 집체 또는 현장교육을 실시하여야 한다는 것입니다.

Q44.

노동조합의 파업으로 인해 사무직 인원이 현장으로 투입될 경우 직무전환교육을 매회 실시하여야 하는지?

A 직무전환 등으로 작업내용을 변경하는 때에는 작업내용변경 시 교육을 실시하도록 규정되어 있습니다. 따라서 노동조합의 파업으로 사무직 인원을 현장에 투입할 때에는 반드시 작업내용변경 시 교육을 실시하여야 합니다.

14

작업중지, 중대재해대응 등

q45.

작업중지 명령이 내려진 경우, 근로자들에게 휴업수당을 지급해야 하나요?

A 휴업수당은 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 사용자가 휴업기간 동안 지급하는 평균임금 100분의 70 이상의 수당을 의미하며, 여기서 '사용자의 귀책사유'는 고의·과실 외에 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애까지 포함합니다. 작업중지 명령은 현장 전체에서 발생할 수 있는 유사사고 위험 등으로부터 근로자를 보호하기 위한 조치이므로 사용자의 세력범위를 벗어난 불가항력적인 사유로 볼 수 없어 휴업수당을 지급해야 합니다.

q46.

명예산업안전감독관이 직접 작업중지를 시킬 수 있나요?

A 명예산업안전감독관은 산업재해발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에게 작업중지 요청은 할 수 있지만, 직접 작업중지를 시킬 권한은 없습니다.

q47.

작업중지명령 해제 신청 시 유해·위험요인 개선 내용에 대해 전체 근로자에게 의견을 청취해야 하나요?

A 중대재해가 발생한 해당 작업 노동자의 의견을 청취하는 것으로 사업장 전체 노동자는 아닙니다. 의견청취는 해당 작업 근로자가 1~10명인 경우 가급적 전원의 의견을 청취하며, 11~19명인 경우 10명 이상, 20명 이상인 경우 과반수의 의견을 청취해야 합니다. 다만 의견청취 시 집단적 동의 방식까지 요하는 것은 아닙니다.

Q48.

우리 사업장에서 사망사고가 발생했다. 무엇을 어떻게 확인해야 할까?

A 아래의 체크리스트를 활용하여 노동조합과 유족이 함께 사용자와 고용노동부, 경찰을 압박하여 진상 조사를 하자고 제안할 필요가 있습니다.

체크리스트

1. 경찰에게 확인해야 할 사항

- 정확한 사고 날짜, 시각, 장소
- 현재까지 파악된 사고 경위
- 현장보존이 되고 현장훼손이 막아졌는지
- 증거확보가 되었는지 (CCTV 등)
- 현장조사 일정(유족 참여를 강력히 요구)
- 목격자가 있는지
- 관련자에 관한 수사일정
- ※ 관련자: 목격자, 상급자, 동료 등

2. 노동청에 확인해야 할 사항

- <작업중지명령>이 내려진 시각, 중지범위
- 현장조사 일정(경찰과 별도로 할 수 있음), (유족 참여를 강력히 요구할 것)
- 노동청이 파악한 사고 원인
- 산업안전보건법 위반이 문제되는지
- ※ 사망사고는 노동부장관이 <작업중지 명령>을 내림(산업안전보건법 제55조 제1항)

3. 사업주에게 확인해야 할 사항

- 회사가 파악하고 있는 사고 경위, 사고 원인, 목격자, 증거
- 경찰, 노동청 수사에 잘 협조하고 있는지
- 작업중지명령을 준수하여 현장보존이 되고 있는지
- 업무수행과 관련된 각종 기록(로그기록, 설비, 전기 등)
- 회사의 업무지시 사항 : 종이문서, 전자문서, 이메일, 문자, 통화내역, 통화녹음, 메신저(카카오톡, 텔레그램 등)
- 사업장내 과거사고 기록
- 기타 : 물질안전보건자료(화학사고 등), 안전교육 관련기록, 작업환경측정 결과, 안전보호구 지급대장, 건강검진 기록 등

4. 동료들 통하여 확인해야 할 사항

- 목격자나 동료의 진술 듣기(녹음)
- 목격자, 노동조합이 촬영한 사진, 동영상
- 회사의 태도(협조적인지 아닌지)

※ 목격자나 동료도 심각한 정신적 충격에 시달리고 있으므로 유의해주시기 바랍니다

15

형사처벌 및 정부감독 등

Q49.

안전조치, 보건조치 의무 위반이 너무 많아서 눈뜨고 볼 수 없는 지경인데. 형사적으로 문제제기할 방법이 없을까요?

A 해당 사업장의 노동자와 노동조합은 신고, 고소, 고발, 진정, 탄원 등을 한다면 사건에 관해서 진술할 법적 권리가 있습니다. 고소고발 등이 진행되면 사건처리 진행상황을 통지받을 권리가 있습니다(경찰청 범죄수사규칙 제203조, 제204조).

이러한 권리를 보장받기 위해서는 노동자와 노동조합이 서면으로 신고/고소/고발/진정/탄원 등을 할 필요가 있습니다. 이러한 고소고발 조치가 있고나면 대리인인 변호사를 통하여 법률사안에 관한 의견을, 또는 사안에 관하여 의사, 노무사, 산업위생기사, 안전보건전문가인 교수 등의 의견을 제출할 수 있습니다. 사망사고가 있다면, 유족 등과 연대하여 문제제기할 수 있음은 물론입니다.

참고로 근로감독관 직무규정(산업안전보건)에서는 근로감독관이 검사에 구속영장을 신청하라는 기준이 있으므로, 여기에 해당하면 '구속수사'를 적극적으로 요청할 필요가 있습니다.

근로감독관이 구속영장을 신청할 수 있는 상황들

제32조(구속영장신청기준) ① 감독관은 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 직무규정 제51조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 검사에게 구속영장을 신청하여야 한다. 1. 재해가 예견되는 충분한 징후가 있음에도 사업주가 산안법 제51조에 따른 작업중지 등 필요한 조치를 취하지 아니하여 중대재해가 발생한 경우 2. 산안법 제38조, 제39조 및 제63조에 따른 안전·보건상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망하거나 최근 1년간 3회(건설업의 경우 2회) 이상의 사망재해가 발생한 경우 3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 법령에 따른 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해가 발생한 경우 가. 산안법 제45조제1항, 제87조제2항, 제131조제1항 나. 산안법 제42조제4항, 제53조제1항 및 제3항, 제118조제4항 및 제5항 4. 산안법 제39조를 위반하여 근로자가 해당 작업과 관련된 직업병에 이환(진폐, 소음성난청 제외)되어 사회적 물의를 야기한 경우

② 제1항의 규정 중 "동시에 2명 이상의 근로자가 사망한 재해"란 해당 재해가 발생한 시각부터 그 사고가 주원인이 되어 72시간 이내에 2명 이상이 사망한 재해를 말한다.

q50.

어떤 경우에 안전보건 개선계획은 내려지나요?

A 산안법 제49조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장이면, 고용노동부 장관이 사업주에게 안전보건 개선계획을 수립하여 시행하라고 명령할 수 있습니다.

각 호는 다음과 같습니다. 1. 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 산업재해율보다 높은 사업장, 2. 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장, 3. 대통령령으로 정하는 수 이상의 직업성 질병자가 발생한 사업장, 4. 제106조에 따른 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장입니다. 여기에 해당하는지를 따져서 노동조합과 노동자가 장관으로하여금 명령을 내려줄 것을 강력하게 촉구할 수 있습니다.

안전보건 개선계획을 수립할 때는 산보위의 심의를 거쳐야 하고 산보위 미설치 사업장이면, 근로자대표의 의견을 들어야 합니다. 이 절차를 거치지 않으면, 과태료 조항이 있음에 유의해야 합니다. 사업주가 명령을 받고도 안전보건 개선계획을 수립하지 않으면 또 과태료 조항이 있습니다. 수립된 안전보건 개선계획을 준수하지 않아도 과태료 조항이 있다. 내가 현장 전문가라는 주인의식을 갖고 해당 절차를 꼼꼼히 따져야 합니다.

q51.

어떤 경우에 안전보건진단을 받고 나서야 안전보건개선계획을 세워야 하나요?

A 산안법 시행령 제49조 각 호의 하나에 해당하는 경우입니다. 1. 산업재해율이 같은 업종 평균 산업재해율의 2배 이상인 사업장 2. 법 제49조제1항제2호에 해당하는 사업장 3. 직업성 질병자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천명 이상 사업장의 경우 3명 이상) 발생한 사업장 4. 그 밖에 작업환경 불량, 화재·폭발 또는 누출 사고 등으로 사업장 주변까지 피해가 확산된 사업장으로서 고용노동부령으로 정하는 사업장입니다.

안전보건진단에 관해서는 제47조에서 정하고 있는데, 한가지 유의할 점은 '누가' 진단하는지 여부입니다. 산안법에 따르면 공공기관인 한국산업안전보건공단도 할 수 있고, 사설업체도 할 수 있게끔 되어 있으므로, 공공기관인 공단이 반드시 참여하도록 압박해야 합니다. 공단이 바빠서 참여하기 어렵다고 하더라도 물려나선 안 되고, 공단을 중심으로 컨소시엄을 구성해 최대한 객관적이고 다양한 시각으로 진단할 수 있도록 해야 합니다. 이 컨소시엄에 노사가 추천하는 전문가 혹은 기관이 함께 참여할 수 있어야 합니다.