

## 8. 산업안전보건위원회

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

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

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

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

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

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

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

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

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 운영 관련

1. 기존 단일 노동조합 “S”에서 단체협약에 의거 공사와 합의한 산업안전보건위원회운영규정 (2006.7.14)은 복수노조를 예상하고 제정하지 않았으나, 당시 단체협약의 주체이고 현재 서울메트로 근로자 과반수로 조직된 “S” 노동조합이 3개의 복수노조로 분리된 현재에도, 중앙위원회, 분과위원회, 사업장위원회의 모든 운영에 대한 대표권을 갖게 되는지
2. 질의 1과 관련, 산업안전보건위원회운영규정은 사측과 “S” 노동조합과 합의사항으로 복수노조가 탄생한 이후에도 대표권과 관련된 효력은 사측과 “S” 노동조합에게만 미치는 것인지
3. 질의 2와 관련, 사업장위원회의 근로자위원은 “S” 노동조합의 지회만을 의미하고, 다른 노조의 지회를 의미하지 않는 것인지?
4. 서울메트로 산하 센타와 사업소의 경우 그간의 경영관행과 산안법상의 사업장단위 개념으로 볼 때 독립된 사업장으로 볼 만한 근거가 미약한데 이를 별도의 독립된 사업장으로 볼 수 있는 것인지
5. “M” 노동조합은 전체근로자 과반이상은 아니지만 일부 분과나 사업장에서 해당 근로자 기준, 과반을 차지하였다면 그 분과나 사업장에서 노동조합 근로자 대표권을 갖는지? 만약 갖는다면

분과나 사업장에서 의결되지 않은 안전을 중앙위원회에 부의할 수 있는지

6. 양 노조가 과반이 되지 않을 때, 사측에서 양 노조 근로자 과반을 대표하는 자의 지위를 얻어 산안위에 참석(구성)할 것을 요구했는데 한쪽에서 이를 거부 할 경우 사측이 할 수 있는 방법은? 그리고 근로자 과반을 대표하는 대표자를 선출하는 절차는?
7. 산안위 근로자 대표를 구성하는데 필요한 근로자 과반수 기준일은 언제고, 근로자 대표 구성 후 그 유효기간은

## 회시

### 1. 질의 1, 2, 4, 5 관련

- 산업안전보건위원회(이하 '산안위')는 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에 설치·운영 하여야 하며, 귀사에서 산안위를 운영하고 있는 '사업소'와 '센터'가 「산업안전보건법」(이하 '산안법')에서 정한 사업장인지 여부는 첨부 기준에 따라 엄밀히 판단하여야 함
- 귀사에서 각 산안위를 설치·운영하고 있는 곳이 산안법상 사업장이라면 기존의 단체협약과 관계없이 각 사업장별 근로자 대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자가 되며 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 해당 사업장 전체 근로자의 과반수를 대표하는 사람이 됨
- 만일 사업장이 아닌 곳에서 산안위를 설치·운영하고 있다면 노사가 자율적으로 정한 규정에 따라 설치·운영하면 될 것임

### 2. 질의 3 관련

- 근로자위원은 근로자대표가 지명하는 9인 이내 해당 사업장의 모든 근로자가 대상이 됨

### 3. 질의 6 관련

- 사측에서 해당 사업장의 전체근로자를 대상으로 민주적인 절차와 방법으로 근로자 대표를 선출하면 될 것임

### 4. 질의 7 관련

- 산안법에서는 근로자 과반수 기준일 및 근로자대표 구성 후 그 유효기간에 대하여 별도로 정한 사항이 없으므로 각 사업장에서 설치·운영하고 있는 산안위에서 자율적으로 정해야 할 것임

(산재예방정책과-925, 2013.5.9.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 설치 단위**

근로자수가 서울 본사 31명, 각 지점 11명 이하, 각 유통센터 24명 이하, 가공공장 15명으로 현재 본사 및 지점, 유통센터, 가공공장에 별도로 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니하고, 진정조사 결과 각 지점과 유통센터, 가공공장은 인사와 회계가 독립적으로 운영되고 있다고 보기 어려운 상태이고, 위 사업장의 경우 본사와 각 지점, 센터, 가공공장을 일괄하여 하나의 사업장으로 보아 본사에 산업안전보건위원회를 설치하여야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제19조에 의한 산업안전보건위원회 설치대상은 사업장 단위로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
- 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 「산업안전보건법」이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 하며, 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 할 것임
- 따라서 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없다는 사실관계가 명확하다면 본사와 지점, 센터, 가공공장을 일괄하여 하나의 사업장으로 보고 본사에 산업안전보건위원회를 설치하여야 함

(산재예방정책과-4927, 2013.12.31.)

**질의** ..... • **별도 설치하는 산업안전보건위원회의 효력**

갑회사의 사업장에 「산업안전보건법」에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있으나 사무직 근로자 단체가 ‘사무직 산업안전보건위원회’를 설치·운영한다면 「산업안전보건법」상 의무이행이 따르는지 여부

**회시** .....

- 사업장에 「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있음에도

일부 근로자들이 산업안전보건위원회를 별도로 설치·운영하고자 한다면 동 위원회는 법에서 정하고 있는 산업안전보건위원회로 보기 어려워 법적 권리를 행사할 수 없을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3757, 2014.10.16.)

### 질의 ..... 금융 및 보험업, 정보서비스업이 산업안전보건위원회 설치 대상으로 타당한지

2013.8.6. 개정된 “「산업안전보건법」 시행령”은 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 할 사업으로 금융 및 보험업, 정보서비스업 추가

- 그럼에도 불구하고, 동법 시행령 제2조의1제1항에는 ‘법의 일부를 적용하지 아니하는 사업’으로 “사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장”이 명시되어 있어, 산업안전보건위원회 설치 및 운영에 관한 조항이 전부 다 적용되지 않는다는 해석이 충돌

1. ‘사무직으로만 구성된 사업장’의 의미가 무엇인지, 금융업 및 보험업 사업장이 사무직으로만 구성된 사업장에 포함되는지 여부
2. 우리노조 지부 소속 사업장들의 경우에는 어떠한 사업장이라도 영업 등으로 인해서 외근하는 분들이 있고 보험설계사, 채권추심, 대출영업 등을 하는 특수고용노동자들도 포함되어 있으며, 건물관리와 청소 등을 위하여 고용된 노동자, 식당이나 어린이집을 운영하는 곳에서는 그에 따른 노동자들도 상당수 포함되어 있는 경우에도 ‘사무직으로만 구성된 사업장’으로 볼 수 있는지 여부
3. ‘사무직으로만 구성된 사업장’과 금융업 및 보험업종이 다른 개념이라면 그 근거는 무엇인지
4. 상시근로자 300인 이상을 사용하고 있는 금융업 및 보험업에 해당하는 모든 사업장은 반드시 산업안전보건위원회를 설치·운영 여부 및 시행령 제2조의2제1항에 따른 적용제외 적용 여부

### 회시

- 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장은 「산업안전보건법」 제3조 및 같은 법 시행령 제2조의2 제1항 및 별표1에 따라 법의 일부를 적용하지 아니할 수 있으나, 이때 사무직에 종사하는 근로자란 같은 법 시행규칙 제99조제1항에 규정된 바와 같이 “공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자(판매업무 등에 직접 종사하는 근로자 제외)”를 말하므로
- 보험설계, 채권추심, 대출영업 등 업무에 종사하는 근로자는 사무직 근로자로 볼 수 없는바, 이들 업무에 종사하는 근로기준법상 근로자를 300인 이상 사용하는 금융 및 보험업 사업주는 「산업안전보건법」 시행령 제25조(별표6의2, ‘14.1.1. 시행)에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 함

(산재예방정책과-3987, 2014.11.3.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 위원 임기보장**

2016.5월 산업안전보건위원회 구성당시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 전 직원의 투표를 통해 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표를 선출하고 산업안전보건위원회(임기 3년)를 구성하였으나, 2017.4월 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 설립된 경우, 기존 산업안전보건위원회의 임기가 보장되는지

**회시**

- 타법과 달리 산안법상에는 산업안전보건위원회의 위원 임기에 관한 명시적 규정이 없으나, 다른 노동관계법과의 관계에서 위원 임기는 3년 이내로 정하는 것이 타당할 것임
  - \* 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 노사협의회 위원 임기를 3년으로 규정
  - 귀 기관은 사업장내 관련 규정(안전보건관리규정 및 산업안전보건위원회 운영규정)에 산업안전보건위원회 위원의 임기를 3년으로 명시하여 운영중이므로 이는 적절한 운영방법으로 판단됨
- 산안법 제19조는 산업안전보건위원회 구성시 노사동수 구성의 원칙을 정하고 동법 시행령 제25조의2는 근로자위원과 사용자위원의 구성방법을 규정하는바,
  - 근로자대표에 대해 구성 당시 과반수 노동조합이 없다면, 근로자의 과반수를 대표하는 사람이라고 규정하고 있으므로
  - 귀 기관과 같이 구성당시에 과반수 노동조합이 없어 전 직원의 투표를 통해 근로자대표를 선출하여 산업안전보건위원회를 구성하였다면 산안법의 원칙과 방법에 따른 것으로, 구성되어 있는 산업안전보건위원회의 임기는 새로이 과반수 노동조합이 설립되었다 하더라도 보장되어야 할 것임

(산재예방정책과-2618, 2017.5.29.)

**질의** ..... • **위원 인원 과다 구성시 범위반 여부**

「산업안전보건법」 제19조 및 같은 법 시행령 제25조의2에 의하면 산업안전보건위원회 위원的人数가 10인 이내의 노·사 동수로 구성되어야 함에도 사업장에서 13인의 노·사 동수로 구성하였을 경우 산업안전보건위원회 미구성에 해당되어 법 제19조제1항에 의거 과태료를 부과할 수 있는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표13에 의거하여 산업안전보건위원회를 설치하지 아니한 경우에

과태료를 부과할 수 있음

- 따라서 산업안전보건위원회를 설치하였으나 위원 인원을 과다하게 구성하였을 경우에는 과태료 부과 대상에 해당하지 않고, 해당 사업장에는 「산업안전보건법」 시행령 제25조의2에 따라 재구성하도록 행정조치 하여야 할 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3521, 2017.9.29.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자대표 선정방법 등

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우, 3개 노동조합 위원장 간 합의에 의한 근로자대표 선정 후 산업안전보건위원회 개최를 요구하는 경우의 법적 효력 및 근로자대표 선정방법

### 회시

- 사업주는 「산업안전보건법」 제19조 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 사업장에 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 함
  - 산업안전보건위원회 근로자위원 중 근로자대표는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 대표하는 자, 노동조합이 없거나 1개 또는 복수의 노동조합이 있지만 어느 노동조합도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이라는 요건을 갖추지 못한 경우에는 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 말함(「산업안전보건법」 제2조제4호)
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 반드시 근로자의 직접 투표에 의하여야 하는 것은 아니나, 산업안전보건위원회에서 근로자대표로서의 권한을 행사한다는 것을 전체 근로자가 주지한 상태에서 근로자의 의사를 모으는 방법으로 이루어져야 할 것임
  - 따라서 위와 같이 근로자 과반수를 대표하는 자를 선정하는 방식이 아닌 3개 노동조합 위원장 간의 합의만으로 정한 근로자의 과반수를 대표하는 자는 「산업안전보건법」 제2조제4호에 따른 근로자대표로 보기 어렵다고 판단됨
- 한편, 사업주는 산업안전보건위원회의 구성·운영을 위해서 '근로자의 과반수를 대표하여야 하는 자를 선정하여야 함'을 노동조합뿐만 아니라 전체 근로자가 알 수 있도록 사업장 내에 동 사실을 게시하는 등의 방법을 통해 전체 근로자들이 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 선정하는 의사를 모을 수 있도록 협조와 지원을 할 수 있을 것임

(산재예방정책과-348, 2018.1.22.)

**질의** ..... • 다수 노동조합의 협의체 대표가 근로자대표가 될 수 있는지

「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 근로자대표와 관련하여 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 2~4개 노동조합이 협의체를 구성하여 조합원의 총합이 전체근로자의 과반수를 넘으면 그 협의체 대표가 근로자대표가 될 수 있는지

**회시** .....

- 산업법상 산업안전보건위원회는 전체근로자에게 적용되는 근로조건 중의 하나인 안전과 보건에 관한 사항을 노사가 합의하여 결정함으로써 사업장이 자율적으로 재해를 예방토록 하기 위한 것으로
  - 근로자 전체의 의견을 대변할 수 있도록 근로자 과반수를 대표하는 자가 근로자대표\*로서 참석하도록 규정하고 있음
- \* 산업법 시행령 제25조의2 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하고, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람
- 따라서 복수노조가 존재하고 각 노조가 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 전체 근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자대표로 선출하여야 할 것임

(산재예방정책과-2415, 2019.5.21.)

**질의** ..... • 교육청의 산업안전보건위원회 구성 대상인 현업업무자 여부

교육청에서 산업안전보건위원회를 구성함에 있어 “근로자대표가 지명하는 해당 사업장의 근로자로 학교급식과 관련된 근로자가 아닌 다른 직종의 근로자(방과후학교전담, 교무행정정보조)가 포함될 수 있는지

**회시** .....

- 산업안전보건위원회 구성은 산업안전보건위원회 규정(법 제19조)이 적용되는 현업업무종사자만을 대상으로 하는 것이 바람직할 것이므로
  - 근로자가 수행하는 업무형태 등을 면밀히 검토하여 현업업무종사자\*인지 여부를 우선 판단하여야 할 필요가 있음
- \* 현업업무종사자란 교육서비스 본연의 업무 및 이를 직접적으로 보조하는 업무종사자 외에 본연의 업무를 간접적으로 보조하는 업무를 수행하면서 유해·위험요인이 완전히 다른 업무에 종사하는 자를 말함
- 질의하신 내용만으로는 명확하지는 않으나 만약, 방과후학교전담, 교무행정정보조의 주요 업무

내용이 교육서비스 본연의 업무를 보조하는 것이면 법 제19조 산업안전보건위원회 적용 대상이 되지 않으므로

- 근로자대표는 해당 근로자를 근로자측 위원으로 지명할 수 없을 것임

(산재예방정책과-3795, 2019.8.5.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회의 사용자 위원 중 사업의 대표자 관련

「산업안전보건법」 제19조의 ‘사업주는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다’는 규정 관련, 사업주는 법인이나, 교육감이 실제로 업무를 수행하므로 사업주를 ‘교육감’으로 해석하여

- 소속 직원(국장·과장 등) 중 사업의 대표자를 정하여 위원회의 사용자위원인 “해당 사업의 대표자”(산안법 시행령 제25조의2제2항제1호)로 적용 가능한지

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하며(제2조 제3호), 법인사업체는 법인이 사업주임
  - 지방자치법 제3조에 의해 지방자치단체는 법인이며 사업주에 해당
- 「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회 사용자위원 중 ‘해당 사업의 대표자’는 해당 사업에 있어 그 사업을 대표하는 최고책임자를 말하는 것으로
  - 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 관리·집행자로서 최고책임자인 ‘교육감’을 산업안전보건법령상 ‘해당사업의 대표자’로 볼 것임

(산재예방정책과-4117, 2019.8.27.)

### 질의 ..... 산보위 근로자 대표 선정 시 반드시 전체 근로자 과반수 동의를 필요로 하는지 등

당사는 상시 근로자 800인 이상 사업장으로 “산업안전보건위원회”와 “노사협의회”를 각각 운영하고 있으며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없고, “노사협의회” 근로자대표가 “산업안전보건위원회” 근로자대표로 선출되어 활동 중임

- “노사협의회” 근로자대표 선출은 각 공장별(사업의 특성이 달라)로 “노사협의회” 근로자 위원을 선출하여 전체 근로자의 과반수에 미달되어 선출하였고, 선출된 노사협의회 근로자 위원이 근로자위원 중에 중 1명을 근로자대표로 지명하여 근로자 대표로 선출하였음

1. 근로자의 과반수 득표를 얻지 못한 경우에도 “노사협의회” 근로자 대표를 “산업안전보건위원회” 근로자 대표로 인정받을 수 있는지?



2. 또는 “산업안전보건위원회” 근로자대표를 전체근로자를 대상으로 선거를 실시하여 별도로 선출해야 하는지?
3. 질의2의 선거 결과 과반수의 득표를 얻지 못한 경우 과반수의 득표를 얻을 때까지 선거를 실시하여야 하는지?

## 회시

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
- 근로자대표의 선임절차 및 방법에 대하여 별도 규정은 없음
  - 다만 근로자대표를 선출한다는 내용이 전체 근로자에게 적법하게 통지되고 과반수 근로자가 의사표시를 하여야 할 것이나, 반드시 의사표시자의 과반수 찬성을 필요로 하는 것은 아님
- 한편, 근로자참여법상 노사협의회는 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회와는 다른 법령에 의해 규율되는 별개의 조직이고,
  - 노사협의회는 각 근로자 위원이 합의로 선정한 자는 전체 근로자에 대한 통지 및 과반수 근로자의 의사표시 등 민주적 절차를 통해 선출된 ‘근로자를 대표하는 자’라고 볼 수 없으므로,
  - 위 사람을 「산업안전보건법」상 근로자대표라고 인정할 수는 없을 것이고, 소정의 민주적 절차를 거쳐 별도로 근로자대표를 선출하여야 할 것임

(산재예방정책과-4340, 2019.9.9.)

## 질의 • 산보위 구성 및 근로자대표 선출 방법

당사는 상시근로자 100인 이상 사업장으로서 산업안전보건위원회를 구성함에 있어서 별도의 근로자 의견수렴절차를 거치지 않고 당사 내 사업부서별로 각 1인을 회사에서 지명하여 노사 각 9명으로 산업안전보건위원회를 구성하여 운영하고 있음

- 산안위 근로자위원은 근로자대표가 지명하도록 되어 있음에도 근로자대표를 선정하지 않고, 회사에서 근로자위원을 지명한 것은 적절하지 않다는 지적이 있어서 이를 개선하고자 함
  - 「산업안전보건법」에는 산안위 구성과 관련하여 근로자위원 선출방법에 대해 달리 명시하고 있지 않는데, 아래와 같은 방법으로 근로자대표 또는 근로자위원을 선출하는 것이 법에 위배되지 않는지 문의함
1. 현재 구성된 근로자위원들이 1인을 근로자대표로 선정한 후, 동인에 대하여 전체 근로자의 찬반투표를 거쳐 근로자대표로 인준받는 것이 가능한지

2. 제1번에 따라 선정된 근로자대표에 대하여 인준 투표를 거치는 것이 가능한 경우, 다른 근로자가 근로자대표 후보로 출마할 의사를 밝힌다면 희망자를 포함하여 전체 근로자의 투표를 거쳐 다수득표자를 근로자대표로 선출할 수 있는지
3. 제2번에 따라 다른 근로자가 근로자대표 후보로 출마할 의사를 밝히더라도 이를 배제하고 제1번에 따른 인준투표를 강행해도 법 위반이 발생하지 않는지
4. 현재의 근로자위원 9명 전원에게 전체 근로자의 찬반투표를 거쳐 일괄적으로 인준을 받고, 근로자위원들이 근로자대표를 선출해도 되는지
5. 현재의 산안위를 해산하고, 노사협의회 근로자위원과 동인이 지명하는 9인의 근로자위원으로 산안위를 재구성할 수 있는지

### 회시

- 근로자참여법상 노사협의회는 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회와는 다른 법령에 의해 규율되는 별개의 조직이므로,
  - 노사협의회 근로자위원이 곧바로 산업안전보건위원회 근로자위원으로 운영될 수는 없고, 전체 근로자의 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출되어야 함
- 근로자대표의 선임절차 및 방법에 대하여 「산업안전보건법」상 별도 규정은 없으나,
  - 산업안전보건위원회의 근로자대표권을 행사한다는 것을 전체 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모으는 적당한 방법으로 이루어져야 하며,
  - 선출방법에 있어서도 근로자 전원에게 투표권 부여하고 과반수 근로자가 의사표시를 하는 등 민주적인 절차에 의해 자율적으로 선정하여야 할 것임

(산재예방정책과-5722, 2019.11.20.)

### 질의

#### • 산업안전보건위원회 근로자대표 선출

건설현장의 산업안전보건위원회 근로자대표 선출방식은

### 회시

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람을 말함

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선정절차 및 방법에 대하여는 「산업안전보건법」에 별도로 규정하고 있지 않아 특별한 제한이 없으나,
  - 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 합리적인 절차에 따라 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하여야 할 것이고,
  - 이 경우 후보 출마 등에 사용자의 간섭을 배제하고 각 근로자의 자유로운 의사표현을 보장해야 할 것임

(산재예방정책과-317, 2020.1.17.)

### 질의 ..... 교육서비스업에서 산업안전보건위원회 구성 대상 범위

교육서비스업의 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 산업안전보건위원회 근로자대표로 선정 시 근로자의 범위를 산정하는데 있어 「산업안전보건법」 시행령상 현업업무에 종사하는 사람만 해당되는지, 그 외 업무에 종사하는 사람도 모두 포함해야 하는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 교육서비스업 중 학교의 경우 산업안전보건위원회 등 규정이 적용제외되나 ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람’<sup>\*</sup>에 대해서는 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회 등 규정도 적용됨(시행령 별표1)

#### 학교에서 현업업무에 해당하는 내용

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2〉

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

- 따라서 산업안전보건위원회의 근로자대표 선정 시 근로자 범위 산정은 현업업무종사자만이 해당됨

(산재예방정책과-1029, 2020.3.2.)

**질의** ..... • 행정시도 산업안전보건위원회 설치 대상 사업장인지

행정시(제주시·서귀포시)장은 근로자 채용, 복무관리, 급여지급 등 실제 근로자에 대한 사업주 역할을 수행하고 있는바, 노사협의회가 구성되지 아니한 행정시에 “산업안전보건위원회”를 설치할 수 있는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조)
- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인으로서 「산업안전보건법」상 사업주에 해당하며 그 관할구역은 원칙적으로 하나의 사업장으로 볼 수 있으나
  - 근로양태와 노무관리 등이 명확히 구분되는지 여부와 규모·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별도의 사업장으로 봄
- 제주시·서귀포시는 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법상 제주특별자치도의 관할구역 내의 지방자치단체가 아닌 시(이하 ‘행정시’)로서 원칙적으로 제주특별자치도와 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것이나
  - 근로양태와 노무관리 등이 명확히 구분되고 하나의 사업장으로 볼 수 있을 만한 독립성 등이 있는 경우라면 사업주인 지방자치단체(제주특별자치도)는 행정시에도 산업안전보건위원회를 설치할 수 있음

(산재예방정책과-1056, 2020.3.4.)

**질의** ..... • 산업안전보건위원회 구성 관련 근로자대표 및 근로자위원 구성

1. 근로자위원 선정시 근로자의 범위를 어디까지 포함해야 하는지 여부(공무원을 근로자위원 일부로 선정해야 하는지 여부)
2. 근로자의 범위 내에서 근로자위원을 각 직종별 어떻게 배정해야 하는지 여부
3. 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 “근로자의 과반수를 대표하는 자”의 의미(다수 2개 노조의 구성원 수가 근로자 과반수를 넘는 경우, 2개 노조 대표자 협의로 근로자 과반수를 대표하는 자를 정할 수 있는지 여부)
4. 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정할 수 없는 경우(노조 상호간 의견 불일치 등), 어떤 방법으로 근로자위원을 선정할 수 있는지 여부

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 공공행정 등 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 서울대공원은 ‘공공행정’에 해당하지 아니하므로 산업안전보건위원회 구성·운영 등 규정이 적용되고
  - 「산업안전보건법」은 공무원에도 적용되므로 근로자위원 선정 시 근로자의 범위에 공무원도 포함하여 전체 근로자가 자율적으로 근로자위원을 선정하면 됨

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 시행령에서는 근로자대표가 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명토록 하고 있으며(시행령 제35조제1항)
  - 동법 시행규칙에서는 근로자대표가 근로자위원을 지명하는 경우에는 조합원인 근로자와 조합원이 아닌 근로자의 비율을 반영하여 근로자위원을 지명하도록 노력하도록 규정(시행규칙 제24조)
- 동 규정의 입법취지는 사업장 내 근로자 전체의 의사가 최대한 대변될 수 있게 근로자대표가 근로자위원을 지명하도록 노력하여야 하는 것이므로 각 직종별 비율을 감안하여 근로자위원을 지명하도록 노력하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

## 3. 질의 3, 4 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
  - 따라서 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 별도의 민주적 절차 없이 다수 2개 노조의 대표자 간 협의로 근로자 과반수 대표자를 정하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로
  - 근로자 전원에게 근로자대표의 권한 주지 및 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

- 아울러 근로자대표 선정은 사업장 상황에 맞게 투표 등 민주적 절차에 의해 전체 근로자가 자율적으로 결정할 문제이며, 선정된 근로자대표는 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명할 수 있음

(산재예방정책과-1057, 2020.3.4.)

#### 질의 ..... • 과반수 노조가 없을 시 근로자대표 선출과 근로자위원 지명 방법

기존에 과반수 노동조합이 없을 때 선출된 근로자대표가 있다 하더라도 해당 사업장에 과반수 노동조합(혹은 사업장 근로자의 과반수로 조직된 산하 노동단체)이 형성되었다면

- 법상 적법한 산업안전보건위원회의 근로자대표는 과반수 노동조합의 대표자(산하 노동단체의 대표자)가 되어야 하고
- 법상 적법한 산업안전보건위원회를 구성하려면 해당 과반수 노동조합의 대표자와 대표자가 지명한 자들로 근로자위원을 구성하는 것이 타당한지 여부

#### 회시

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표, 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성함
  - 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하며
  - 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기 관련 규정은 없음
- 따라서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자대표를 선출하였으나 이후 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된다면 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자로 변경되며
  - 이 때 해당 과반수 노동조합의 대표자는 명예산업안전감독관 및 해당 사업장의 근로자 등을 근로자위원으로 지명하는 등 산업안전보건위원회의 근로자위원을 재구성할 수 있을 것임
- 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기가 사내 안전보건관리규정 등에 정해져 있다면
  - 산업안전보건법령상 별도의 임기 규정이 없는 상황에서 안전보건관리규정은 일종의 취업규칙으로서 사업장 내에서의 법규범으로 볼 수 있으며
  - 과반수 노동조합의 지위 유지 여부에 따라 기존에 적법하게 선출된 근로자대표의 지위가 상실될 경우 그간 적법한 권한 하의 산업안전보건위원회 의결의 정당성이 약화될 우려가 있는 점

- 산업안전보건위원회 구성 당시에 전 직원의 투표 등을 통해 근로자대표를 선출하여 산안위를 구성하였다면 이는 산안법의 원칙과 방법에 따른 적법한 절차인 점(그간 질의회시) 등을 고려 시
- 기존에 선출된 근로자대표는 임기 동안 법상 적법한 근로자대표라 할 것이며 기존의 산업안전보건위원회도 적법함

(산재예방정책과-1567, 2020.3.31.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 사용자 위원 구성 관련

산업안전보건위원회의 사용자위원 구성 관련 「산업안전보건법」 시행령 제35조제2항제5호의 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장에서, 1) “부서의 장”의 의미가 직위를 의미하는지 2) 직위를 기준으로 사용자위원을 지정하면 되는 것인지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
- 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함
  - 이 경우 “부서의 장”이란 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결할 수 있는 권한을 가진 직위를 의미하는 것임
- 해당 사업의 대표자는 직위를 기준으로 사용자위원을 지명하여 산업안전보건위원회를 구성·운영하는 것이 입법 취지로 보임
  - 다만 해당 직위의 사람이 변경되는 경우 근로자위원 등이 인지할 수 있을 정도로 필요한 절차를 거치는 것이 필요해 보임

(산재예방정책과-1568, 2020.3.31.)

**질의** ..... **산보위 근로자대표의 임기 보장 여부**

기존에 선출된 근로자대표의 임기가 정해진 상태에서 근로자 과반수 노동조합이 조직된 경우 근로자대표의 임기 보장 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표, 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성함
  - 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하며 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기 관련 규정은 없음
  - 따라서 기존에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자대표를 선출하였으나 이후 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성되는 경우라면 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자로 변경될 것임
- 다만, 귀하가 말씀하신 A사의 안전보건매뉴얼이 「산업안전보건법」상 안전보건관리규정을 의미하는 것이며, 동 규정에 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기가 정해져 있고, 근로자 등이 인지하는 상황에서 적법한 절차에 의해 근로자대표가 선출된 경우라면
  - 「산업안전보건법」상 별도의 임기 규정이 없는 상황에서 안전보건관리규정은 일종의 취업규칙으로서 사업장 내에서의 법규범으로 볼 수 있으며
  - 과반수 노동조합의 지위 유지 여부에 따라 기존에 적법하게 선출된 근로자대표의 지위가 상실될 경우 그간 적법한 권한 하의 산업안전보건위원회 의결의 정당성이 약화될 우려가 있는 점
  - 적법한 절차를 거쳐 근로자대표를 선출하여 산업안전보건위원회를 구성하였다면 이는 「산업안전보건법」의 원칙과 방법에 따른 적법한 절차인 점(그간 질의회시) 등을 고려한다면 기존에 선출된 근로자대표는 임기 동안 법상 적법한 근로자대표라 할 것임

(산재예방정책과-1611, 2020.4.2.)



**질의** ..... **산보위 근로자위원 지명 관련 질의**

산업안전보건위원회 근로자위원으로 인사팀장 등이 지명될 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관과 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고,
  - 산업안전보건위원회의 사용자위원은 해당 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하여야 함
- 근로자위원에는 해당 사업장의 근로자가 포함되며 사용자위원에는 해당 사업장 부서의 장이 포함되도록 하는 입법 취지를 고려해 볼 때,
  - 인사팀장이나 인사파트장은 사용자위원으로서 성격이 있어 근로자위원으로 지명하는 것은 바람직하지 않아 보임

(산재예방정책과-1612, 2020.4.2.)

**질의** ..... **코로나19 확산으로 인하여 산보위 대면회의 개최가 어려울 경우 비대면으로 가능한지**

「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 정기회의 실시 관련하여 코로나 19 해제 전까지 정기회의를 연기할 수 있는지? 또한 정기회의 방식을 대면회의가 아닌 비접촉(영상회의 또는 서면)방식으로 하여도 되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회는 분기마다 정기회의를 개최하여야 하고, 안전 및 보건에 관한 협의체는 매월 1회 이상 정기적으로 회의를 개최하여야 함
  - 다만 코로나19 확산 등으로 대면회의가 어려운 경우 영상회의나 서면회의 등 방식으로 회의를 운영할 수 있음

(산재예방정책과-5210, 2020.10.20.)

**질의**

## ● 산보위 근로자대표 선출 관련 질의

(현황) 교육청 산업안전보건위원회 구성 관련, 투표로 근로자대표 선출 시

1. 선거인 명부(유권자) 작성 기준일은 언제인지
2. 사업주가 다른 사립학교 근로자도 투표권이 있는지
3. 해당 직종(조리, 청소, 경비, 시설관리, 통학보조) 근로자 중 휴직자가 발생하여 대체 인력을 채용한 경우, 대체인력과 휴직근로자 중 정당한 유권자는 누구인지, 둘 다 투표권 행사가 가능한지

**회시****1. 질의 1 관련**

- 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회 근로자대표 선출을 위한 선거인 명부 작성 기준일에 관하여 규정하고 있지 않음
  - 따라서 근로자대표 선거일 전 귀 사업장에서 자율적으로 결정하여 공고하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 산업안전보건위원회는 사업주가 당해 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 구성·운영하는 것이며,
  - 근로자대표 및 근로자 위원은 당해 사업장 소속 근로자로서 사업주와의 사용종속관계에 있는 자를 말하는 것인바,
  - ‘사업주가 다른 사립학교의 근로자’는 당해 사업장 소속 근로자가 아니므로 투표권이 없음

**3. 질의 3 관련**

- 근로자대표 선출을 위한 투표권은 근로자대표를 선출하여야 하는 사유가 발생한 때를 기준으로 해당 사업장에서 실제 노무를 제공하는 자에게 투표권을 부여하여야 함

(산재예방정책과-5216, 2020.10.20.)

**질의** ..... ● 산보위 근로자대표 관련 질의

산업안전보건위원회 근로자대표 관련 질의

1. 조합원명부 열람으로 과반노조임을 입증할 수 있는지
2. 노동조합 자체적으로 선거관리위원회를 구성해 민주적 절차에 의해 근로자대표를 선출했다면 근로자대표로서의 지위를 가지는지
3. 근로자대표 선거를 위한 근로자 명부확정의 기준시점은 언제인지, 그 시점의 휴직자나 대체근로자가 선거권을 가지는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 귀 사업장의 노조가 과반노조인지 여부 판단은 해당 사업장 근로자의 과반수가 지지하고 있다고 인정되는 근거들을 종합하여 합리적으로 판단하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 근로자대표 선정 절차 및 방법에 대하여 「산업안전보건법」에 별도로 규정하고 있지 아니하여 특별한 제한은 없으나,
  - 노동조합원에 한하는 것이 아니라 근로자 전체에 대하여 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 민주적이고 합리적인 절차에 따라 근로자대표를 선출하여야 할 것임

**3. 질의 3 관련**

- 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회 근로자대표 선출을 위한 선거인 명부 작성 기준일에 관하여 규정하고 있지 않음
  - 따라서 근로자대표 선거일 전 귀 사업장에서 합리적인 대상과 기준 기간을 산정한 후 자율적으로 결정하여 공고하여야 할 것임

**4. 질의 4 관련**

- 근로자대표 선출을 위한 투표권은 근로자대표를 선출하여야 하는 사유가 발생한 때를 기준으로 해당 사업장에서 실제 근로를 제공하는 근로자에게 투표권을 부여하여야 함

(산재예방정책과-5864, 2020.11.19.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 근로자대표 권한 위임 가능 여부**

1. 산업안전보건위원회 근로자대표로서의 권한을 타인에게 전부 위임할 수 있는지 여부
2. 근로자대표가 현재의 인천지부장에게 권한을 전부 위임한 경우, 산업안전보건위원회 위원 변경 등에 대한 공문을 인천지부장이 작성할 수 있는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자로 명확히 규정되어 있는바,
  - 이는 근로자 전체의 의사를 대변할 수 있는 자를 법률로써 특정한 것으로 그 권한은 일신전속적 성격을 가진다고 보아야 할 것이고
  - 근로자대표의 권한을 위임할 수 있다는 규정도 존재하지 않으므로, 근로자위원 지명 권한 등 근로자대표로서의 권한 전부를 타인에게 위임할 수는 없다고 판단됨
- 한편 근로자대표 등 일부 위원은 산업안전보건위원회의 회의에 출석할 수 없는 경우 해당 사업에 종사하는 사람 중 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다고 규정하고 있으나
  - 이는 해당 위원이 불가피하게 불참하는 경우에도 해당 회의에서 그의 의사에 따른 심의·의결 등이 이루어질 수 있도록 하는 한정된 직무 대리에 관한 내용을 법률로써 규정한 것이므로
  - 산업안전보건위원회 위원으로서 해당 회의에서의 직무 대리권 외에 다른 권한을 타인에게 위임하는 것은 허용되지 않는다고 판단됨

(산재예방정책과-6270, 2020.12.8.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 근로자대표 선출 절차 정당성**

- 산업안전보건위원회의 기존 근로자대표 소속 노동조합이 별도의 선거 등 선출 절차를 진행하지 않고 일반 근로자를 대상으로 기존 근로자대표 혹은 새로운 후보자를 근로자대표로 선출할 것을 내용으로 하는 동의서를 받고 있는바,
- 근로자대표 선출을 위한 선거 절차를 거치지 않고 노동조합이 동의서를 받는 방법이 민주적 절차를 위배하여 위법한 것인지?

**회시**

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하는바,  
 - 「산업안전보건법」은 근로자대표 선출 방법 및 절차에 관하여 별도로 규정하고 있지 않으므로, 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 주지시키고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 지지를 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 선출하면 됨
- 따라서 선거 절차가 아닌 동의서 제출 등 다른 방법이라 하더라도 근로자들이 자율적으로 합의한 민주적 절차에 따른 것이라면 위법하다고 단정할 수 없음

(산재예방정책과-6274, 2020.12.8.)

**질의**

## • 교섭단위가 분리되어 있는 경우 산보위 운영 방법

사업장내 다양한 직종으로 인하여 복수노조 A, B, C 가 있고, 교섭단위도 A, B와 C로 분리하여 복수 단체협약을 하고 있으며, 근로자대표 및 근로자위원은 과반노조인 A노조 소속임

- 산보위의 심의·의결사항이 C노조의 단체협약 및 취업규칙에 반하는 경우,
  1. 산보위 운영과 안전보건관리규정 작성도 교섭단위로 나누어 실시하여야 하는지
  2. 산보위 심의·의결 사항이 C노조의 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분은 해당 노조의 단체협약 또는 취업규칙에 따르도록 하면 되는 것인지

**회시****1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제24조 및 제25조에 의한 산업안전보건위원회, 안전보건관리규정은 ‘사업장’을 단위로 설치·작성·운영하며, 하나의 사업장에 복수의 노조 및 교섭단위가 존재하는지 여부 등과 무관함  
 - 따라서 과반노조의 근로자대표 등으로 구성된 산업안전보건위원회 외에 별도의 교섭단위별 산업안전보건위원회를 운영하거나 안전보건관리규정을 작성할 필요는 없음

**2. 질의 2 관련**

- 산업안전보건위원회는 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안되므로(법 제24조제5항)

- 귀 사업장 내 적법한 각 단체협약 및 취업규칙을 명백히 위배하는 내용의 안전이 심의·의결된 경우라면
- 이는 유효하지 않다고 보아야 하고, 해당 단체협약과 취업규칙에 정한 내용에 따라야 할 것임

(산재예방정책과-6283, 2020.12.8.)

#### 질의

#### ● 산보위를 노사동수가 아닌 상태로 개최하였을 경우 과태료 부과대상인지

산업안전보건위원회를 노사동수(사용자위원 6명, 근로자위원 6명)로 구성하였으나, 위원장이 불참(사용자위원 1인에게 위원장 자격을 위임)하여 노사동수가 아닌 상태(사용자위원 5명, 근로자위원 6명)로 개최하였을 경우, 법 제24조제1항 위반에 따른 과태료 부과 대상인지?

#### 회시

- 산업안전보건위원회는 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성·운영되어야 하며,
  - 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함
  - 즉, 산업안전보건위원회의 구성·운영은 노사동수로 할 것을 요건으로 하나, 회의 개최 및 출석은 노사동수로 할 것을 요하지 않음
  - 한편, 법 제24조제1항 위반으로 과태료가 부과되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하지 않은 경우란 산업안전보건위원회를 구성하지 않거나, 정기회의를 개최하지 않은 경우를 의미함
- 따라서 산업안전보건위원회를 노사동수로 구성·운영하고 있으나, 다만 개최한 회의의 출석 인원이 노사동수가 아닌 경우에는 과태료 부과 대상에 해당하지 않음

(산재예방정책과-642, 2021.2.4.)

**질의** ..... • **산보위 근로자대표 선출방식 관련 질의**

산업안전보건위원회 근로자대표 선거를 위하여 전체 근로자를 대상으로 자체적으로 정한 선출방식(경선 시 과반수 이상 득표자)을 정하여 공고하고 선거를 실시하였으나, 과반수 득표를 한 후보자가 없어 선거는 부결되었음

- 그러나 과반수 득표를 얻지 못하였으나 다수 득표자인 B후보자는 동 선거가 부결된 것은 적절하지 않다며 이의를 제기하는바, 이러한 B후보자의 주장이 타당한지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선출 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 명문으로 규정된 바가 없음
  - 따라서, 귀 사업장이 근로자대표의 권한, 선임 절차·방법(과반 득표 혹은 다수 득표) 등을 미리 근로자 전원에게 공지하고 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 따라 자율적으로 선거를 진행하였다면 결과(당선 혹은 부결)에 상관없이 동 선거는 적법하다고 판단됨

(산재예방정책과-1698, 2021.4.6.)

**질의** ..... • **산보위 근로자대표를 다수로 할 수 있는지 등**

- (현황) 산업안전보건위원회 구성을 위한 근로자대표 선출 관련,
  - 사업장 내 과반수 노조가 없고, 3개 노조의 규모가 비슷해 과반을 대표하는 근로자대표 선정이 어려운 상황임
- 1. 근로자대표는 꼭 1명이어야 하는지?
  - 3개 노조 대표 3명이 공동대표가 되는 것은 불가한지?
  - 공동대표가 가능하다면 3명이 근로자대표 임기 3년 동안 1년씩 기간을 나누어 근로자대표로 활동하는 것은 가능한지?
- 2. 근로자대표를 노사관계제도·관행개선위원회에서 의결('20.10.16.)한 「근로자대표 제도 개선에 관한 노사정 합의문」에 따른 근로자위원 회의로 대체할 수 있는지?

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 하고,
  - 사전에 합의하여 이러한 절차를 거쳤다면 반드시 의사표시를 한 근로자의 과반수 찬성을 필요로 하는 것은 아님
- 근로자대표를 반드시 한 명만 선출해야 한다거나, 복수 근로자대표 선출 시 임기 또는 대표권 행사 방법을 명문으로 규정하고 있지 않으므로, 자율적·민주적인 방법을 전제로 복수 근로자대표를 선출하거나 임기를 나누어 대표권을 행사하도록 정하는 것도 가능하나,
  - 근로자대표로서 대표권을 행사하는 방법이 별도로 마련되어 있지 않다면 모든 근로자대표의 의사가 합치된 상태에서 의사표시를 하여야 할 것이며,
  - 산업안전보건위원회에서의 심의·의결권은 복수 근로자대표를 대표하여 하나의 의결권으로 행사되어야 할 것임
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 조합이 없음에도 근로자대표를 다수 노조 간 합의만으로 정하는 것은 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 복수의 근로자대표 선출 또는 정해진 임기 동안 여러 대표자가 교대로 대표권을 행사하는지 여부와 관계없이 적법하지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 「근로자대표 제도 개선에 관한 노사정 합의문」은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없고 근로자참여법상 노사협의회가 있는 경우 그 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 ‘근로자대표’의 지위를 가지도록 하였는바,
  - 위 합의문이 법적 효력을 가지기 위해서는 그 내용이 법에 규정되어야 하나, 현재까지 「산업안전보건법」에 규정된 바가 없음
  - 따라서 사업장의 근로자대표를 근로자위원 회의로 대체할 수 없음

(산재예방정책과-1699, 2021.4.6.)



**질의** ..... **산보위 근로자대표 선출 관련 질의**

2018년에 설립된 근로자 과반수 미만 노동조합의 대표가 근로자대표로 선출되어 현재까지 역임하고 있고, 노동조합의 대표는 교체되어 근로자대표와 노동조합의 대표가 일치하지 않는 상황에서,

1. 근로자대표의 임기가 정해지지 않았음에도 단체협약으로 과반수가 되지 않는 노동조합의 대표를 근로자대표로 정할 수 있는지
2. 근로자대표와 노동조합 상호 간의 협의를 통해 '임단협 내용과 같이 근로자대표는 노동조합 대표로 지정한다'는 내부규정을 만들 경우 과반수가 되지 않는 노동조합의 대표를 근로자대표로 볼 수 있는지
3. 전체 근로자 대상 찬반투표 등 정당한 투표권 행사를 통해 정해진 경우라면 적법한 것인지

**회시** .....**1. 질의 1, 2 관련**

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
- 그런데 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 근로자대표와 노동조합 간 협의나 단체협약의 규정만으로 차기 근로자대표를 정하는 것은 자율적·민주적인 근로자대표 선출 절차라고 볼 수 없으므로,
  - 이에 따라 선출된 근로자대표는 근로자 과반수를 대표하는 자로 볼 수 없어 적법하지 않음

**2. 질의 3 관련**

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로,
  - 전체 근로자에게 근로자대표의 권한과 선출절차를 통지하고 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

(산재예방정책과-1700, 2021.4.6.)

## 질의

## ● 제주도와 양 행정시(제주시, 서귀포) 간 산보위 운영 및 규정작성 방법

(현황) 제주특별자치도와 양 행정시(제주시, 서귀포시)의 산업안전보건위원회 운영 및 안전보건 관리규정 작성 관련하여,

1. 제주시가 별도의 안전보건관리규정을 작성하여야 하는지
2. 제주시 산보위에서 제주도의 안전보건관리규정을 심의·의결하여 사용해도 되는지
3. 제주시에서 제주도의 안전보건관리 규정을 사용한다면, 일부 규정 변경 후 제주도의 산보위 의결 후에 제주시에서 사용해도 되는지

## 회시

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 안전보건관리규정의 작성은 사업장을 단위로 하며,
  - 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 원칙적으로 동일한 장소에 있으면 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분리된 경우에는 별개의 사업장으로 봄
  - 다만, 장소적으로 분산되어 있다고 하더라도 각 대상의 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장으로 볼 수 있을 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 판단함
  - 사업장의 독립성은 규모, 업무처리능력, 근로양태 및 조직운영, 인사·노무·회계의 독립성, 근로조건의 결정 및 산업안전보건과 관련된 결정·집행의 독자성 등을 감안할 때 별개의 사업장으로 볼 수 있을 정도로 독립성이 있는지 여부 등을 종합적으로 판단함
  - 위 기준에 따라 각 행정시가 별도의 사업장으로서의 독립성이 있는지 여부를 판단하고, 독립성이 없는 경우라면 산업안전보건위원회 운영 및 안전보건관리규정 작성은 직근 상위조직인 제주도에서 해야 할 것임
- 한편, 각 행정시가 별도의 사업장이라고 판단하여 제주도와 별도의 안전보건관리규정을 작성하는 경우라면
  - 다른 사업장의 안전보건관리규정을 참고하여 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 「산업안전보건법」 제25조제1항 각 호의 사항을 포함한 안전보건관리규정을 작성하는 것은 가능하다고 판단됨

(산재예방정책과-1919, 2021.4.18.)

**질의** ..... **산보위 심의·의결 대상 여부**

(현황) 아래 안건이 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결 대상이 되는지 여부

1. 단체협약에서 결정된 배치기준에 따라 결정된 근로자 정원 및 배치기준에 관한 사항 (노조는 근골격계질환 예방을 위한 것이라 주장)
2. 정기안전보건교육을 근무시간 외에 실시하고 초과수당을 지급하도록 하는 건

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제24조제2항에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결사항에는 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항 및 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위해 필요한 사항이 포함되므로,
  - 근로자 정원 및 배치기준이 근골격계질환 예방을 위하여 필요하다고 인정된다면 산업안전보건위원회에서 해당 사항을 심의·의결하는 것은 가능하다고 판단됨
- 다만, 「산업안전보건법」 제24조제5항은 산업안전보건위원회가 법령 및 단체협약, 취업규칙 등에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안 된다고 규정하고 있으므로,
  - 근로자 정원 및 배치기준이 단체협약에서 이미 결정된 사항이라면, 이에 반하는 내용으로 산업안전보건위원회 안건으로서 심의·의결하는 것은 부적법함

**2. 질의 2 관련**

- 사업주는 소속 근로자에게 정기적으로 안전보건교육을 하여야 할 의무가 있고(법 제29조제1항),
  - 교육시간 및 교육내용은 「산업안전보건법」 시행규칙(제26조)으로, 그 밖에 교육방법 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한 안전보건교육규정으로 정하고 있으며,
  - 이에 따라 사업주는 요건을 갖춰 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 선택하여 교육을 실시할 수 있음
- 이를 근무시간 중 실시할 것인지 근무시간 외에 실시할 것인지 여부는 법령상 제한이 없으므로,
  - 사업주가 근로자에 대한 정기안전보건교육 의무를 이행하기 위한 재량사항으로서, 사업주가 결정하여야 하는 것으로 판단됨
  - 따라서 이는 「산업안전보건법」 제24조제2항제5호의 ‘그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전

및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항'에 해당된다고 보기 어렵다고 판단됨

(산재예방정책과-1920, 2021.4.18.)

### 질의 ..... 산보위 근로자대표 선출 관련 질의

(현황) 교육청의 산업안전보건위원회 구성을 위한 근로자대표 선출 관련,

- 사업장 내 과반수 노조가 없어 8개 노조 간 합의로 근로자대표를 선출하여 교육청에 통보해 줄 것을 공고하였으나, 합의가 이루어지지 않아 산보위 구성이 지체되고 있는 상황인바,
- 현시점에서 특정 노조가 과반수 노조임을 증명하여 근로자대표로서 인정받고자 하는 경우,
  1. 과반수 노조임을 증명할 수 있는 자료제출을 재공고하여도 산안법상 문제가 없는지? 아니면 8개 노조의 합의를 통해 진행하여야만 하는지?
  2. 질의1의 재공고가 행정절차상 문제가 없다면 어떤 방법으로 과반수 노조임을 확인하여야 하는지?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
  - 특정 노동조합이 언제든지 근로자의 과반수로 조직된 노동조합임을 증명하는 경우에는 즉시 근로자대표의 지위를 가지며,
  - 그 증명 절차, 방법 또는 기한 등에 관하여는 명문으로 규정된 바가 없으므로, 이에 대해 다른 노조와의 합의 또는 사측의 자료제출 공고 기한 준수 등은 필요하지 않음
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 선출해야 하며,
  - 이러한 절차 없이 8개 노조의 합의만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 8개 노조가 합의하여 근로자대표를 선출한다 하더라도 이는 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합임을 증명하는 절차, 방법 또는 기한 등에 관하여 명문으로 규정한 바가 없으므로,
  - 해당 사업장 근로자의 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 근거들을 종합하여 합리적으로 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-1921, 2021.4.18.)

### 질의

#### • 산보위 근로자대표 선출 대상 및 산보위 위원 구성 방법

1. 산업안전보건위원회 근로자대표는 해당 법인의 소속된 자를 대상으로 하는 것인지?
2. 산업안전보건위원회 구성 시, 모회사 노동조합원을 위원으로 구성할 수 있는지? 모회사의 노동조합원의 자회사 산업안전보건위원회 참관이 가능한지?

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며(법 제2조제5호)
  - 이는 해당 사업장의 소속 근로자로서 사업주와 사용종속적 근로관계에 있는 자를 대상으로 함
  - 따라서 모회사의 노동조합원과 같이 다른 사업장 소속 근로자는 해당 사업장의 근로자대표가 될 수 없음
- 한편, 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하는 바(산안법 시행령 제35조제1항),
  - 이 경우에도 근로자대표와 동일하게 해당 사업장의 소속 근로자를 대상으로 하므로, 다른 사업장 소속 근로자는 해당 사업장의 산업안전보건위원회 근로자위원이 될 수 없음

## 2. 질의 2 관련

- 산업안전보건위원회의 위원이 아닌 자가 회의를 참관할 수 있는 권리는 법에서 규정하고 있지 않으므로,

- 필요한 경우 해당 사업장에서 노사가 자율적으로 협의하여 결정하여야 할 사안으로 판단됨

(산재예방정책과-3143, 2021.6.28.)

### 질의 ..... 사업장내 과반노조가 없을 시, 근로자대표 및 위원 선정방법 등

(현황) 사업장 내 2개 노조가 있으며, 모두 과반수로 조직된 노조가 아님

1. 산보위 근로자대표 선정방법은?
2. 산보위 위원 선정 방법은?
3. 사측만으로 운영하는 산보위가 법적효력이 있는지?
4. 산보위 근로자위원 중 명예산업안전감독관 지명방법은?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출하면 될 것임

#### 2. 질의 2, 4 관련

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조)
  - 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고(산안법 시행령 제35조제1항),
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함(산안법 시행령 제35조 제2항)

#### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제24조제1항은 사업주가 '사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다'고 규정하고 있고 이는 강행규정이므로,

- 사용자위원만으로 구성·운영하는 경우 적법한 산업안전보건위원회로 볼 수 없어 무효라고 판단됨

(산재예방정책과-3144, 2021.6.28.)

### 질의 ..... 산보위를 근참법상 노사협의회로 갈음할 수 있는지 등

(현황) 해당 사업장은 「산업안전보건법」 개정에 따라 산업안전보건위원회를 구성 중에 있으며, 산업안전보건위원회 구성 전에는 노사협의회만 운영하였음

1. (소관: 노사관계법제과)
2. 사업장에서 산업안전보건위원회를 새로 구성·운영할 경우, 종전과 같이 노사협의회에서도 안전보건 관련 안건을 협의할 수 있는지?  
만약 가능하다면, 해당 협의사항을 산업안전보건위원회에서도 별도로 심의·의결을 받아야 하는지?
3. 노사협의회와 산업안전보건위원회의 사용자위원 및 근로자위원이 각각 동일인일 경우 노사협의회와 산업안전보건위원회를 동일한 시간·장소에서 함께 개최하여도 되는지?
4. 산업안전보건위원회 구성 전에는 ‘근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 중요사항’을 단체교섭을 통하여 단체협약으로 결정해왔음.  
이 경우, 안전보건관리규정·규약 제정 시 ‘근로자의 건강진단 등 중요사항’에 대하여 단체협약을 통해 결정하도록 한다는 단서조항을 삽입하면 산업안전보건위원회 심의·의결을 하지 않아도 되는지?

### 회시

#### 1. 질의 2 관련

- 사업주는 사업장의 안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자 위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하며(법 제24조제1항),
- 「산업안전보건법」 제24조제2항 1호부터 4호에서 정한 사항\*에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 함

\* 「산업안전보건법」 제24조제2항

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

- 근로자참여법에 따른 노사협의회의 협의 사항에는 안전, 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진에 관한 사항도 포함되어 있으므로(근참법 제20조제1항제4호), 근로자의 안전·보건과 관련된 안전을 협의할 수 없다고 보기는 어려우나
  - 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회와 근로자참여법상 노사협의회는 각 법률에 근거한 별개의 제도이므로,
  - 「산업안전보건법」(제24조제2항1호부터 4호)에서 정한 사항에 대하여는 노사협의회에서 협의한 것을 산업안전보건위원회를 거친 것으로 갈음할 수는 없고 별도로 산업안전보건위원회 심의·의결을 해야 할 것임

## 2. 질의 3 관련

- 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고, (산안법 시행령 제35조제1항)
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함(산안법 시행령 제35조제2항),
  - 한편, 노사협의회의 근로자위원은 과반수 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 과반수 노동조합이 없는 경우 직접·비밀·무기명 투표로 선출한 자로 구성하고(근참법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조)
  - 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 구성함(근참법 시행령 제6조제3항)
  - 이와 같이 각 제도에 따른 위원으로 구성되는 자격과 절차가 상이한바, 각 제도상 위원이 동일하게 구성될 가능성이 없는 것은 아니지만 각 절차를 거치지 않고 다른 제도의 위원으로 갈음하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 각 법령은 회의의 개최 시기 및 방법 등 운영에 관한 사항을 규정하고 있으나 각 회의 개최를 함께 할 수 있는지에 관하여는 규정하고 있지 않으므로,
  - 만약, 각 회의의 구성원을 임의로 다른 회의 구성원으로 갈음하지 않는 등 적법하게 구성하고 각 법령에 정하여진 요건과 절차를 준수하여 목적 범위 내에서 회의가 이루어진다면,
  - 산업안전보건위원회와 노사협의회를 동일한 시간·장소에 개최하는 것이 위법하다고 볼 수는 없다고 판단됨



### 3. 질의 4 관련

- 산업안전보건위원회에 관한 규정은 사업주의 의무로서 위반 시 과태료를 부과하는 등 강행 규정으로 보아야 할 것이므로,
  - 안전보건관리규정 등에 ‘근로자의 건강진단 등 중요사항’을 단체협약으로 정하도록 하여 운영하는 것이 위법하다고 볼 수는 없으나 이를 산업안전보건위원회 심의·의결을 거친 것으로 갈음할 수는 없고
  - 산업안전보건위원회 심의·의결 사항으로 정한 ‘법 제129조부터 제135조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항’(법 제15조제1항제5호) 등은 산업안전보건위원회에서 최종 의결되어야 함
- 한편, 산업안전보건위원회는 산안법령, 단체협약, 취업규칙 및 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안 된다고 규정하고 있으나(법 제24조제5항),
  - 이는 최종 심의·의결 시 단체협약 등에서 정한 내용에 위배되는 내용이 가결되어서는 안 된다는 것이며, 단체협약으로 그 심의·의결을 갈음할 수 있다고 해석되지 않음

(산재예방정책과-3145, 2021.6.28.)

#### 질의 ..... 산보위 위원 위촉 방법 및 기존 위원 교체 가능 여부

(현황) 지방자치단체의 산업안전보건위원회 구성 시 현업업무 관련 부서 중 가장 많은 근로자를 관리하는 부서의 장을 사용자위원으로, 가장 많은 근로자가 근무하는 부서의 근로자를 근로자위원으로 지명(위촉)하고 있음

1. 양성평등기본법 제21조에 따라 위촉직 위원의 남녀비율 10:6을 초과하지 않도록 하기 위하여 산업안전보건위원회 위원을 현업업무종사자가 아닌 자를 근로자위원으로 위촉하여도 되는지?
2. 이미 선출된 산업안전보건위원회 기존 위원을 양성평등기본법에 따라 임의로 교체해도 되는지?

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 산안법 시행령 별표1 제4호나목의 학교의 경우 원칙적으로 산업안전보건위원회 등 안전보건 관리체제에 관한 규정(법 제2장)이 적용되지 않으나 현업업무종사자에 대하여는 적용되므로,
  - 산업안전보건위원회는 현업업무종사자만을 대상으로 하여 구성됨
  - 따라서 현업업무종사자에 해당하지 않는 근로자는 산업안전보건위원회의 위원으로 지명될 수 없음

- 한편, 양성평등법 제21조제2항은 국가와 지방자치단체가 ‘소관 사무’에 관하여 심의·의결하는 위원회 등을 구성할 때 위촉직 위원의 경우 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 규정하고 있으나,
  - 여기서 ‘소관 사무’란 정부조직법, 지방자치법 등에 각 법률에 따른 해당 기관의 직무범위에 속한 사무를 의미하는 것임
  - 그런데, 산업안전보건위원회는 국가나 지방자치단체를 포함한 사업주가 산업안전보건법령에 따른 의무로서 각 사업장에서 적합한 위원을 노사 동수로 구성·운영하는 회의체 기관으로서
  - 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하는 것이지 국가나 지방자치단체의 ‘소관 사무’를 심의·의결하는 것이 아님
- 따라서 산업안전보건위원회는 양성평등기본법 제21조에 따른 위원회에 해당하지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 양성평등기본법은 산업안전보건위원회 구성·운영에 적용되지 않으므로, 이에 근거하여 산업안전보건위원회 위원을 임의로 교체하는 것은 적법하지 않음
  - 한편, 산업안전보건위원회 위원의 임기는 산업안전보건법령에 명시적으로 규정하고 있지 아니한바,
    - 안전보건관리규정 등 내부규정으로 위원의 임기가 정해져 있다면 이는 일종의 취업규칙으로서 근로자와 사용자를 구속하는 규범력을 스스로 부여한 것이므로,
    - 내부규정에 위원 변경에 관하여 별도로 규정하고 있지 않는 한 위원의 임기는 정해진 대로 보장되어야 하고 임의로 교체할 수 없음\*
- \* 다만, 위원의 임기만 정하였다면 이는 근로자대표의 임기까지 정했다고 볼 수는 없으므로, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된 경우 그 노동조합이 근로자대표가 되고(법 제2조제5호), 종전 근로자대표는 그 지위를 상실함
- 위원의 임기가 정해져 있지 않다면, 권한 있는 자(사용자대표 또는 근로자대표)가 「산업안전보건법」 시행령 제35조에 따른 산업안전보건위원회의 구성원이 될 수 있는 자로 위원을 교체할 수 있다고 판단됨

(산재예방정책과-3146, 2021.6.28.)

**질의** ..... • 근로자대표가 휴무일에 산보위 참여 시 유급여부 및 직무활동 관련 질의

1. 사업장 특성상 교대근무로 인하여 근로자대표가 휴무일에 산업안전보건위원회를 참여할 경우 사업주가 휴일근무 수당을 지급하여야 하는지?
2. 근로자대표가 산업안전보건위원회에 참석하는 것을 노동조합의 조합활동으로 본다면 근무자 변경 등은 노동조합 자체적으로 시행하여야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하고(법 제24조제1항)
  - 산업안전보건위원회 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 안됨(법 제24조제6항)
- 그 외 위원의 신분보장 등에 관한 명시적 규정은 없으나,
  - 산업안전보건위원회 회의 등 위원으로서의 직무 수행은 사업주에게 부여된 법적 의무를 수행하기 위한 것이므로 이에 대하여는 유급으로 근로한 것으로 보아야 할 것임
- 따라서 산업안전보건위원회의 회의는 근무시간 내에 개최할 수 있고,
  - 근무시간 외(휴게시간, 퇴근 후 등)에 회의를 개최한 경우에는 근로자가 추가근무를 한 것으로 보아 이에 따른 임금을 지급하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 근로자대표의 산업안전보건위원회 참석은 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 이행하는 것으로서, 노동조합의 조합활동에 해당하는 것으로 볼 수는 없음
- 한편, 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회의 근무시간 중 개최 여부 또는 위원으로 참석 시 교대근무자 배치 여부 등 구체적인 운영과 관련하여 명시적으로 규정하고 있지 않으나,
  - 사업주는 사업장의 업무 여건 등을 고려하여 산업안전보건위원회 위원의 활동을 보장할 수 있는 조치를 하여야 할 것이며,
  - 이에 대하여는 노사 합의에 따른 적절한 기준을 마련하는 것이 바람직하다고 판단됨

(산재예방정책과-3147, 2021.6.28.)

**질의** ..... • 근로자대표 선출 방법 및 임기 관련 질의

(현황) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업장에서  
(총 8개 노동조합 존재)

1. 근로자대표 선출과 관련하여,
  - 1) 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아 제출하면 연대한 3개 노동조합에서 요구하는 자를 근로자대표로 볼 수 있는지?
  - 2) 과반수 이상의 동의서를 받아서 근로자대표를 선출하는 방식을 연대하지 않는 5개 노동조합에게 미리 알려야 할 의무가 있는지?
  - 3) 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아올 경우 연대하지 않은 노동조합에서 이의를 제기한다면 근로자대표 선출이 무효화 될 수 있는지?
2. 근로자대표가 선출된 경우, 산업안전보건위원회 규정에 의해 2년 임기가 지나면, 다시 한번 과반수 동의를 얻어서 근로자대표를 선출해야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
  - 그런데 이러한 절차 없이 3개 노조가 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받은 것만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 다른 노동조합의 동의 여부나 이의제기 여부 등과 상관없이 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

**2. 질의 2 관련**

- 귀 사업장 산업안전보건위원회 규정에 산업안전보건위원회 위원의 임기를 2년으로 정하여 운영하고 있고 해당 위원의 임기가 종료되면,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지

않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 다시 선출하여야 함

(산재예방정책과-3148, 2021.6.28.)

#### 질의 • 과반노조가 없는 경우 산보위 근로자대표 선출방법

(현황) 충남교육청은 현업업무종사자로 조직된 8개 노동조합이 있으나, 현업업무종사자 과반수로 조직된 노동조합은 없어 근로자대표를 선출하여야 함

1. 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아 제출하면 연대한 3개 노동조합에서 요구하는 자를 근로자대표로 볼 수 있는지?
2. 연대한 3개 노동조합 외 5개 노동조합에서 3개 노동조합에서 요구하는 근로자대표를 동의하지 않을 경우 어떻게 되는지?
3. 전체 근로자에게 근로자대표 선출에 관한 내용을 미리 주지시키지 않아 연대하지 않은 노동조합이나 근로자 개인이 이의 제기한다면 근로자대표 선출이 무효화 될 수 있는지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
- 그런데 이러한 절차 없이 3개 노조가 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받은 것만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 다른 노동조합의 동의 여부나 이의제기 여부 등과 상관없이 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

(산재예방정책과-3150, 2021.6.28.)

## 질의

## ● 산보위 위원이 변경될 경우, 산보위 심의·의결을 해야 하는지?

산업안전보건위원회 사용자위원 및 근로자위원이 변경될 경우 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하는지?

## 회시

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영(법 제24조제1항)하여야 하고,
  - 「산업안전보건법」 제24조제2항 제1호부터 제3호까지의 사항\*에 대하여는 산업안전보건위원회 심의·의결을 거쳐야 함(법 제24조제2항)
  - \* ① 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항, ② 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항, ③. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
  - 따라서 사용자위원 및 근로자위원의 변경은 산업안전보건위원회의 심의·의결 사항에 해당하지 아니함
- 한편, 산업안전보건위원회 위원의 임기는 산업안전보건법령에 명시적으로 규정하고 있지 아니한바,
  - 안전보건관리규정 등 내부규정으로 위원의 임기가 정해져 있다면 이는 일종의 취업규칙으로서 근로자와 사용자를 구속하는 규범력을 스스로 부여한 것이므로,
  - 내부규정에 위원 변경에 관하여 별도로 규정하고 있지 않는 한 위원의 임기는 정해진 대로 보장되어야 하고 임의로 교체할 수 없음\*
  - \* 다만, 위원의 임기만 정하였다면 이는 근로자대표의 임기까지 정했다고 볼 수는 없으므로, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된 경우 그 노동조합이 근로자대표가 되고(법 제2조제5호), 종전 근로자대표는 그 지위를 상실함
  - 위원의 임기가 정해져 있지 않다면, 권한있는 자(사용자대표 또는 근로자대표)가 「산업안전보건법」 시행령 제35조에 따른 산업안전보건위원회의 구성원이 될 수 있는 자로 위원을 교체할 수 있다고 판단됨

(산재예방정책과-3152, 2021.6.28.)

**질의** ..... • **휴무일에 산보위 근로자위원으로 참여 시, 유급인지**

산업안전보건위원회 근로자위원으로 참여하고 있으나, 사업장 특성상 교대근무로 인하여 휴무일에 산보위에 참여할 경우 유급적용 대상인지? 법적근거는?

**회시** .....

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하고(법 제24조제1항)
  - 산업안전보건위원회 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 안됨 (법 제24조제6항)
  - 그 외 위원의 신분보장 등에 관한 명시적 규정은 없으나, 산업안전보건위원회 회의 등 위원으로서의 직무 수행은 사업주에게 부여된 법적 의무를 수행하기 위한 것이므로 이에 대하여는 유급으로 근로한 것으로 보아야 할 것임
- 따라서 산업안전보건위원회의 회의는 근무시간 내에 개최할 수 있고,
  - 근무시간 외(휴게시간, 퇴근 후 등)에 회의를 개최한 경우에는 근로자가 추가근무를 한 것으로 보아 이에 따른 임금을 지급하여야 할 것임

(산재예방정책과-3205, 2021.6.30.)

**질의** ..... • **관리감독자가 산보위 참여 시, 사용자 위원과 근로자 위원 중 어디에 해당하는지**

학교에서 관리감독자가 학교장으로 지정되어 있고, 학교 내에서 업무분장에 따라 영양(교)사 및 행정실장이 관리감독자의 업무를 위임받아 수행하고 있음

- 이 경우 영양(교)사, 행정실장이 교육청에서 실시하는 산업안전보건위원회에 참여한다면, 이들은 사용자위원이 되어야 하는지 아니면 근로자위원이 되어야 하는지?

**회시** .....

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조제1항)
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하며,
  - 이 경우 ‘부서의 장’이란 해당 사업장 전체의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할

수 있는 권한을 가진 직위를 의미함

- 위 직위에 있는 사람에 해당하는지는 영양(교)사로서 교원(공무원)의 신분을 갖는지 여부 또는 행정실장 등 어떠한 직함을 사용하는지 여부와는 관련이 없고,
  - 생산 관련 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 관리감독자인지 또는 그 업무를 위임받아 실질적으로 수행하고 있는지 여부도 관련이 없으므로,
  - 사용자위원인 ‘부서의 장’ 해당 여부는 귀 사업장\*의 업무분장에 따라 사업장 전체의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할 수 있는 권한을 가진 직위에 있는 사람인지 판단하여 결정하여야 할 것임
- \* 해당 학교가 속한 교육청의 관할구역 전체를 사업장의 단위로 판단
- 만약 부서의 장에 해당하지 않아 사용자위원이 될 수 없는 근로자라면, 근로자대표의 지명에 따라 근로자위원이 될 수 있음
- 한편, 산안법 시행령 별표1 제4호나목의 학교의 경우 원칙적으로 산업안전보건위원회 등 안전보건관리체제에 관한 규정(법 제2장)이 적용되지 않으나 현업업무종사자에 대하여는 적용되므로,
  - 산업안전보건위원회는 현업업무종사자만을 대상으로 하여 구성됨
  - 만약 행정실장 등의 경우 업무 내용이 현업업무가 아닌 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무로서 교육서비스 본연의 업무라면
  - 해당자는 현업업무종사자에 해당하지 않아 산업안전보건위원회 구성 대상이 아니므로 근로자위원으로 지명될 수 없음

(산업안전보건정책과-18, 2021.7.2.)

### 질의 ..... ● 근골격계부담작업 유해요인조사의 산업안전보건위원회 의결대상 여부

근골격계부담작업 유해요인조사 및 근골격계질환 검진을 외부 전문 기관에게 의뢰 예정 시 이 사항을 산업안전보건위원회에서 결정할 수 있는 사항인가?

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함
- \* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등



- 「산업안전보건법」 제24조제5항에 따라 산업안전보건위원회는 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 등에 반하는 내용이 아닐 경우 심의·의결이 가능할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-883, 2021.11.3.)

### 질의 ..... 근로자위원의 직렬 구성

산업안전보건위원회 근로자위원 비율이 특정 직렬(조리)에만 몰려있는 것이 가능한지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위해 산업안전보건위원회를 구성·운영해야 함
  - 같은 법 시행령 제35조제1항에 따라 근로자위원을 구성할 경우 근로자의 직렬·업무와 관련된 선정 방법이 명확하게 규정되어 있지 않으나
  - 동 규정의 입법취지를 고려할 때, 근로자대표는 근로자위원 지명 시 근로자들의 다양한 특성과 이해가 반영되도록 부서, 직종, 성별 등을 고르게 반영하고 전문적인 역량을 갖춘 자를 지명하도록 노력하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-919, 2021.11.9.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 심의·의결 사항

학교 현업업무종사자에 대한 정기안전보건교육을 실시할 때 근로자가 자택에서 원격교육으로 수행할 수 있도록 하고, 이에 대한 초과근무 수당을 지급해 달라는 것이 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항인지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함
  - \* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 정기안전보건교육 시 근로자가 자택에서 인터넷 원격교육 수강할 수 있도록 하는 것은 근로자의 안전보건 교육에 관한 것으로 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항으로 판단됨

- 다만, 수당 지급에 대한 사항은 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로 관련 법령, 사업장의 단체협약 및 취업규칙, 산업안전보건위원회 규정 등에 따라 결정하면 될 것으로 판단됨

(산재예방지원과-921, 2021.11.9.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 구성 대상 여부

1. 기업부설연구소(연구개발업)는 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제17호에 해당되는 사항인지?
2. 산업안전보건위원회 및 연구실안전관

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
  - 산업안전보건위원회를 구성해야 하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수는 동법 시행령 별표 9에 규정하고 있음
- 귀하의 질의상 사업장 업종, 규모 등 사실관계를 알지 못해 명확한 답변은 어려우나, 연구개발업의 경우 「산업안전보건법」 시행령 별표9 제21호에 해당되어 상시근로자 수가 100명 이상이라면 산업안전보건위원회를 구성해야 함

#### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」은 산업안전보건위원회와 연구실안전관리위원회간의 대체, 같음 등에 사항을 별도로 규정하고 있지 않음
  - 다만, 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 시행령 별표 1 제3호 나목에 따르면 「산업안전보건법」 제24조(산업안전보건위원회)를 적용받는 연구실은 연구실안전관리위원회의 구성·운영을 적용하지 않는다고 규정되어 있으므로
  - 연구실안전관리위원회를 산업안전보건위원회로 통합하여 운영하고 싶다면 동법 소관부처(과학기술정보통신부)에 문의하여 확인할 사항으로 사료됨

(산재예방지원과-922, 2021.11.9.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 비대면 회의 가능 여부**

산업안전보건위원회를 운영 중 근로자위원이 전국 각지에서 활동하는 경우, 코로나19 전염 예방을 위해 산업안전보건위원회를 비대면 회의로 진행할 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함
  - \* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 산업안전보건위원회의 회의 개최 방식에 대해서는 명시적으로 규정하고 있지 않아 근로자위원의 효과적인 참석, 코로나 19 감염 예방을 위해 비대면 방식으로 전환하여 개최하는 것도 가능하다고 사료됨

(산재예방지원과-949, 2021.11.12.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 심의·의결 사항**

건설근로자 재해 예방을 위해 고혈압 근로자에 대한 채용기준을 안전보건관리규정에 작성하거나 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있는 사항인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제25조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위해 안전보건관리규정\*을 작성해야 하며, 동법 제24조제1항에 따라 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*\*을 심의·의결하여야 함
  - \* 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항, 안전보건교육에 관한 사항, 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항, 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항
  - \*\* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 안전보건관리규정 및 산업안전보건위원회 심의·의결 사항은 동법 제24조제5항 및 제25조제2항에 따라 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 등에 반하지 않는 한, 옥외작업 및 중량물 취급작업 등 근로자에 대한 안전·보건 관리, 근로자 건강관리 등에 대한 사항을 안전보건관리

규정에 포함하거나 산업안전보건위원회에서 심의·의결하는 것은 가능할 것으로 판단됨

- 다만, '채용절차의 공정화에 관한 법률'과 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'의 규정도 참고하셔야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-952, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 심의·의결 사항

학교 급식종사자의 근골격계질환 예방을 위한 '김치 완제품 사용, 휴가 대체인력 채용, 1식 4찬 이하, 위생점검 기간 단축' 사항들이 산업안전보건위원회에서 심의·의결 가능한 사항인지?

### 회시

- 산업안전보건위원회는 산업안전보건법령, 단체협약, 취업규칙, 사업장의 안전보건관리규정(「산업안전보건법」 제25조)에 반하는 내용이 아니면 안전 및 보건에 관한 사항을 심의·의결할 수 있음(법 제24조)
- 따라서, 근골격계질환 예방조치 등 근로자 건강관리에 대한 사항은 귀사의 단체협약, 취업규칙, 안전보건관리규정에 위반되지 않는 한 심의·의결할 수 있을 것으로 사료됨

(산재예방지원과-953, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 사용자위원

안전보건에 관하여 대표이사에 준하는 의사결정권자가 존재하는 경우 사업주에 해당하지 않더라도 산업안전보건위원회 사용자위원으로 구성될 수 있는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
- 사용자위원은 해당 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하도록 규정하고 있음(「산업안전보건법」 시행령 제35조)
- 귀하의 질의 상으로는 명확한 답변을 드릴 수 없으나, 안전보건최고책임자는 해당 사업의

대표자가 아니므로 「산업안전보건법」 시행령 제35조제2항제1호에 따른 해당 사업의 대표자 자격으로 사용자위원이 될 수는 없겠으나,

- 안전보건최고책임자의 지위와 권한 등을 고려하여 안전보건 부서의 장으로 보고, 대표자가 지명하는 사용자위원으로서 구성될 수 있다고 사료됨

(산재예방지원과-955, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자위원 선출

1. 산업안전보건위원회에서 근로자대표 선출 시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우, 각 개별 노동조합 대표자의 동의만 받으면 근로자대표로 선출이 가능한지?
2. 근로자대표 선출 시 별도의 임기를 정하지 않았다면 이 자격은 언제까지 유효한지?
3. 근로자 250명 중 180명의 과반수 동의를 통해 근로자대표를 선출한 후 시간이 지나 근로자가 450명으로 늘어난 경우 근로자 과반수 동의(180명)가 그대로 인정이 되어 근로자대표 자격이 유효한지?
4. 근로자 과반수 노동조합의 대표자가 근로자대표로 선출된 후 시간이 지나 해당 노동조합이 근로자 과반수 자격을 잃을 시 근로자대표를 다시 뽑아야 하는지?
5. 질의 1에서 말한 각 개별 노동조합의 대표자가 동의를 철회했을 시 해당 근로자대표의 자격이 유효한지?
6. 폐기된 '산업안전보건위원회 운영지도지침' 사항 중 비밀 무기명투표, 위원 임기 등의 사항들이 지금도 유효한지?

### 회시

#### 1. 질의 1, 5 관련

- 「산업안전보건법」 제24조는 산업안전보건위원회의 근로자위원과 사용자위원을 같은 수로 구성하도록 정하고 있으며 동법 시행령 제35조에서 구체적인 근로자위원과 사용자위원의 구성 방법을 규정하고 있음
- 근로자위원 구성 시, 근로자대표라 함은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없다면 근로자의 과반수를 대표하는 사람이라고 규정하고 있음(「산업안전보건법」 제2조제5호)
- 따라서, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 각 개별 노동조합의 대표자 동의만 받으면 근로자대표로 선출 가능하다고 보기 어렵고, 전체 근로자의 과반수 동의를 받아야 함

## 2. 질의 2, 3, 4 관련

- 「산업안전보건법」에는 산업안전보건위원회의 위원 임기와 자격에 관한 상세한 규정이 없으므로 노사간 자율적으로 산업안전보건위원회 운영 규정을 마련하여 운영하여야 할 것임
  - 다만, 「산업안전보건법」 제25조제2항에 따라 안전보건 운영 규정은 단체협약과 취업규칙에 반할 수는 없음

## 3. 질의 6 관련

- 폐지된 ‘산업안전보건위원회 운영지도지침’은 유효하지 않음

(산재예방지원과-957, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 사용자위원

산업안전보건위원회 사용자위원 중 안전관리자 2명을 포함시켜도 되는지?

### 회시 .....

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하며,
  - 질의하신 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자 1명, 보건관리자 1명, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하도록 하고 있음(「산업안전보건법」 시행령 제35조제2항)
- 귀하의 질의상 사용자위원 구성 현황 및 사업의 종류에 따른 구성 조건 등 구체적 사실을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 동 법령에 따라서 사용자위원 중 안전관리자는 1명으로 구성하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-987, 2021.11.16.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 공동위원장 직무 위임**

산업안전보건위원회 위원이 회의에 참석할 수 없을 때 직무를 대리할 수 있는 규정이 있는데, 이에 대한 횡수 제한이 있는지? 또한, 공동위원장 2명 모두의 직무를 다른 사람에게 1년 내내 위임시켜도 되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제37조제3항에 따라 근로자대표, 명예산업안전감독관, 해당 사업의 대표자, 안전관리자 또는 보건관리자는 회의에 출석할 수 없는 경우에는 해당 사업에 종사하는 사람 중에서 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있음
- 위원의 직무를 대리하는 횡수 제한 등에 관한 명시적 규정은 없으나, 입법 취지상 직무 대리는 불가피한 사유로 회의에 참석할 수 없는 경우에 가능한 것으로 해석하는 것이 타당함
  - 따라서, 위원장이 불가피한 사유로 회의에 참석할 수 없는 경우에는 그 직무를 대리하게 할 수는 있어도, 1년 내내 위원장 직무를 위임하도록 하는 것은 산업안전보건법령에서 근로자대표와 사업대표자를 구성원으로 두고 있는 입법 취지에 부합하지 않는다고 판단됨

(산재예방지원과-988, 2021.11.16.)

**질의** ..... • **대학교에서 산업안전보건위원회 구성시 근로자 위원의 자격 여부**

교육서비스업(대학교)에서 산업안전보건위원회를 구성할 때 노조의 동의하에 교수, 학생, 직원의 근로자위원 자격이 법적으로 가능한가?

**회시** .....

- 교육서비스업 중 고등 교육기관(대학교) 등은 「산업안전보건법」 시행령 별표1에서 정한 바와 같이 '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시'하는 종사자 수를 기준으로 산업안전보건위원회 구성·운영 여부를 판단함
- 이에 따라 산업안전보건위원회 구성 시 근로자위원은 상기 현업업무 종사자로 구성하여야 할 것이며 교수, 학생, 직원은 「산업안전보건법」 시행령 제35조제1항에서 정한 근로자위원의 자격을 갖추지 못할 것으로 판단됨

\* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시 제2020-62호, 2020. 1. 15.)

[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

(산재예방지원과-1126, 2021.12.1.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자대표 선출

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어서 투표를 통해 산업안전보건위원회의 근로자대표를 선출하려고 함

- 상시근로자 수 200명을 대상으로 투표를 실시할 때 투표로 선출되는 근로자대표는 반드시 전체 근로자의 물리적 과반수 이상의 동의를 얻어야 하는 것인지?

### 회시

- 근로자대표란 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자라고 규정함 (「산업안전보건법」 제2조제5호)
  - 다만, 「산업안전보건법」에서는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하는 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로 근로자대표의 선출 방법은 근로자들의 자율적인 결정에 따라 정하면 됨
- 근로자 과반수를 대표하는 자의 의미는 물리적인 과반수의 동의를 의미하는 것이 아니며,
  - 근로자 전원에게 근로자대표의 역할과 권한을 주지하고 투표권을 부여하는 등 사전에 공지한 민주적 절차방식에 따라 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

(산재예방지원과-1125, 2021.12.2.)



## 9. 안전보건관리규정

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

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

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

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

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

**제27조(안전보건관리규정의 준수)** 사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다.

### 질의 ..... 안전보건관리규정 작성 시 산보위 심의·의결 미이행시 과태료 처분 여부 등

(현황) 상시근로자 수가 300명 이상이며 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 사업장에서

1. 안전보건관리규정 작성 시 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치지 않거나, 안전보건관리규정을 사업장에 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우 과태료 처분 대상인지 여부
2. 이 법을 알지 못했다거나, 산업안전보건위원회가 구성되지 않아 안전보건관리규정 작성 시 심의·의결을 할 수 없었다는 사유로 위 과태료 처분이 면제될 수 있는지 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여야 하고(법 제25조), 작성 시 산업안전보건위원회 심의·의결(미설치 사업장은 근로자대표의 동의)을 거쳐야 하며(법 제26조),