

# 산업안전보건법 전부 개정에 따른 시행령·시행규칙 전면개정안 해설 및 의견

2019.05.27

반올림 · 한국노동안전보건연구소

고 김용균의 죽음과 이후 투쟁의 결과로 산업안전보건법 전부 개정안이 지난 연말 가까스로 통과됐다. 개정된 산업안전보건법이 여전히 아쉬움과 한계를 가지고 있음에도 법의 보호 대상 확대와 원청 책임 강화라는 법의 개정 취지에는 공감하며, 하위법령 개정 및 이후 법 시행 과정에서 이런 문제의식이 제대로 구현되기를 기대했다. 이를 위해 한국노동안전보건연구소에서는 지난 3월 12일 ‘산업안전보건법 전부 개정에 따른 하위법령 개정 의견’을 제출하기도 했다.

그러나 정부가 4월 22일 제출한 산업안전보건법 시행령, 시행규칙 전면개정안과 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정안은 실망을 넘어 분노스러울 정도였다. 법의 보호대상 확대 취지에도 불구하고 적용제외 등 조항은 변화가 없고, 새로 적용이 확대된 분야는 매우 선별적이고 시혜적이다. 건설기계 노동자들의 경우가 대표적이다. 원청 책임 강화를 위해 도입한 ‘도급인의 사업장’ 범위와 도급승인 대상 사업장은 지나치게 협소하여 ‘김용균은 보호받을 수 없는 김용균법’이 되고 말았다. 대통령도 강조했던 작업중지권은 노동자의 작업중지권을 규정한 법의 일부 진전에도 불구하고, 고용노동부 장관의 작업중지 부분에서는 오히려 후퇴되었으며, 시행령·시행규칙에서도 이 문제는 여전히 여전하다. 영업비밀 물질의 물질안전보건자료에 대해서도 특정한 경우 정보를 제공하도록 한다면서, 재해자 당사자와 유족은 정보 청구 주체로 인정하지 않고 있다. 시행령이나 시행규칙 수준에서 보장할 수 있는 노동자 참여와 관련된 조항은 전혀 손대지 않았다.

사실 현재의 산업안전보건법은 오랜 기간 동안 문제가 제기되는 부분에 대해서만, 땀질식으로 개정돼 오면서 법체계의 일관성이 부족하고 복잡하며, 노동자들이 현장에서 도움받기 어렵게 돼 있다. 무엇보다 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리를 보장한다는 적극적 목표의 실현 방안 대신, 사업주의 최소 의무를 협소하고도 기술적으로 나열하고 있다는 근본적인 문제가 있다. 전면개정과정에서도 법의 목적과 체계, 적용 대상 등 더 중요한 문제에 대해서는 변화나 고민은 없었던 것으로 보인다.

이런 한계에도 이번에 정부가 제출한 산업안전보건법 시행령, 시행규칙 전면개정안과 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정안 중 우리가 직접 활동하고 투쟁했던 다음 6가지 분야의 개정법, 시행령, 시행규칙 개정안 주요 내용에 대한 입장을 밝힌다.

수많은 노동자의 죽음을 딛고 개정된 산업안전보건법이 노동자의 안전과 건강, 생명을 지키는 데 실효를 다 하기를 바라 마지않는다.

1. 산업안전보건법 적용범위 확대
2. 원청 책임 강화
3. 작업중지권
4. 물질안전보건자료
5. 건설업 안전보건
6. 바뀌어야 하는데 바뀌지 않은 문제들 : 산재보고, 위험성 평가와 명예산업안전감독관

# 1. 산업안전보건법 적용범위 확대

## 1) 특수고용노동자 (특수형태근로종사자) 범위, 안전조치 및 보건조치

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p><b>제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ①</b> 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 <b>특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.</b></p> <p><b>1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것</b></p> <p>2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것</p>	<p><b>제68조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</b></p> <p>1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자</p> <p>가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사</p> <p>나. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람</p> <p>2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람</p> <p>3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 "한국표준직업분류표"라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 교사</p> <p>4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장</p>	<p><b>제99조(교육시간 및 교육내용) ①</b> 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 법 제77조제2항의 규정에 따른 대통령령으로 정한 특수형태근로종사자에 대하여 실시하여야 하는 교육시간은 별표 6과 같고, 교육내용은 별표 7과 같다.</p> <p>② 제1항에 따른 교육을 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 자체적으로 실시하는 경우 교육을 실시할 수 있는 사람은 제26조제3항 각호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.</p> <p>③ 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 제1항에 따른 교육을 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.</p> <p>④ 제1항에 따른 교육을 실시하기 위한 교육 방법과 그 밖에 교육에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.</p> <p>⑤ 특수형태근로종사자의 교육면제에 대하여는 제27조제4항을 준용한다. 이 경우 "사업주"는 "특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자"로, "근로자"는 "특수형태근로종사자"로, "채용"은 "최초 노무제공"으로 본다.</p> <p>&lt;산업안전보건기준에 관한 규칙 개정안&gt;</p> <p>제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치) ① 법 제77조제1항에 따른 특수형태근로종사자(이하 "특수형태근로종사자"라 한다) 중 영 제68조제1호, 제3호, 제7호 및 제8호에 해당하는 자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 제79조, 제646조부터 제653조까지 및 제667조의 규정에서 정한 기준에 따른 조치</p> <p>2. 법 제41조제1항에 따른 고객의 폭언등(이하 이 조에서 "고객의</p>	<p>- 모든 직종의 특수형태근로종사자에게 산업안전보건법 적용 : 시행령 68조</p> <p>- 선별적 안전보건조치를 보편적 조치로 : 특수형태근로종사자에게 해야 할 안전조치 및 보건조치는 법 제38조와 제39조의 안전조치 및 보건조치에 준하도록 규정, 교육만 따로 규정한 시행령 69조 삭제</p>

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것</p> <p>② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 <u>안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.</u></p> <p>③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.</p>	<p>체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디</p> <p>5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람</p> <p>6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 쿼서비사업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람</p> <p>7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인</p> <p>8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인</p> <p>9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받</p>	<p>폭언등”이라 한다)에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공 및 관련 교육 실시</p> <p>② 특수형태근로종사자 중 영 제68조제2호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조부터 제71조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조부터 제419조까지의 규정에서 정한 기준을 말한다.</p> <p>③ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제4호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 제35조제2항, 제79조부터 제82조까지, 제86조제7항, 제89조 제98조, 제99조, 제171조, 제172조, 제175조, 제178조, 제184조, 제316조의 규정에서 정한 기준에 따른 조치</p> <p>2. 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용하였는지 확인 및 지시</p> <p>3. 고객의 폭언등에 의한 산업재해를 예방하기 위한 다음 각 목의 조치 중 필요한 조치(다만, 나목부터 마목까지 조치는 특수형태근로종사자 중 영 제68조제4호에 해당하는 특수형태근로종사자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 한함)</p> <p>가. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공</p> <p>나. 업무의 일시적 중단 또는 전환</p> <p>다. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장</p> <p>라. 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원</p> <p>마. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 영 제68조제4호에 해당하는 특수형태근로종사자가 고객의 폭언등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원</p> <p>④ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제5호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 제3조부터 제22조까지, 제26조부터 제30조까지, 제38조제1항제1호, 제86조, 제89조, 제98조, 제99조, 제171조부터 제178조까지, 제</p>	

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
	<p>아 대리운전 업무를 하는 사람</p> <p>제69조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 법 제 77조제2항에 따라 안전 및 보건교육을 실시하여야 하는 자는 제68조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 직종에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자를 말한다.</p>	<p>191조부터 제195조까지, 제385조, 제387조부터 제393조까지, 제656조부터 제666조까지의 규정에서 정한 기준에 따른 조치</p> <p>2. 업무에 이용하는 자동차의 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인</p> <p>3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공</p> <p>⑤ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제6호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 제32조제1항제10호에 따른 안전모를 착용하도록 지시</p> <p>2. 제86조제11항에 따른 탑승 제한 지시</p> <p>3. 업무에 이용하는 이륜자동차의 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인</p> <p>4. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공</p> <p>⑥ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제9호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침을 제공하는 것을 말한다.</p> <p>⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 안전조치 및 보건조치 규정을 적용하는 때에는 "사업주"는 "특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자"로, "근로자"는 "특수형태근로종사자"로 본다.</p>	

가. 내용 해석 및 문제점

(1) 산업안전보건법 적용 확대의 의의

-헌법 제10조 후문은 “국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”라고 하여 국가의 기본권 보장의

무에 대해 규정함. 이 보호의무는 1)국가가 국민의 기본권을 침해해서는 아니될 소극적 의무, 2) 사인에 의해 기본권이 침해되지 않도록 적극적으로 보호할 의무, 3)국가가 국민의 기본권을 적극적으로 실현시킬 의무로 나뉘볼 수 있음. 그 중 특수고용노동자 안전보호에 관한 입법은 2)~3)에 해당.

-국가의 기본권보호의무가 발생하기 위해서는 ‘기본권으로 보호되는 법

익'에 대하여 사인인 제3자가 위법하게 위해를 가했거나 위해를 가할 객관적 위험이 있어야 함.(사인이 기본권적 법익에 실제로 피해를 입힌 경우 뿐만 아니라 현실적인 피해가 발생하지는 않았으나, 그러한 피해가 합리적으로 예상되는 경우 포함)

- 국가의 기본권보호 의무 이행은 입법자의 입법을 통해 비로소 구체화됨. 입법자가 제반사정을 고려하여 판단하는 입법재량에 속하기는 하나, 이에 대해 헌법재판소는 “국가가 아무런 보호조치를 취하지 않았든지 아니면 취한 조치가 법익을 보호하기에 전적으로 부적합하거나 매우 불충분한 것임이 명백한 경우에 한해 국가의 보호의무 위반을 확인해야 한다”라고 함.

- 헌법이 요구하는 최소한의 보호수준을 일률적으로 확정할 수 없으나, 적어도 생명, 신체의 안전 등과 같은 궁극적 기본권 법익의 보호에 관하여는 최저한의 보호수준이 강화되고 그만큼 입법자의 입법재량(입법 형성 여지)은 축소된다고 보아야 함. 산안법 적용을 받는 특수고용노동자의 범위를 정부입법에 위임하고, 시행령과 시행규칙은 법률을 구체화 하는 것이 아니라 오히려 생명과 안전에 관한 국민의 기본권을 보호하기에 매우 불충분하거나 부적합하게 보호대상을 축소하고 있어, 이는 입법형성권의 한계를 일탈하여 국가의 국민에 대한 생명, 안전권 보호의무를 위반한 것이라고 생각됨.

## (2) 협소하게 정의된 특수고용노동자 범위

- 정부는 법의 보호대상이 확대됨에 따라 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 안전조치 및 보건조치를 마련함으로써 산업재해 예방에 기여하고자 하위법령 개정 취지를 밝힘. 그러나 실제로는 매우 협소하게 특수고용노동자를 정의함. 산재보험 적용 9개 직종 (학습지 교사, 보험 설계사, 골프장 경기 보조원, 택배, 쿡 서비스, 대리운전 기사, 건설기계, 카드모집인, 대출 모집인)으로 대상 제한됨. 결국 안

전·보건 조치 적용이 필요한 화물운송 노동자, 예술 노동자(영화, 드라마 촬영 현장, 극예술 공연의 미술 작업, 세트 공사 등 소규모 건설공사와 동일 작업), 학원버스/어린이집 버스 등, 미용업/세탁업, 방송작가, 장례식 도우미, 관광통역사, 간병 노동자 등 다양한 직종의 노동자가 적용대상에서 배제됨.

- 산재법은 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상할 것을 주된 목적으로 하는 반면, 산안법은 산업안전보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임소재를 명확히 하여 산재를 예방하고 쾌적한 작업환경의 조성 목적을 하는 점에서 양자는 입법 목적이 다름. 산재법은 재원의 분배적 문제와 관련이 있을 것이고, 산안법은 예방과 위반 시의 처벌을 목적으로 하는데서 큰 차이가 있음. 선언적 의미를 가지는 것으로도 예방적 효과를 기대할 수 있으며, 선언적으로나마 규정이 있어야 행정지도 등의 계도가 가능하게 됨.

- 50개 직종, 250만 명에 달하는 특수고용노동자는 향후 더욱더 빠른 속도로 확산될 것으로 전망됨. 이 같은 변화 속에서 특수고용노동자를 협소하게 정의한 것은 문제임. 산안법의 입법/개정 취지를 살리기 위해 제한을 두지 않고 확대해야 함.

## (3) 안전 및 보건 교육 대상도 5개로 제한

- 안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자는 9개 대상에서도 4개로 제한됨. (건설기계, 골프장 캐디, 집화 또는 배송 업무, 대리운전)

- 미포함된 학습지 교사, 보험 설계사, 카드모집인, 대출 모집인 역시 고객 응대, 고객 유치, 성과 압박 등에 의한 감정노동, 직무스트레스 등 노출되고 있는 상황에서 교육대상 마저 협소하게 제한 한 것은 현실을 반영하지 못한 개정안임.

- 최소한의 안전보건 조치인 교육은 적용 제외 없이 전면 적용 되어야 함.

(4) 특고 노동자 안전 및 보건조치 전면 적용 필요

- 법 제38조, 제39조 안전 및 보건조치는 법으로 정한 산재 예방을 위한 사업주의 '최소'한의 의무임. 현재 안전 및 보건조치 자체도 추락, 붕괴, 낙하, 천재지변 등이나 화학물질, 근골 중심으로 확대되지 않음. 그럼에도 협소하다는 지적을 받는 안전 및 보건조치 조차 전면 적용이 아닌, 일부 몇 개 조치만 제한 적용되는 것으로 이번 하위법령이 제출됨.
- 따라서, 특고노동자 대상으로 안전 및 보건조치가 일부만 적용 되는 것이 아니라 법 제38조, 제39조 안전 및 보건조치가 전부 적용되어야 함.

나. 의견안

(1) 시행령

- 특수고용노동자의 범위를 제한하지 않고 표준직업분류의 모든 직종으로 정의함.
- 제한 없이 모든 특수고용노동자가 안전 및 보건에 관한 교육을 받을 수 있도록 함.
- 산안법에서 정하고 있는 제38조, 제39조 안전 및 보건조치 전부 적용받을 수 있도록 함.

제68조(특수형태근로종사자의 범위 등) ① 법 제77조제1항제1호에 따른 대통령령으로 정하는 직종은 표준직업분류의 모든 직종을 뜻한다.  
② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.  
③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.  
제69조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 삭제  
제68조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) 법 제77조 제1항의 안전조치 및 보건조치는 법 제38조와 제39조의 안전조치 및 보건조치에 준한다.

(2) 산업안전보건기준에 관한 규칙

- 시행령 제69조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)을 반영하여 안전보건기준에관한규칙 중 세부내용 규정한 조항 삭제.

**[참고1] 제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치)**

제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치) ① 법 제77조제1항에 따른 특수형태근로종사자(이하 “특수형태근로종사자”라 한다) 중 영 제68조제1호(보험모집인), 제3호(학습지교사), 제7호(대출모집인) 및 제8호(신용카드회원 모집인)에 해당하는 자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제79조(휴게시설), 제646조(사무실에서의 건강장해 예방 정의)부터 제653조(사무실의 청결 관리)까지 및 제667조(컴퓨터 단말기 조작업무에 대한 조치)의 규정에서 정한 기준에 따른 조치

2. 법 제41조제1항에 따른 고객의 폭언등(이하 이 조에서 “고객의 폭언등”이라 한다)에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공 및 관련 교육 실시

② 특수형태근로종사자 중 영 제68조제2호(건설기계 운전하는 사람)에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조(산업재해 예방을 위한 시책 마련)부터 제71조(방호조치를 하여야 할 유해하거나 위험한 기계·기구 등)까지, 제86조(유해성·위험성 조사 제외 화학물질)부터 제99조(작업환경측정기관의 지정 취소 등의 사유)까지, 제132조(양중기)부터 제190조(화물중간에서 빼내기 금지)까지, 제196조(차량계 건설기계의 정의)부터 제221조(가스배관 등의 손상 방지)까지, 제328조(재료)부터 제419조(받침목교환작업 등)까지의 규정에서 정한 기준을 말한다.

③ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제4호(골프장 캐디)에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제35조제2항(관리감독자의 유해·위험 방지 업무 등), 제79조부터(휴게시설) 제82조(구급용구)까지, 제86조(탑승의 제한)제7항, 제89조(운전 시작 전 조치), 제98조(제한속도의 지정 등), 제99조(운전위치 이탈 시의 조치), 제171조(전도 등의 방지), 제172조(접촉의 방지), 제175조(주용도 외의 사용 제한), 제178조(허용하중 초과 등의 제한), 제184조(제동장치 등), 제316조(꽃음접속기의 설치·사용 시 준수사항)의 규정에서 정한 기준에 따른 조치

2. 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용하였는지 확인 및 지시

3. 고객의 폭언등에 의한 산업재해를 예방하기 위한 다음 각 목의 조치 중 필요한 조치(다만, 나목부터 마목까지 조치는 특수형태근로종사자 중 영 제68조제4호(골프장 캐디)에 해당하는 특수형태근로종사자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 한함)

가. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공

나. 업무의 일시적 중단 또는 전환

다. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장

라. 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원

마. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 영 제68조제4호(골프장 캐디)에 해당하는 특수형태근로종사자가 고객의 폭언등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

④ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제5호(집화 또는 배송 업무를 하는 사람)에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제3조(전도의 방지)부터 제22조(통로의 설치)까지, 제26조(계단의 강도)부터 제30조(계단의 난간)까지, 제38조제1항제1호(사전조사 및 작업계획서의 작성 등: 타워크레인 설치/조립/해제 작업), 제86조(탑승의 제한), 제89조(운전 시작 전 조치), 제98조(제한속도의 지정 등), 제99조(운전위치 이탈 시의 조치), 제171조(전도 등의 방지)부터 제178조(허용하중 초과 등의 제한)까지, 제191조(이탈 등의 방지)부터 제195조(통행의 제한 등)까지, 제385조(중량물 취급), 제387조(꼬임이 끊어진 섬유로프 등의 사용 금지)부터 제393조(화물의 적재)까지, 제656조(근골격계부담작업으로 인한 건강장해 예방: 정의)부터 제666조(작업자세 등)까지의 규정에서 정한 기준에 따른 조치

2. 업무에 이용하는 자동차의 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인

3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공

⑤ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제6호(퀵서비스 배송)에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제32조(보호구의 지급 등)제1항제10호에 따른 안전모를 착용하도록 지시

2. 제86조제11항(전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치 없는 이륜자동차)에 따른 탑승 제한 지시

3. 업무에 이용하는 이륜자동차의 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인

4. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침의 제공

⑥ 특수형태근로종사자 중 영 제68조제9호(대리운전)에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등을 포함한 대응지침을 제공하는 것을 말한다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 안전조치 및 보건조치 규정을 적용하는 때에는 “사업주”는 “특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자”로, “근로자”는 “특수형태근로종사자”로 본다.

## 2) 배달종사자에 대한 안전조치

법률	시행령/시행규칙 예고안	산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령안	의견
제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「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 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.	없음	제672조(배달종사자에 대한 안전조치 등) ① 법 제78조에 따라 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 이동통신단말장치의 소프트웨어에 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 자가 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 안전모의 보유 여부 확인 2. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 자가 배달을 수행하고 있는 중에는 후속 배달 요청이 수신되지 않도록 이동통신단말장치의 소프트웨어에 반영하는 등 안전운행을 위한 조치 ② 제1항에 따라 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한하여서는 아니 된다.	- 선별적 안전보건조치를 보편적 조치로 : 배달종사자에게 해야 할 안전조치 및 보건조치는 법 제38조와 제39조의 안전조치 및 보건조치에 준하도록 규정

### 가. 내용 해석 및 문제점

#### (1) ‘근로자성’ 부인되어 별도 조항으로 구성한 배달종사자

- 어느 범위의 특고종사자에게 어떤 조치를 취할 것인가가 시행령에 들어감. 이번 시행령에서 특고종사자의 범위를 현행 산업재해보상보험법상의 직종인 9개 직종으로 제한함. 여기에 퀵서비스가 포함됨.
- 노동부의 설명에 따르면 배달앱을 통해 배달 업무를 수행하는 배달앱 통해 배달 업무를 하는 배달종사자는 특고와 성격이 다르다고 판단함. (특고인 퀵서비스의 경우 기업과 전속성이 있다고 판단)

- \* 특수형태근로종사자 유형에서 '퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람' (산업재해보상보험법 시행령 제125조제6호)
- 한국표준직업분류표에 정한 택배원이 특수고용형태근로종사자로 인정받기 위해서는 고용노동부가 정한 '퀵서비스기사의 전속성 기준(고용노동부 고시 제2012-40호)'중 어느 하나를 충족해야 한다. ▲소속업체의 배송업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 경우이거나 ▲순번제는 소속업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 경우 ▲업무를 수행함에 있어 퀵서비스 휴대용정보단말기를 사용하지 않거나, 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실



상 소속업체 배송업무를 주로 수행해야 함.

- 그러나 최근 법원에서 배달대행 앱을 사용하여 오토바이로 음식 배달을 하던 고등학생이 교통사고를 당해 산재보험법에 따라 급여를 신청한 사안에서 배달원의 '근로자성'을 부인함. (서울고등법원 2016.8.12 선고 2015누61216) 노동부는 이것을 근거로 배달종사자가 특고에 포함되지 않는다고 판단하고 있음.
- 배달종사자의 경우 이륜자동차를 이용해 업무를 수행하지만 스마트폰 어플리케이션(배달앱)을 통한 배달업무의 성격상 당사자의 선택에 따라 다른 배달업체의 배달업무를 함께 수행할 수 있다고 보고 있음. 즉, 한 사업주에게 상시적으로 노무를 제공하는 특수형태노동자로 보고 있지 않음.
- 그럼에도 배달종사자가 확산되고, 산재가 다발하고 있는 현실을 반영하여 쿼서비스의 경우 특고로 포함하여 산안법에 포함하고 배달종사자의 경우 근로자성이 인정되는 특고로 판단하지 않고 있기 때문에 별도의 조항을 구성하여 산안법에 포함시킴.

(2) 협소하게 규정된 배달종사자 안전 및 보건조치

- 배달종사자의 안전조치 역시 특수고용노동자와 마찬가지로 산안법에서 기본적으로 규정하고 있는 안전 및 보건조치를 적용받아야 함. 위험 작업 시 작업 중지권 등의 안전조치 외에도 옥외 작업에서 비롯되는 다양한 건강 문제 예방 조치나 근골격계질환 예방 조치, 직무스트레스 예방 조치 등의 보건조치도 필요함. 필요하다면 작업환경측정이나 건강검진도 제공돼야 함.

나. 의견안

(1) 시행령 배달종사자의 안전 및 보건조치 역시 산안법 제38조, 제39조에 준하여 따르게 함.

제○○조(배달종사자의 안전 및 보건 조치) 법78조의 배달종사자에 대한 안전조치는 법 38조와 39조의 안전조치 및 보건조치에 준한다. (신설)

(2) 산업안전보건기준에 관한 규칙

- 산안법 제38조, 제39조에 준하여 따르게 하기 때문에 안전보건기준에 관한 규칙 개정안 역시 삭제하도록 함.

### 3) 가맹본부의 산업재해 예방 조치

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>법 제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「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 한다.</p> <p>1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행</p> <p>2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공</p> <p>② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으</p>	<p>제70조(산재예방조치 시행 대상)</p> <p>① 법 제79조제1항에 따라 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해예방을 위한 조치를 하여야 하는 가맹본부는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제6조의2에 따른 가맹사업정보제공시스템의 정보공개서(이하 이 조에서 “정보공개서”라 한다) 항목 중 업종이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업종으로서 가맹점의 수가 200개소 이상의 가맹본부를 말한다.</p> <p>1. 대분류가 “외식”인 업종</p> <p>2. 대분류가 “도소매”이면 서 중분류가 “편의점”인 업종</p> <p>② 제1항에 따른 정보공개서 자료는 직전 사업연도 말 기준으로 등록된 사항을 적용한다.</p>	<p>제100조(프로그램의 내용 및 시행)</p> <p>① 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제79조제1항의 가맹본부(이하 “가맹본부”라 한다)의 안전보건경영방침 및 안전보건활동 계획</li> <li>2. 가맹본부의 프로그램 운영 조직 구성, 역할 및 가맹점사업자에 대한 안전보건교육 지원 체계</li> <li>3. 가맹점 내 위험요소 및 예방대책 등을 포함한 가맹점 안전보건매뉴얼</li> <li>4. 가맹점의 재해 발생에 대비한 가맹본부 및 가맹점사업자의 조치사항</li> </ol> <p>② 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용을 연 1회 이상 교육하여야 한다.</p> <p>제101조(안전 및 보건에 관한 정보 제공 방법) 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"> <li>1. 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제9호에 따른 가맹계약서의 관계 서류에 포함하여 제공</li> <li>2. 가맹본부가 가맹점에 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등을 설치하거나 공급하는 때에 제공</li> <li>3. 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제5조제4호의 가맹점사업자와 그 직원에 대한 교육·훈련 시에 제공</li> <li>4. 그 밖에 프로그램 운영을 위하여 가맹본부가 가맹점사업</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모든 업종의 가맹본부에게 산안법 상 일부 책임 부여</li> <li>- 가맹본부가 취해야 할 안전 및 보건 프로그램 내용 강화</li> <li>- 제공해야 하는 안전보건정보 내용 확충, 교육 강화</li> </ul>

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
로 정한다.		자에 대하여 정기·수시 방문지도 시에 제공 5. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 정보통신망 등을 이용하여 수시로 제공	

## 가. 내용 해석 및 문제점

### (1) 협소하게 제한 된 가맹점수

- 산재예방 조치 의무가 있는 가맹본부 조건은 가맹점 수 200개소(대분류: 외식, 대분류: 도소매-중분류: 편의점)로 제한됨. 가맹본부의 종류를 매우 협소하게 제한한 것임. 외식, 편의점 외에도 가맹점은 두발미용, 자동차수리, 가정용세탁 등 다양한 산업의 프랜차이즈로 확대되고 있는 추세임. 가맹본부수는 외식업이 2018년 기준 3,617개(74.1%)로 높은 편이지만 가맹점수로 확인하면 외식업 11,202개(48.1%)로 서비스업, 도소매업이 절반 이상을 차지하고 있음.(도소매업-편의점 고려해야) 따라서 업종으로 가맹본부 종류를 제한하는 것은 맞지 않고 확대해야 함.
- 가맹점 수 200개소로 제한 한 것 역시 적용 대상을 제한하는 조치임. (200개소 정확한 수치 확인 필요)

### (2) 노동자 알권리, 참여권 보장하는 안전 및 보건 프로그램 필요

- 안전 및 보건에 관한 프로그램은 계획, 프로그램 운영 조직 구성, 안전보건교육 지원 체계, 안전보건매뉴얼, 재해발생 대비 조치사항임. 실제 문제를 인식하고 조치사항을 이행토록 하는 가장 기본적인 가맹점주 대상 교육, 참여를 보장하는 협의체 구성 및 운영, 합동 안전보건점검, 위험성 평가 및 작업환경 측정 지원, 노동자의 신고체계 운영 등

노동자의 참여권, 알권리 등을 보장하는 적극적인 조치를 취할 수 있는 것은 반영되지 않음.

### (3) 불명확한 위험정보

- 가맹본부가 가맹사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하게 규정됨. 방식은 시행규칙 제101조 안전 및 보건에 관한 정보 제공 방법이고, 구체 방식은 가맹계약서의 관계 서류, 설치 및 공급할 때 제공, 가맹사업자와 그 직원에 대한 교육/훈련 시, 수시 방문지도 시, 정보통신망 등을 이용하여 수시 제공하도록 함. 그러나 다양한 정보의 제공방식과 다르게 제공해야 하는 정보가 명확하지 않음. (연구소 요구: 위험물질 및 관리대상 유해물질의 명칭과 그 유해성/위험성, 안전보건상 유해하거나 위험한 작업이나 기계/기구에 대한 안전보건상 주의사항, 안전보건상 유해하거나 위험한 물질의 유출 등 사고가 발생한 경우에 필요한 조치)

### (4) 부족한 안전보건교육

- 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용을 연 1회 이상 교육 해야 한다고 되어있음. 연 1회 '이상'으로 할 시 1번만 할 가능성이 높고, 교육의 시간, 방식에 대한 규정이 없는 상황에선 요식행위로 이어질 가능성이 높음.

## 나. 의견안

### (1) 시행령

- 업종 종류를 폐지하고, 가맹점 사업자 수 200개 소 이상이 아닌 50개 소 이상으로 하여 실제 접근성을 높이도록 함.

#### 제70조(산재예방조치 시행 대상)

① 법 제79조제1항에 따라 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해예방을 위한 조치를 하여야 하는 가맹본부는 **업종에 관계 없이, 가맹점 사업자 수가 50개 소 이상의 가맹본부를 뜻한다.**

### (2) 시행규칙

- 제100조 프로그램의 내용 및 시행과 관련해서 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램에 노동자 참여, 위험요인 발굴 및 개선, 가맹점 노동자 뿐만 아니라 가맹점주 대상 안전보건교육, 상시적 점검이 가능할 수 있도록 가맹점 순회 등 점검 시 안전보건관리가 실제 될 수 있도록 하는 내용을 프로그램에 포함함. 또한 교육 횟수를 '연 1회 이상' 아닌 '반기별 1회'로 하여 1년에 최소한 교육을 2차례 진행하여 교육 피드백 결과가 반영되어 그 해에 필요한 교육을 받을 수 있도록 함.
- 제101조 안전 및 보건에 관한 정보 제공 방법에 내용을 추가하여, 가맹점 노동자가 요청할 때 정보를 제공할 수 있도록 명시함. 추가로 제공해야 하는 정보의 내용을 구체적으로 명시함.

#### 제100조(프로그램의 내용 및 시행)

① 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 법 제79조제1항의 가맹본부(이하 “가맹본부”라 한다)의 안전보건경영 방침 및 안전보건활동 계획

**2. 안전 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영**

3. 가맹점 내 위험요소 및 예방대책 등을 포함한 가맹점 안전보건매뉴얼

**4. 위험성 평가 및 작업환경측정 지원**

5. 가맹점의 재해 발생에 대비한 가맹본부 및 가맹점사업자의 조치사항

**6. 가맹점 노동자의 안전보건상 고충 신고 체계 운영**

**7. 가맹점주 대상으로 한 안전보건교육**

**8. 가맹점 순회 등 점검 등 안전보건관리**

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

제101조(안전 및 보건에 관한 정보 제공 방법 및 내용) ① 가맹본부는 법 제79조제1항제2호의 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 제공할 수 있다.

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」 제2조제1항에 따른 정보통신망 등을 이용하여 수시로 제공

**6. 가맹점 노동자가 정보제공 요청시에 제공**

② 법79조 제1항제2호에 따라 가맹본부는 다음 각 호의 사항을 적은 문서를 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등을 해당 가맹점에 설치하거나 공급하기 전까지 가맹점주 및 가맹점 노동자에게 제공하여야 한다.

1. 위험물질 및 관리대상 유해물질의 명칭과 그 유해성·위험성

2. 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업이나 기계·기구에 대한 안전·보건상의 주의사항

3. 안전·보건상 유해하거나 위험한 물질의 유출 등 사고가 발생한 경우에 필요한 조치의 내용

#### 4) 산업안전보건법 적용 범위 확대 및 적용 제외 폐지

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
제3조(적용 범위) 이 법은 모든 사업에 적용한다. 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.	제2조(적용범위 등) ① 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 아니하는 법 규정은 별표 1과 같다. ② 이 영에서 사업의 분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.	없음	- 법의 보편적 적용 : 적용 제외 삭제

시행령 별표 1

대상 사업	적용 제외 규정
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장 가. 농업 나. 어업 다. 환경 정화 및 복원업 라. 소매업; 자동차 제외 마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 바. 녹음시설운영업 사. 방송업 아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다) 자. 임대업; 부동산 제외 차. 연구개발업 카. 보건업(병원은 제외한다) 타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 파. 협회 및 단체 하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)	제29조(근로자에 대한 안전보건교육) 중 3항에 따른 추가교육은 제외 3항 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업 내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다. 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등)  3항 개정 내용 도매/ 숙박 및 음식점업 제외됨.
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 공공행정(행정사무 종사자에 한함), 국방 및 사회보장 행정 나. 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(교원 및 행정사무 종사자에 한함)	제2장제1절 안전보건관리체제 제2장제2절 안전보건관리규정 제3장 안전보건교육

<p>5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업</p> <p>가. 초·중·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 외의 교육 서비스업(청소년수련시설 운영업은 제외함)</p> <p>나. 국제 및 외국기관</p> <p>다. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)</p>	<p>제2장제1절 안전보건관리체제</p> <p>제2장제2절 안전보건관리규정</p> <p>제3장 안전보건교육</p> <p>제5장제2절 도급인의 안전조치 및 보건조치(제64조제1항제6호는 제외한다)</p> <p>64조 도급에 따른 산업재해 예방조치</p> <p>제1항제6호 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조</p>
---	---

**가. 내용 해석 및 문제점**

법 3조에서 밝히고 있듯이 산업안전보건법은 모든 사업에 적용하는 것이 원칙이다.

(1) 규모에 따른 적용 제외 규정 폐지 필요성

- 산업안전보건법 적용 제외는 업종 및 규모에 따라 이루어지고 있음.
- 근로자의 안전과 보건 문제는 근로를 제공할 수 있는 신체적·정신적 기초를 이루기 때문에 영세한 사용자에게 고용되었다는 이유만으로 그 보호수준이 그렇지 아니한 사용자에게 고용된 근로자보다 낮을 수 있다는 설명이 타당하다고 보기는 어렵다.(전형배, 2018, 중소기업 사업장 안전관리법제와 안전하고 건강하게 일할 권리)
- 또, 산재가 대부분 소규모 사업장에서 발생하고 있어, 오히려 더 위험하고 열악한 사업장의 노동자들이 산업안전보건 관리감독으로부터 소외되는 역진적 결과를 낳음.
- 영세한 사업주에게는 적용 제외가 아니라, 안전보건조치를 할 수 있도록 하는 지원과 감독이 필요함.
- 안전보건관리자 선임 등 소규모 사업장에서 이행하기 어려운 항목에

대해서 근로자건강센터 등 공공기관에서 대행, 위탁하는 방안을 모색하여 공적 영역의 산업안전보건서비스를 강화하도록 보완이 필요함.

(2) 중복 규제 회피 조항 폐지 필요성

- 「광산안전법」, 「원자력안전법」, 「항공안전법」, 「선박안전법」 적용 대상을 제외하는 것은 중복 규제 회피를 위한 것이라고 하나, 실제로 노동자 건강 문제의 사각지대 발생
- 예를 들어, 선박안전법의 안전교육은 ‘위험물 안전운송 교육’이며, 원자력안전법의 안전교육은 방사선장해방지와 관련된 교육으로 제한됨. 해당 법의 적용을 받는 노동자의 경우에도 안전보건교육을 실시하도록 하는 것이 필요함.
- 특별한 중복되는 조항에 대해서만, 해당 규정에서 따로 제외하는 것이 맞음.

(3) 업종에 따른 적용 제외 조항 폐지 필요성

- 공공행정업의 ‘행정사무 종사자’와 교육 서비스업 중 ‘교원 및 행정사무 종사자’, 그리고 사무직종사자에 대하여 제2장1절 안전보건관리체제, 제2장2절 안전보건관리규정, 제3장 안전보건교육을 모두 적용

제외하는 것은 과도함.

- 이는 보건보다 안전 중심, 정신적·사회적 건강보다 신체적 건강 중심으로 고민하던 30년 전의 산업안전보건 패러다임에 따른 조항임
- 사무직노동자뿐만 아니라 행정사무종사자, 교원 또한 장시간 노동, 일터괴롭힘, 감정노동, 근골격계질환 등 다양한 노동안전보건문제에 노출되기에, 이 문제들을 다루기 위한 산업안전보건위원회 등 안전보건 체계가 필요함.

- 국제 및 외국기관의 경우에도 국내에서 사업이 이루어진다면 적용하는 것이 맞음. 국방과 같은 경우에도 특별한 이유에 따라 제외해야 할 항목이 있다면 해당 규정에서 따로 제외하는 것이 맞음.

#### 나. 의견안

- 시행령 적용제외 모두 삭제



## 2. 원청책임강화 - 도급 금지 및 승인

### 1) '도급인의 사업장' 개념 정의

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제10조(산업재해 발생건수 등의 공표)</p> <p>① 고용노동부장관은 산업재해를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 산업재해 발생건수, 재해를 또는 그 순위 등(이하 "산업재해발생건수등"이라 한다)을 공표하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 <b>도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정</b>한 경우로서 <b>도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소</b>를 포함한다. 이하 같다) 중 대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</p>	<p>제10조 1항 6호 <b>“도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 제11조 각 호에 해당하는 장소를 포함한다. 이하 같다)”</b></p> <p>제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 법 제10조 제2항에서 “대통령령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소</li> <li>2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소</li> <li>3. 안전난간의 설치가 필요한 장소</li> <li>4. 비계 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소</li> <li>5. 건설용 리프트를 운행하는 장소</li> <li>6. 지반을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소</li> <li>7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소</li> <li>8. 법 제58조제2항에 따른 도급금지 작업을 하는 장소</li> <li>9. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄 또는 해체하는 작업을 하는 장소</li> <li>10. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위</li> </ol>	<p>제5조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 「산업안전보건법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제11조제16호에 따른 “고용노동부령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 화재·폭발 우려가 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 작업을 하는 장소             <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 선박 내부에서의 용접·용단작업</li> <li>나. 안전보건규칙 제225조제4호에 따른 인화성 물질을 취급·저장하는 설비 및 용기에서의 용접·용단작업<sup>1)</sup></li> <li>다. 안전보건규칙 제273조에 따른 특수 화학설비에서의 용접·용단작업</li> <li>라. 가연물(可燃物)이 있는 곳에서의 용접·용단 및 금속의 가열 등 화기를 사용하는 작업이나 연삭숫돌에 의한 건식연마작업 등 불꽃이 될 우려가 있는 작업</li> </ol> </li> <li>2. 안전보건규칙 제132조에 따른 양중기(揚重機)에 의한 충돌 또는 협착(狹窄)의 위험이 있는 작업을 하는 장소</li> <li>3. 안전보건규칙 제420조제7호에 따른</li> </ol>	<p>원청 책임 위험 장소 확대 없음 : 대폭 확대할 수 있는 위험장소 규정 추가</p>

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
	<p>험이 있는 장소</p> <p>11. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소</p> <p>12. 프레스 또는 전단기(剪斷機)를 사용하여 작업을 하는 장소</p> <p>13. 차량계 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소</p> <p>14. 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소</p> <p>15. 「철도산업발전기본법」 제3조제4호에 따른 철도 차량(「도시철도법」에 따른 도시철도차량을 포함한다)에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소</p> <p>16. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 장소</p>	<p>유기화합물취급 특별 장소</p> <p>4. 안전보건규칙 제574조 각 호에 따른 방사선 업무를 하는 장소</p> <p>5. 안전보건규칙 제618조제1호에 따른 밀폐공간</p> <p>6. 안전보건규칙 별표 1에 따른 위험물질을 제조하거나 취급하는 장소</p> <p>7. 안전보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에 대한 정비·보수 작업이 이루어지는 장소</p>	

1) <산업안전보건기준에 관한 규칙> 제225조(위험물질 등의 제조 등 작업 시의 조치) 사업주는 별표 1의 위험물질(이하 "위험물"이라 한다)을 제조하거나 취급하는 경우에 폭발·화재 및 누출을 방지하기 위한 적절한 방호조치를 하지 아니하고 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.

4. 인화성 액체를 화기나 그 밖에 점화원이 될 우려가 있는 것에 접근시키거나 주입 또는 가열하거나 증발시키는 행위

## 가. 내용 해석 및 문제점

### (1) 사실상 원청 책임 확대 없는 위험 장소

-현행 산안법 29조(도급사업 시의 안전/보건조치)를 통해서 “사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업(1호)” “각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급(2호)”하는 사업 중에서 “도급/수은 등 중금속 제련 등/산재법심의위원회(산재법 8조 1항)이 규정하는/사무직만 종사하는 사업장 제외하는/폭발, 발화, 인화, 독성 등 화학물질/질식위험/붕괴 우려(현행 시행령 26조)”에 해당하는 사업의 사업주는 “그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.”고 규정되어 있음.

-해당 부분이 법 개정을 통해서 “도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우”(개정법 63조)로 변경되었음. 따라서 이번 개정법을 통해 ‘도급인의 사업장’ 개념이 생겼음. 도급인의 사업장 개념이 중요한 까닭은 도급인의 안전조치 및 보건조치(63조)

책임 범위 때문임.

- 이전 법에서 원하청 노동자가 ‘같은 장소에서 작업을 할 때’가 삭제되어 확대되긴 했지만, 현행법 29조와 개정법 63조의 ‘산업재해 발생 위험이 있는 장소’와 ‘도급인의 사업장’은 내용이 동일함.
- 위험장소 범위가 건설업, 제조업 등에 한정되어 있어, 최근의 산업 변화와 노동안전보건의 감당해야 할 주제를 충분히 반영하지 못 함.

## 나. 의견안

### (1) 시행령

- 도급인의 사업장 중, ‘동력 기계/기구를 사용하여 작업하는 장소’ 및 ‘고객으로 인한 건강장해 위험장소’를 포함시켜 원청이 안전보건조치의 책임을 지는 위험 장소를 대폭 확대

제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소)

16. 동력 기계/기구를 사용하여 작업하는 장소

17. 고객으로 인한 건강장해 위험장소

## 2) 도급인의 안전보건조치 의무

개정법	시행령 개정안	시행규칙 개정안	의견
<p>제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)  <u>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.</u> 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.</p> <p>제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영</li> <li>2. 작업장 순회점검</li> <li>3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원</li> <li>4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인</li> <li>5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피 방법 등 훈련             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우</li> <li>나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우</li> </ul> </li> <li>6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조</li> </ol>	<p>제11조(도급인의 안전/보건 조치 장소) : 22개 위험장소가 안전/보건 조치의 대상.</p> <p>제54조(도급 금지 및 도급사업의 안전·보건 조치) 법 제63조에서 도급인이 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전조치 및 보건조치를 하여야 할 사업은 <u>사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업을 말한다.</u></p>	<p>제84조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)</p> <p>① 도급인은 법 제64조제3항에 따라 작업장을 다음 각 호의 구분에 따라 순회점검하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다음 각 목의 사업: 2일에 1회 이상             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 건설업</li> <li>나. 제조업</li> <li>다. 토사석 광업</li> <li>라. 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업</li> <li>마. 음악 및 기타 오디오물 출판업</li> <li>바. 금속 및 비금속 원료 재생업</li> </ul> </li> <li>2. 제1호 각 목의 사업을 제외한 사업: 1주일에 1회 이상             <ul style="list-style-type: none"> <li>② 관계수급인은 제1항에 따라 도급인이 실시하는 순회점검을 거부·방해 또는 기피하여서는 아니 되며 점검 결과 도급인의 시정요구가 있으면 이에 따라야 한다.</li> <li>③ 도급인은 법 제64조제3항에 따라 관계수급인이 실시하는 근로자의 안전·보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등을 요청받은 경우 협조하여야 한다.</li> </ul> </li> </ol>	<p>사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업도 포함</p> <p>도급사업시의 안전·보건 조치에서 원하청 노동자 참여 강화</p>

<p>② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 안전보건교육 지원, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>			
--	--	--	--

**가. 내용 해석 및 문제점**

- ‘사무직’ ‘만’ 종사하는 사업장이라는 정의 자체가 모호하며, 법 63조에 서 시행령에 위임한 사항이 없는 내용으로 법의 적용 범위를 축소하는 부적절한 행정법임.
- 도급사업의 합동안전, 보건점검 시 도급인과 관계수급인의 근로자 대표의 참여가 보장되어야 함. 조직되지 못한 근로자의 경우 안전보건점검 시 의견 제안 등이 힘들기 때문임.
- 도급인의 안전보건조치와 관련한 협의체 구성 시 도급인 및 관계 수급인의 근로자 대표가 참석을 보장하여야 함. 그리고 협의체의 협의내용에 도급인의 안전보건조치 내용 및 관계 수급인 근로자의 제안 내용을 협의하는 것도 필요함.

**나. 의견안**

(1) 시행령

제54조 (도급 금지 및 도급사업의 안전·보건 조치) 삭제

(2) 시행규칙

- 합동 안전· 보건 점검에 노동조합이 있는 경우 근로자 대표 참여 보장
- 안전 및 보건에 관한 협의체에 도급/ 수급 근로자대표 참여 보장, 협의 내용에 도급인의 안전보건조치 내용 점검과 수급인 근로자가 제안하는 안전보건조치를 포함시켜, 하청 노동자의 제안이 도급인이 시행하는 안전보건조치에 반영되도록 제안

입법예고안(시행규칙)	개정 의견
<p>제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검) ① 법 제64조제2항에 따라 도급인이 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자)</li> <li>2. 관계수급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자)</li> <li>3. 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(관계수급인의 근로자의 경우에는 해당 공정에만 해당한다)</li> </ol>	<p>3. 도급인 및 관계수급인의 근로자 대표 각 1명 이상 -신설-</p> <p>4. 노동조합이 없는 경우에는 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(관계수급인의 근로자의 경우에는 해당공정에만 해당한다)</p>
<p>제83조(협약체의 구성 및 운영) ① 법 제64조제제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협약체(이하 이조에서 '협약체'라 한다)는 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성하여야 한다.</p> <p>② 협약체는 다음 각 호의 사항을 협의하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 작업의 시작 시간</li> <li>2. 작업 또는 작업장 간의 연락 방법</li> <li>3. 재해발생 위험이 있는 경우 대피 방법</li> <li>4. 작업장에서의 법 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항</li> <li>5. 사업주와 수급인 또는 수급인 상호 간의 연락 방법 및 작업공정의 조정</li> </ol> <p>③ 협약체는 매월 1회 이상 정기적으로 회의를 개최하고 그 결과를 기록·보존하여야 한다.</p>	<p>① 협약체는 도급인과 도급인 근로자대표 및 그의 수급인과 수급인 근로자대표 전원으로 구성하여야 한다.</p> <p>② 협의내용 중</p> <p>6. 도급인의 안전보건조치 내용</p> <p>7. 수급인 근로자의 안전보건조치 제안 내용 - 신설 -</p>

### 3) 도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등)</p> <p>① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.</p> <p>1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 그 화학물질을 함유한 혼합물을 제조·사용·운반 또는 저장하는 반응기·증류탑·배관 또는 저장탱크로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업</p> <p>2. 제1호에 따른 설비의 내부에서 이루어지는 작업</p> <p>3. 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업</p>	<p>제55조(질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업) 법 제65조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 작업"이란 다음 각 호의 작업을 말한다.</p> <p>1. 산소결핍, 유해가스 등으로 인한 질식의 위험이 있는 장소로서 고용노동부령으로 정하는 장소에서 이루어지는 작업</p> <p>2. 토사·구축물·인공구조물 등의 붕괴 우려가 있는 장소에서 이루어지는 작업</p>	<p>제85조(안전·보건 정보제공 등)</p> <p>① 법 제65조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 해당 도급작업이 시작되기 전까지 수급인에게 제공하여야 한다.</p> <p>1. 안전보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에서 제조·사용·운반 또는 저장하는 위험물질 및 관리대상 유해물질의 명칭과 그 유해성·위험성</p> <p>2. 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업에 대한 안전·보건상의 주의사항</p> <p>3. 안전·보건상 유해하거나 위험한 물질의 유출 등 사고가 발생한 경우에 필요한 조치의 내용</p> <p>② 제1항에 따른 수급인이 도급받은 작업을 하도급하는 경우에는 제1항에 따라 제공받은 문서의 사본을 해당 하도급작업이 시작되기 전까지 하수급인에게 제공하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따라 도급하는 작업에 대한 정보를 제공한 자는 수급인이 사용하는 근로자가 제공된 정보에 따라 필요한 조치를 받고 있는지 확인하여야 하며, 확인을 위하여 필요한 때에는 해당 조치와 관련된 기록 등 자료의 제출을 수급인에게 요청할 수 있다.</p>	<p>- 도급인이 정보를 제공해야 하는 작업의 범위가 협소함</p>

#### 가. 내용 해석 및 문제점

- 도급인이 안전/보건 정보를 제공해야 하는 사업장이 지나치게 협소함. 안전보건조치 대상 장소보다 더 좁음. 정보제공은 가장 일차적인 안전보건 조치라는 점에서 도급인의 사업장 전부 정보제공 사업장이 되어야 함.

#### 나. 의견안

- 시행령 55조에 도급인의 사업장 작업이 모두 포함되도록 함.

제55조 (도급 금지 및 도급사업의 안전·보건 조치)

3. (신설) 대통령령 제11조 도급인의 안전·보건 조치 장소에서 벌어지는 모든 작업

#### 4) 산업재해 발생 건수 공표 사업장

개정법	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제10조(산업재해 발생건수 등의 공표) ① 고용노동부장관은 산업재해를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등(이하 "산업재해발생건수등"이라 한다)을 공표하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 <u>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.</u></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 산업재해발생건수등을 공표하기 위하여 도급인에게 관계수급인에 관한 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</p> <p>④ 제1항 및 제2항에 따른 공표의 절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제10조(공표대상 사업장) ① 법 제10조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사업장"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산업재해로 인한 사망자(이하 "사망재해자"라 한다)가 연간 2명 이상 발생한 사업장</li> <li>2. 사망만인율(사망재해자 수를 연간 상시 근로자 1만명당 발생하는 사망재해자 수로 환산한 것을 말한다)이 규모별 같은 업종의 평균 사망만인율 이상인 사업장</li> <li>3. 법 제57조제1항을 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 사업장<sup>2)</sup></li> <li>4. 법 제57조제3항에 따른 산업재해의 발생에 관한 보고를 최근 3년 이내 2회 이상 하지 않은 사업장</li> <li>5. 법 제44조제1항에 따른 중대산업사고<sup>3)</sup>가 발생한 사업장</li> <li>6. 법 제63조에 따른 도급인이 같은 조에 따른 관계수급인 근로자의 산업재해 예방을 위한 조치의무를 위반하여 관계수급인의 근로자가 산업재해를 입은 경우로서 관계수급인의 사업장이 제1항 각 호(제1호·제2호 및 제5호의 사업장을 말한다)의 어느 하나에 해당하는 사업장[이 경우 관계수급인 사업장의 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등을 공표하면서 해당 재해가 발생한 도급인의</li> </ol>	<p>제6조(도급인과 수급인의 통합 산업재해 관련 자료 제출) ① 지방고용노동관서의 장은 법 제10조제2항에 따라 도급인의 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등(이하 "산업재해 발생건수등"이라 한다)에 관계수급인의 산업재해 발생건수등을 포함하여 공표하기 위하여 필요하면 법 제10조제3항에 따라 영 제10조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장으로서 해당 사업장의 상시근로자 수가 500명 이상인 사업장의 도급인에게 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 영 제11조 각 호에 해당하는 장소를 포함한다. 이하 같다)에서 작업하는 관계수급인 근로자의 산업재해 발생에 관한 자료를 제출하도록 공표의 대상이 되는 연도의 다음 연도 3월 15일까지 요청하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 자료의 제출을 요청받은 도급인은 4월 30일까지 별지 제1호서식의 통합 산업재해 현황 조사표를 작성하여 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자적 방법에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 도급인은 그의 관계수</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재 발생건수 통합 공표에서 업종 제한, 규모 제한 삭제</li> <li>- 중대재해 발생 사업장은 모두 산업재해 발생건수 공표할 것.</li> <li>- 신문과 인터넷에 모두 공표</li> </ul>



개정법	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
	<p>사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 제11조 각 호에 해당하는 장소를 포함한다. 이하 같다)에 대한 산업재해 발생건수 등을 함께 공표하여야 한다.</p> <p>② 법 제10조제2항에서 "대통령령으로 정하는 사업장"이란 도급인이 사용하는 상시근로자 수가 500명 이상인 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장으로서 도급인 사업장의 사고사망만인율(질병으로 인한 사망재해자를 제외하고 산출한 사망만인율을 말한다)보다 관계수급인의 근로자를 포함하여 산출한 사고사망만인율이 높은 사업장을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제조업</li> <li>2. 철도운송업</li> <li>3. 도시철도운송업</li> <li>4. 전기업</li> </ol>	<p>급인에게 별지 제1호서식의 통합 산업재해 현황 조사표의 작성에 필요한 자료를 요청할 수 있다.</p> <p>제7조(공표방법)          법 제10조제1항 및 제2항에 따른 공표는 관보, 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 또는 인터넷 등에 게재하는 방법으로 한다.</p>	

- 2) 제57조(산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등) ① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐해서는 아니 된다. ② 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산업재해의 발생 원인 등을 기록하여 보존하여야 한다. ③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대해서는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.
- 3) 제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 "중대산업사고"라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다.

가. 내용 해석 및 문제점

- “태안화력 사고 등 발전분야 사망사고가 빈발함에 따라” ‘도급인/수급인 산업재해 통합공표 대상 업종 확대’한다며, 전기업종 단 하나의 업종을 추가함. 몇몇 업종으로 공표대상을 한정 짓지 말아야 함.
- 도급인의 사업장에서 관계수급인의 산재발생건수를 통합하여 공표해야 하는 사업장이 500명 이상 사업장으로 제한됨. 이렇게 될 경우 하청 노동자를 많이 사용하는 발전소 등은 여전히 산재 발생건수 통합 공표 대상에서 제외되게 됨.
- 시행령 10조 1항 1호는 사망사고 2건 이상 사업장을 공표대상으로 한정함. 중대재해 발생의 책임을 지고 재발을 방지하기 위해 중대재해 1건 이상 발생 사업장은 무조건 공표 대상으로 들어가야 함.
- 공표는 일간 신문과 인터넷에 모두 게재하도록 할 것.

나. 의견안

(1) 시행령

- 재해발생건수와 재해율은 사망재해가 한 건이라도 발생한 경우 모두 공표하도록 함

- 원청 사망률보다 하청 사망률이 높은 모든 사업장에서, 원하청 통합 재해율을 공표하도록 함.

**제10조(공표대상 사업장) ①** 법 제10조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사업장"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장을 말한다.

1. 산업재해로 인한 사망자(이하 "사망재해자"라 한다)가 발생한 사업장  
(이후 동일)

② 법 제 10조 2항의 대통령령으로 정하는 사업장이란 도급인 사업장의 사고사망만인율(질병으로 인한 사망재해자를 제외하고 산출한 사망만인율을 말한다) 보다 도급인의 사업장에서 작업을 하는 수급인[하수급인(下受給人)]을 포함한다. 이하 같다]의 근로자를 포함하여 산출한 통합 사고사망만인율이 높은 사업장을 말한다.

(2) 시행규칙

- 공표는 신문과 인터넷에 모두 하도록 함.

**제7조(공표방법)**  
 법 제10조제1항 및 제2항에 따른 공표는 관보, 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문과 인터넷 등에 게재하는 방법으로 한다.

5) 도급의 금지

개정법	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제58조(유해한 작업의 도급금지) ① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급작업</li> <li>2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업</li> <li>3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업</li> </ol> <p>② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우</li> <li>2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우</li> <li>3. 사업주는 제2항제2호에 따라 고용노동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.</li> <li>4. 제2항제2호에 따른 승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다.</li> </ol>	<p>제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 법 제10조제2항에서 “대통령령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. 법 제58조제2항에 따른 도급금지 작업을 하는 장소</li> </ol>	<p>제76조(안전 및 보건에 관한 평가의 내용 등)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 법 제58조제2항제2호에 따른 승인 및 같은 조 제5항에 따른 연장승인을 받으려는 경우에는 법 제165조제2항, 영 제119조제2항에 따라 고용노동부장관이 고시하는 기관을 통하여 “안전 및 보건에 관한 평가”를 받아야 한다.</li> <li>② 제1항의 “안전 및 보건에 관한 평가”에 대한 내용은 별표 17에 따른다.</li> </ol> <p>제77조(도급승인 등의 절차·방법 및 기준 등) ① 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 받으려는 자는 별지 제31호서식의 도급승인 신청서, 별지 제32호서식의 연장신청서 및 별지 제33호서식의 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체(기계·설비의 종류 및 운전조건, 유해·위험물질의 종류·사용량, 유해·위험요인의 발생 실태 및 종사 근로자 수 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</li> <li>2. 도급작업 안전보건관리계획서(안전작업절차, 도급 시 안전·보건관리 및 도급작업에 대한 안전·보건시설 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</li> <li>3. 제76조에 따른 안전 및 보건에 관한 평가 결과(다만, 법 제58조제6항의 도급승인 변경은 해당되지 아니한다)</li> </ol> <p>② 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인의 작업별 도급승인 기준은 다음 각 호와 같다. (각 호 생략)</p>	<p>- 도급승인 유효기간 내에도 주기적 평가</p> <p>- 일시, 간헐적 작업에 대한 규정</p>

개정법	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에 사업주가 유효기간의 연장을 신청하면 승인의 유효기간이 만료되는 날의 다음 날부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 기간의 연장을 승인할 수 있다. 이 경우 사업주는 제3항에 따른 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.</p> <p>⑥ <u>사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.</u></p> <p>⑦ 고용노동부장관은 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따라 승인, 연장승인 또는 변경승인을 받은 자가 제8항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 승인, 연장승인 또는 변경승인을 취소하여야 한다.</p> <p>⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>		<p>③ 지방고용노동관서의 장은 필요할 경우 법 제58조 제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 신청한 사업장에 대해서 제2항에 따른 도급승인 기준을 준수하고 있는지 공단으로 하여금 확인하게 할 수 있다.</p> <p>④ 도급승인 신청을 받은 지방고용노동관서의 장은 신청서가 접수된 날로부터 14일 이내에 별지 제34호서식에 의한 승인서를 신청자에게 발급하여야 한다. 다만, 제2항에 따른 도급승인 기준을 충족하지 못한 것으로 판단한 경우에는 도급승인 신청을 반려하여야 한다.</p> <p>제78조(도급승인 변경 사항) 법 제58조제6항에서 “고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급공정</li> <li>2. 도급공정 사용 최대 유해화학 물질량</li> <li>3. 도급기간(3년 미만으로 승인 받은 자가 승인일로부터 3년 내에서 연장하는 경우에만 해당한다)</li> </ol> <p>제79조(도급승인의 취소) 고용노동부장관은 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승인을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제77조제2항의 도급승인 기준에 미달하게 된 때</li> <li>2. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 승인, 연장승인, 변경승인을 받은 경우</li> <li>3. 법 제58조제5항 및 제6항에 따른 연장승인 및 변경승인을 받지 아니하고 사업을 계속한 경우</li> </ol>	

## 가. 내용 해석 및 문제점

- 노동자 안전/보건에 유해/위험하다고 판단하여 도급금지를 도입했으면, 원천금지 하는 것이 원칙.
- 58조 2항 1호가 규정한 "일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우"에 대한 기준이 시행령/시행규칙을 통해 명시되어있지 않음.
- 도급 승인 유효기간 3년 동안 주기적으로 평가가 이루어져야 7항의 승인의 취소 조항이 의미가 있을 것임.

## 나. 의견안

### (1) 시행령

- 일시·간헐적 작업 정의 도입

제○○조 (일시·간헐적 작업) 법 58조 2항 1호에서 일시·간헐적으로 하는 작업이란 '일시·간헐적'을 1년 중 1개월이내 종료되는 1회성 작업 혹은 횟수에 무관하게 연간 총작업일수가 30일을 초과하지 않는 작업을 뜻한다.

### (2) 시행규칙

- 도급승인 유효기간 내에도 도급승인 기준을 준수하고 있는지 지방고용노동관서의 장이 확인하도록 규정

#### 제77조 3항 수정

⑤ 지방고용노동관서의 장은 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 신청한 사업장에 대해서 제2항에 따른 도급승인 기준을 준수하고 있는지 매년 1회 이상 확인하여야 한다.

6) 도급의 승인

개정법	시행령 예고안	시행규칙 개정안	의견
<p>제59조(도급의 승인)</p> <p>① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.</p>	<p>제51조(도급승인 대상작업) 법 제59조제1항에서 “대통령령으로 정하는 작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다.</p> <p>1. 중량비율 1% 이상의 황산, 불산, 질산, 염산을 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업. 다만, 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증빙자료를 첨부하여 고용노동부장관에게 신고한 경우는 제외한다.</p> <p>2. 그 밖에 유해하거나 위험한 작업으로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업</p>	<p>제77조(도급승인 등의 절차·방법 및 기준 등) 80조(도급승인 등의 신청) ① 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 받으려는 자는 별지 제31호서식의 도급승인 신청서, 별지 제32호서식의 연장신청서 및 별지 제33호서식의 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>1. 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체(기계·설비의 종류 및 운전조건, 유해·위험물질의 종류·사용량, 유해·위험요인의 발생 실태 및 종사 근로자 수 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</p> <p>2. 도급작업 안전보건관리계획서(안전작업절차, 도급 시 안전·보건관리 및 도급작업에 대한 안전·보건시설 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</p> <p>3. 제76조에 따른 안전 및 보건에 관한 평가 결과(다만, 법 제58조제6항의 도급승인 변경은 해당되지 아니한다)</p> <p>② 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인의 작업별 도급승인 기준은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 공통: 작업공정의 안전성, 안전보건관리계획 및 안전 및 보건에 관한 평가 결과의 적정성</p> <p>2. 법 제58조제1항제1호 및 제2호에 따른 작업: 안전보건규칙 제5조, 제7조, 제8조, 제10조, 제11조, 제17조, 제19조, 제21조, 제22조, 제33조, 제72조부터 제79조까지, 제81조, 제83조부터 제85조까지, 제225조, 제232조, 제299조, 제301조부터 제305조까지, 제422조, 제429조부터 제435조까지, 제442조부터 제444조까지, 제448조, 제450조, 제451조, 제513조에서 정한 기준</p> <p>3. 법 제58조제1항제3호에 따른 작업: 안전보건규칙 제5조, 제7조, 제8조, 제10조, 제11조, 제17조, 제19조, 제21조, 제22조까지, 제33조, 제72조부터 제79</p>	<p>- 도급 승인 대상을 건강 유해 위험이 큰 다양한 위험요소로 확대</p>

개정법	시행령 예고안	시행규칙 개정안	의견
		<p>조까지, 제81조, 제83조부터 제85조까지, 제225조, 제232조, 제299조, 제301조부터 제305조까지, 제453조부터 제455조까지, 제459조, 제461조, 제463조부터 제466조까지, 제469조부터 제474조까지, 제513조에서 정한 기준</p> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 필요할 경우 법 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항에 따른 연장승인 또는 변경승인을 신청한 사업장에 대해서 제2항에 따른 도급승인 기준을 준수하고 있는지 공단으로 하여금 확인하게 할 수 있다.</p> <p>④ 도급승인 신청을 받은 지방고용노동관서의 장은 신청서가 접수된 날로부터 14일 이내에 별지 제34호서식에 의한 승인서를 신청자에게 발급하여야 한다. 다만, 제2항에 따른 도급승인 기준을 충족하지 못한 것으로 판단한 경우에는 도급승인 신청을 반려하여야 한다.</p> <p>제78조(도급승인 변경 사항) 법 제58조제6항에서 “고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급공정</li> <li>2. 도급공정 사용 최대 유해화학 물질량</li> <li>3. 도급기간(3년 미만으로 승인 받은 자가 승인일로부터 3년 내에서 연장하는 경우에만 해당한다)</li> </ol>	

**가. 내용 해석 및 문제점**

-이번 법 개정 과정에서 도급 승인 조항이 신설되었음. 개정 법 59조 도급의 승인 조항은 단순히 화학물질 사용하는 작업의 도급 승인에 대한 조항이 아니라, ‘안전 및 보건에 유해하거나 위험이 있는 작업’에 대한 도급 승인 규정으로 보아야 함. 법률에 등장한 ‘급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등’은 예시 규정으로 보아야 한다는 것이 입법 취지라고 생각됨.

-그러나 시행령 예고안에서는 도급의 승인 규정을 화학물질 그것도 급

성 독성과 피부 부식성 등이 있는 매우 소수의 화학물질, 그것도 그런 물질을 사용하는 모든 작업이 아니라 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업 등 일부 작업으로 제한함.

-현행과 같은 시행령을 유지할 경우, 태안화력 김용균 노동자가 하던 발전업, 하청 노동자 사망 사고가 지속되는 조선소 업무, 역시 사망사고가 발생했던 구의역 스크린도어 수리 작업 등이 모두 도급 승인을 받을 필요가 없어, 김용균 없는 김용균 법이라는 비판을 면할 수가 없음.

-이런 사고들은 정부 혹은 지자체가 꾸린 사고진상대책위 등에서도 사고의 원인을 다단계 하청구조로 들고 있음. 이들 작업이 도급 금지가 아니라 승인 대상에조차 들어가지 않는다면 사고는 반복될 것임.

-노동자 건강에 유해성이 상당히 우려되는 작업이나, 중대재해가 발생했던 작업 등은 모두 도급 승인을 받도록 해야 함. 중대재해가 발생했던 작업은 향후 도급을 어렵게 만듦으로써 도급인의 산업안전보건법상 안전·보건 조치 의무를 다하도록 하는 동기 부여 가능

## 나. 의견안

### (1) 시행령

법 59조 1항에서 대통령령으로 정하는 작업이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다.

1. 변이원성(變異原性), 흡입독성, 생식독성(生殖毒性), 발암성 등 근로자의 건강장해 발생이 의심되는 화학 물질을 사용하는 작업

2. 잠함, 잠수작업 등 높은 기압에서 하는 작업

3. 갯내에서 하는 작업

4. 라듐방사선이나 엑스선, 그 밖의 유해 방사선을 취급하는 작업

5. 중대재해가 발생했던 작업

6. 야간 작업

7. 그 밖에 유해하거나 위험한 작업으로서 산업재해보상보험및예방심의위원의 심의를 거쳐 노동부장관이 정하는 작업



### 3. 작업중지권

#### 1) 작업중지 해제

개정법	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.</p> <p>1. 중대재해가 발생한 해당 작업 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업</p> <p>② 고용노동부장관은 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.</p> <p>③ 고용노동부장관은 <u>사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.</u></p> <p>④ 제3항에 따른 작업중지 해제의 요청 절차 및 방법, 심의위원회의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 <u>고용노동부령으로 정한다.</u></p>	<p>없음.</p>	<p>제71조(작업중지의 해제) ① 법 제55조제3항에 따라 사업주가 작업중지의 해제를 요청할 경우에는 별지 제29호서식에 따른 작업중지명령 해제신청서를 작성하여 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 <u>사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해와 관련된 작업근로자의 의견을 들어야 한다.</u></p> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 작업중지명령 해제를 요청받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 사업장을 확인하도록 하고, 불가피한 경우를 제외하고는 4일 이내에 <u>제72조에 따른 작업중지해제 심의위원회를 개최하여 심의한 후 해제여부를 결정하고 그 결과를 사업주에게 알려주어야 한다.</u></p> <p>제72조(작업중지해제 심의위원회) ① 법 제55조제4항에 따른 작업중지 해제 심의위원회(이하 “<u>심의위원회</u>”라 한다.)는 <u>지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성하여야 한다.</u></p> <p>② 심의위원회는 작업중지명령 대상 유해·위험업무에 대한 안전·보건조치가 충분히 개선되었다고 인정되는 경우 작업중지명령의 해제를 결정하여야 한다.</p>	<p>- 작업중지 해제를 위한 노동자 의견 수렴시 집단적 동의 방식 차용</p> <p>- 작업중지 해제 요건 명확화</p> <p>- 작업중지 해제 이후 개선 계획 이행 점검 조항 삽입</p> <p>- 작업중지해제심의위원회에 노동조합 추천 전문가 참여 보장</p>

## 가. 내용 해석 및 문제점

(1) 작업중지 해제를 위한 노동자 의견 청취 : 시행규칙 71조 1항 관련

-예고된 시행규칙은 71조에서 사업주의 요청에 의한 고용노동부의 작업중지 해제조치를, 73조에서 작업중지 해제 심의위원회 구성을 다루고 있음.

- 시행규칙 71조는 사업주의 작업중지 명령 해제 신청시 '미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해와 관련된 작업근로자의 의견을 들어야 한다.'고 정하고 있음. 하지만 의견청취 과정, 절차 등에 대한 일체의 규정을 두고 있지 않아, 해당 문제에 대한 노동자들의 의사가 제대로 반영될 수 있는가에 대한 의구심을 갖게함. 현재도 작업자의 의견청취가 사업주의 일방적인 강요나 관리감독자의 동의서 날인 등의 형태로 실시되는 등 형식적 행위에 그치고 있다는 비판이 끊이지 않고 있는 상황에서, 시행규칙에 이에 대한 절차와 방식에 대한 규정을 두지 않아 동일한 우려가 반복될 수 있음.

-현재 고용노동부의 '중대재해 등 발생시 작업중지 명령·해제 운영기준' (이하 운영지침)은 '관련 노동자 과반수 이상의 의견 청취'를 명시하고 있는데, 시행규칙에는 노동자 의견 '과반수'도 삭제하였음. 현행 운영지침은 문재인 대통령의 2017년 산업안전보건の日 메시지인 "사망사고가 발생한 사업장은 안전이 확보될 때까지 모든 작업을 중지하고 안전이 확보됐는지 반드시 현장 근로자의 의견을 듣고 확인하겠다"는 발표 이후 고용노동부가 이를 실현하기 위해 마련한 것인데, 이러한 운영지침 마련의 취지가 명백히 후퇴한 것이라고 할 수 있음.

-산안법에는 산보위에서 '중대재해와 관련된 사항'을 심의·의결 사항의 하나로 다루도록 하고 있음. 작업중지 해제와 관련한 노동자 의견청취를 이와 연계할 필요가 있음. 작업자의 의견청취를 임시 산보위를 통

해서 진행하도록 하는 등(복수노조가 구성되어 있을 경우, 해당 사업장 노조를 모두 포괄하여 구성 등) 절차에 대한 분명한 보강이 필요함.

-노조가 구성되어 있지 않은 사업장이라면, 사업주나 관리자의 참여를 배제하고 근로감독관의 주관 아래 노동자의 의견을 집단적 동의방식을 통해 확인할 필요가 있음. 애시당초 개별 노동자는 사용자와 힘이 대등하지 않으므로 노동조합을 결성하는 것이고, 노동조합이 없는 경우에는 개별 근로자의 동의 숫자만이 중요한 게 아니라 '집단적 동의 방식'에 의하여 결정하여야만 노동자들의 진정한 의사라는 것이 담보될 수 있음. (근로기준법 제94조 제1항 단서 취업규칙 불이익변경의 법리 참조).

-특히, 경영계 등에서 일부 언론을 동원하여 사업주의 작업중지 해제 요청시 작업자 의견 청취는, 작업자의 동의가 아니라 의견 청취이므로 동의없이도 가능하다고 왜곡하고 있는 상황에서 이와 관련한 절차를 시행규칙에 포함하는 것이 필요함.

(2) 작업중지 해제의 조건 : 71조 3항 관련

-71조 3항은 사업주의 작업중지 해제 요청시 심의위원회 개최에 관하여 불가피한 경우를 제외하고 4일 이내 개최하도록 규정하였음. 이것은 현행 고용노동부 운영지침 중 유일하게 현재의 내용을 그대로 따른 것임.

-다만, 현행 운영지침은 '전면 작업중지의 원칙'을 기초로 하여 구성된 것으로, '재해를 유발한 위험요인 뿐 아니라 사업장 전반에 걸쳐 안전·보건 이행상황을 점검(자체 또는 외부기관 활용)하여 위험요인을 발굴하고, 유해·위험요인으로 인한 재해발생 우려가 있는 작업에 대하여 안전·보건조치 사항을 개선', '작업자의 과반수의 의견청취' 등의 선행적 조치를 시행한 이후 작업중지 해제 요청을 하도록 하고 있음.

이에 따른 작업중지 해제 요청에 따른 심의위 개최 일시 4일과 개정법의 시행규칙에서 제시하고 있는 심의위 개최 4일은, 같은 물리적 시간에도 불구하고 질적 차이가 확연할 것이라고 판단됨.

-작업중지의 해제와 관련해서는, 사업주의 작업 중지 해제 신청에 따른 안전·보건실태 점검 및 개선조치에 대한 감독관의 현장점검 및 적정성 검토, 해제 심의위원회의 현장 확인 및 재발방지 대책의 타당성에 대한 검토와 논의가 충분히 진행되도록 보장하는 것이 무엇보다 우선이 되어야 함. 물리적인 시간 4일을 못박는 것은 졸속적인 심의와 작업 재개로 귀결될 가능성이 높아 우려가 매우 크다고 할 수 있음.

(3) 시행규칙 제71조에 보장되어야 할 것: 작업중지 해제 이후 이행점검 조치

-시행규칙 71조는 사업주의 고용노동부의 작업중지 명령 해제 절차만을 다루고 있음. 작업중지 해제 조치 이후 사업장의 안전보건 관리가 제대로 이행되고 있는지에 대한 점검 계획 등을 누락하고 있음.

-가장 중요한 것은 중대재해 발생 현장의 안전보건관리 계획이 실질적으로 이행되도록 하여, 동종 유사사고를 방지하는 것임. 현행 운영지침은 작업중지 해제 조치 이후 ‘근로감독관이 10일 이내 현장방문을 하여 안전작업 이행 점검을 실시’하고, ‘사업주는 작업중지 해제 이후 1개월간 안전작업 이행상황을 노동자대표의 확인을 받아 주1회 지방고용노동관서에 보고’하도록 하여 작업중지 해제 이후의 조치를 통해 관리 감독을 수행하고 있음.

-이를 시행규칙 71조에 반영해야 하며, 이를 통해 작업중지 해제 이후의 사업장 안전보건 관리, 개선계획의 이행을 고용노동부가 강제하여 현장의 실질적 개선을 이행하도록 해야함.

(4) 작업중지해제심의위원회 구성 : 제72조 1항 관련

-현재의 작업중지 해제 심의위원회는 고용노동부 (지)청장과 산재예방 지도과장·담당감독관·안전보건공단 팀장급 이상 직원과 사고와 이해관계가 없는 외부전문가가 1인 이상 참여하여 만장일치로 운영되어 왔음. 심의위원회 구성원으로 노동부 공무원이나 안전보건공단 직원이 참여하고 있어, (지)청장의 입김에 좌우되고 있다는 지적이 지속적으로 있어왔음. 또한 작업중지 해제와 관련하여 고용노동부 직원이 작업중지의 해제를 댓가로 식사와 술을 대접받아 수사를 받는 등 문제가 있어왔음.

-따라서 작업중지 해제 심의위의 공정한 운영을 위해 외부전문가를 2명 이상으로 늘리고, 적어도 1명은 노조가 추천하는 인사를 참여시키도록 보장해야 한다는 문제제기가 지속되었음. 사업주의 안전조치와 재발방지 대책 수립에 대하여, 해당 현장 노동자들의 입장에서 대책의 적정성과 타당성을 판단하고 검토할 노조추천 전문가를 입회하도록 하는 것은 매우 중요한 문제가 아닐 수 없음.

-또한 중대재해 발생시 재해자의 유족과 노동조합의 요구에 의해 심의위원회에 추천전문가들이 결합했던 일부 사례가 현실적으로 존재하는데, 위와 같은 시행규칙 입법예고안은 이러한 현실에서의 적용 자체를 가로막는 것이 될 것이라는 점에서 매우 우려가 크다고 할 수 있음.

-심의위원회 회의록은 사후 공개를 원칙으로 하여, 사업장의 안전작업 계획이 이행될 수 있도록 해야 할 것임.

## 나. 의견안

(1) 시행규칙 71조 작업중지의 해제

제71조(작업중지의 해제) ② 제1항에 따라 사업주가 작업중지명령 해제 신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대 재해와 관련된 작업근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 단, 산업안전보건위원회 설치 대상일 경우는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

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

제71조(작업중지의 해제)④ 지방고용노동관서의 장은 작업중지명령을 해제한 이후 아래와 같이 안전작업 이행 점검을 실시하여야 한다.

1. 근로감독관이 10일 이내 현장을 방문하여 안전작업 이행 점검을 실시하며, 명예산업안전감독관 또는 근로자대표의 참가를 보장한다.
2. 사업주는 작업중지 해제 이후 1개월간 안전작업 이행상황을 근로자대표의 확인을 받아 주1회 지방고용노동관서에 보고하여야 한다.

제71조2 근로자 과반수의 의견청취의 방법은 다음 각호에 의한다

가) 근로자의 의견 청취는 사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 직접 단적 동의를 받아야 한다.

나) 의견 청취를 하기 위해서는 사전에 충분한 설명을 해야한다.

다) 2개 이상이 의견이 나올 경우 해제 심의위원회에서 각 각의 의견에 대해서 알 수 있도록 해야 한다

표의 추천전문가 1인을 포함하여 5명 이상으로 구성하여야 한다.

② 심의위원회 회의록은 사후 공개를 원칙으로 한다. 당사자의 요청이 있는 경우 고용노동부는 해제심의회의 회의록 및 결정 요지서 등 자료를 공개한다.

## (2) 시행규칙 제72조 작업중지해제 심의위원회

제72조(작업중지해제 심의위원회) ① 법 제55조제4항에 따른 작업중지 해제 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다.)는 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 1인, 근로자대

## 2) 노동자의 작업중지

현행법	개정법	시행령, 시행규칙 예고안	의견
제26조(작업중지 등) ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.	제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다. ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.	- 없음.	- 산재 발생 위험 및 작업중지 이후 안전·보건조치에 대해 노사간 의견이 다를 경우 노동자 작업중지권을 보호하기 위한 절차 규정

### 가. 내용해석 및 문제점

- ‘노동자의 작업중지’는 현행법 26조 2항을 분리독립한 개정법 제52조를 통해 상대적으로 분명해졌음. 그러나 관련한 시행령, 시행규칙이 부재하여 노동자의 작업중지를 보장하는데 한계가 발생할 수 있음.
- 개정법 52조 3항은 노동자의 작업중지와 대피를 보고받은 관리감독자나 부서장이 안전과 보건에 관하여 필요한 조치를 하도록 하고 있는데, 회사 차원의 안전·보건 조치에 대한 작업자와 회사의 판단이 엇갈릴 경우, 작업재개(작업복귀)를 둘러싼 마찰이 발생할 수 있음. 이때 어떻게 해결해야 하는지 등에 대한 규정이나 처리절차가 미흡함.
- 이에 대해서는 노동조합이 있을 경우 임시 산보위를 통해 작업중지와 작업대피에 따른 안전·보건 조치에 대해 심의·의결하도록 시행규칙에 규정하거나, 현행 운영지침에 근거하여 ‘작업자의 과반수 의견 청취’ 등을 통해 보완할 필요가 있음.

- 예를 들어, 캐나다의 경우 노동자가 작업중지나 작업대피를 했다고 통보하면, 사용자가 즉시 노동자의 입회하에 상황을 조사하고 있음. 조사 결과 사용자는 위험하지 않다고 판단하거나, 사용자의 조치 결정에 노동자가 동의할 수 없다면 노동자는 계속해서 작업을 중지하고, 작업장보건안전위원회가 조사를 하게 됨. 이 조사 결과에도 노동자가 동의할 수 없다면, 이번에는 노동부에서 개입하여 조사를 실시함. 노동부의 조사가 진행될 때까지도 노동자는 계속해서 작업을 중지할 수 있도록 보장하고 있음. 이러한 해외사례를 참고하여, 노동자의 작업중지가 보장될 수 있도록 시행규칙을 보강할 필요가 있음.

3) 개정법 제55조 중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 범위 관련

개정법	의견
<p>제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.</p> <p>1. 중대재해가 발생한 해당 작업 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업</p>	<p>시행령 (동일한 작업의 범위) 법 55조 1항 1호의 '동일한 작업'이란 다음 중 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 같은 종류의 유해·위험 요인이 있는작업 2. 재해발생 작업과 동종 유사작업</p>

- 개정법은 중대재해 발생 시 고용노동부 장관이 작업중지를 할 수 있는 범위를 “중대재해가 발생한 해당 작업”이나 “중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업”으로 명시하고 있는데, 이에 관한 판단기준이 보다 구체화 되어야 함.

- 현행법 운영기준은 ‘사업장 내 타 장소에서 재해발생 작업과 동종 유사작업이 행해질 것으로 예상되는 경우이거나, 재해발생 과정에서 사업주의 안전보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전·보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상되는 경우’를 명시하고 있으므로 이런 부분이 시행령에서 구체화 될 필요가 있음.

#### 4. 물질안전보건자료

법률	시행령 예고안	시행규칙 예고안	의견
<p>제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등)</p> <p>① 제110조제1항에도 불구하고 영업비밀과 관련되어 같은 항 제2호에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(이하 "대체자료"라 한다)으로 적을 수 있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다.</p> <p>⑩ <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대상 물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.</u></p> <p>1. <u>근로자를 진료하는 「의료법」 제2조에 따른 의사</u></p> <p>2. 보건관리자 및 보건관리전문기관</p> <p>3. <u>산업보건의</u></p> <p>4. 근로자대표</p> <p>5. 제165조제2항제38호에 따라 제141조제1항에 따른 역학조사(疫學調査) 실시 업무를 위탁받은 기관</p> <p>6. 「산업재해보상보험법」 제38조에 따른 업무상질병판정위원회</p> <p>제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육) ① 물질안전보건자료대상물질을 취급하려는 사업주는 제110조제1항 또는 제3항에 따라 작성하였거나 제111</p>	<p>없음.</p>	<p>제169조(대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보의 제공 요구) 법 제112조제10항 각 호 외의 부분 본문에서 "<u>근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우</u>"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 법 제112호제10항제1호 및 제3호에 해당하는 자가 물질안전보건자료대상물질로 인하여 발생한 직업성 질환에 대한 근로자의 치료를 위하여 필요하다고 판단하는 경우</p> <p>2. 법 제112호제10항제2호에서 제4호까지에 해당하는 자 또는 기관이 물질안전보건자료대상물질로 인하여 근로자에게 직업성 질환 등 중대한 건강상의 장애가 발생할 우려가 있다고 판단하는 경우</p> <p>3. 법 제112호제10항제4호에서 제6호까지에 해당하는 자 또는 기관(제6호의 경우 위원회를 말한다)이 근로자에게 발생한 직업성 질환의 원인 규명을 위해 필요하다고 판단하는 경우</p>	<p>- 재해자 또는 유족 및 그 대리인에게 영업비밀 정보 제공 요구권 부여</p> <p>- 노동자에게 물질안전보건자료제공하도록 규정</p> <p>- 협소한 영업비밀 정보 제공 요구 조건 확대</p>

<p>조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 제공받은 물질안전보건자료를 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 작업장 내에 이를 취급하는 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어야 한다.</p>			
---	--	--	--

**가. 내용 해석 및 문제점**

(1) 물질안전보건자료 정보 제공 요청자

- 이번 산안법 개정으로, 사업주는 물질안전보건자료에서 영업비밀을 주장하려면 고용노동부의 승인을 받아야 함. 이는 사업주의 무분별한 영업비밀 주장을 통제하여 노동자의 알 권리와 건강할 권리를 보호하기 위한 취지임.
- 앞으로의 시행에서 고용노동부는 이러한 법 취지를 반영하여야 할 것임. 위험을 숨기려는 사업주의 영업비밀 주장에 대해 엄격한 판단을 내려야 함.
- 개정 산안법 제112조 제10항과 시행규칙 제169조는 중대한 건강장해가 발생하는 등의 경우에는 영업비밀로 인정된 화학물질이라 하더라도 그 명칭 및 함유량을 제공해야 한다고 규정하고 있음. 이는 직업병으로 의심되는 경우 진실을 규명할 수 있도록 하여, 사회정의와 안전하게 일할 권리를 보장하려는 취지임.
- 그런데 법과 시행규칙은 정작 재해자 본인 또는 유족(과 그 대리인)을 직업병 진실규명의 주체에서 배제하고 있음. 알 권리는 누구보다도 그 정보가 필요한 당사자에게 보장되어야 할 것인데, 직업병을 호소하는 당사자가 이를 확인할 수 없다는 것은 아이러니함. 심지어 시행규칙은 직업병 원인규명의 주체에서 의사도 배제하고, 근로자대표 역학조사 기관 질병판정위원회만으로 주체를 한정하고 있음.
- 시행규칙이 정하는 직업병 원인규명 주체 중 역학조사 기관과 질병판

정위원회는 정부 기구임. 따라서 이들은 당사자의 알 권리 보장과는 관련이 없음. 그나마 근로자대표가 들어가 있으나, 현재 근로자대표는 (과반노조가 없는 경우) 선출 조건과 방법 등이 모호하여 노동자의 이익을 대표할 수 있는 자로 보기 어려움.

-따라서 재해자 본인 또는 유족(과 그 대리인) 당사자도 영업비밀 정보를 확인할 수 있도록 하여 사업장의 유해화학물질에 대한 알 권리를 보장함이 타당함.

(2) 물질안전보건자료 게시

- 보다 본질적으로는 물질안전보건자료에 대한 노동자/재해자 본인의 알 권리를 강화할 필요가 있음. 권리가 있으려면 그에 맞게 상대방의 의무도 규정되어야 함. 그러나 현재 사업주는 물질안전보건자료에 대해서 사업장에 게시할 의무만 있고 제공해야 할 의무는 없음. 그에 따라 현재 노동자의 유해화학물질에 대한 알 권리는 ‘눈으로 볼 권리’일 뿐 ‘받아서 진실을 규명할 권리’가 아님.



## 나. 의견안

### (1) 시행규칙

- 영업비밀로 가려진 정보를 요구할 수 있는 주체에 대한 불필요한 제한을 삭제
- 산재보상을 신청한 자에게 물질안전보건자료가 제공될 수 있도록 하여 근로자의 알권리, 공정한 판정을 받을 권리를 보장

### (2) 기타

- 노동자의 알 권리 보장을 위해서는 궁극적으로는 산업안전보건법이 개정되어야 함. 법에서 물질안전보건자료 영업비밀 정보의 신청자가 근로자대표로만 되어 있어 직업병을 주장하고자 하는 당사자 및 사망한 노동자의 유가족과 법률대리인이 누락되어 있는 것은, 차후 다시 법 개정을 통해 바로잡아야 할 것임.
- 법 제112조의 각 호에 산업재해보상보험 상 보험급여를 신청한 근로자나 그 유족 및 대리인을 추가하고, 제114조에서 물질안전보건자료를 게시하는 것 뿐 아니라 근로자(퇴직자 포함)가 요구하는 경우 제공해야 한다고 추가해야 함

제169조(대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보의 제공 요구)  
법 제112조제10항 각 호 외의 부분 본문에서 “근로자에게 중대한 건강장애가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 법 제112조제10항제1호 및 제3호에 해당하는 자가 물질안전보건자료대상물질로 인하여 발생한 직업성 질환에 대한 근로자의 치료를 위하여 필요하다고 판단하는 경우
2. 법 제112조제10항제2호에서 제4호까지에 해당하는 자 또는 기관이 물

질안전보건자료대상물질로 인하여 근로자에게 직업성 질환 등 중대한 건강상의 장애가 발생할 우려가 있다고 판단하는 경우

3. 법 제112조제10항제4호에서 제6호까지에 해당하는 자 또는 기관(제6호의 경우 위원회를 말한다)이 근로자에게 발생한 직업성 질환의 원인 규명을 위해 필요하다고 판단하는 경우

제175조(물질안전보건자료 관련 자료의 제공) ① 고용노동부장관은 산업재해보상보험 상 보험급여를 신청한 근로자나 그 유족이 요구하는 등의 경우에는 공단으로 하여금 법 제116조에 따라 물질안전보건자료와 관련된 자료를 근로자와 사업주에게 제공하도록 할 수 있다.

② 고용노동부장관 및 공단은 근로자나 사업주에게 물질안전보건자료와 관련된 자료를 제공하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하는 자에게 물질안전보건자료와 관련된 자료를 요청할 수 있다.

## 5. 건설업 안전보건

산업안전보건법 법률	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	의견
<p>제76조(기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치) 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.</p> <p>제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)</p> <p>① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것</li> <li>2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것</li> <li>3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것</li> </ol>	<p>제67조(기계·기구 등) 법 제76조에 따른 "대통령령으로 정하는 기계·기구 또는 설비 등"이란 다음 각 호의 하나에 해당하는 기계·기구 및 설비를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 타워크레인</li> <li>2. 건설용 리프트</li> <li>3. 향타기 및 향발기</li> </ol> <p>제68조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람</li> </ol> <p>제69조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 법 제77조 제2항에 따라 안전 및 보건교육을 실시하여야 하는 자는 제68조 제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 직종에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자를 말한다.</p>	<p>제98조(기계·기구 등에 대한 안전조치 등) 법 제76조에 따른 건설공사도급인은 영 제67조에 따른 기계·기구 또는 설비가 설치되어 있거나 작동하고 있는 경우 또는 이를 설치·해체·조립하는 등의 작업을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 확인 또는 조치하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 작업시작 전 기계·기구 등을 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검 실시</li> <li>2. 작업을 수행하는 사업주의 작업계획서 작성 및 이행여부 확인(영 제67조제1호 및 제3호에 한함)</li> <li>3. 작업자가 법 제140조에서 정한 자격·면허·경험 또는 기능을 가지고 있는지 여부 확인(영 제67조제1호 및 제3호에 한함)</li> <li>4. 그 밖에 해당 기계·기구 또는 설비 등에 대하여 안전보건규칙에서 정하고 있는 안전보건조치</li> <li>5. 기계·기구 등의 결함, 작업방법과 절차 미준수, 강풍 등 이상 환경으로 인하여 작업수행 시 현저한 위험이 예상되는 경우 작업중지 조치</li> </ol> <p>산업안전보건기준에 관한 규칙 제4편 특수형태근로종사자 등에 대한 안전조치 및 보건조치</p>	<p>- 건설기계 원청 책임 전 면화</p> <p>- 특수형태근로종사자 인 건설기계노동자 안전보건조치 전면화</p>

산업안전보건법 법률	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	의견
② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다. ③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건 의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전 부를 지원할 수 있다.		제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전 조치 및보건조치) ② 특수형태근로종사자 중 영 제68조 제2호에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조부터 제71조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조부터 제419조까지의 규정에서 정한 기준을 말한다.	

## 1) 건설기계에 대한 건설공사도급인의 안전조치 및 보건조치 / 안전 및 보건에 관한 교육

### 가. 내용 해석 및 문제점

#### (1) 특수형태근로종사자에 대한 보호 필요성 인정

- 건설기계에 대한 원청 책임을 법으로 규정한 것은 특수형태근로종사자에 대한 보호 필요성을 인정했기 때문임. 그동안 건설기계·장비는 건설업 하도급 구조로 산재사고 예방관리 및 안전보건 조치의 책임 소재가 불명확했음. 이는 건설기계 노동자들이 맺는 계약 형태가 고용계약이 아니라 임대계약이므로, 근로자의 속성과 자영업자의 속성 모두를 가진 것으로 간주되어 현행 근로기준법상 근로자 개념으로 규정되기 어려웠기 때문임. 하지만 건설현장에서 건설기계와 관련한 사고가 빈번히 발생했으며, 위험의 정도도 다른 건설현장 사고에 비해 컸음.
- 이러한 문제의식을 반영하여, 산업안전보건법 전부개정안에서는 기존의 근로자보다 넓은 개념인 '노무를 제공하는 자'로 규정이 바뀌었음.

그에 따라 특수형태근로종사자, 특히 건설기계 노동자들에게까지 안전보건 조치가 확대될 수 있는 가능성이 열렸음. 산업재해보상보험법 특례 적용의 경우와 마찬가지로 건설기계 노동자들과 건설기계에 대한 안전조치 및 보건조치의 필요성을 인정한 것임.

- 이러한 법 취지를 살리기 위해서는 27개 기종의 건설기계 노동자 모두가 특수형태근로종사자로서 안전조치 및 보건조치의 법적 보호를 받을 수 있도록 해야 함.

#### (2) 건설기계에 대한 원청책임, 타워크레인, 항타기 및 항발기로 제한

- 하지만 건설기계에 대한 원청책임을 타워크레인, 항타기 및 항발기로 제한함으로써 특수형태근로종사자의 안전과 건강을 보장하려는 산업안전보건법 전면개정안의 법적 취지가 손상되었음.
- 건설기계에 대한 건설공사도급인의 안전조치는 산업안전보건법 전부개정안 제76조(기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치)에 규정되어 있음. 여기서 “대통령령으로 정하는 기계·기구 또는 설비 등”으로 제76조의 규정을 받는 대상 건설기계를 시행령에서 규정하도록 하

였음. 하지만 이번에 발표된 산업안전보건법 시행령 전부개정안 제67조(기계·기구 등) 제1호, 제3호로 타워크레인, 향타기 및 향발기로 건설공사도급인의 안전조치 대상을 제한하였음.

- 그러나 건설공사도급인의 사업장에는 타워크레인, 향타기 및 향발기 외에도 다른 건설기계들이 설치되어 있거나 작동하고 있으며, 그것들의 설치·해체·조립 등의 작업이 이뤄지고 있음. 건설현장에서 벌어지는 각종 사고의 정도나 빈도 등 보호의 필요성을 고려할 때, 특별히 타워크레인, 향타기 및 향발기로 건설기계에 대한 건설공사도급인의 안전조치를 제한할 이유가 없음.

## (2) 사회적으로 문제가 되어야 법적 규제를 가하는 관행

- 타워크레인 관련 신설 조항에 비춰볼 때, 4개 기종으로 건설공사도급인의 안전조치 의무를 제한한 이유는 사회적으로 문제가 되어야 법적 규제를 가하는 관행 때문이라고 판단할 수 있음. 건설기계와 관련해, 산업안전보건법 전부개정안에서 특별히 신설된 조항은 바로 타워크레인 설치 및 해체 규정임. 타워크레인에 대한 안전조치가 법적인 조항으로 명문화될 수 있었던 이유는 타워크레인의 설치 및 해체, 운용 과정에서 발생한 중대재해가 사회적으로 이슈화되었기 때문임.

- 하지만 타워크레인에 대한 안전조치는 대형 사고를 예방하라는 현장과 사회의 요구를 법조항으로 확정된 것에 불과함. 사후 약방문과 다름없음. 다시 말해, 대형 사고가 발생하지 않으면 법적 보호를 받지 못하는 것임. 이는 건설현장의 안전을 책임지겠다는 문재인 정부의 2019년 주요 정책 기조에 맞지 않는 관행임. 건설현장의 사고를 줄이고자 한다면, 예방의 차원에서 안전보건 문제를 접근해야 함. 애초에 사고가 발생하지 않도록, 모든 가능성을 열어두고 사전에 예방하는 것이 중요함.

## 나. 의견안

### (1) 건설기계 원청 책임, 전체 27개 기종으로 확대

- 시행령 전부개정안 제67조(기계·기구 등)을 다음과 같이 수정할 것을 요구함.

제67조(기계·기구 등) 법 제76조에 따른 “대통령령으로 정하는 기계·기구 또는 설비 등”이란 다음 각 호의 하나에 해당하는 기계·기구 및 설비를 말한다.

1. 타워크레인
2. 건설용 리프트
3. 향타기 및 향발기(삭제)

『건설기계관리법』 제2조 제1항, 건설기계관리법 시행령 제2조 별표 1에 따른 건설기계 27개 기종을 중 하나에 해당하는 기계·기구 및 설비를 말한다.

### (2) 확대 적용 이유

① 이상에서 지적한 특수형태근로종사자의 보호 필요성 인정이라는 산업안전보건법 전면개정안 법취지를 살리기 위함임. 또한 건설현장의 사고를 예방하고 안전을 담보하려는 정책 기조에 부합하기 위해서는, 건설공사도급인이 건설기계 전체에 대해 안전조치 의무를 책임지도록 해야 함.

② 또한 건설기계 노동자를 특수형태근로종사자로 포함시키면서 규정된 다른 법률들(산업안전보건법 전부개정안 제77조, 시행령 전부개정안 제68조, 제69조, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제671조)과의 일관성을 고려하기 위함임. 이에 대해 구체적으로 기술하면 다음과 같음.

-> 산업안전보건법 전부개정안 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) 제1항 제1호, 시행령 전부개정안 제68조(특

수형태근로종사자의 범위 등) 제2호에 의해, “「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람”은 특수형태근로종사자의 범위에 포함됨. 달리 말해, 제77조 제1호에서 제3호에 해당하는 요건을 충족할 경우, “「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람”은 특수형태근로종사자로 인정됨.

-> 그러므로 이들로부터 “노무를 제공받는 자”는 제77조 제1항에 따라 건설기계를 직접 운전하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 해야 하며, 제77조 제2항에 의거해 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시해야 함. 더욱이 산업안전보건법 전면개정안 제5조(사업주 등의 의무) 제1항에서는 “제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”를 “사업주”에 포함한다고 규정하며, 제1호에서 제3호에 이르는 사항을 이행함으로써 제77조에 따른 특수형태근로종사자를 포함한 “근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다”고 규정함.

-> 따라서 건설기계 노동자를 사용하여 사업을 하는 사업주, 즉 건설공사발주자와 건설공사도급인은 건설기계 노동자의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따를 의무가 있으며, 특히 제77조에 의해 건설기계 노동자들에 대한 안전조치 및 보건조치, 안전 및 보건에 관한 교육을 시행할 의무가 있음.

-> 제76조는 건설공사도급인의 의무를 명시적으로 규정하려는 특수한 조항의 의미를 가짐. 하지만 시행령 전부개정안 제67조에서 타워크레인, 향타기 및 향발기로 제한함으로써 제77조의 내용까지 협소하게 규정할 수 있는 위험을 낳고 말았음. 다시 말해, 역설적으로 건설공사도급인이 사업주로서 특수형태근로종사자인 건설기계 노동자에 대한 안전조치 및 보건조치, 안전 및 보건에 관한 교육을 시행할 의무를 제한해주는, 그리하여 사업주의 의무를 덜어줄 수 있는 법적 근거로 활용

될 위험이 있음. “노무를 제공받는 자”의 개념을 해석하는 과정에서 제76조와 제77조가 서로 충돌될 여지가 있으며, 잘못 해석할 경우 제76조와 시행령 전부개정안 제67조를 근거로 제77조와 시행령 전부개정안 제68조의 내용을 협소하게 규정할 위험이 있음.

-> 이는 명백히 건설기계 노동자들의 안전하고 건강하게 일할 권리를 침해하는 내용이며, 산업안전보건법 전면개정안의 취지와 2019년 문재인 정부의 건설현장 안전사고 감소 정책과 정면으로 배치되는 것임.

-> 따라서 시행령 전면개정안의 제67조의 내용을 타워크레인, 향타기 및 향발기가 아닌 27개 기종 전체로 확대함으로써 법 취지를 살리고 법논리 상의 일관성을 확보하여 정책의 실효성을 담보해야 함.

## 2) 건설기계 노동자의 안전보건조치 한계

### 가. 내용 해석 및 문제점

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 일부개정령안에서 제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치)가 신설되었음. 제671조 제2항에서 특수형태근로종사자 중 산업안전보건법 시행령 전부개정안 제68조 제2호에 해당하는 특수형태근로종사자(「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람)에 대한 안전조치 및 보건조치를 규정했음. 해당 조치는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」의 제3조부터 제71조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조부터 제419조까지의 규정에서 정한 기준에 따름.

- 그러나 제420조 이하의 보건기준, 제3편 보건기준은 전혀 적용받지 못했음. 건설기계 노동자들의 경우 건설기계 운용 과정에서 소음 및 진

동에 노출될 수 있고, 건설현장의 특성 상 옥외작업이 많아 폭염이나  
혹한에 시달릴 수 있음. 또는 석면해체 작업에 덤프트럭 등 건설기계가  
동원될 경우 석면분진 등의 유해물질에 노출될 위험이 큼. 이외에도 건  
설현장에서 사용되는 유해물질 등에 대해서도 건설기계 노동자들이 노  
출될 위험이 있으므로 그에 해당하는 보건조치가 필요함.

## 나. 의견안

-따라서 산업안전보건법 전부개정안 제77조 제1항의 안전조치 및 보건  
조치의 실효성을 담보하기 위해선, 다른 특수고용노동자들과 함께 산업  
안전보건법상의 안전·보건 조치를 모두 담보하도록 하는 것이 필요함.

산업안전보건기준에 관한 규칙

제4편 특수형태근로종사자등에 대한 안전조치 및 보건조치

제671조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치)

② 특수형태근로종사자 중 영 제68조 제2호에 해당하는 특수형태근로종사  
자에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조부터 제71조까지, 제86조부터 제  
99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조  
부터 제419조까지, 의 규정에서 정한 기준을 말한다.(삭제) **법 제38조와  
제39조의 안전조치 및 보건조치에 준한다.**

## 6. 바뀌어야 하는데 바뀌지 않은 문제들

### 1) 산재 보고와 산재 은폐 처벌

- 현재 산재 보고 대상은 “사망자 또는 3일 이상의 휴업재해”로, 이는 2014년에 “사망자 또는 4일 이상의 요양재해”에서 변경된 것임. 개정 당시 산재 은폐로 악용될 가능성에 대해 여러 차례 비판과 우려가 있었음. 실제 일터에서 다친 노동자에게도 ‘휴업’을 하지 않도록 종용하고 산재로 보고하지 않는 경우가 발생하고 있음. 이번 개정안에서도 이 부분에 대해서는 개정이 없음.
- 산업재해보상보험법에서 급여를 제공하는 산재 범위가 ‘4일 이상의 요양이 필요한 경우’이므로 산업재해 발생 사안 모두를 보고하도록

- 한다는 측면에서도 보고 대상 범위를 확대하는 것이 필요
- 또한, 현행 법으로는 고용노동부 장관에게 보고하게 되어있는 ‘개선 조치’를 당사자인 노동자는 알 수 있는 방법이 없음. 노동자의 알 권리 측면이 박탈되었으며 개선조치가 사업장 현장개선으로 이어질 수 있도록 하기 위해 재해 재발 방지 계획을 사업장에 게시, 비치하도록 하는 개정이 필요함.
- 현행 안에서 중대재해 발생 시 즉시 보고에 관한 3항이 입법예고안에서는 없어짐.

<현행> 산업안전보건법 시행규칙	입법예고안	개정 의견
제4조(산업재해 발생 보고) ① 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 법 제10조제2항에 따라 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 별지 제1호의2서식의 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자문서에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다.	제75조(산업재해 발생 보고) ① 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 법 제57조제3항에 따라 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 별지 제30호서식의 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자문서에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다.	제4조(산업재해 발생 보고) ① ‘사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 4일 이상의 요양이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는’ (본문 내용 수정)
② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 모두에 해당하지 아니하는 사업주가 법률 제11882호 산업안전보건법 일부개정법률 제10조제2항의 개정규정의 시행일인 2014년 7월 1일 이후 처음 발생한 산업재해에 대하여 지방고용노동관서의 장으로부터 별지 제1호의2서식의 산업재해조사표를 작성하여 제출하도록 명령을 받은 경우 그 명령을 받은 날부터	② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 모두에 해당하지 아니하는 사업주가 법률 제11882호 산업안전보건법 일부개정법률 제10조제2항의 개정규정의 시행일인 2014년 7월 1일 이후 처음 발생한 산업재해에 대하여 지방고용노동관서의 장으로부터 별지 제30호서식의 산업재해조사표를 작성하여 제출하도록 명령을 받은 경우 그 명령을 받은 날부터	③ 사업주는 제2조제1항제1호부터 제3호까지의 재해(이하 “중대재해”라 한다)가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 법 제10조제2항에 따라 지체 없이 다음 각 호의 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩

<현행> 산업안전보건법 시행규칙	입법예고안	개정 의견
<p>터 15일 이내에 이를 이행한 때에는 제1항에 따른 보고를 한 것으로 본다. 제1항에 따른 보고기한이 지난 후에 자진하여 별지 제1호의2서식의 산업재해조사표를 작성·제출한 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. 법 제15조에 따른 안전관리자 또는 법 제16조에 따른 보건관리자를 두어야 하는 사업주</p> <p>2. 법 제18조제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 하는 사업주</p> <p>3. 법 제30조의2제1항에 따라 재해예방 전문지도기관의 지도를 받아야 하는 사업주</p> <p>4. 산업재해 발생사실을 은폐하려고 한 사업주</p> <p>③ 사업주는 제2조제1항제1호부터 제3호까지의 재해(이하 "중대재해"라 한다)가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 법 제10조제2항에 따라 지체 없이 다음 각 호의 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩스, 또는 그 밖에 적절한 방법으로 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸된 때부터 지체 없이 보고하여야 한다.</p> <p>1. 발생 개요 및 피해 상황</p> <p>2. 조치 및 전망</p> <p>3. 그 밖의 중요한 사항</p> <p>④ 사업주는 제1항에 따른 산업재해조사표에 근로자대표의 확인을 받아야 하며, 그 기재 내용에 대하여 근로자대표의 이견이 있는 경우에는 그 내용을 첨부하여야 한다. 다만, 근로자대표가 없는 경우에는 재해자 본인의 확인을 받아 제출할 수 있다.</p>	<p>15일 이내에 이를 이행한 때에는 제1항에 따른 보고를 한 것으로 본다. 제1항에 따른 보고기한이 지난 후에 자진하여 별지 제30호서식의 산업재해조사표를 작성·제출한 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. 안전관리자 또는 보건관리자를 두어야 하는 사업주</p> <p>2. 법 제62조제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 하는 도급인</p> <p>3. 법 제73조제1항에 따라 건설재해예방전문지도기관의 지도를 받아야 하는 사업주</p> <p>4. 산업재해 발생사실을 은폐하려고 한 사업주</p> <p>③ 사업주는 제1항에 따른 산업재해조사표에 근로자대표의 확인을 받아야 하며, 그 기재 내용에 대하여 근로자대표의 이견이 있는 경우에는 그 내용을 첨부하여야 한다. 다만, 근로자대표가 없는 경우에는 재해자 본인의 확인을 받아 산업재해조사표를 제출할 수 있다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 산업재해발생 보고에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.</p> <p>⑤ 「산업재해보상보험법」 제41조에 따라 요양급여의 신청을 받은 근로복지공단은 지방고용노동관서의 장 또는 공단으로부터 요양신청서 사본, 요양업무 관련 전산입력자료, 그 밖에 산업재해예방업무 수행을 위하여 필요한 자료의 송부를 요청받은 경우에는 이에 협조하여야 한다.</p>	<p>개정 의견</p> <p>스, 또는 그 밖에 적절한 방법으로 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸된 때부터 지체 없이 보고하여야 한다.</p> <p>1. 발생 개요 및 피해 상황</p> <p>2. 조치 및 전망</p> <p>3. 그 밖의 중요한 사항</p> <p>=&gt; 복원</p> <p>④ 사업주는 별지 제1호의2서식의 산업재해조사표 중 재해 재발방지 계획을 해당 사업장에 게시·비치하여야 한다. (신설)</p>



## 2) 명예산업안전감독관

- 현행법에서 바뀐 내용이 없음. 특히 지역명예산업안전감독관의 권한은 여전히 부족함.
- 더불어 명예산업안전감독관 운영규정에서도 ‘사업장 외 명예감독관이 해당 사업장을 출입하도록 하는 사유’에 중대재해 발생, 산업안전보건법 위반 제보를 받은 경우, 지방고용노동관서와 지역협의회에 신고

- 한 때를 추가하고, 근로감독관이 하는 사업장 감독에 사업장의 명예감독관이 참여할 수 있도록 하는 것이 필요함.
- 또 운영규정에서 명예감독관 협의회를 분기마다 정기적으로 소집하도록 하는 것을 제안

시행령 입법예고안	시행령 및 시행규칙
<p>제31조(명예감독관 위촉 등) ① 고용노동부장관은 법 제23조제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 명예감독관"이라 한다)을 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람</li> <li>2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람</li> <li>3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람</li> <li>4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람</li> </ol> <p>② 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무(제8호의 경우는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 업무로 한정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여</li> <li>2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 입회</li> </ol>	<p>&lt;시행령&gt; (명예감독관 위촉 대상 등) ① 고용노동부장관은 법 제61조의2 제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 명예감독관을 위촉할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람</li> <li>2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람</li> <li>3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람</li> <li>4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람</li> </ol> <p>② 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항 제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무로 한정하되, 제1항 제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 제4호부터 제10호까지의 업무로 한정한다. 단, 100인미만 사업장이고, 근로자 대표가 없을 경우 제1호부터 제4호까지 업무를 함께 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여</li> <li>2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체</li> </ol>

시행령 입법예고안	시행령 및 시행규칙
<p>3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에 의 신고</p> <p>4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청</p> <p>5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여</p> <p>6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청</p> <p>7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도</p> <p>8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의</p> <p>9. 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원</p> <p>10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무</p> <p>③ 명예감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 명예감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.</p> <p>⑤ 명예감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.</p>	<p>검사 입회</p> <p>3. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여</p> <p>4. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에 의 신고</p> <p>5. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청</p> <p>6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청</p> <p>7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도</p> <p>8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의</p> <p>9. 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원</p> <p>10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무</p> <p><b>③ 사업주는 명예산업안전감독관의 업무를 수행하기 위한 사업장 출입을 방해하여서는 안 된다.&lt;신설&gt;</b></p> <p>④ 명예감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 명예감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.</p> <p>⑥ 명예감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.</p>

### 3) 위험성평가

- 위험성평가는 '고시'가 나오지 않은 상황임.
- 법 개정 과정에서 위험성 평가에 해당 작업장 노동자를 참여시켜야 한다는 내용이 포함됨. 이에 따라 위험성 평가 지침을 개정하여 노동자 참여의 구체적 방법을 제시해야 함. 가장 실질적으로 위험성 평가에 참여하거나 위험성 평가 참여를 위해 필요한 교육에 소요된 시간을

- 을 유급으로 보장하는 안을 구체적으로 명시.
- 더불어, 위험성 감소 대책 수립에서, 위험성 평가 종료 후 남아 있는 유해·위험 요인에 대해 근로자 및 근로자대표에게 알려야 한다고 명시하여, 남아 있는 유해·위험 요인을 더 줄이기 위해 노동자가 집단적으로 대응할 수 있도록 할 것을 제안.

<현행> 사업장 위험성 평가 지침	<개정 제안>
<p>제5조(위험성평가의 방법) ① 사업주는 다음과 같은 방법으로 위험성평가를 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 안전보건관리책임자 등 해당 사업장에서 사업의 실시를 총괄 관리하는 사람에게 위험성평가의 실시를 총괄 관리하게 할 것</li> <li>2. 사업장의 안전관리자, 보건관리자 등이 위험성평가의 실시에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 지도·조언하게 할 것</li> <li>3. 관리감독자가 유해·위험요인을 파악하고 그 결과에 따라 개선조치를 시행하게 할 것</li> <li>4. 유해·위험요인을 파악하거나 감소대책을 수립하는 경우 특별한 사정이 없는 한 해당 작업에 종사하고 있는 근로자를 참여하게 할 것</li> <li>5. 기계·기구, 설비 등과 관련된 위험성평가에는 해당 기계·기구, 설비 등에 전문 지식을 갖춘 사람을 참여하게 할 것</li> <li>6. 안전·보건관리자의 선임의무가 없는 경우에는 제2호에 따른 업무를 수행할 사람을 지정하는 등 그 밖에 위험성평가를 위한 체제를 구축할 것</li> </ol> <p>② 사업주는 제1항에서 정하고 있는 자에 대해 위험성평가를 실시하기 위한 필요한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 위험성평가에 대해 외부에서 교육을 받았거나, 관련학문을 전공하여 관련 지식이 풍부한 경우에는 필요한 부분만 교육을 실시하거나 교육을 생략할 수 있다.</p> <p>③ 사업주가 위험성평가를 실시하는 경우에는 산업안전·보건 전문가 또는 전</p>	<p>제5조(위험성평가의 방법) ① 사업주는 다음과 같은 방법으로 위험성평가를 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 안전보건관리책임자 등 해당 사업장에서 사업의 실시를 총괄 관리하는 사람에게 위험성평가의 실시를 총괄 관리하게 할 것</li> <li>2. 사업장의 안전관리자, 보건관리자 등이 위험성평가의 실시에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 지도·조언하게 할 것</li> <li>3. 관리감독자가 유해·위험요인을 파악하고 그 결과에 따라 개선조치를 시행하게 할 것</li> <li>4. 기계·기구, 설비 등과 관련된 위험성평가에는 해당 기계·기구, 설비 등에 전문 지식을 갖춘 사람을 참여하게 할 것</li> <li>5. 안전·보건관리자의 선임의무가 없는 경우에는 제2호에 따른 업무를 수행할 사람을 지정하는 등 그 밖에 위험성평가를 위한 체제를 구축할 것</li> </ol> <p>② 사업주는 위험성평가에 근로자 대표 또는 당해 작업 근로자를 참여시켜야 한다.(신설)</p> <p>③ 사업주는 제1, 2항에서 정하고 있는 자에 대해 위험성평가를 실시하기 위한 필요한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 위험성평가에 대해 외부에서 교육을 받았거나, 관련학문을 전공하여 관련 지식이 풍부한 경우에는 필요한 부분만 교육을 실시하거나 교육을 생략할 수 있다.</p> <p>④ 사업주가 위험성평가를 실시하는 경우에는 산업안전·보건 전문가 또는 전문기관의 컨설팅을 받을 수 있다.</p>

<현행> 사업장 위험성 평가 지침	<개정 제안>
<p>문기관의 컨설팅을 받을 수 있다.</p> <p>④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 제도를 이행한 경우에는 그 부분에 대하여 이 고시에 따른 위험성평가를 실시한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위험성평가 방법을 적용한 안전·보건진단(법 제49조)</li> <li>2. 공정안전보고서(법 제49조의2). 다만, 공정안전보고서의 내용 중 공정위험성 평가서가 최대 4년 범위 이내에서 정기적으로 작성된 경우에 한한다.</li> <li>3. 근골격계부담작업 유해요인조사(안전보건규칙 제657조부터 제662조까지)</li> <li>4. 그 밖에 법과 이 법에 따른 명령에서 정하는 위험성평가 관련 제도</li> </ol>	<p>⑤ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 제도를 이행한 경우에는 그 부분에 대하여 이 고시에 따른 위험성평가를 실시한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위험성평가 방법을 적용한 안전·보건진단(법 제49조)</li> <li>2. 공정안전보고서(법 제49조의2). 다만, 공정안전보고서의 내용 중 공정위험성 평가서가 최대 4년 범위 이내에서 정기적으로 작성된 경우에 한한다.</li> <li>3. 근골격계부담작업 유해요인조사(안전보건규칙 제657조부터 제662조까지)</li> <li>4. 그 밖에 법과 이 법에 따른 명령에서 정하는 위험성평가 관련 제도</li> </ol> <p>⑥ 사업주는 근로자 대표 또는 당해 작업 근로자의 위험성 평가 참여 혹은 위험성 평가에 필요한 교육 등에 소요된 시간을 근무한 것으로 본다.(신설)</p>
<p>제11조(위험성 감소대책 수립 및 실행) ① 사업주는 제10조에 따라 위험성을 결정한 결과 허용 가능한 위험성이 아니라고 판단되는 경우에는 위험성의 크기, 영향을 받는 근로자 수 및 다음 각 호의 순서를 고려하여 위험성 감소를 위한 대책을 수립하여 실행하여야 한다. 이 경우 법령에서 정하는 사항과 그 밖에 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 반영하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위험한 작업의 폐지·변경, 유해·위험물질 대체 등의 조치 또는 설계나 계획 단계에서 위험성을 제거 또는 저감하는 조치</li> <li>2. 연동장치, 환기장치 설치 등의 공학적 대책</li> <li>3. 사업장 작업절차서 정비 등의 관리적 대책</li> <li>4. 개인용 보호구의 사용</li> </ol> <p>② 사업주는 위험성 감소대책을 실행한 후 해당 공정 또는 작업의 위험성의 크기가 사전에 자체 설정한 허용 가능한 위험성의 범위인지를 확인하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 확인 결과, 위험성이 자체 설정한 허용 가능한 위험성 수준으로 내려오지 않는 경우에는 허용 가능한 위험성 수준이 될 때까지 추가의 감소대책을 수립·실행하여야 한다.</p>	

<현행> 사업장 위험성 평가 지침	<개정 제안>
<p>④ 사업주는 중대재해, 중대산업사고 또는 심각한 질병이 발생할 우려가 있는 위험성으로서 제1항에 따라 수립한 위험성 감소대책의 실행에 많은 시간이 필요한 경우에는 즉시 잠정적인 조치를 강구하여야 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 위험성평가를 종료한 후 남아 있는 유해·위험요인에 대해서는 게시, 주지 등의 방법으로 근로자에게 알려야 한다.</p>	<p>⑤ 사업주는 위험성 감소대책 수립 및 실행에 대한 내용과 위험성평가 종료 후 남아 있는 유해·위험요인에 대해서는 게시, 주지 등의 방법으로 근로자 및 근로자대표에게 알려야 한다.</p>