

**통과된 산업안전보건법
전부 개정안에 대한
평가와 향후 과제**

2019년 1월 31일(목) 10시

**국가인권위원회 배움터
(나라키움 저동빌딩 10층)**

공동주최 | 건강한노동세상 / 노동건강연대 / 마창거제산재추방운동연합
문송면원진노동자산재사망 30주기 추모조직위원회 / 반올림
생명안전시민넷 / 일과건강 / 전국민주노동조합총연맹
한국노동안전보건연구소

**통과된 산업안전보건법
전부 개정안에 대한
평가와 향후 과제**

2019년 1월 31일(목) 10시

**국가인권위원회 배움터
(나라키움 저동빌딩 10층)**

공동주최 | 건강한노동세상 / 노동건강연대 / 마창거제산재추방운동연합
문송면원진노동자산재사망 30주기 추모조직위원회 / 반올림
생명안전시민넷 / 일과건강 / 전국민주노동조합총연맹
한국노동안전보건연구소

- 순 서 -

사회

└ 김혜진 생명안전시민넷 공동대표

발제

산업안전보건법 전부 개정안 통과 의의와 주요내용.....03

└ 최명선 민주노총 노동안전보건실장

위험의 외주화 문제를 중심으로 한 개정 산업안전보건법 검토.....31

└ 박다혜 금속노조법률원 변호사

토론

작업중지권 실효성 확보를 위한 하위법령 개정 필요성.....59

└ 손진우 한국노동안전보건연구소 집행위원장

화학물질 개정법안의 실현방안.....67

└ 김신범 노동환경건강연구소 부소장

산안법 개정 이후 기업살인법의 의의.....77

└ 이상윤 노동건강연대 대표

산안법 통과 이후 건설업 사망사고 감소를 위한 과제.....82

└ 강한수 건설산업연맹 노동안전보건위원회 위원장

발제1

산업안전보건법 전면 개정 의의와 과제

최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

*개정안에 대한 해석은 정부의 입장, 현장 작동에서의 실질적 문제 등이 다 취합된 것이라고 보기 어려우므로, 발제문에 정리된 내용은 현재까지 파악, 판단하고 있는 입장으로 이해해주시길 당부 드립니다.

1. 들어가며

‘국회 법안 논의를 지켜보면서 너무도 답답했다. 지극히 상식적인 법 개정이 이렇게 어려운 것인지.. 우리 아들은 적용받지 못하지만 우리 아이들의 안전을 위해 꼭 통과시켜 달라’... 산업안전보건법 (이하 산안법) 개정의 역사는 노동자 죽음과 투쟁의 역사라는 것이 다시 한번 확인되었다. 30년 전 15살 문송면 수은중독 사망과 원진 레이온 노동자 915명 직업병 판정에 대한 사회각계 각층의 투쟁이 산안법 전면개정으로 이어졌다. 그 뒤 2018년 2월 28년만의 산안법 전부 개정안 자체도 기간의 죽음과 투쟁의 결과였다. 결국 24살 김용균 청년 노동자의 죽음과 유족의 완강한 투쟁, 전국적 추모 투쟁으로 국회 제출 2개월 만에 본회의를 통과하게 되었다.

1990년 산안법 전부 개정의 핵심은 <산업안전보건위원회 노사 동수 규정을 비롯한 노동자 참여권 확대와 정기 안전보건교육 실시, 직업병 예방을 위한 화학물질 조사 및 조치의무와 건강관리 수첩 제도 등 14개 항목>이었다. 그 이후에도 근 골격계 질환 집단 산재신청, 석면, 철도 지하철 궤도안전, 병원 감염성 질환, 청소노동자 씻을 권리, 전기 안전, 타워크레인 안전, 산재은폐, 감정노동 보호 등 산업안전보건법, 시행령, 시행규칙 조항 하나하나에 노동자의 피와 눈물이 배어 있다. 최근 7-8년은 하청 산재사망 문제를 지속 제기하면서 산안법 29조가 계속 개정되어 왔고, 구의역 참사 이후에는 위험의 외주화 금지 의원입법 법안도 발의되었다. 13년 전부터 최악의 살인기업 선정식을 진행하면서 기업 살인법 제정에 대한 요구는 계속되어 왔다. 실질적 입법 투쟁은 2012년 민주노총과 민변 등이 특별법 안을 준비하고 추진하면서부터였다. 세월호 참사 이후에는 시민재해를 포괄하는 중대재해 기업처벌법 제정 투쟁으로 이어져, 2017년에야 입법발의가 되었다. 그 외에도 화학물질 독성 정보에 대한 알권리 보장과 영업비밀 제한 등 민주노총과 노동계는 다양한 영역에서 현장투쟁, 실태조사, 토론회, 인권위 권고, 입법 발의 등 수도 없는 투쟁을 전개해 왔지만, 국회는 심의도 없이 회기 만료로 폐기를 반복해 왔고, 20대 국회도 약 55개의 산업안전보건법 개정안이 낮잠 자고 있었다.

2017년 8월 정부는 <중대산업재해 예방 대책>을 발표하고, 2018년 1월에는 <사고성 산재사망 절반 감소대책>을 발표했다. 이를 위한 법 개정이 28년만의 산업안전보건법 전부 개정안이다. 전부 개정안은 <주요 내용만 8개 분야 32개 조항>에 달하고, 신설강화 되는 조항이 60여개가 넘는다. 또한, 법률의 목적, 체계를 완전히 바꾼 것이다. 경총과 건설협회등 사용자 단체는 <졸속, 일방 강행>으로 프레임을 만들고 입법예고 이후부터 국회통과 직전까지 ‘법 개정을 지연시키거나 회기 만료로 또 다시 쓰레기통으로 폐기처분’ 되도록 온갖 방법을 동원했다. 죽은 줄만 알았던 전경련 조차 114개 기업 설문조사로 ‘기업의 부담’론으로 언론공세를 하고, 대한상의, 경총등 연합단체뿐 아니라, 건설협회, 화학물질 기업 등이 총 공세를 펼쳤다. 자본과 일부 보수전문가의 총 공세로 산재사망과 건설업 불법 하도급 산재사망에 대한 하한형 처벌 도입이 삭제되는 등 후퇴한 체로 국회로 이송되었다.

국회 이송 이후에는 여당이나 야당 모두 산업안전보건법 개정안에 대한 심의의지가 전혀 확인되지 않았다. 10월부터 민주노총은 산업안전보건법 개정안의 국회통과를 요구하며 의원면담, 기자회견, 국회 앞 농성, 집중집회 등을 개최했다. 그러나, 국회는 환노위 일정 자체가 파행을 거듭하면서, 산업안전보건법의 전면 개정이 아니라, 국회의원들이 발의한 산안법을 중심으로 일부개정안 논의를 하겠다는 입장이었다. 김용균 노동자의 죽음이후 산업안전보건법 전면 개정안의 통과가 핵심의제로 떠오르고 여야의 합의 이후에도 바른 미래당은 도급금지 절대 불가를 외쳤고, 자유한국당은 전부 개정안은 민주노총에 현장의 작업중지권을 다 넘기는 법이라며 절대 불가를 외쳤다. 이러한 상황이 12월24일까지 진행되었다. 김용균 어머님의 국회의 직접 방문과 호소, 전부 개정을 요구하는 노동안전보건단위, 전문가, 시민대책위를 비롯한 전국적 항의와 투쟁으로 12월 27일 산업안전보건법은 극적으로 본회의를 통과했다. 그러나, 국회 본회의를 통과한 산업안전보건법은 끝까지 쟁점이 되었던 도급금지의 범위확대, 하한형 처벌 도입은 무산되었다. 또한, 심의과정에서 노동자의 작업 대피에 대한 사업주 불이익 처우의 형사처벌 조항과, 기업의 영업비밀에 대한 인터넷 공개 조항이 삭제되었다. 노동부의 작업 중지 범위와 도급승인대상 범위등도 제한적으로 문구가 조정되어 통과되었다.

2. 산업안전보건법 전면 개정 투쟁 경과

1) 28년만의 전부 개정안

- 1988년 문송면, 원진 레이온 투쟁 산업안전보건법 전부 개정 이후 28년만의 전부 개정
- 주요 부분만 9개 부분. 개정되는 분야가 32개에 달하고, 구성과 체계 전면 개편
- 신설 및 강화 조항의 숫자를 가늠하기 어려우나 60여개 이상임.

2) 개정 경과

- 건설업 하청 사망. 하청 산재, 화학물질 직업병 문제, 기업의 영업비밀 남발, 특수고용, 배달 산재등 사고발생과 문제제기, 법 개정 요구 지속되어 왔음
- 민주노총은 도급금지, 원청 책임 및 처벌강화, 건설업 발주처 책임강화, 화학물질 알권리, 특수고용,

노동자 참여, 산재심사 과정 등 각 부분에 대해 지난 수년간 국정감사 문제제기. 각 부분별 의원입법 발의 등이 진행되어 왔음

- 도급금지 및 원청 책임, 처벌, 일하는 사람 정의 확대, 건설업 발주처 책임 강화, 화학물질 알권리 등에 대해서는 분야별 간담회에서 노 사 논의 및 의견 수렴.
- 2017년 8월 정부 <중대산업재해 합동대책> 발표 이후 대책의 주요 기조 법제화 추진
- 2018년 2월 입법 예고 이후 노동계 의견 일부 반영, 경영계 의견 반영 법 조항 완화
- 경총, 건설협회 등 지속 반대로 규제개혁위원회, 법제처 심의 지연, 국회 11월 이송
- 11월 당정협약에서 산안법 우선 처리로 방향 잡았으나, 12월 환노위 법안소위 탄력근로제 확대 논란 등으로 소위 자체가 무산. 여당도 산안법 처리 소극적. 연내처리 불가능하고, 2019년 2월 국회는 탄력근로제, 노조법, 최저임금 개악법안 국회 논의로 산안법은 국회 논의 통과가 부정적 전망이 우세한 상황이었음
- 김용균님 사망 이후 시민대책위 산안법 통과 요구. 더 민주당이 산안법 통과 방침 발표
- 12월 19일 환노위 법안소위: 여야 연내 처리 합의했으나, 여당은 전부 개정안 중심 처리 주장했으나, 야당 반대로 전면개정이 아닌 현행법 일부 조항 개정 정리가 다수
- 12월24일 : 김 동철 의원이 도급금지 찬성 입장. 임이자 의원 전부 개정안 중심 논의 추진 소위 분위 기 급 반전. 전부 개정안 중심 논의
- 12월26일 : 환노위 소위 8개 주요 쟁점 논의. 자유 한국당 의총 반발. 공청회 등 개최 이후 1월 논의 주장
- 12월27일 : 3당 원내대표 합의, 3당 정책위 의장, 환노위 간사합의, 환노위, 법사위, 본회의 통과

3) 법안 관련 대응 투쟁 경과

(1) 2018년 2월- 11월

- 민주노총과 노동건강권 단위는 2월 입법예고 이후 토론회, 입법예고 집단 의견서 제출, 규개위 기자회견 등 공동 대응
- 민주노총 10월 산안법 전면 개정 국회 앞 농성, 집중 집회, 전국 선전전 등 진행
- 문송면 월진레이온 30주기 추모조직위 (110 개 단체 참여) 주요 사업으로 산안법 전면 개정 촉구 연대 농성, 기자회견, 1인 시위

(2) 12월

- 故 김용균 시민대책위 주요 요구중의 하나로 산안법, 중대재해 기업처벌법 제기
- 12월21일 환노위 노동소위 입법 공청회 (민주노총, 경총/ 전문가)
- 유족의 각 정당 대표 면담, 국회 심의기간 내내 회의실 옆 농성 국회 지속적 통과 촉구
- 산재 피해자 공동 기자회견, 안전보건 전문가 선언 기자회견, 전문가 의견서 제출
- 민주노총 : 한정애 의원, 바른 미래당 손학규 대표 면담. 환노위 김학용 위원장 면담. 자유 한국당, 바른 미래당 규탄 기자회견. 요구안 제출, 전국 동시다발 기자회견 및 지역구 방문 (광주 김동철 의원

- 은 민주노총과 시민사회 공동 진행)
- 환경노동위 소위 의원들 항의 및 촉구 행동

3. 개정 법 주요 내용

1) 보호범위 확대

- 산안법 보호범위 : 근로자--> 노무 제공자
- 특수고용노동자, 배달 노동자, 프랜차이즈 지점 노동자 보호 확대

2) 도급 제한

- 유해위험 업무 도급 금지 : 수은, 도금, 제련 등. 일시 간헐은 허용 (기술적 사유인 경우 노동부 인가 필요)
- 도급인가 확대 및 강화 : 인가 기한 설정 및 관리 강화
- 도급인가 사업장 재하도급 금지
- 적격 수급인 선정의무

3) 원청 책임 강화

- 원청 범위 확대 : 도급 등 명칭에 관계없이 확대. 제조, 건설, 서비스 모두 적용
- 원청이 다단계 하청까지 책임 강화 : 관계 수급인 개념 도입
- 원청 사업장 범위 확대 (원청 사업장, 원청 이 지정. 제공하는 장소이면서 지배관리 가능한 장소로 시행령 위임)
- 원청의 하청의 안전교육 확인의무부여, 원청이 위험정보 미 제공시 하청의 지체책임 면제
- 대표이사가 안전계획(비용, 시설, 인원 포함) 이사회 보고 의무, 이행 책임 부여. 위반 시 처벌

4) 작업 중지

- 급박한 위험, 중대재해 발생 사업장의 노동자 작업대피권, 사용자 작업 중지 의무 구분 명확화
- 중대재해 발생 사업장에 대한 노동부의 작업 중지명령 법제화
- 작업 중지 해제 시 심의위원회 구성 (전문가 참여 명시)

5) 건설업 산재예방

- 발주처 책임 강화: 계획, 설계, 시공, 단계에서 발주처 책임 부여
- 타워크레인 등 건설기계 원청이 직접 안전조치 책임부여 (범위 시행령 위임)
- 타워크레인 설치해체 등록업 도입

- 건설업을 별도 특례로 종합 규정

6) 화학물질 독성정보 정부 보고 및 영업비밀 제한

- MSDS 노동부 보고제도 도입. 보고대상 조정
- 기업의 영업비밀 사전 심사 승인제도 도입
- 화학물질 독성 정보 (영업비밀 사항 포함) 공개 대상 확대

7) 기업 처벌 강화

- 산재사망에 처벌강화 : 가중처벌 (5년 이내 범죄행위 반복인 경우 1.5배 형량 가중)
- 하청 산재사망 원청 처벌 : 산재사망 처벌조항에 원청 법 위반도 적용
- 기업 법인 처벌 강화 : 산재사망 벌금 기업 법인 10억 이하 벌금 (양벌규정 개정)
- 원청 처벌 강화: 산안법 위반 원청 처벌 강화, 1년 이하 징역에서 3년 이하 징역
- 수강명령 제도 도입 : 처벌 받으면 산재예방 관련 교육 수강명령

8) 기타

- 위험성평가 노동자 참여
- 직업병 피해 관련 의사의 노동부 정보 제공 가능
- 역학조사 산재신청인등 참여 확대 및 권리 보장
- 산재예방정보 통합 시스템 구축 법제화
- 작업환경측정, 특수건강검진 전문기관 도입

9) 조문체계 구성 변화 등

- 유해위험 방지 계획서 이행 점검 법에 명시
- 하청 노동자 공정 원청의 작업환경측정의무 명확화. 작업환경 측정에 다단계 하청 노동자 권리 강화

1) 보호범위 확대

실태	현행법	개정안 내용	비고
<p>[보호범위 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 특수고용노동자 안전보건 사각지대 - 배달 앱 사용이 확대되고, 배달 노동자 30분 배달제 등 사고 다발. - 프랜차이즈 지점은 소규모 . 산재다발 	<ul style="list-style-type: none"> - 산업안전보건법 적용대상은 근로기준법의 근로자 적용으로 별도 규정 없음 - 프랜차이즈 본점과 지점에 대한 원하청 법 적용되지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> - 산업안전보건법의 목적 : 근로자--> 노무 제공자로 확대, - 정부의 대상 사업 지원 가능 - 산업재해는 노무제공자가 업무로 사망, 부상으로 확대 - 특수고용 노무 제공을 받는 자, 이륜자동차 배달앱 등 중개사업주, 프랜차이즈 본점을 사업주로 보고 각각 안전보건 조치의무 부여 - 특고 안전조치, 보건조치 위반 시 1,000만원, 안전교육 위반 시 500만원 과태료 부과 - 프랜차이즈 본점 의무 (안전보건프로그램. 본부가 공급 설치하는 설비. 기계, 상품 등에 대한 안전보건정보제공) 위반 시 3천만원 이하과태료 부과 - 이륜차 중개사업주 안전보건조치 의무 (위반 시 1,000만원과태료) 	<p>[국회 심의] 일하는 사람--> 노무 제공자</p> <p>[하위법령 위임] - 특수고용노동자 범위 - 가맹본부의 범위 - 가맹본부의 안전보건프로그램, 안전보건정보제공의 내용과 방법 등</p> <p>*이륜차 중개사업주의 안전보건조치는 하위법령 위임은 없으나, 그 방안 관련 논의 필요 (주로는 30분 배달제 제한 등을 중개프로그램 반영 등이 제시되어 왔음)</p> <p>-특고와 이륜차 중개사업주는 노동자성 여부로, 프랜차이즈는 원 하청 문제의 방향으로 범위 확대</p>

주요 쟁점 및 과제

- ▶ 특수고용 노동자 적용범위
 - 현행 산재보험법의 특수고용노동자 적용과 별 조문이 동일
 - 현행 산재보험법 적용대상인 9개 직종을 적용대상으로 보고 있음
 - 보험모집인, 우체국 보험모집인, 건설기계 (레미콘에서 2019년부터 27개 건설기계로 확대), 학습지 교사, 골프장 캐디. 택배, 퀵 서비스, 대출모집인, 카드 모집인. 대리운전기사
 - 산재보험법 적용대상 노동자와 별도 혹은 추가로 적용대상을 확대 할 수 있는지가 주요하게 논의될 필요가 있음 : 화물운송 등
- ▶ 특수고용 안전교육 실시 대상
 - 산안법 2조의 일부 적용제외 규정으로 특수고용 노동자 대상 직종 중 금융 및 보험업, 50명 미만의 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 교육 서비스업, 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장이 안전교육이 적용 제외됨. 보험 설계사, 학습지 교사, 골프장 캐디 등의 적용대상이 아닌 것으로 될 가능성이 높음
 - 법 적용에 따라 시행령에서 적용제외 규정을 폐지해야 현실 작동됨.
 - 감정노동 보호 관련 개정법에는 고객응대 매뉴얼 내용 및 건강장해 예방 교육의 실시가 있고, 이는 현행 산안법 안전교육과는 별도 조항으로 적용제외가 없음.
 - 특고 안전교육관련 연구용역에서 직종별 교육필요 내용 등에 대한 조사에서 보험설계사, 학습지 교사, 골프장 캐디 등의 경우 감정노동에 대한 교육 요구가 많았음
- ▶ 배달 노동자 : 노동부 자료에 따르면 [안전보건규칙에 과속 배달 금지, 앱에 이용자 (기 사용) 등록 시 승용차 면허 및 안전모 소지 여부 등을 확인 후 등록 등의 의무 규정을 예시하고 있음. 이륜차로만 한정. 화물, 대리운전 등, 전기차 배달 등 포괄하지 못함.

조문	문구
1조(목적)	<u>노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.</u>
2조(정의)	1. “산업재해”란 <u>노무를 제공하는 자가</u> ……
4조(정부의 책무)	9. 그 밖에 노무를 제공하는 자의 안전 및 건강의 보호·증진
제5조(사업주등의 무)	사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 자를 포함한다.
제 77 조(특수형태 근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) - 1항 위반시 과태료 1천만원 - 2항 위반시 과태료 500만원	<p>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 “<u>특수형태근로종사자</u>”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 <u>특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치</u>를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것 2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것 <p>② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 <u>안전 및 보건에 관한 교육</u>을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 <u>비용의 일부 또는 전부를 지원</u>할 수 있다.</p>
제 78 조(배달종사자에 대한 안전조치) - 위반 시 과태료 1,000만원	「 <u>이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률</u> 」 제2조제4호에 따른 <u>이동통신단말장치</u> 로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「 <u>자동차관리법</u> 」 제3조 제1항 제5호에 따른 <u>이륜자동차</u> 로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 <u>필요한 안전조치 및 보건조치</u> 를 하여야 한다.
제 79 조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) - 1항 위반 시 과태료 3,000만원	<p>① 「<u>가맹사업거래의 공정화에 관한 법률</u>」 제2조제2호에 따른 <u>가맹본부</u> 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 <u>가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를</u> 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가맹점의 <u>안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행</u> 2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 <u>안전 및 보건에 관한 정보의 제공</u> <p>② 제1항 제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>

2) 도급 제한

실태	현행법	개정안 내용	비고
<p>[도급금지]</p> <p>- 위험업종임에도 하청도급으로 산재사망발</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 도급금지는 없음 - 일부 화학물질 취급 작업을 노동부 도급인가를 받아 하도록 함 - 도급인가 위반 시 형사 처벌 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급 금지 : 도급작업, 수은, 제련, 화학물질 작업 . - 일시간혈은 허용, 전문적 기술 사업운영에 불가결한 경우등은 노동부 승인 받아 도급허용 (금지 위반은 10억 이하 과징금) - 도급인가에서 도급승인으로 - 도급 승인: 급성독성, 피부부식성 등이 있는 물질의 취급 작업등 시행령 위임 (위반 시 10억 과징금) - 도급승인 기한은 3년. - 도급 승인 업무는 재하도급 금지 (10억 이하 과징금) - 적격 수급인 선정의무 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급금지 범위가 극단적으로 협소, 추가 확대에 대한 하위법령 위임도 없음. 금지범위 확대는 입법으로만 가능 - 국회 심의과정에서 재하도급 처벌 조항 도입. 과징금처벌 - 도급승인 대상이 안전보건에 유해위험 작업에서--> 유해위험작업 중 급성독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등으로 제한 <p>[하위법령 위임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도급승인 대상 - 도급승인 변경사항, 승인관련 기준, 절차, 방법 등 <p>[처벌]</p> <ul style="list-style-type: none"> -도급승인 평가 위탁 받은 자의 부정 (3년 이하 징역 또는 3천만원이하 벌금) -도급금지, 승인. 재하도급 위반 등은 과징금 <p>*도급인가 위반이 현행법은 형사 처벌 조항이었으나, 과징금으로 됨</p>

주요 쟁점 및 과제

- ▶ 도급금지 대상작업의 범위
 - 허가대상 물질을 포함하여 금지범위에 대해 물질 중심이 아니라 작업 중심의 분석과 명료화가 필요
- ▶ 도급금지의 예외대상
 - 일시, 간헐적 작업의 기준과 징표 가 없음. 파견근로 허용도 동일. 기준 정리 필요함.
 - “기술이 전문적이고 사업운영에 불가결한 경우” 노동부 승인을 받도록 되어 있으므로, 노동부 승인의 구체적 내용과 범위 정리 필요함.
- ▶ 도급승인의 범위
 - 노동부는 자료에서 기간의 산재통계를 근거로 <황산,불산, 질산 또는 염산을 취급하는 설비를 개조, 분해, 해체, 철거 작업> 등을 제시하고 있음
 - 그 외 도급승인 물질에 대한 추가 제시와 근거가 필요
 - 물질의 취급 등 으로 되어 있으므로, ‘등’ 규정을 통해 화학물질 외에 유해위험작업을 추가하여 도급승인 및 재 하도급지 대상을 확대해야함
 - 도급을 승인받기 위한 평가 내용 및 평가기관에 대한 하위법령 개입과 대안제시가 필요함.
- ▶ 위반 시 처벌관련 현행법은 도급인가 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금임. 개정안은 ‘도급금지, 도급승인 위반, 재하도급 금지 위반’ 으로 대상을 확대하고 과징금 10억 이하로 개정
 - 형사처벌 조항에서 후퇴인가, 개인이 아닌 기업을 처벌해야 하므로 과징금 처벌이 진전된 것인가에 대한 쟁점이 있을 수 있음
- ▶적격 수급인 선정의무는 적격수급인의 기준 명시가 없고, 처벌 조항도 없어 선언적 조항에 그치고 있음. 이후 추가 개정이 필요함.

조문	문구
제58조(유해한 작업의 도급금지)	<p>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 안 된다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴의 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업 아니 된다. <p>예외 1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우 2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우</p>
제59조 도급의 승인	<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>
제60조(도급의 승인 시 하도급금지)	<p>...승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급할 수 없다.</p>
제61조(적격 수급인 선정 의무)	<p>사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.</p>
제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과)	<p>① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10 억원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우 2. 제58조제2항제2호 또는 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 아니하고 도급한 경우 3. 제60조를 위반하여 승인을 받아 도급받은 작업을 재 하도급 한 경우 <p>*과징금 부여 시 도급금액, 기간 및 회수, 산재예방노력, 산재발생 여부 등 고려 *연체 시 가산금 징수.(과징금 연 100분의 6이내)</p>
<p>▶ 도급금지 대상 업무에 대해 노동부는 17개 원청 사업장의 22개 하청업체의 1,092명이 대상이라고 제시하고 있음. 이는 형해화 되어 있던 도급인가 제도가 사회정점화 되면서, 노동부에 도급인가 신청을 한 사업장을 대상으로 한 조사임. 현장의 실질 규모는 파악하기 어려움.</p> <p>▶ 노동부 제출 자료에는 도급작업의 대상에는 전기도금(크롬, 동, 니켈, 아연, 카드뮴, 금, 은)기타도금(진공 증착법, 용해도금)으로 구분. 작업공정 대상으로 탈지 등 전처리부터, 도급작업, 버핑연마등 마무리 작업 까지 포괄)</p> <p>▶ 도급금지 대상 업무가 현장에서는 어떤 업무인지에 대한 명확화를 통해, 도급금지의 실질이행이 필요함.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴의 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질 : 도급금지, 파견금지 대상에 포함. 해당 작업의 명확화가 시급히 필요함. <p>① 디클로벤자딘과 그 염 ②알파 나프탈아민과 그 염 ③크롬산 아연 ④ 오로토 틀라딘과 그 염 ⑤ 디아니 시딘과 그 염 ⑥베릴륨 ⑦ 비소 및 그 무기화합물 ⑧크롬광(열을 가하여 소성 처리하는 경우에만 해당) ⑨ 휘발성 콜타르피치 ⑩황화니켈 ⑪염화 비닐 ⑫ 벤조트리 클로리드 ⑬ 식제 ⑭ 1부터 11의 어느 하나에 해당하는 물질을 함유한 제제 (함유된 중량비율이 1퍼센트 이하는 제외) ⑮ 벤조트라클로리드를 함유한 제제 (함유된 중량비율이 0.5 퍼센트 이하는 제외) ⑯ 그 밖에 보건 상 해로운 물질로서 고용노동부 장관이 산업 재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 정하는 유해물질</p>	

3) 원청 책임 강화

실태	현행법	개정안 내용	비고
<p>[원청 책임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22개 위험 장소만 원청 직접 안전조치 책임 (철도 선로보수, 구역역, 서부발전 원청 책임 없음) - 원청 사업장 식당, 청소 등 원청 핵심 업무 아닌 경우 책임 없음 (이마트 냉동 창고 4명 사망 / 메르스 감염 병원 하청 노동자, 간병 노동자). 위탁 계약 적용 모호 - 동일 사업장 외 원청 책임 없음. 원청이 제작장을 지정하여 하청만 일하는 경우 원청 책임 없음 - 다단계 하도급이 진행되는 경우에 원청이 누구인지, 하청이 누구인지 책임 모호. 원청 빠져 나감 	<ul style="list-style-type: none"> - 동일 사업장에서 원청 노동자와 하청 노동자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우/ 일부 도급과 전문공사 전부 도급으로 한정 - 원청이 협의체 구성, 합동안전점검, 하청이 진행하는 교육지원, 작업환경 측정 등의 의무 있음 - 원청이 하청과 공동으로 직접 안전 조치를 해야 하는 경우는 22개 위험 장소로 한정 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급등 명칭에 관계없이 제조, 건설, 수리 또는 서비스의 제공, 그 밖에 업무를 타인에게 맡기는 행위로 확대. - 원 하청이 같은 장소에서 일하지 않는 경우에도 도급인의 책임 부여 - 동일 사업장의 경우에는 모든 장소에 대해 원청이 하청과 공동으로 안전조치 의무를 짐. - 원청이 지정, 제공하는 장소 중 위험장소는 원청이 하청과 공동으로 안전조치 의무를 짐 - 관계 수급인 도입: 다단계 하도급에서 최초 도급인 원청 책임 명확화 - 원청이 하청의 안전교육 실시 확인의무 부여 - 원청의 하청에 대한 정보 제공의무 (위반 시 1년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금) - 화학물질 작업 시 원청이 하청에게 정보제공하지 않으면 하청이 작업개시 연기 가능, 지체책임 면제 - 보호구 착용 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접 조치는 제외 	<ul style="list-style-type: none"> - 동일 사업장이 아닌 경우 원청이 지정. 제공하는 장소 문구를 구체화 하여 제한함. - 법사위에서 도급의 정의: 도급 등 명칭에 관계없이로 수정, 위임 등 삭제 - 도급인의 작업 환경측정의무를 작업환경측정조항에 명시하고, 관계수급인까지 범위 확대, 권리 강화 <p>[하위 법령 위임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도급인이 지정 제공하는 장소

주요 쟁점 및 과제

- ▶ 개정안에서는 안전조치, 보건조치의 구체적 내용은 <산업안전보건기준에 관한 규칙>임. 이에 대해 경총 등에서 해당 규칙에서 원청의 의무, 하청의 의무를 구분하여 재 개정을 강력 제기. 관련 연구용역도 진행된 것으로 파악됨. 이에 대한 대응이 가장 핵심적 사항이 될 것임.
- ▶ 제철, 화학 산단의 도급인과 발주자 해석 논란
- ▶ 도급의 정의에서 법사위에서 삭제된 <위임>에 대한 해석 논란이 있을 것인지 여부
- ▶ 도급인이 지정 제공하면서 지배관리 하는 장소의 범위에 대한 대응이 필요
- ▶ 파견과 도급에 대한 구별기준
 - 파견과 도급에 대한 구별기준의 문제로 안전교육의 직접 실시는 제외됨
 - <보호구 착용 등 관계 수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접조치 제외> 가 노동자 입장에서 현장통제강화를 막는 장치로 될 것인지, 사업주의 입장에서 불법파견 시비에서 벗어나고, 작업행동에 대한 안전조치 미 실시에 대한 면죄부로 될 것인지 여부가 불투명 함

조문		문구
정의 규정	제2조(정의 신설)	6. “도급”이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약 7. “도급인”이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. 다만, 건설공사발주자는 제외한다. 8. “수급인”이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말한다. 9. “관계수급인”이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.
	제10조(산업재해 발생건 수등의공표)	② 고용노동부장관은 도급인의 사업장 (도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소)를 포함한다. 이하 같다)
	제38조(안전조치)	④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 “안전조치”라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.
	제39조(보건조치)	① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장애를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다
제62조(안전보건총괄책임자) 위반시 500만원이하 과태료		① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정
제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 위반시 3년이하 징역 또는 3천만원이하 벌금		도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.
제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)		① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 2. 작업장 순회점검 3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원 4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인 5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련 가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우 나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우 6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조 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.
제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) -정보제공 위반 시 1년 이하 징역 또는 1천만원이하 벌금		- 폭발, 발화, 인화, 독성 유해위험 화학물질, 혼합물 제조, 사용, 운반, 저장설비 등의 개조, 분해, 해체, 철거작업. 설비 내부 작업, 질식붕괴위험 작업 - 해당 작업 시작 전에 안전보건 정보 제공, 안하면 수급인이 제공 요청 ③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인 하여야 한다. ④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니한다.
제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치)		- 도급인이 관계 수급인에게 시정조치 요구. 관계수급인은 따라야 함 - 65조 화학물질 설비의 개조,분해 등등의 작업은 수급인에게 시정조치 요구. 수급인은 따라야 함 - 위반 시 500만원 이하 과태료

4) 작업 중지

실태	현행법	개정안 내용	비고
<p>[작업 중지]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 급박한 위험 노동조합이 작업 중지할 경우 회사가 징계위, 손해 청구 등 불이익 - 급박한 위험에 대한 해석 논란 지속 - 중대재해 발생 시 부분, 전면 작업 중지 진행. 사측의 소송 진행 	<ul style="list-style-type: none"> - 작업 중지 기법, 노동자 규정이 한 조항에 혼재 - 작업대피 노동자의 불이익 처우 금지 - 노동부가 기계기구 상에 대해서는 작업 중지 규정, 그 외는 노동부 지침으로 운영 	<ul style="list-style-type: none"> - 급박한 위험과, 중대재해 발생으로 구분 - 노동자와 사업주의 권리와 의무 구분 - 부분 작업 중지 : 해당 작업 및 동일 작업. 산재가 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 - 전면 작업 중지 : 위험물질의 누출 등 중대재해 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 불가피한 경우 - 작업 중지 해제 심의 위원회 : 전문가 등으로 구성 	<p>[국회 심의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 작업 대피 노동자 불이익 처우 형사처벌 삭제 - 부분 작업중지에 급박한 위험 추가. - 경총의 전면 작업중지 강력반대로 전면작업 중지 범위 축소. 불가피한 경우 문구 추가 - 작업 중지 해제 심의 위원회에 전문가 참여라는 것을 명확히 함.

주요 쟁점 및 과제

▶ 작업중지권이 강화된 것인가에 대한 논란이 있음. 노동자와 사용자의 작업중지관련 조항은 변동이 없음. 노동부의 작업 중지 명령 관련 현행법은 기계기구 사용중지 등만 법제화 되어 있고, 개정안에서 중대재해 작업 중지 명령이 법제화 됨. 지침으로 진행되던 노동부 작업 중지 명령이 법제화 되면서 대상범위가 축소될 것인가, 법제화를 계기로 강력 집행 될 것인가가 쟁점

▶ 노동부 중대재해 발생 작업 중지 명령 해제 운영기준에는

- 적용대상에서 대상재해를 ① 중대재해 ②사회적 물의를 야기하였거나, 지방고용노동관서장이 필요성을 인정하여 지정한 사고로 규정.

- 대상 작업은 <사업목적 달성에 있어 본질적이고 불가분의 관계에 있는 핵심 작업>으로 하고, 적용대상 제외 작업을 ①보조사업 (통근버스, 구내식당 등 복리시설) ②유지관리 업무(일반사무, 경비 등 보안, 청소) ③긴급작업(재해자구조, 구난, 사고현장 보존작업, 환기작업 및 현장안내, 유해위험요인 개선조치 및 그 부수작업)을 제외하고 있음.

- 대상 장소는 재해발생 사업장의 안전보건관리 총괄책임자 또는 사업주가 관할하는 장소로 하고, 다만 대형 사업장으로 업종이 다르거나, 사업영역이 명확히 구분되는 경우에는 재해가 발생한 해당 업종 또는 사업영역에 한정 하고 있음 (예시 제조업 사업장에서 공장증설 플랜트 건설현장, 제철소에서 제철과정의 열 활용 발전소등).

- 작업 중지의 범위에 대해 전면 작업 중지를 원칙으로 명시하며 예시를 제시하고 있음. 구체적 대상으로는 재해발생이후 2차재해 발생위험으로 작업자나 일반 공중에 상당한 피해가 우려되는 경우, 사업장내 타 장소에서도 재해발생 작업과 동종, 유사작업이 행해질 것으로 예상되어, 동종, 유사재해 발생이 우려되는 경우, 재해발생과정에서 사업주 안전보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상되는 경우 등임. 관련 예시 내용이 개정안의 전면 작업 중지 범위에 문구로 들어감

- 부분 작업 중지는 예외로 명시하면서 그 대상을 ① 전면 작업중지로 인해 안전 확보에 필수적인 시설, 설비의 유지, 가동작업까지 중단할 경우 오히려 작업자나 국민의 생명, 안전에 중대한 피해를 유발할 경우 ② 재해가 고유의 업무와 직접 관련이 없는 장소 또는 구분되는 작업에서 발생하여 해당 작업만 중지하더라도 2차 재해를 예방할 수 있다고 판단되는 경우 (예시: 철도선로 보수 작업 중 전동열차와 충돌, 사망한 재해의 경우 보수작업만 한정하여 부분 작업 중지, 철도 운영은 허용가능 등 예시)

▶ 지침으로 진행되던 작업 중지 해제 심의위원회 구성 등을 법제화 하고, 그 구체적 내용과 절차 등이 하위법령에 위임되어 있음. 지침의 법제화 과정에서 적극 개입이 필요함. 해제 심의위원회에 전문가로 법조문에 명시되어 노동조합의 직접 참여 등의 한계가 발생. 다만, 지침에서도 전문가로 한정하고 있었음

▶작업 대피 및 중지관련 <급박한 위험> 에 대한 해석이 최대 쟁점이었음. 경총은 중대재해 발생이후 노동부 작업 중지 명령에 대해서도 즉시강제에 대한 강력반대로 부분 작업중지에 <급박한 위험> 전면 작업 중지에 <불가피한 경우> 등의 문구 삽입됨. 급박한 위험에 대한 예시 혹은 기준 논의가 예상되며, 쟁점화 될 것임.

▶ **노동자, 사용자의 작업 중지 관련 급박한 위험 (노동부 7가지 사례 예시 요약)**

- 작업발판, 안전난간, 또는 안전방망이 설치되지 않아 추락사고 우려가 현저히 높은 경우
- 비계 등 가 시설 설치가 적합하지 않거나, 부적합한 자재의 설치, 사용불량으로 붕괴사고 우려가 높은 경우
- 토사 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생하거나 예상되어 붕괴사고 우려가 높은 경우
- 가연성 또는 인화성물질 취급장소에서 동시 화기작업 실시로 화재, 폭발사고 우려가 높은 경우
- 화학물질 취급공정에서 부속설비의 고장, 변형으로 중대산업사고 발생 우려가 높은 경우
- 밀폐 공간 작업으로 작업 전 산소 동도 측정 미실시 등으로 질식사고 우려가 높은 경우
- 밀폐설비, 국소배기장치를 미설치로 취급 노동자의 건강장해가 현저히 우려되는 경우

▶ 노동자의 작업 대피권에 대한 불이익처우 형사 처벌 조항 도입 즉각 추진 필요

▶ 노동자의 작업대피권에 대한 외국의 법, 규정에 대한 사례는 일부 파악되어 있으나, 노동조합 혹은 노동자 대표의 작업중지권 보장 관련 외국의 법제화 사례가 아직 제출, 공론화되지 못함

조문	문구
조문 구성과 배치 조정	제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다 (위반시 5년 이하 징역 또는 5천만원이하 벌금)
	제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.-- 이하 생략- 불이익 처우 금지
	제53조(고용노동부장관의 시정조치 등) ③ 고용노동부장관은 사업주가 해당 기계·설비등에 대한 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해·위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 근로자에 대한 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우에는 해당 기계·설비등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다. (명령 위반시 5년 이하 징역 또는 5천만원이하 벌금)
	제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.(위반 시 5년 이하 징역 또는 5천만원이하 벌금) ② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.
제55조 (중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치)	제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① <u>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.</u> 1. 중대재해가 발생한 해당 작업 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업 ② <u>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.</u> ③ <u>고용노동부장관은 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> ④ 제3항에 따른 작업중지 해제의 요청 절차 및 방법, 심의위원회의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다

5) 건설업 산재예방

실태	현행법	개정안 내용	비고
<p>[건설 산재사망]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매년 600명 하청 건설노동자 사망 (영국의 11배) - 설계 문제, 공기 문제 등이 주 원인 이나, 발주처에 책임 규정이 없음 - 타워크레인 등 건설기계임대 원청 책임 없음. 타워설치해체 하청 노동자 2017년 17명 사망 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017년 발주자 안전조정자 선임 의무만 도입 - 기타 발주자 의무 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 건설공사, 건설공사 발주자 정의 - 건설공사 발주자가 공사 계획 단계, 설계 단계, 시공단계에서 책임 부여 (위반시 과태료 1,000만원) - 타워크레인 등 대통령령으로 정하는 건설기계. 기구의 작동, 설치, 해체 조립 등의 작업 원청 책임 부여 (위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금) - 타워크레인 설치해체 등록업 신설. (위반 시 1천만원 이하 과태료) - 건설업을 별도 절로 독립. 설계변경, 공기연장 요청, 원하청 안전보건협의체 등 실효성 확보 	<ul style="list-style-type: none"> - 입법예고 단계에서 없었던 발주처 책임 위반시 과태료 추가 됨 - 입법예고 당시 타워크레인으로 한정되던 것을 하위법령으로 기계, 기구 확대 - 입법예고 당시 있었던 건설업 불법 하도급으로 인한 산재사망에 대한 3년 이상 하한형 도입은 법제처 규제심사 과정에서 삭제 <p>[하위법령 위임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 발주자 범위 - 발주자 계획, 설계, 시공단계에서 작성할 각각의 대장의 내용 - 도급인 책임 부여 건설기계 종류 - 타워크레인 설치 해체업 등록 절차
<p>주요 쟁점 및 과제</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 발주자의 범위와 책임부여 내용 ▶ 원청 책임을 부여할 건설기계 종류와 필요한 안전보건조치 내용 ▶ 화학 산단, 제철소의 발주처와 원청은 누구인가 ▶ 한국전력공사 전기원 업무의 발주처와 원청은 누구인가? ▶ 설계, 공기연장, 산안관리비, 안전보건협의체 구성이 건설업 별도 절로 독립에 따라, 다른 산업의 적용가능성 제한 			

신설 조문	문구
제2조 정의	<p>7. “도급인”이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. <u>다만, 건설공사발주자는 제외한다</u></p> <p>9. “관계수급인”이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.</p> <p>10. “건설공사발주자”란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외한다.</p> <p>11. “건설공사”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사를 말한다.</p> <p>가. 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사</p> <p>나. 「전기공사사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사</p> <p>다. 「정보통신공사사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사</p> <p>라. 「소방시설공사사업법」에 따른 소방시설공사</p> <p>마. 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사</p>
제67조(건설공사발주자의 산업재해 예방 조치)	<p>① 대통령령으로 정하는 건설공사의 건설공사발주자는 산업재해 예방을 위하여 건설공사의 계획, 설계 및 시공 단계에서 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 건설공사 계획단계: 해당 건설공사에서 중점적으로 관리하여야 할 유해·위험요인과 이의 감소방안을 포함한 기본안전보건대장을 작성할 것</p> <p>2. 건설공사 설계단계: 제1호에 따른 기본안전보건대장을 설계자에게 제공하고, 설계자로 하여금 유해·위험요인의 감소방안을 포함한 설계안전보건대장을 작성하게 하고 이를 확인할 것</p> <p>3. 건설공사 시공단계: 건설공사발주자로부터 건설공사를 최초로 도급받은 수급인에게 제2호에 따른 설계안전보건대장을 제공하고, 그 수급인에게 이를 반영하여 안전한 작업을 위한 공사안전보건대장을 작성하게 하고 그 이행 여부를 확인할 것</p> <p>② 제1항 각 호에 따른 대장에 포함되어야 할 구체적인 내용은 고용노동부령으로 정한다.</p>
제76조(기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치)	<p>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>
제82조(타워크레인 설치·해체업의 등록 등)	<p>① 타워크레인을 설치하거나 해체를 하려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 등록된 사항 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경할 때에도 또한 같다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따라 등록된 자로 하여금 타워크레인을 설치하거나 해체하는 작업을 하도록 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 등록 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>④ 제1항에 따라 등록된 자에 대해서는 제21조제4항 및 제5항을 준용한다. 이 경우 “안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관”은 “제1항에 따라 등록된 자”로, “지정”은 “등록”으로 본다.</p>

조문	문구
조문구성	제42조(유해위험방지계획서의 작성·제출 등)
	제43조(유해위험방지계획서 이행의 확인 등) - 하위법령을 법에 명시 - 유해위험 방지계획서 이행에 대해서는 사업주 자율 확인 - 사망사고 발생 시에는 노동부에 이행 확인 받아야함. 시설개선, 사용중지 또는 작업 중지
독립 절구성 조 정	제3절 건설업 등의 산업재해 예방
	제67조(건설공사발주자의 산업재해 예방 조치)
	제68조(안전보건조정자) - 2개 이상의 건설공사를 도급한 건설공사발주자는 건설공사가 같은 장소에서 진행될 경우 혼재로 인한 산재예방을 위해 안전보건조정자 선임 - 종략-
	제69조(공사기간 단축 및 공법변경 금지) - 건설공사 발주자 또는 건설공사 도급인)은 설계에 산정된 공사기간 단축금지 - 건설공사 발주자, 도급인은 공사비를 줄이기 위해 위험성 있는 공법 사용, 정당한 사유 없는 공법 변경 금지
	제70조(건설공사 기간의 연장) - 건설공사발주자는 아래의 사유로 에 해당되는 공사가 지연되어 도급인이 산업재해 예방을 위하여 공사기간의 연장을 요청하는 경우 특별한 사유가 없으면 공사기간 연장 의무 1. 태풍·홍수 등 악천후, 전쟁·사변, 지진, 화재, 전염병, 폭동, 그 밖에 계약 당사자가 통제할 수 없는 사태의 발생 등 불가항력의 사유가 있는 경우 2. 건설공사발주자에게 책임이 있는 사유로 착공이 지연되거나 시공이 중단된 경우 - 건설공사 관계 수급인은 태풍, 홍수.....의 사유로 착공 지연, 공사 중단될 경우 공사기간 연장 요청 할 수 있고, 이 경우 도급인은 특별한 사유가 없으면 공사기간을 연장하거나, 발주자에게 기간 연장 요청해야 함. - 공사기간 연장 요청 절차 등은 고용노동부령으로 정함.
	제71조(설계변경의 요청) - 건설공사도급인 가설구조물의 붕괴 등으로 산재 발생 위험이 있으면, 전문가의 의견을 들어 발주자에게 해당 건설공사의 설계변경 요청 할 수 있음 (턴키계약 제외) - 설계변경 요청은 관계수급인이 도급인에게도 요청 가능하고, 이 경우 도급인은 기술적으로 불가능한 명백한 경우가 아니면 직접 변경하거나, 발주자에게 요청하여야 함 - 고용노동부로부터 공사 중지 또는 유해위험방지계획서의 변경 명령을 받은 건설공사도급인은 설계변경이 필요한 경우 건설공사발주자에게 설계변경을 요청할 수 있음 - 설계변경의 요청 절차·방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 미리 국토교통부장관과 협의하여야 한다.
	제72조(건설공사 등의 산업안전보건관리비 계상 등) - 건설업, 조선업 산업안전보건관리비 계상 등 규정
	제73조(건설공사의 산업재해 예방 지도) - 소규모 공사 건설재해예방지도기관 지도
	제74조(건설재해예방전문지도기관)
	제75조(안전 및 보건에 관한 협의체 등의 구성·운영에 관한 특례) - 일정규모 이상 건설공사는 노사 동수의 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 할수 있음 - 원청, 하청, 원청 노동자, 하청 노동자로 구성 - 안전보건협의체는 산보위 운영 법을 준용 - 안전보건협의체 구성 시 산보위 구성으로 같음
	제76조(기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치)

6) 화학물질 독성정보 정부 보고 및 영업비밀 제한

실태	현행법	개정안	비고
<p>[화학물질 독성 정보]</p> <ul style="list-style-type: none"> - MSDS 관리 엉망. 기재 대상 물질도 영업비밀 주장 - 기업의 화학물질 독성 정보 영업비밀 주장 공개 거부 - 직업병에 걸리거나, 산재신청 보상에서 화학물질 정보 없어 불승인 남발 	<ul style="list-style-type: none"> - MSDS 정부 보고 없음. 감독 한계 있음 - 화학물질 관리법은 영업비밀 사전 심사 승인제도 도입 - 산업안전보건법에는 관련 법 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - MSDS 노동부 보고제도 도입 - 환경부 관리 제도와 중복인 경우 방안 모색 - 영업비밀 사전 심사 승인제도 도입 - 영업비밀 승인기준은 산재예방심의위원회 심의 - 영업비밀 승인의 유효기간은 5년 - 화학물질 독성정보자료 사업주 청구권 보장 (근로자 대표, 의사, 질판위 등) - 질판 위원회 등 자료 공개 요청 대상 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 대체자료 포함된 인터넷 공개 조항 삭제 <p>[하위법령 위임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 물질안전보건자료 제출방법, 시기 등 - 영업비밀 승인 신청 대상에서 제외하는 화학물질
<p>주요 쟁점 및 과제</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ▶ MSDS 제출 경과규정 5년 ▶ 국외제조자의 물질안전보건자료 제출 ▶ 노동자의 영업비밀 자료 요구권의 문제 - 경총의 강력한 반대로 대체자료를 포함한 물질안전보건자료 공개 조항이 삭제 - 물질안전보건자료에 대해 노동부는 노동자, 사업주에게 정보 제공할 수 있음(현행 법) - 영업비밀로 승인된 대체자료 등은 근로자 대표에게만 요구권한 부여. 개별 노동자의 자료요청 방안이 없음 			

조문	문구
제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출)	<p>① 화학물질 또는 이를 함유한 혼합물로서 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 것(대통령령으로 정하는 것은 제외한다. 이하 “물질안전보건자료대상물질”이라 한다)을 제조하거나 수입하려는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 자료(이하 “물질안전보건자료”라 한다)를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>이 경우 고용노동부장관은 고용노동부령으로 물질안전보건자료의 기재 사항이나 작성 방법을 정할 때 「화학물질관리법」 및 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」과 관련된 사항에 대해서는 환경부장관과 협의하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제품명 2. 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질의 명칭 및 함유량 3. 안전 및 보건상의 취급 주의 사항 4. 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성 5. 물리·화학적 특성 등 고용노동부령으로 정하는 사항 <p>② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부장관에게 별도로 제출하여야 한다</p> <p>- 변경 시에도 노동부 보고, 제출방법, 시기, 그밖에 필요한 사항 고용노동부 령으로 - 종략-</p>
제111조(물질안전보건자료의 제공)	<p>① 물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공하는 자는 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 제공하여야 한다</p> <p>② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 이를 양도받거나 제공받은 자에게 제110조제3항에 따라 변경된 물질안전보건자료를 제공하여야 한다.</p> <p>③ 물질안전보건자료대상물질을 양도하거나 제공한 자(물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제외한다)는 제110조제3항에 따른 물질안전보건자료를 제공받은 경우 이를 물질안전보건자료대상물질을 양도받거나 제공받은 자에게 제공하여야 한다.</p>
제113조(국외제조자가 선임한 자에 의한 정보제출 등)	<p>① 국외제조자는 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖춘 자를 선임하여 물질안전보건자료대상물질을 수입하는 자를 같음하여 다음 각 호에 해당하는 업무를 수행하도록 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제110조제1항 또는 제3항에 따른 물질안전보건자료의 작성·제출 2. 제110조제2항 본문에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량 또는 같은 항 제2호에 따른 확인서류의 제출 3. 제112조제1항에 따른 대체자료 기재 승인, 같은 조 제5항에 따른 유효기간 연장승인 또는 같은 조 제6항에 따른 이의신청 <p>② 제1항에 따라 선임된 자는 고용노동부장관에게 제110조제1항 또는 제3항에 따른 물질안전보건자료를 제출하는 경우 그 물질안전보건자료를 해당 물질안전보건자료대상물질을 수입하는 자에게 제공하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따라 선임된 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 국외제조자에 의하여 선임되거나 해임된 사실을 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.</p> <p>④ 제2항에 따른 물질안전보건자료의 제출 및 제공 방법·내용, 제3항에 따른 신고 절차·방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
조문 구성 변경	<p>제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육)</p> <p>제115조(물질안전보건자료대상물질 용기 등의 경고표시)</p> <p>제116조(물질안전보건자료와 관련된 자료의 제공)</p>

조문	문구
제112조(물질 안전 보건자료의 일 부 비공개 승인 등)	<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>② 고용노동부장관은 제1항 본문에 따른 승인 신청을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 화학물질의 명칭 및 함유량의 대체 필요성, 대체자료의 적합성 및 물질안전보건자료의 적정성 등을 검토하여 승인 여부를 결정하고 신청인에게 그 결과를 통보하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 승인에 관한 기준을 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 정한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 승인의 유효기간은 승인을 받은 날부터 5년으로 한다.</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에도 계속하여 대체자료로 적으려는 자가 그 유효기간의 연장승인을 신청하면 유효기간이 만료되는 다음 날부터 5년 단위로 그 기간을 계속하여 연장승인할 수 있다.</p> <p>⑥ 신청인은 제1항 또는 제5항에 따른 승인 또는 연장승인에 관한 결과에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 이의신청에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 승인 또는 연장승인 여부를 결정하고 그 결과를 신청인에게 통보하여야 한다.</p> <p>⑧ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 그 승인 또는 연장승인을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 경우 2. 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 화학물질이 제1항 단서에 따른 화학물질에 해당하게 된 경우 <p>⑨ 제5항에 따른 연장승인과 제8항에 따른 승인 또는 연장승인의 취소 절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>⑩ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자를 진료하는 「의료법」 제2조에 따른 의사 2. 보건관리자 및 보건관리전문기관 3. 산업보건의 4. 근로자대표 5. 제165조제2항제38호에 따라 제141조제1항에 따른 역학조사(疫學調査) 실시 업무를 위탁받은 기관 6. 「산업재해보상보험법」 제38조에 따른 업무상질병판정위원회

7) 기업 처벌 강화 및 대표이사 의무 부여

실태	현행법	개정안	비고
<p>[기업처벌]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 하청산재사망에 원청 처벌 거의 없음 (22개 위험장소만 4-5건 적용) - 산재사망 처벌 400만원 - 원청의 책임 법 위반 시 하청 보다 처벌 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 안전조치, 보건조치 위반 시 7년 이하 징역, 1억 이하 벌금 - 산안법 위반 시 하청은 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금. 원청은 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> - 7년 이하 징역 또는 1억 이하 벌금 유지 - 가중 처벌 도입 : 5년 이내 같은 죄 범한 경우에 형의 2분의 1까지 가중 처벌 - 원청의 책임 법 위반 시 산재사망 처벌 적용 - 원청의 책임 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원이하 벌금 적용 - 기업 법인에 대한 양벌규정을 분리 : 1억--> 10억 이하 벌금 (사망 등 산안법 위반 벌금 조항 모두 적용) - 수강명령 : 사망사고에 대해 유죄 판결이나 약식명령 받은 경우 산재예방에 필요한 수강명령 부과 (안전보건 교육, 산재예방 등) 	<p>[국회심의 수정]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10년형->7년형 현행 유지 - 입법예고 당시 하한형 처벌은 국무회의에서 삭제 - 원청 범위반 처벌은 1년에서 3년으로 상향되었으나, 정부안 5년에서는 완화 - 가중 처벌 조항 도입
<ul style="list-style-type: none"> - 기업의 최고 책임자에 대한 책임을 묻기 어려운 구조. 산재예방사업의 구조화 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 조항 없음- 	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회 보고 승인: 대표이사가 매년 안전보건 계획 수립. 이사회 보고 및 이행 책임 부여 - 안전보건에 관한 계획은 안전보건에 관한 비용, 시설, 인원등의 사항을 포함해야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회에 안전보건 관련 비용, 시설, 인원 계획 제출로 구체화 <p>[하위법령 위임]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업범위

주요 쟁점 및 과제

▶ 처벌 강화

- 하한형 도입이 무산. 가중처벌 조항의 실효성 담보 여부
- 기업법인 양벌규정 분리의 실효성 여부
- 기업의 대표이사에게 이사회 보고 및 이행의무 부여로 기업의 최고 책임자 처벌 적용 가능 여부

▶ 기업의 이사회 보고 승인

- 적용대상 기업의 범위의 문제, 이에 대한 감독의 문제가 제기 됨

* `16년 법 위반사범 중 전과자 비율: 21%(1,402/6,646)

<`16년 산업안전보건법 위반사범의 전과현황>

(단위: 명)

전체	전과 없음	전과										미상
		계	1범	2범	3범	4범	5범	6범	7범	8범	9범	
6646	471	1,402	459	298	187	141	111	54	38	23	91	4,773

조문	문구
제167조(벌칙)	<p>① 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.</p>
제173조(양벌규정)	<p>법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형
제174조(형벌과 수감명령 등의 병과)	<p>① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>
제14조(이사회 보고 및 승인 등) - 위반시 1,000만원 이하 과태료	<p>① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 대표이사는 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함하여야 한다.</p>

8) 기타

실태	현행법	개정안	비고
<p>[노동자 참여] - 위험성 평가에 회사측 관리자 참여시킴. 급속노조 143일 농성 투쟁</p> <p>[기타] - 메탄올 중독사고 병원에서 의사가 발견, 노동부 보고와 감독으로 이어지지 못함. 의료법 저촉 - 삼성등 산재신청 역학조사에 신청인과 대리인의 참여 거부. 2013년 관련 규정 개정했으나, 법이 없다고 거부 - 공단 혹은 각 기관이 진행한 사업장 위험 정보가 전혀 공유되지 않음.</p>	<p>- 없음</p>	<p>- 위험성 평가 노동자 참여 법에 명시 - 의사의 진료 정보 노동부 제공 가능하도록 법제화 - 산재신청 역학조사 신청인 대리인 참여 명시적 규정 - 산재예방 통합 정보 시스템 구축 - 유해위험 방지 계획서 실질 이행 노동부 확인의무 (하위 규정을 법조문에 명확화) - 원청의 하청 공정 작업환경 측정의무 부여 명확화 (조문 배치 조정) - 작업환경 측정, 특수건강 검진 전문기관 도입.</p>	<p>[하위법령 위임] - 위험성 평가 노동자 참여 세부방안 - 역학조사 참여 범위 - 역학조사 참여 방법, 대상, 절차 - 산재예방통합 정보 시스템 구축 세부사항</p>
<p>주요 쟁점 및 과제</p>			
<p>▶ 작업환경 측정 - 사업장 보건의 기초인 작업환경측정제도에 다단계 하청까지 포괄하는 실시와 참여보장이 법제화 되었으므로, 이에 대한 실질 이행방안이 마련이 필요</p> <p>▶ 작업환경 측정, 특수건강진단 전문 연구기관 - 작업환경측정제도와 특수건강진단은 그 실효성에 대한 논란이 계속되어 왔으나, 개선방안은 연구만 거듭될 뿐 제도개선 진척이 없는 상황임. 제도개혁에 대한 개입이 필요함</p> <p>▶ 산재예방통합정보 시스템 - 각 기관별 정보의 통합 및 시스템적 소통도 필요할 뿐 아니라. 기관의 기초 생산정보의 유효성에 대한 제기가 많음. 시스템 구축과 연동하여 각각의 정보에 대한 대대적인 개편이 연동되어야 함</p> <p>▶ 위험성 평가 노동자 참여 - 노동자 참여를 넘어서서 노동조합의 참여, 활동보장 방안등이 같이 제기되어야 함</p>			

조문	문구
제9조(산업재해 예방 통합정보시스템 구축·운영 등)	<ul style="list-style-type: none"> ① 고용노동부장관은 산업재해를 체계적이고 효율적으로 예방하기 위하여 산업재해 예방 통합정보시스템을 구축·운영할 수 있다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 산업재해 예방 통합정보시스템으로 처리한 산업 안전 및 보건 등에 관한 정보를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 관련 행정기관과 공단에 제공할 수 있다. ③ 제1항에 따른 산업재해 예방 통합정보시스템의 구축·운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제36조(위험성평가의 실시)	<ul style="list-style-type: none"> ② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.
제125조(작업환경 측정)	<ul style="list-style-type: none"> ② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여④ 사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.야 한다. ⑥ 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 근로자(관계수급인 및 관계수급인 근로자를 포함한다. 이하 이 항, 제127조 및 제175조제5항제15호에서 같다)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.
제128조(작업환경 전문연구기관의 지정)	<ul style="list-style-type: none"> ① 고용노동부장관은 작업장의 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 작업환경관리 방법 등에 관한 전문연구를 촉진하기 위하여 유해인자별·업종별 작업환경전문연구기관을 지정하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다. ② 제1항에 따른 유해인자별·업종별 작업환경전문연구기관의 지정기준, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
제136조(유해인자별 특수건강진단 전문연구기관의 지정)	<ul style="list-style-type: none"> ① 고용노동부장관은 작업장의 유해인자에 관한 전문연구를 촉진하기 위하여 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관을 지정하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다. ② 제1항에 따른 유해인자별 특수건강진단 전문연구기관의 지정 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
제141조(역학조사)	<ul style="list-style-type: none"> ①역학조사(이하 “역학조사”라 한다)를 할 수 있다. 이 경우 사업주 또는 근로자대표, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사람이 요구할 때 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 역학조사에 참석하게 할 수 있다. ③ 누구든지 제1항 후단에 따라 역학조사 참석이 허용된 사람의 역학 ④ 제1항 후단에 따라 역학조사에 참석하는 사람은 역학조사 참석과정에서 알게 된 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니 된다.조사 참석을 거부하거나 방해해서는 아니 된다. ⑤ 고용노동부장관은 역학조사를 위하여 필요하면 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 근로자의 건강진단 결과, 「국민건강보험법」에 따른 요양급여기록 및 건강검진 결과, 「고용보험법」에 따른 고용정보, 「암관리법」에 따른 질병정보 및 사망원인 정보 등을 관련 기관에 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ⑥ 역학조사의 방법·대상·절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제157조(감독기관에 대한 신고)	<ul style="list-style-type: none"> ② 「의료법」 제2조에 따른 의사·치과의사 또는 한의사는 3일 이상의 입원치료가 필요한 부상 또는 질병이 환자의 업무와 관련성이 있다고 판단할 경우에는 「의료법」 제19조제1항에도 불구하고 치료과정에서 알게 된 정보를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

4. 개정안 주요 내용에 대한 평가와 과제

첫째. 위험의 외주화 금지

<위험의 외주화>가 사회 의제화 되었으나, 실질적 법률 대안의 진척은 거의 없다. 생명안전업무의 직접 고용에 관한 특별법 발의가 있었으나, 상징적이었을 뿐이다. 특히 도급의 금지는 “외국의 입법례가 없다, 과잉입법이다. 유해위험 업무의 기준을 정할 수가 없다” 등으로 가장 강력한 반대가 있었다. 개정안은 <도급금지>를 도입한 것 자체는 커다란 정책방향 선회를 했지만, 그 대상 업무가 22개 사업장 1,000여명에 불과해서 극단적으로 협소하다. 위험의 외주화 금지의 사회적 공분을 만들어 낸 구의역 김군도 태안화력 김용균님도 법 적용대상이 아니다. 시행령 위임도 없어 추가 확대하려면 계속 법 개정을 통해야 한다. 개정 이후 우리의 과제는 우선적으로는 도급금지의 범위를 계속 확대하는 추가입법투쟁이다. 민주노총은 기간의 하청산재사망 다발 업종을 중심으로 개정안을 이미 제출한 바 있고, 정기적인 추가 확대를 위한 기구 구성과 기준도 나름대로 제시한 바 있다. 또한, 현재 도급금지의 범위가 화학물질 중심으로 되어 있어, 물질과 실질 현장작업에 대한 해석이 시급하다. 이에 개정안이 시행되는 하청업무의 범위를 밝혀내고, 실질적인 도급금지 실질 적용투쟁으로 이어나가야 한다. 이는 주로 금속, 화섬 등 제조업 중심으로 진행될 것으로 예측된다. 하위법령으로 위임된 도급승인 대상의 범위 확대, 절차 개입등도 필요한 것을 물론이다.

둘째, 원청 책임의 확대

현행 산업안전보건법 29조는 그 태생이 건설, 조선, 제조업의 하청 산재에 대한 보호조치로 계속 추가 확대되어 왔다. 그러나, 서비스업 등 여타 산업의 다양한 하청산재 문제를 포괄하지 못했고, 임대 위탁 등 다양한 계약형식으로 책임에서 빠져나가는 원청 문제가 지속되어 왔다. 병원, 지하철의 청소 노동자, 삼성전자 서비스 등등 다양한 하청 산재 문제가 도급의 정의, 일부 도급, 형식상 임대 위탁인 경우 등을 빌미로 법령에 있는 원청의 의무는 실제 감독, 처벌 과정에서 번번이 누락되었다. 개정안은 도급의 정의를 확대하고, ‘관계 수급인’정의를 도입하여 다단계 하청 까지도 원도급인 원청의 책임을 명확히 했다. 건설, 조선업종 등의 다단계 하청에 대한 원청 책임을 명확히 하게 되는 것이다. 또한, 종전에는 22개 위험장소로 원청 책임이 한정되던 것을 원청 사업장은 전면 적용, 원청이 지배관리 가능한 지정, 제공 장소도 원청의 책임을 포괄하도록 했다. 태안화력의 경우 22개 위험장소가 아니라는 이유로 원청인 서부발전이 직접 안전보건조치 대상이 아니었고, 이는 위반 시나 사망 발생 시 원청인 서부발전이 아무런 책임을 지지 않는 근거였다. 법 통과로 개정안이 시행되면 동일 사업장에서는 생산 공정의 하나이던, 식당, 경비 등 서비스 분야이던 원청이 하청과 공동사용자로서 안전보건 조치의 책임을 지게 된다. 또한 동일 사업장이 아니라 사외작업장인 경우에도 원청이 지정, 제공하는 장소인 경우 원청의 책임을 부여하게 되고, 세부 대상과 내용은 하위법령에서 정하게 된다. 원청의 책임도 종전의 사업주간 협의체 구성, 원 하청 합동점검 등 외에도 안전교육의 확인의무를 추가하고, 작업환경 측정, 위험성 평가 조항에서

하청 노동자 공정까지 포괄하도록 하고, 노동자 대표가 원청의 하청 산재예방 조치를 요구하면 사업주가 제공하도록 하고 있다. 과제로는 도급인이 지정, 제공하는 장소에 대한 하위법령에 대한 개입과 더불어, 원청 책임강화를 위한 실질적 제도개선이 과제로 제기되고 있다. 현행의 원청의 안전보건관리 체제로는 사업장 이행이 불가능하다. 이를 위해서는 현재 안전 관리자, 보건관리자의 선임 인원 규모, 겸직허용, 위탁대행 허용등과 같은 기업규제완화 특별법이 폐기되어야 한다. 현행과 같이 수천명, 수만명이 일하는 현장에서도 안전관리자, 보건관리자는 2명만 채용하면 법적 기준을 지키는 게 되고, 선임하지 않아도 과태료 300만원만 내면 되고, 선임은 되어 있어도, 자격증만 가지고 겸직을 허용하는 구조로는 법의 실질 이행 담보는 불가능하다.

셋째, 산재사망에 대한 처벌 강화

산재사망에 대한 솜방망이 기업처벌에 대해 그동안 민주노총은 세 가지 문제를 제기해 왔다. ① 산재사망에 대해 평균 500만원 이내의 솜방망이 벌금과 형사 처벌 사례가 전무 한 점 ② 하청 산재사망에 대한 원청 처벌이 안 되고 있는 점 ③ 기업 최고 책임자에 대한 처벌이 안 되는 점 이다. 개정안에서는 산재사망 기업에 대한 가중처벌 조항을 도입해서 5년 이내에 동일 범죄를 저지른 경우 1.5배 이내로 가중처벌 할 수 있게 된다. 개정안은 산재사망 처벌에서 원청의 법 위반에 대한 조항을 추가하여 원청의 처벌을 도입했다. 또한, 산안법 위반에 대한 원청 처벌을 1년에서 3년 이하 징역형으로 강화하고, 형사 처벌과 기업 법인의 벌금을 분리하여 법인 벌금을 1억에서 10억 이하로 개정했다. 또한, 기업의 대표이사가 이사회에 산재예방계획을 보고하고 집행하게 하여 산재사망에 대한 기업의 최고책임자 처벌이 가능하도록 하는 근거 조항을 제출했다. (물론 이 또한 재판을 통한 실질 처벌이행은 지난한 과정이겠지만) 아울러 경총과 사업주 단체에게 가장 민감한 제도인 수강명령 제도를 도입했다. 그러나, 입법예고안에 있었던 산재사망에 대한 1년 이상의 하한형 도입과 건설업의 불법 하도급으로 인한 산재사망 시 원청에게 3년 이상 하한형 처벌은 경총과 건설협회, 보수 전문가들의 공세에 밀려 국회 이송전에 삭제되었다. 민주노총은 근본적 해결을 위해 입법발의 되었으나 심의조차 하지 않고 있는 <중대재해 기업처벌법 제정>을 강력히 요구하고 싸워 나갈 것이다.

넷째, 일하는 사람으로의 보호대상 확대

개정안은 산업안전보건법 전문 목적에 <노무 제공자>를 명시했다. 실제 내용에서는 사업주 정의에 특수고용, 배달노동 등의 중개사업주, 프랜차이즈 본부만 구체적 안전보건조치 의무를 부여하는 사업주를 명시했다. 개정안이 도입되면 안전교육, 안전보건조치등 각 대상에 따라 사업주의 의무가 부여된다. 이는 파편화 되고 있는 고용구조에 현행의 노동관계법으로는 포괄하지 못하는 문제를 해결하기 위한 정책방향의 선회이다. 그러나, 현재 개정안은 특수고용 노동자 정의가 ‘주로 하나의 사업’ 이라는 산재보험법 특수고용 정의를 그대로 차용하고 있어 화물, 택배, 쿠팡 서비스 등 위험도가 높은 특수고용 노동자들이 적용되지 못한다. 중개사업주의 경우에도 이륜자동차로 한정하고 있고, 프랜차이즈 본부의 경우에도 ‘소속근로자’ 로 한정하여 가맹점에 자회사 형태로 인력 공급이 되는 경우에 대한 보호조치가 누락 된다.

당면한 과제는 특수고용 노동자에 대한 대상범위의 규정에 개입하고, 안전조치, 보건조치, 안전교육 등에 실질적 현장 개입을 강화해 나가야 한다. 또한, 플랫폼 노동이 확산되는 상황에서 중개사업주의 산안법 준수 의무를 실질이행하는 방안 개입을 강화하고, 그 대상의 확대에 대한 노력이 강화되어야 한다.

다섯째, 물질안전보건자료 정부 보고제도와 영업비밀의 제한

화학물질 독성정보와 관련한 현장의 현실은 이렇다. MSDS 가 있기는 한데 산안법에서 영업비밀로 할 수 없다고 규정한 것도 영업비밀로 기재되어 있거나, 영업비밀 대상인 경우에도 아무런 절차나 기준 없이 기업 마음대로 영업비밀로 하고 있다. 화학물질 관리법에서는 기업의 영업비밀 남발에 대해 법에서 별도의 기구를 두어 심의를 하도록 2년 전에 이미 개정되었다. 그러나, 산업안전보건법에서는 전혀 진행되지 않고 있었다. 개정안은 두 가지 방향이다. 하나는 MSDS를 노동부에 보고하도록 하여 법에 공개하도록 되어 있는 화학물질을 기업이 비공개 남발하는 문제를 해결하겠다는 것이다. 다른 하나는 영업비밀에 대한 기준은 산재예방정책심의회에서 다루고, 영업비밀을 하려면 사업주가 안전공단에 신청 심의해서 결정하도록 하고, 화학물질 독성 정보에 대해 노동자 대표, 질병판정위원회, 의사, 대행기관등이 요청하면 정보공개를 하도록 한다는 것이다. 개별 기업들의 반대가 가장 강력한 법안이다. 입법예고 과정에서 이미 후퇴와 완화가 일부 있던 상황에서, 국회 심의 과정에서는 인터넷 공개 조항이 삭제되었다. 여전히 사업장내 노동자 권리가 제한적인 현실에서 인터넷 공개 조항 삭제로 알권리 보장은 상당히 제약 받게 된다. MSDS 노동부 보고제도가 실질화 되기 위한 하위법령 개정 개입과 더불어, 현장에서 이행강제를 위한 투쟁이 진행되어야 한다. 현행 개정안은 법 개정 이후 5년의 경과 규정을 두고 있어, 노동조합이 있는 사업장부터 실질 이행되도록 강제해 나가야 할 것이다. 또한, 영업비밀 심사승인 관련 민간참여가 보장되는 기구 구성을 요구했으나, 관철되지 못했다. 영업비밀 사전심사승인에서 노동조합이 추천하는 전문가 참여의 보장이 반영되도록 해야 하는 것이 중요한 과제이다.

여섯째, 작업중지권과 건설업 발주처 책임강화

개정안은 매년 600명이 산재사망 하는 건설업에 대한 조치 강화로 발주처의 책임을 도입하고, 건설기계 등에 대한 원청 책임을 부여와 타워크레인 설치해체를 등록업으로 강화한다. 또한, 건설업을 별도의 특례로 만들어 독립시켜 안전보건조치의 실질화를 도모한다. 건설업 중대사고의 원인중의 하나는 안전이 반영되지 않는 설계, 적정공기가 보장되지 않는 문제 등이 주요 원인이었다. 이에 지난 20년간 주장되었던 발주처 책임강화가 이번에 도입되게 되는 것이다. 다만, 공기, 위험공범, 산업안전보건관리비, 발주자들의 문제는 건설업만의 문제만은 아님에도, 건설업 특례로 조정되면서, 조선업 등 다른 산업에의 적용을 위한 별도 조문이 시급히 개정될 필요가 있다. 특히, 원 하청 노사가 참여하는 안전보건협의체와 산업안전보건관리비 등은 현장의 충분한 논의를 통해 여타 업종에의 확대가 필요하다.

다른 하나로 급박한 위험, 중대재해 발생 등에 대해 노동자, 사업주의 작업중지권과 의무를 명확히 했다. 또한, 지침으로 운영되던 노동부 감독관의 작업 중지 명령을 법제화 했다. 사업주 단체의 강력한 반발이 가장 집중되었던 조항으로, 국회 심의 과정에서 노동부 작업 중지 명령의 제한조건이 늘어났다. 특

히, 막판 심의에서 사업주 단체의 요구에 밀려 <급박한 위험에 대한 노동자의 작업 중지에 대한 사업주의 불이익 처우에 대한 형사 처벌> 도입이 삭제된 것은 강력히 규탄 받아 마땅하다. 누락된 형사 처벌 조항을 신속히 추가 입법하는 것이 필요하다. 현장에서 가장 가까운 것은 노동자의 작업 중지 권리를 어떻게 실질적으로 확보할 것인가의 문제이기 때문이다. 또한, 최대 쟁점이 될 것으로 예상되는 <급박한 위험> 에 대한 기준에 대한 준비가 신속이 되어야 할 필요가 있다.

개정안에는 각종 안전보건제도의 실질화를 위한 조치도 포함되거나 추가 개정되었다. 유해위험 방지계획서 제도의 이행 평가를 법 조문에 명시하고, 위험성 평가의 경우에는 노동자 참여를 추가했다. 특수건강검진제도와 작업환경 측정제도와 특수건강진단의 경우에는 전문기관을 두도록 하여, 제도는 있으나, 현장에서는 실질 효과가 없고 대행기관의 돈벌이로만 전락하고 있는 현실에 대한 보완책이 될 수 있도록 실질 개입이 필요하다. 역학조사에 노동자 참여, 메탄올 중독사고등 의료정보에 대한 노동부 통보가 가능하도록 한 조치등도 기간의 현안 투쟁에서 제기된 문제가 반영된 조항이다.

무엇보다 중요한 것은 노동자 참여의 확대를 위한 전면적인 투쟁이다. 28년만의 산업안전보건법 개정안이 현장에서 실질 이행되느냐 마느냐 하는 가장 관건적인 요소는 노동자가 어떻게 참여할 것인가의 문제이다. 그 동안 노동자 참여의 대표적인 제도인 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관은 업종과 규모로 적용이 제한되고, 사외 명예산업안전감독관의 현장 출입권 보장이 되지 않는등 실질 활동의 제약이 많았다. 또한, 산보위, 명감이 있는 사업장의 경우에도 활동시간이 보장되지 않아, 형해화 되어 있다. 그 밖에 근골격계 유해요인 조사, 공정안전보고서 제도등 다양한 참여제도가 현실에서 무력화 되어 있는 것이 사실이다. 법 개정안은 그 동안의 노동자 투쟁의 성과이다. 그러나, 그것이 실질적인 산재감소로 이어질 것인가의 여부는 노동자, 노동조합의 참여가 어떻게 보장되고, 노동조합이 현장에서 어떻게 실질적인 현장투쟁을 전개해 나갈 것인가에 달려있다. 이제 그야말로 현장의 전면적인 활성화 사업과 노동자 참여확대 실질화를 위한 제도개선을 준비해 나가야 할 때이다.

산안법 개정은 28년만의 전부 개정안이기도 하지만 법 개정의 정책방향, 세부 내용, 법 체계 변화 등 그야말로 전면 개정안이다. 하나 하나의 조항에 현장의 죽음, 투쟁, 법 개정 노력등이 담겨 있다. 2020년은 이제 법 개정에 따른 하위 법령 개정이 본격화 될 것이다. <악마는 디테일에 있다> 라고, 경총등 자본은 하위 법령 개정을 통해 법 개정의 무력화를 다시 한번 시도할 것이다. 이에 대한 대응과 투쟁이 지속되어야 한다.

<죽지 않고 건강하게 일하고 싶다> 라는 것은 노동자로서, 아니 인간으로서 당연한 요구이자 권리이다. 그러나, 지난 수 십년동안 이러한 권리는 철저히 현장에서 짓 밟혀 왔다. 올해 문송면, 원진레이온 30주기 추모사업을 하면서 투쟁과 법 개정 이후에도 달라지지 않은 30년을 반성하고 분노했다. 오늘의 이 전면개정이 이후에 또 다시 현장에서 휴직조각으로 전락하지 않도록 싸우고 또 싸워 나가야 한다. 구의역 김군과 김용균의 죽음과 유족과 전국적 투쟁이 헛되지 않도록.. 그 출발은 아직 진상규명도 책임자 처벌도 정규직화도 해결되지 않은 故 김용균 노동자 투쟁을 더욱더 강력하게 전개하는 것이다

위험의 외주화 문제를 중심으로 한 개정 산업안전보건법 검토

박다혜 | 금속노조법률원 변호사

1. 원청의 책임 강화

가. 관련 정의 규정 신설

- 도급, 도급인, 수급인, 관계수급인 등 관련 정의를 신설하여, 위험원에 대한 실질적 지배력을 가진 도급인을 산안법상 의무의 주체로 명문화함.
- ‘도급’이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 뜻하는 것으로 규정함. 정부의 입법예고안 및 국회 발의안에는 “도급, 위임 등”을 도급 계약의 예시로 나열하는 방식으로 포함하고 있었으나¹⁾ 개정과정에서 누락됨. 위 개정법의 문구를 통해 산안법상 도급의 범위가 위임을 포함하여 적극적으로 확대 적용할 수 있도록 해석할 필요가 있음.
- ‘관계수급인’ 개념 신설하여, 다단계 하도급에서 최초 도급인인 원청의 책임을 명확히 함.
- 다만 정부 입법예고안에 포함되었던 ‘사업주’ 정의 확대는 개정논의를 거치면서 무산되어 현행 규정 유지됨.

1) 입법예고안 및 국회발의안의 규정도, 여전히 기계·장비 임대 내지 매장 임대 형식의 계약에는 적용되지 않는 문구로서 한계가 있다고 지적한 바 있음.

현행법	입법예고안(180209)	국회발의안(181101)	개정법
<p>제2조(정의)</p> <p>3. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>4. "<u>사업주</u>"란 <u>자신의 사업을 영위하기 위하여 노무를 제공받는 자</u>를 말한다.</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>4. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>4. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p>7. "<u>도급</u>"이란 <u>도급, 위임 등 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약</u>을 말한다.</p> <p>8. "하도급"이란 도급을 받은 자가 도급 받은 업무의 전부 또는 일부를 다시 제3자에게 맡기는 계약을 말한다.</p> <p>9. "도급인"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 타인에게 도급하는 사업주"를 말한다. 다만, 제10호의 발주자는 제외한다.</p> <p>12. "수급인"이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말한다.</p> <p>13. "하수급인"이란 수급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 하도급 받는 사업주를 말한다.</p>	<p>6. "<u>도급</u>"이란 <u>도급, 위임 등 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약</u>을 말한다.</p> <p>7. "도급인"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. 다만, 건설공사발주자는 제외한다.</p> <p>8. "수급인"이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말한다.</p> <p>9. "관계수급인"이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.</p>	<p>6. "도급"이란 <u>명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약</u>을 말한다.</p> <p>7. "도급인"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. 다만, 건설공사발주자는 제외한다.</p> <p>8. "수급인"이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말한다.</p> <p>9. "<u>관계수급인</u>"이란 <u>도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부</u>를 말한다.</p>

나. 도급인의 책임범위 및 안전보건조치의무 확대됨

- 현행법에 따르면, ① 도급이 사업 전체 중 일부에 해당되고(일부도급 요건), ② 원하청 노동자가 같은 장소에서 작업을 할 때(공동작업 내지 혼재작업 요건) 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를, 도급인이 할 의무가 있음. 이 때 도급인은 수급인이 사용하는 근로자가 토사 등의 붕괴, 화재, 폭발, 추락 또는 낙하 위험이 있는 장소²⁾ 등 고용노동부령으로 정하는 산재발생위험이 있는 장소에서 작

2) 동법 시행령 제30조 제4항 각 호로 각 장소를 한정하여 열거하고 있음.

1. 토사·건축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소
2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소
3. 안전난간의 설치가 필요한 장소
4. 비계 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소
5. 건설용 리프트를 운행하는 장소
6. 지반을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소
7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
8. 영 제26조제1항에 따른 도급금지 작업을 하는 장소
9. 화재·폭발 우려가 있는 다음 각 목의 작업을 하는 장소
 - 가. 선박 내부에서의 용접·용단작업
 - 나. 안전보건규칙 제273조에 따른 특수화학설비에서의 용접·용단작업
 - 다. 안전보건규칙 제225조제4호에 따른 인화성 물질을 취급·저장하는 설비 및 용기에서의 용접·용단작업
 - 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
10. 안전보건규칙 제618조제1호에 따른 밀폐공간으로 되어 있는 장소에서 작업을 하는 경우 그 장소
11. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄 또는 해체하는 작업을 하는 장소
12. 안전보건규칙 별표 1에 따른 위험물질을 제조하거나 취급하는 장소
13. 안전보건규칙 제420조제7호에 따른 유기화합물취급 특별 장소
14. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소
15. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
16. 프레스 또는 전단기(剪斷機)를 사용하여 작업을 하는 장소
17. 안전보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에 대한 정비·보수 작업이 이루어지는 장소
18. 안전보건규칙 제574조 각 호에 따른 방사선 업무를 하는 장소
19. 차량계 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소
20. 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소
21. 안전보건규칙 제132조에 따른 양중기(揚重機)에 의한 충돌 또는 협착(狹窄)의 위험이 있는 작업을 하는 장소

업을 할 때만 구체적인 조치의무를 짐.

- 개정법의 경우 원청의 책임 범위를, 동일 사업장은 물론이고 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함하는 **‘도급인의 사업장’으로 확대함**(정부 입법예고안에는 없던, 도급인이 ‘지배·관리’하는 장소라는 요건이 추가됨). 또한 장소의 종류를 하위법령으로 특정하여 제한하지 않고, 원하청 노동자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우로 한정하지 않고, 하청(다단계하청 포함) 노동자가 **‘도급인의 사업장’에서 작업을 하는 모든 경우에는 원청이 법상 안전보건조치 의무를 부담하는 것으로 책임범위 확대함**(도급인의 책임이 인정되는 경우에도 수급인이 원래의 사업주로서 책임의무를 면하는 것으로 해석하기는 어렵고 원하청 공동책임으로 보아야 할 것임).
- 도급인은 수급인에게 안전·보건 정보를 제공하여야 하고 이에 따라 수급인이 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인할 의무가 부여됨.
- 수급인이 안전·보건 정보 제공을 요청하였음에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우 수급인은 해당 도급 작업을 하지 않을 수 있고 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 않음.

현행법	입법예고안(180209)	국회발의안(181101)	개정법
제9조의 2(사업장의 산업재해 발생건수 등 공표) ② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 사업장의 도급인이 사용하는 근로자와 수급인(하수급인(下受給人))을 포함한다. 이하 같다]이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수등에 수급인	제12조(사업장의 산업재해 발생건수 등 공표) ② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 도급인의 사업장에서 수급인(“하수급인을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수등을 포함하여 제1항	제10조(산업재해 발생건수 등의 공표) ② 고용노동부장관은 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다) 중 대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수	10조(산업재해 발생건수 등의 공표) ② 고용노동부장관은 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 관계수

22. 「철도산업발전기본법」 제3조제4호에 따른 철도차량(「도시철도법」에 따른 도시철도차량을 포함한다)에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소

<p>의 산업재해 발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</p>	<p>에 따라 공표하여야 한다.</p>	<p>등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</p>	<p>급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</p>
<p>제18조(안전보건총괄책임자) ① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여 자신이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄관리하도록 하여야 한다. 이 경우 관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 그 사업장에서 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.</p> <p>1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업</p> <p>2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업</p> <p>② 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임</p>	<p>제62조(안전보건총괄책임자) ① 도급인은 수급인(하수급인을 포함한다. 이하 같다) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 하는 경우에 그 사업장의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄관리하도록 하여야 한다. 이 경우 관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 그 사업장에서 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.</p> <p>1. 도급인의 사업장</p> <p>2. 도급인이 제공하거나 지정한 장소</p>	<p>제62조(안전보건총괄책임자) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다. 이 경우 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업장에서는 그 사업장에서 사업을 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임</p>	<p>제62조(안전보건총괄책임자) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다. 이 경우 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업장에서는 그 사업장에서 사업을 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임</p>

<p>자를 둔 것으로 본다. ③ 안전보건총괄책임자의 직무·권한, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② 안전보건총괄책임자를 지정하여야 할 사업장의 상시근로자 수, 안전보건총괄책임자의 직무·권한, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>자를 둔 것으로 본다. ③ 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 할 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건총괄책임자의 직무·권한, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>자를 둔 것으로 본다. ③ 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건총괄책임자의 직무·권한, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ① <u>같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.</u> 1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업 2. <u>사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업</u></p>	<p>제63조(도급인의 안전·보건 조치) 도급인은 수급인 근로자가 제62조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 하는 경우에 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전·보건시설의 설치 등 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.</p>	<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>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ② 제1항 각 호 외의 부분에 따른 산업재해를 예방하기 위한 조치는 다음 각 호의 조치로 한다.</p>	<p>제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 도급인은 수급인 근로자가 제62조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 하는 경우에 다음 각</p>	<p>제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다. 1. 도급인과 관계수급인을 구성원으로</p>	<p>제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)① <u>도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.</u> 1. <u>도급인과 수급인을 구성원으로 하는</u></p>

<p>1. 안전·보건에 관한 협의체의 구성 및 운영</p> <p>2. 작업장의 순회점검 등 안전·보건관리</p> <p>3. 수급인이 근로자에게 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원</p> <p>4. 제42조제1항에 따른 작업환경측정</p> <p>5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보의 운영과 수급인 및 수급인의 근로자에 대한 경보운영 사항의 통보</p> <p>가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우</p> <p>나. 작업 장소에서 화재가 발생하거나 토석 붕괴 사고가 발생하는 경우</p> <p>③ 제1항에 따른 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 토사 등의 붕괴,</p>	<p>호의 사항을 모두 이행하여야 한다.</p> <p>1. 안전·보건에 관한 협의체 구성 및 운영</p> <p>2. 작업장 순회점검</p> <p>3. 수급인이 근로자에게 하는 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원</p> <p>→ 제130조 제2항 이동</p> <p>4. 화재·폭발, 지진 등에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련</p> <p>5. 휴게시설, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 시설 이용의 협조</p>	<p>하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영</p> <p>2. 작업장 순회점검</p> <p>3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원</p> <p>4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인</p> <p>5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련</p> <p>가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우</p> <p>나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·건축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우</p> <p>6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조</p>	<p>안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영</p> <p>2. 작업장 순회점검</p> <p>3. <u>관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원</u></p> <p>4. <u>관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인</u></p> <p>5. <u>다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련</u></p> <p>가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우</p> <p>나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·건축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우</p> <p>6. <u>위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조</u></p>
--	--	--	---

<p>화재, 폭발, 추락 또는 낙하 위험이 있는 장소 등 고용노동부령으로 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 안전·보건시설의 설치 등 고용노동부령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 조치를 하여야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그가 사용하는 근로자, 그의 수급인 및 그의 수급인이 사용하는 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장에 대한 안전·보건점검을 하여야 한다.</p> <p>⑩ 제2항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 협의체의 구성·운영, 작업장의 안전·보건관리, 안전·보건교육에 대한 지도 및 지원에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>② 제1항에 따른 도급인은 그가 사용하는 근로자 및 그의 수급인이 사용하는 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전과 보건에 관한 점검을 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항의 안전보건에 관한 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검, 안전보건교육 지원 등에 관하여 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.</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>	<p>② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 <u>관계수급인 근로자와 함께</u> 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>
<p>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)</p> <p>⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하</p>	<p>제65조(도급인의 정보제공) ① 도급인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하는 경우에 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전·보건에 관한 정보를 문</p>	<p>제65조(도급인의 정보 제공 등) 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>제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) 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 제공</p>

<p>는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 도급하는 자가 해당 정보를 미리 제공하지 아니한 경우에는 그 수급인이 정보 제공을 직접 요청할 수 있다.</p> <p>1. 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(製劑)를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비로서 대통령령으로 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>서로 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질로서 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 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>② 제1항에 따른 도급인은 수급인 근로자가 도급인이 제공한 정보에 따라 필요한 조치를 받고 작업을 수행하는지를 확인하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 도급인이 해당 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 직접 요청할 수 있다.</p> <p>④ 수급인은 제3항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업의 개시</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>② 도급인이 제1항에 따라 안전 및 보건에 관한 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다.</p> <p>④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지</p>	<p>하여야 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>② 도급인이 제1항에 따라 안전 및 보건에 관한 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다.</p> <p>④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계</p>
--	--	---	---

	<p>를 연기할 수 있다. 이 경우 수급인은 도급계약에 따른 지체 책임을 면한다.</p>	<p>아니한다.</p>	<p>약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니한다.</p>
<p>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ⑥ 제1항에 따른 사업주 또는 제5항에 따라 도급하는 자는 수급인 또는 수급인의 근로자가 해당 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우에 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 하여야 한다. ⑦ 수급인과 수급인의 근로자는 정당한 사유가 없으면 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 조치에 따라야 한다.</p>	<p>제66조(도급인의 수급인에 대한 시정조치) ① 도급인은 수급인 또는 수급인 근로자가 해당 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하는 경우에는 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 하여야 한다. ② 수급인과 수급인 근로자는 정당한 사유가 없으면 제1항에 따른 도급인의 조치에 따라야 한다.</p>	<p>제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다. ② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.</p>	<p>제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다. ② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.</p>

다. 원청 책임 강화의 헌법적 근거

산안법의 규율 방향은 위험원에 대한 지배력이 누구에게 있는지, 해당 위험으로 인한 이익의 향유자가 누구인가에 따라 검토되어야 함. 기업이 직접 근로자를 고용하지 않고 근로자파견, 용역, 도급, 위탁, 사내하청, 외주 등 다양한 형태의 간접고용을 통해 타인에게 고용된 근로자를 사용하면서 직접 고용시 부담해야 할 각종 책임으로부터 벗어날 수 있게 되었고, 이로 인해 기존과 같이 근로계약의 형식에 한정된 규율로는 사업장에서의 안전을 담보하는 것이 불가능해졌기 때문임.

결국 직접적인 근로계약관계에 한정하여 사업주 책임을 부과하는 것이 아니라, 해당 위험을 통한 이익향유자가 그로 인한 불이익을 부담하도록 하는 것은, 형평의 원리에 비추어 타당하다. 무엇보다 산업재해의 위험을 효과적으로 제어하고 관리하는 주체를 찾는 것이 산업현장에서의 위험 축소에 대한 기여 가능성이 가장 높다고 할 것임.

따라서 그간 계약의 형식에 기해 책임을 회피하거나 느슨한 의무만을 지고 있었던 기업에게 일정부분 부담이 추가된다 하더라도, 인간의 존엄성을 보장할 수 있는 안전한 일터를 만드는 것은 헌법이 산안법을 비롯한 노동법에 위임한 정책의무³⁾인 바 이는 어디까지나 타당한 범위 내의 규율이라 할 것임.

라. 고용관계를 전제하지 않은 사업주 책임에 대한 법리 검토

1) 현행 노동관계법령

3) 헌법은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정함(제32조 제3항). 근로조건은 원래 근로계약 당사자 사이의 자유로운 합의에 따라 정하는 것이지만, 이를 당사자에게만 맡기지 않고 국가가 직접 적극적으로 개입하여 그 최저기준을 법률로 정할 정책의무를 부담한다는 것임. 따라서 국가는 건강한 생활을 할 수 있는 수준을 근로조건의 최저기준으로 정해야 함. 이 정책의무에 대응하는 입법으로서 근로기준법, 퇴직급여법, 산업안전보건법, 산재보험법 등이 있음(임종률, 노동법 14면).

개정논의 과정에서 경영계 등 일부 이해관계자 및 전문가로부터, 사업주 책임 확대로 인해 고용관계에 있지 않은 자에 대해서 사업주로서의 의무를 부과하는 것은 입법재량을 일탈한 과잉입법이라는 주장이 지속적으로 제기되었으나, 우리 노동관계법령은 도급 등의 간접고용 관계에서 간접고용 노동자를 보호하기 위해 사업주/사용자 범위를 넓히는 입법을 이미 여럿 두고 있음.

「근로기준법」은 사업이 여러 차례의 도급에 따라 이루어지는 경우 재해보상에 대하여 형식상 계약과 무관하게 원수급인을 사용자로 보고 있음(제90조 제1항). 하수급인의 근로자에게 업무상 재해가 발생한 경우에 재해보상은 지급능력이 없는 영세 하수급인이 아니라 원수급인에게 책임이 있다는 것임.

또한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서도 건설업 등 대통령령으로 정하는 사업이 여러 차례의 도급에 따라 이루어지는 경우 원수급인을 사업주로 봄(제9조 제1항). 헌법재판소는 원수급인을 사업주로 간주하여 보험료를 징수하는 취지의 규정이 헌법에 위반되지 않는다고 하면서 아래와 같이 판시한 바 있음(헌법재판소 2004. 10. 28.자 2003헌바70 결정).

“수차의 도급에 의하여 사업이 이루어지는 경우에는 보험에 가입하여야 할 자가 누구인지 명확하지 않아서 보험가입을 안하거나 지체하는 경우가 있게 되고 이렇게 되면 피재근로자가 산재보험에 의한 보호에서 자칫 빠지게 될지도 모르는 위험이 있다. 따라서 이러한 사태의 발생을 원천적으로 막기 위하여 원수급인을 산재법상의 사업주로 아예 법정한 것이고 이로써 그 재산권 및 계약의 자유를 제한하게 된다 하더라도 이는 근로자의 업무상 재해를 신속하고 확실하게 보상하기 위한 것으로서 우리 헌법의 근로자보호의 정신에 부합하여 그 목적의 정당성이 인정된다.

수차의 도급으로 사업이 행하여지는 경우, 예컨대 건설업과 같은 경우, 우선 그 업무의 성질상 복잡 다양한 공정이 복합되어 있어 재해발생의 경우에도 그 업무범위를 확정하기가 곤란한 경우가 많으며, 하수급인의 근로자가 원수급인의 설계와 기획 아래 통합적인 지휘 감독을 받아 원수급인에 종속되는 측면이 있고, 하수급의 작업현장에서 산업재해가 발생할 위험이 큰데도 직접의 사용자인 하수급인 자신은 대부분 자본이 영세하고 그 존속이 불안정하며 이동이 빈번하여 재해보험을 떠맡기 어려운 형편이다.

이러한 점을 고려할 때 원수급인을 산재법상의 사업주로 하는 것이 피재근로자의 보호를 위한 상당한 수단이 된다고 할 것이다(헌법재판소 2004. 10. 28.자 2003헌바70 결정).”

「파견근로자보호 등에 관한 법률」도 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 해당 근로자와 고용관계에 있는 파견사업주가 아닌 ‘사용사업주’를 산업안전보건법상 사업주로 보는 규정⁴⁾을 두고 있음(제35조).

2) 법원 판례

○ 현행 산안법상 사업주의 안전조치의무(제23조 제1항)에 대한 불이행 책임을 지우는데 있어서도, 대법원 판결은 수급인 근로자에게 발생하는 안전사고에 대하여 사실상 도급인의 책임을 긍정한 바 있음(대법원 2014. 5. 29. 선고 2014도3542 판결). 위 판결은, 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하려는 산안법의 목적(제1조)과 같은 법 제67조 제1호, 제23조 제1항의 각 규정 내용 등에 비추어보면, 사업주가 같은 법 제23조 제1항 각 호의 위험 예방을 위하여 필요한 조치를 취하지 아니하는 경우에는 이로 인하여 실제로 재해가 발생하였는지 여부에 관계없이 같은 법 제67조 제1호에 의한 산안법 위반죄가 성립하고, 사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 산업안전보건 기준에 관한 규칙에 따른 안전조치를 하지 않은 채 근로자에게 안전상의 위험성이 있는 작업을 하도록 지시한 경우에는 산안법 제67조 제1호, 제23조 제1항 위반죄가 성립하며, 이러한 법리는 사업주가 소속 근로자로 하여금 사업주로부터 도급을 받아 제3자가 수행하는 작업을 현장에서 감시·감독하도록 지시한 경우(=직접 해당 작업을 하지 아니한 경우)에도 그 감시·감독 작업에 위와 같은 안전상의 위험성이 있는 때에는 마찬가지로 적용된다고 판시하였음.

- 4) 제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례) ①파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 동법을 적용한다. 이 경우 동법 제31조제2항의 규정을 적용함에 있어서는 동항중 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 때"로 본다.
- ②제1항의 규정에 불구하고 산업안전보건법 제5조, 제43조제5항(作業場所의 변경, 作業의 轉換 및 勤勞時間 短縮의 경우에 한한다), 제43조제6항 단서, 제52조제2항의 적용에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 본다.
- ③사용사업주는 파견중인 근로자에 대하여 산업안전보건법 제43조의 규정에 의한 건강진단을 실시한 때에는 동법 제43조제6항의 규정에 의하여 당해 건강진단결과를 설명하여야 하며, 당해 건강진단결과를 지체없이 파견사업주에게 송부하여야 한다.
- ④제1항 및 제3항의 규정에 불구하고 산업안전보건법 제43조제1항의 규정에 의하여 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단중 고용노동부령이 정하는 건강진단에 대하여는 파견사업주를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 본다.
- ⑤파견사업주는 제4항의 규정에 의한 건강진단을 실시한 때에는 산업안전보건법 제43조제6항의 규정에 의하여 당해 건강진단결과를 설명하여야 하며, 당해 건강진단결과를 지체없이 사용사업주에게 송부하여야 한다.
- ⑥파견사업주와 사용사업주가 산업안전보건법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 동법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

위 대법원 판단은 ‘사업주’ 개념을 해석론적으로도 확장할 수 있다는 사실을 잘 보여줌. ‘실질적 고용관계’라는 표지를 강조하여 도급인의 형사책임을 면책하는 방식에서 탈피하여, 수급인 근로자에게 발생하는 안전사고에 대하여 사실상 도급인의 책임을 긍정한 결론이기 때문임⁵⁾. 뿐만 아니라 위 대법원 판결과 같은 해석론 외에도 수급인(신분범)과 도급인(비신분범)의 공동정범 법리에 의해 도급인에게 책임을 지우는 것도 충분히 가능하다는 분석이 있음⁶⁾.

○ 이 외에도 대법원은 직접적인 고용관계가 존재하지 않는 원청과 사내협력업체 근로자 간의 관계에 있어, 실질적 지배력과 영향력이라는 관점에서 원청 사업주의 부당노동행위 주체로서 사용자 책임 여부를 판단한 바 있음(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

“근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다”고 판시하면서, 원청과 사내협력사 근로자들 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 볼 수 없는 사안에서도 지배·개입 책임은 인정할 수 있다고 판단하였음(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

○ 심지어 대법원은 누가 사용자/사업주로서 책임을 부담하는지 판단하는데 있어서 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 한다는 법리(대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 판결 등)를 바탕으로, 임금 등 근로조건에 대해서도 근로계약의 당사자가 아닌 자를 사업주(공동사업주)로 인정하고 그 책임을 부담케 함. 법원은 다수의 사건에서 “근로계약의 일방 당사자로서 특정 근로자로부터 노무를 제공받아 그에 따른 보수를 지급하여야 하는 사용자가 반드시 1인으로 한정되어야 하는 것은 아니고, 사업 또는 사업장 내에서의 구체적인 인력운용·관리의 실태, 해당 사업의 수행에 있어 사용자들 사이의 업무분담의 내용과 방

5) 전형배, ‘산업안전보건법 제29조에 관한 판례 검토’, 대법원 노동법 실무연구회(2017. 3.). 다만 이는 매우 적극적인 해석으로, 위 대법원 판결을 근거로 현행 산안법상 하청노동자의 사망책임을 원청 사업주에 물을 수 있다고 평가하기는 어려움.

6) 김태욱, ‘산업안전보건법 제29조에 관한 판례 검토’에 대한 토론문, 대법원 노동법 실무연구회(2017. 3.)

식 등에 따라서는 복수의 사용자가 공동사업주로서 특정 근로자로부터 노무를 제공받고 그에 따른 보수를 공동의 책임하에 부담할 수도 있다”(인천지방법원 2015. 2. 17. 선고 2012가단100615 판결, 대전지방법원 2015. 11. 11. 선고 2014가단219054 판결 등)고 하면서, 근로계약의 당사자가 아닌 제3자에게 임금 및 퇴직금의 지급책임을 인정했음.

○ 또한 대법원은 경영상 해고의 주체인 사용자를 누구로 볼 것이냐에 있어서도, 사용자의 범위를 확장하여 사용자를 하나의 법인에만 국한할 필요는 없고 경우에 따라 복수의 사용자를 기준으로 긴박한 경영상의 필요성을 판단할 수 있다는 판시를 하기도 하였음(대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결).

2. 도급 제한 강화

가. (일부) 유해·위험작업 도급 금지 근거 마련

- 현행 산안법상 고용노동부의 인가를 득하면 도급할 수 있는 일부 특정 유해·위험작업에 대해 도급을 ‘금지’하는 근거가 이번 개정법에서 신설됨. 다만 도급금지 대상 작업은 도금작업, 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업, 제조하거나 사용할 때 산안법상 고용노동부장관의 허가를 받아야 하는 대상물질을 제조하거나 사용하는 작업에 한정되고, 이마저도 일시·간헐작업의 경우와 수급인 보유 기술이 도급인 사업에 필수불가결한 경우로 고용노동부장관 승인 받은 경우는 도급금지 대상에서 제외됨.

현행법	입법예고안(180209)	국회발의안(181101)	개정법
제4장(유해·위험 예방조치) (신설)	제5장(도급 시 산업재해 예방) 제1절 도급의 제한	제5장(도급 시 산업재해 예방) 제1절 도급의 제한	제5장(도급 시 산업재해 예방) 제1절 도급의 제한

	<p>제58조(근로자에게 유해한 작업의 도급금지)</p> <p>사업주는 근로자의 안전과 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 같은 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴의 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제123조제1항에 따라 허가를 받아야 하는 물질을 제조하거나 사용하는 작업 	<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"> 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴의 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제119조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업 <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"> 1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우 2. 대통령령으로 정하는 수급인이 보유한 기술이 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 <p>③ 사업주는 제2항제2호에 따라 고용</p>	<p>제58조(유해한 작업의 도급금지)① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업 <p>② <u>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.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우</u> 2. <u>수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우</u> <p>③ 사업주는 제2항제2호에 따라 고용노</p>
--	---	--	---

		<p>노동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.</p> <p>④ 제2항제2호에 따른 승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다.</p> <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 사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.</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</p>	<p>동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.</p> <p>④ 제2항제2호에 따른 <u>승인의 유효기간</u>은 3년의 범위에서 정한다.</p> <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 사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.</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</p>
--	--	---	---

		<p>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>한다.</p> <p>⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
--	--	---	---

나. (일부) 유해·위험업무 사내도급 승인 등 제한

- 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 하도록 규정함.
- 이는 사내도급에 한하는 제한으로서, 사외도급의 경우 위 일부 금지대상 작업이 아닌 한 아무런 제한이 없는 것임(단, 적격수급인 선정의무는 모든 도급의 경우 해당됨).
- 고용노동부로부터 승인을 받은 도급이라 하더라도, 일단 법상 제한범위에 포함되는 작업의 경우 하도급이 금지됨.

다. 적격수급인 선정의무 및 과징금 부과규정 신설

- 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다는, 적격수급인 선정의무 규정이 포함된 것은 다행이나, 적격 수급인의 자격 요건에 대한 구체적인 내용과 적격 수급인 선정의무 불이행시 제재 규정이 부재한 문제는 계속 남아있음.
- 도급 금지 또는 승인 의무 위반 시 10억원 이하의 과징금 부과규정이 신설됨.

현행법	입법예고안(180209)	국회발의안(181101)	개정법
제28조(유해작업 도급 금지) ① 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하면 그 작업만을 분리하여 도급(하도급을 포함한다)을 줄 수 없다. ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 인가를 할 경우 제49조에 준하는 안전·보건평가를 하여야 한다. ④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 인가를 받은 자가 제2항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 인가를 취소하여야 한다.	제59조(도급의 승인) ① 사업주는 안전과 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업은 고용노동부장관의 승인을 받지 아니하면 같은 사업장 내에서 도급할 수 없다. ② 사업주는 제1항에 따른 승인을 받으려고 할 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전과 보건에 관한 평가를 받아야 한다.	제59조(도급의 승인) ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다. ② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.	제59조(도급의 승인) ① 사업주는 <u>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</u> 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다. ② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.
(신설)	제60조(도급의 승인 시 하도급 금지) 제59조에 따라 고용노동부장관의 승인을 받아 도급받은 수급인은 도급받은 해당 작업을 하도급할 수 없다.	제60조(도급의 승인 시 하도급 금지) 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항(제59조제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 연장승인 또는 변경승인 및 제59조제1항에 따른 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급할 수 없다.	제60조(도급의 승인 시 하도급 금지) <u>제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항(제59조제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 연장승인 또는 변경승인 및 제59조제1항에 따른 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급할 수 없다.</u>
(신설)	제61조(적격 수급인 선정 의무) 사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령을	제61조(적격 수급인 선정 의무) 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를	제61조(적격 수급인 선정 의무)사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능

	<p><u>준수하고 산업재해 예방을 위하여 필요한 조치를 할 수 있는 능력이 충분한 사업주에게 도급하여야 한다.</u></p>	<p>할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.</p>	<p><u>력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.</u></p>
	<p>제166조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10억원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있다. 다만, <u>수급인 근로자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건에 관한 조치를 다한 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 제58조를 위반하여 도급한 경우 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 않고 도급한 경우 <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 부과하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 도급계약 금액, 기간, 횟수 등 제37조 또는 제38조를 위반하여 수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행 노력 정도 산업재해 발생 여부 <p>③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지</p>	<p>제162조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10억원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우 제58조제2항제2호 또는 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 아니하고 도급한 경우 <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 부과하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 도급 금액, 기간 및 횟수 등 관계수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도 산업재해 발생 여부 <p>③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지</p>	<p>제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10억원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우 제58조제2항제2호 또는 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 아니하고 도급한 경우 제60조를 위반하여 승인을 받아 도급받은 작업을 재하도급한 경우 <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 부과하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 도급 금액, 기간 및 횟수 등 관계수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도 산업재해 발생 여부 <p>③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지 내지 아니하면 납부기한의 다음 날부터 과징금을 납부한 날의 전날까지의 기간에 대하여 내지 아</p>

	<p>내지 아니하면 납부기한의 다음 날부터 과징금을 낸 날의 전날까지의 기간에 대하여 내지 아니한 과징금의 연 100분의 6의 범위에서 대통령령으로 정하는 가산금을 징수한다. 이 경우 가산금을 징수하는 기간은 60개월을 초과하지 못한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고, 그 지정한 기간 내에 과징금 및 제2항에 따른 가산금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>⑤ 과징금의 부과·징수에 관하여 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>내지 아니하면 납부기한의 다음 날부터 과징금을 납부한 날의 전날까지의 기간에 대하여 내지 아니한 과징금의 연 100분의 6의 범위에서 대통령령으로 정하는 가산금을 징수한다. 이 경우 가산금을 징수하는 기간은 60개월을 초과할 수 없다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고, 그 기간 내에 제1항에 따른 과징금 및 제3항에 따른 가산금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제3항에 따른 과징금 및 가산금의 징수와 제4항에 따른 체납처분 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>니한 과징금의 연 100분의 6의 범위에서 대통령령으로 정하는 가산금을 징수한다. 이 경우 가산금을 징수하는 기간은 60개월을 초과할 수 없다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 내야 할 자가 납부기한까지 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고, 그 기간 내에 제1항에 따른 과징금 및 제3항에 따른 가산금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제3항에 따른 과징금 및 가산금의 징수와 제4항에 따른 체납처분 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
--	--	--	---

라. 유해·위험작업 제한 범위 확대 필요

산안법상 명시된 유해·위험작업의 경우, 적어도 그 해당 작업은 도급을 제한(금지 내지 승인 등)하는 것이 타당함. 그러나 개정법은 산안법상 유해·위험작업으로 명시된 작업 중 극히 일부분의 작업만의 도급을 금지하거나 고용노동부 승인을 얻도록 것임. 이는 위험의 외주화를 제한할 필요성과 시급성에 비해 지나치게 소극적인 입법으로서, 도급이 제한되어야 할 유해·위험작업의 범위를 보다 확대할

필요가 있음. 또한 3년 내지 5년을 주기로 다발적 산업재해 발생 등이 확인되는 작업을 선별하여 도급 제한 대상에 추가하는 등, 위험의 외주화를 통제하는 범위가 적정한지를 지속적으로 검토·확대할 수 있는 근거를 마련할 필요가 있음.

그리고 개정법에서 도급 승인제도를 사내도급에만 한정하여 적용할 이유가 불분명하고 오히려 사업주가 ‘자신의 사업장에서’라는 제한만 우회한 채 승인을 받지 않고 사외 공간에서 아무런 통제 없이 유해·위험작업을 외주화하여 진행할 우려가 상당함. 따라서 설령 개정법과 같이 제한된 범위의 유해·위험작업 도급만 제한한다고 하더라도, 최소한 사내도급, 사외도급 불문하고 해당 작업에 대해서는 고용노동부장관의 승인을 받지 아니하면 도급할 수 없다고 규정하는 것이 타당함(현행법상 규정도 그 적용대상 작업의 범위는 다르지만 사내도급, 사외도급을 불문하고 인가를 받도록 하고 있음).

마. 적격수급인 선정의무의 구체화 필요

적격 수급인의 자격 요건에 대한 구체적인 내용과 적격 수급인 선정의무 불이행시 제재 규정이 부재한 바, 사업주의 적격 수급인 선정 의무가 단순히 선언적 규정에 그칠 우려가 상당함. 따라서 적격 수급인 자격 요건을 법령에서 구체적으로 규정하고 사업주가 적격 수급인 자격 요건을 위반하여 능력과 기준을 갖추지 못한 자에게 도급한 경우에 대한 벌칙규정을 두어, 실질적 규율성이 담보되도록 해야 함.

바. ‘도급금지’가 기업의 경영의 자유에 대한 부당한 제한인지 여부

법개정 논의 과정에서부터 경영계 등 일부 이해관계자 및 전문가는, 개정법이 일부 작업에 대해 도급 자체를 금지하는 것은 과잉금지 원칙에 반한다는 취지의 주장을 해왔지만, 현행법 체계 내에서 국민의 생명·안전 등을 위한 목적에서 사업주의 경영의 자유를 일정요건 하에서 제한한 입법 사례는 상당히 다수 존재함.

하도급의 경우 현행법상으로도 하도급 “자체”를 금지 내지 제한하는 조항이 아래와 같이 다수 있음.

○ 안전과 관련된 규정

- 화재위험평가 대행자가 화재위험평가업무를 하도급하는 경우(다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법 제16조 제3항 제4호)
- 시설물의 안전점검이나 정밀안전진단을 도급받은 안전진단전문기관 등이 이를 하도급하는 경우(시설물의 안전관리에 관한 특별법 제27조 제1항)
- 방재안전대책수립대행업무를 도급받은 자가 이를 일괄하여 하도급하는 경우(자연재해대책법 제40조 제2항)

○ 환경과 관련된 규정

- 환경오염방지시설의 설계시공을 도급받은 방지시설업자가 이를 일괄하여 하도급하는 경우(환경기술개발 및 지원에 관한 법률 제15조 제5항 제8호)
- 광산피해방지사업을 위탁받은 자가 그 전부 또는 중요한 일부를 도급하는 경우(광산피해방지 및 복구에 관한 법률 제15조 제1항 제5호)
- 토양정화공사를 도급받은 토양정화업자가 이를 일괄하여 하도급하는 경우(토양환경보전법 제23조의 9 제2항)
- 개인하수처리시설의 설계,시공을 도급받은 설계,시공업자가 이를 일괄하여 하도급하는 경우(하수도법 제54조 제1항 제5호)

○ 기타 공익적 목적

- 건설공사의 전부 또는 주요 부분 하도급 금지, 재하도급 금지(건설산업기본법 제29조)
- 정보통신공사업자가 도급받은 공사의 100분의 50을 초과하여 하도급하는 경우(정보통신공사법 제31조 제1항)
- 문화재수리업을 도급받은 문화재수리업자는 직접 수리를 수행하는 것이 원칙(문화재수리 등에 관한 법률 제25조)으로 정하고 있는 등

무엇보다 현행 산업안전보건법에서도 기업의 경영활동을 금지하고 있는 사례가 있음. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 보건에 특히 해롭다고 인정된 발암물질, 유해성·위험성이 평가된 유해인자 등의 제조, 수입, 양도, 제공 또는 사용 자체를 금지하고 있고(제37조 제1항), 이를 위반하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해짐(제67조 제1호). 기업이 무엇을 제조, 수입, 양도, 제공, 사용할지는 원칙상 경영의 자유에 해당하지만, 근로자의 보건에 위해가 되는 경우에는 이 모든 행위, 즉 취급 자체를 전면적으로 금지하는 취지임(시험·연구를 위한 경우로 일정 요건에 해당하는 경우에는 허용).

결국 개정법이 유해·위험작업 수행주체에 대한 일정한 제한을 두고 있는 것은, 근본적으로 위험의 외주화를 방지하기 위해서는 상당히 부족한 수준이고 산업재해가 유난히 간접고용 노동자에게 집중되고 있는 우리 노동환경의 후진성을 최소한으로 치유할 수 있는 정도

에 불과함. 이미 우리 법체계는 국민의 생명과 안전을 보호하기 위해 기업의 자유를 제한하는 입법의 사례를 축적해왔고, 개정법 역시 일정 부분 기업의 자유를 제한한다고 하더라도 그 목적의 정당성, 수단의 적절성, 피해의 최소성, 법익 균형성을 모두 충족하는 범위 내의 입법이라 할 것임.

3. 원청의 범위반에 대한 처벌 강화

- 현행법상 사업주의 법상 조치의무(제23조) 위반으로 소속 노동자가 사망한 경우 법정형은 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 해당하는데(제66조의2) 이는 통상 하청 노동자의 사망사고에 대해서 원청에 적용되는 규정이라 보기는 어려움. 하청 노동자 사망에 대한 책임을 원청에 물을 수 있는 규정은 현행 산안법상 존재하지 않고, 원청에게 부과된 관련 조치의무(제29조) 위반의 벌칙만을 적용할 수 있을 뿐임(가령 제29조 제3항 위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형). 이 때문에 하청 노동자 사망사고에서의 원청 처벌수준이 낮은 것임.
- 개정법은 원청의 법상 조치의무 위반으로 하청 노동자가 사망한 경우, 단순한 조치의무 위반에 대한 책임(제169조, 이 부분도 법정형이 상향됨)과 구별하여 사망에 대한 책임을 묻는 것이 가능해짐(제167조, 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금형). 입법예고안에서는 1년 이상 7년 이하 징역형을 규정하였으나, 이후 논의 과정에서 하한형 규정이 삭제되고 그 수준이 완화됨.
- 그 외에도 사망사고에 대하여 유죄판결 혹은 약식명령이 고지되면 200시간의 범위에서 산업재해 예방교육을 수강하도록 명령(병과)할 수 있는 근거가 신설됨

현행법	입법예고안(180209)	국회발의안(181101)	개정법
	제172조(벌칙) 제37조제1항부터 제3항까지, 제38조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 1년 이상 7년	제168조(벌칙) 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하	제167조(벌칙)① 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이

	<p>이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>제173조(벌칙) 수급인이 「건설산업기본법」 제29조제3항을 위반하여 하도급 받은 건설공사를 다른 사업주에게 다시 하도급 하도록 지시 또는 묵인한 건설공사의 도급인이 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상 7년 이하의 징역 또는 3억원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>의 벌금에 처한다.</p>	<p>하의 벌금에 처한다.</p> <p>② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.</p>
<p>제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>3. 제29조제3항, 같은 조 제5항 전단, 제33조제1항·제2항, 제34조의2제2항·제3항, 제35조의4제1항, 제52조의6 또는 제63조를 위반한 자</p>	<p>제174조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제37조제1항부터 제3항까지, 제38조제1항, 제51조, 제54조제1항, 제58조, 제59조제1항, 제63조, 제121조, 제123조제1항, 제127조제1항 또는 제162조제3항을 위반한 자</p>	<p>제169조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항, 제51조, 제54조제1항, 제63조, 제118조제1항, 제119조제1항, 제123조제1항 또는 제158조제3항을 위반한 자</p>	<p>제169조(벌칙)다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제44조제1항 후단, 제63조, 제76조, 제81조, 제82조제2항, 제84조제1항, 제87조제1항, 제118조제3항, 제123조제1항, 제139조제1항 또는 제140조제1항을 위반한 자</p>
<p>제71조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어</p>	<p>제179조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제172조, 제173조, 제174조, 제1075조, 제</p>	<p>제174조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제168조부터 제173조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면</p>	<p>제173조(양벌규정)법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당</p>

<p>느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제172조의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제174조, 제175조 또는 제176조부터 제178조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형</p>	<p>176조, 제177조 및 제178조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게는 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제172조의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제174조, 제175조 또는 제176조부터 제178조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형</p>	<p>그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게는 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제168조의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제169조부터 제173조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형</p>	<p>하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게는 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형</p>
	<p>제180조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제37조제1항부터 제3항까지, 제38조제1항, 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에 대하여 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과하여야 한다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지</p>	<p>제175조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그</p>	<p>제174조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그</p>

	<p>아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에 그 집행유예기간 내에서 병과 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전·보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑥ 수강명령에 관하여 이 법에 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>	<p>러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>	<p>러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>
--	--	---	---

토론1

작업중지권 실효성 확보를 위한 하위법령 개정 필요성

손진우 | 한국노동안전보건연구소 집행위원장

1. 노동자의 작업중지에 대하여

1.1 개정법은 노동자의 작업중지권을 명확히 하였음.

현행법	개정법
<p>제26조(작업중지 등)</p> <p>② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.</p> <p>③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>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.</p> <p>[시행일 : 2020. 1. 16.] 제52조</p>

- 현행법은 “산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피”할 수 있다고 정하고(제26조 제2항), 또한 “사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때”에는 제2항에 따라 작업중지권을 행사한 근로자에 대하여 해고나 불리한 처우를 할 수 없다는 인사상 불이익 금지조항을 두었음

- 이와 관련하여 그동안 지속적으로 논란이 있었음. 노동자가 작업중지권을 행사할 수 있는 경우가 “산업재해가 발생할 급박한 위험”(제2항)이 있는 경우인지, 아니면 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때”(제3항)인지를 둘러싼 논란이었음.
- 또한 합리적 근거를 판단하는 주체가 누구인지를 둘러싼 논란도 있었음. 사업주인지 vs 작업중지와 대피를 한 노동자인지 vs 제3자(법원, 고용노동부 근로감독관 등) 인지.
- 개정법은 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때”를 분명히 하였음.
- 현행법은 사업주가 믿을만한 합리적인 근거가 있다거나, 아니면 제3자가 믿을만한 합리적인 근거가 있다는 식의 논의가 가능하게 되어, 노동자가 최소한의 합리적인 근거를 갖고 작업중지와 대피를 판단하더라도 그것만으로는 작업중지권 행사가 정당화될 수 없다는 논의가 가능하였음. 그러나 개정법은 그 점에 있어서 “근로자가” 믿을만한 합리적인 근거라고 명시함으로써, “작업중지권을 행사한 바로 그 노동자”의 시각에서 작업중지권 행사가 합리적인 근거가 있기만 하면 된다는 점을 분명히 하였음.

1.2 보강해야 할 지점

- 현행법에서도 작업중지/대피를 한 노동자에 대한 사업주의 ‘불이익 처우 금지’가 규정되어 있으나, 위반시 별도의 제재 규정이 없다고 고용노동부도 인정하고 있는데⁷⁾. 마찬가지로 이에 대해서는 개정법에서도 포함하고 있지 않음. 이는 향후 관련법의 개정에도 분명히 반영되어야 할 내용이라고 할 수 있음.

참고로, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법)은 근로자가 성희롱 발생사실 신고, 고객 등으로부터의 성희롱 발생사실 신고, 난임치료휴가 신청·육아휴직 신청·육아신청 근로시간 단축 신청, 가족돌봄휴직 신청 등에 관한 ‘불이익 처우 금지’ 규정을 두고 있고, 개정된 근로기준법에서도 직장내괴롭힘 신고를 이유로 한 ‘불이익 처우 금지’ 규정을 두고 있음. 이러한 맥락에서 본다면 산안법에서 작업중지권 행사와 관련하여 ‘불이익 처우 금지’ 조항을 두지 않는 것이 매우 예외적임을 알 수 있음. 노동자의 권리행사에 관하여 사업주의 ‘불이익 처우 금지’ 규정을 두는 것은 국가권력이 형벌권 행사를 통해서라도 노동자의 권리를 보장해주겠다는 강력한 의지를 밝히는 것이므로 이 지점은 개정법에 분명히 반영되어야 함.

7) 고용노동부, 2019.01.18., [산업안전보건법 전부개정법률 주요내용 설명자료]

- 개정법 55조 ③항에는 작업중지/대피에 대한 보고를 받은 “관리감독자등”은 “안전과 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다”고만 명시하여, 작업중지 해제 요건에 대해서는 논란의 여지를 남겨두었음. 노동현장에서 작업중지를 둘러싼 논란에 있어서는 노동자의 작업중지 단행 이후 작업재개 시점을 둘러싼 다툼이 상당히 존재하고 있는 현실임.
- 이와 관련해서는 개정법 제53조(고용노동부장관의 시정조치 등) ③항은 “사업주가 해당 기계·설비등에 대한 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해·위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 근로자에 대한 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우에는 해당 기계·설비등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.”고 명시하고 있는데, 이것이 작업중지 지속과 해제의 최소한의 요건이 될 수 있어야 함.
- 또한 개정법이 노동자의 작업중지권을 명확히 했다는 점에 대한 사업주 대상의 홍보와 교육, 노동자 대상의 사업장 안전교육의 필수내용으로 다뤄 법개정의 취지가 전달될 수 있도록 고용노동부의 행정적 조치가 이어져야 할 것임.
- 이와 함께 노동자의 작업중지를 분명히 명시한 만큼, 노동자가 행정청에 제53조상 시정조치나 제3항상 시정조치 신청권, 제55조제1항, 제2항상 작업중지 조치 신청권도 부여된 것으로 해석할 수 있음을 하위법령을 통해 분명히 해야 할 것임. 만약 행정청이 시정조치, 작업중지조치 신청을 거부한다면 노동자가 이를 다룰 수 있음을 추가할 필요가 있음.

2. 고용노동부의 작업중지 명령에 관하여

- 고용노동부의 작업중지 명령은 노동자의 생명·신체의 자유와 사용자의 영업의 자유가 충돌하는 상황에서 발동하게 되기 때문에, 고용노동부의 작업중지 명령의 행사요건이나 해제요건이 사실상은 노동자의 작업중지권을 보장한다는 측면에서 이를 잘 살펴보는 것은 매우 중요함.

2.1 고용노동부의 작업중지 명령 - 발동시기의 축소

- 현행법은 고용노동부는 작업중지 명령이 발동되는 시기에 대하여 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때” 또는 제51조 감독상의 조치에 따라, 근로감독 등 결과로 사업주에게 개선조치를 명했으나 지켜지지 아니하거나 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때로 규정하고 있음.

- 그러나 개정법에서는 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때”에 작업중지 명령이 발동가능하다는 부분은 아예 사라져버렸음.

- 2018년 2월 제출된 정부의 전부개정법률안 제53조 제3항에서는 “고용노동부장관은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 또는 사업주가 제1항에 따른 사용중지등 명령을 이행하지 않거나 해당 기계·기구 등에 대하여 안전·보건에 관한 필요한 조치를 하였음에도 산업재해가 발생할 위험 상황이 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때에는 필요한 경우에 한하여 해당 기계·설비등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.”고 정하여 예방적인 작업중지 명령이 가능하였으나, 국회의 논의과정을 거치면서 이 부분이 삭제된 것임.

- 이 부분은 개정법이 명백히 후퇴한 것이라고 할 수 있을 것임.

2.2 고용노동부의 예방적 차원의 작업중지

1> 개정법 제53조 제1항 관련

- 중대재해가 발생하지 않은 상황의 작업중지 명령에 대해서는 개정법 제53조 제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 필요한 조치를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때”에 사용중지 명령을 할 수 있다고 정하고 있음.

- 이는 현행법 제51조(감독상의 조치) 제1항 내지 제6항에서 근로감독관이나 안전보건공단 직원의 조사와 그에 따라 필요하다고 인정할 때에 안전보건상 필요한 조치를 할 수 있다는 조항과 체계를 같이 하는 것임.

- 이에 관하여 현행법 시행규칙에서는 구체적으로 어떠한 경우에 사용중지 명령이 가능한지에 관하여 규정하고 있지 않음. 단지 사업주에 대한 보고·출석기간을 7일 이상 주어야 하나 긴박한 경우에는 기간을 축소할 수 있다든지(현행법 시행규칙 제113조 제1항), 시정조치를 하는 경우에는 “사용중지명령서등”을 발부하거나 부착할 수 있다는 규정(현행법 법 시행규칙 제113조의2), 그리고 사업주가 안전·보건을 위하여 필요한 조치를 완료하면 고용노동부장관이 사용중지 명령을 해제하여야 한다는 규정(현행법 법 시행규칙 제134조)뿐임.

- 사용중지명령의 발령이나 해제에 있어서 구체적으로 고려해야할 요소가 무엇인지, 그리고 그 절차를 어떻게 구체화해야 할지, 그 절차에 있어 해당 사업장 노동자 또는 그 노동자가 추천하는 전문가의 의견을 어떻게 반영해야 할지에 관한 논의가 필요함.

- 생각해 볼 수 있는 ‘최소한’의 지점은, <산업안전보건기준에 관한 규칙> 위반이 있고 그로 인

하여 노동자에게 산업재해가 발생할 급박할 위험이 있는 경우에는 위 사용중지명령 발동이 가능하도록 하위규정에서 정하는 것임. 이 부분이 특히 중요한 것은 개정법에 있어 고용노동부의 예방적 차원의 작업중지가 기능할 수 있는 유일한 조문이라는 점에 주목해야 할 것임.

2> 개정법 제55조 - 중대재해 발생 후 작업중지 명령

- 고용노동부는 <중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준>(이하 ‘고용노동부 작업중지 기준’이라고 함)을 두어, 그 취지를 현행법 제51조 제7항상 작업중지 명령 기준을 명확히 하고 통일된 해제절차를 마련하기 위함이라고 하였음.

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

- 그러나 개정법에서는 “중대재해가 발생하였을 때”에만 작업중지 조치가 가능하다고 명시적으로 정하므로, 현행법의 고용노동부 작업중지 기준 ②항에서 정하는 ‘사회적 물의를 야기하였거나 지방고용노동관서장이 필요성을 인정한 하여 지정한 사고’의 경우에도 작업중지 명령을 행사하기 어려운 형국이 되었음.

- 이는 ‘현행 고용노동부 작업중지 기준’에 근거하여 고용노동부 작업중지를 행사할 경우 개정법에서 정한 범위 이상으로 행정청이 권한을 행사한 것이므로 위법하다는 비판을 받을 소지가 커진 것으로, 기존보다 오히려 작업중지 명령을 발동할 수 있는 범위가 축소된 것으로, 향후 개정 논의가 반드시 필요한 지점임.

- 또한 개정법은 55조 ①항에서 중대재해 발생시의 작업중지 명령 범위 또한 축소하였음. “1. 중대재해가 발생한 해당 작업, 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업,”만으로 축소하고, ②항에서 “토사·건축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우”로 명시하였음.

- 중대재해가 발생했다는 것은 사업장의 안전·보건조치가 전반적으로 미흡하거나 안전관리체계가 잘못됐다는 것을 의미하므로 전면 작업중지 후 체계적인 점검과 조치를 해야 한다는 그동안의 문제제기와 비판에서 자유로울 수 없게 되었음. 현행법의 보완을 위해 마련된 고용노동부 작업중지 운영기준의 중대재해 발생시 전면 작업중지 원칙의 취지를 없애버린 것임.

- 일례로 2018년 지난 8월 CJ대한통운 물류센터에서 20대 청년이 감전사고로 사망, 특별근로 감독을 실시하는 등 조치가 있었으나, 같은 사업장에서 상차작업을 하던 노동자가 사망하여 전면 작업중지가 실시되었음. 25일만에 작업중지 해제될 때 제출된 안전보건 계획은 사고방지를 위해 차량 일방통행, 사업장 조명 추가, 차량 유도 신호수 배치, 차량 문을 닫는 별도 인력 구성, 차량 제한속도 10km 준수 등으로 기초적인 안전·보건 조치였음.

3> 개정법 55조의 하위법령 관련

- 이러한 한계를 감안하고, 고용노동부장관의 중대재해 발생 시 작업중지 명령에 있어, 하위법령에서 무엇을 정해야 하는지를 살펴보면 다음과 같음.

- 이는 현행법 ‘고용노동부 작업중지 기준’에서 정하고 있는 작업중지 “대상 작업”과 “대상 장소”에 관한 부분으로, 개정법에서 “중대재해가 발생한 해당 작업”이나 “중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업”에 관한 판단기준이 보다 구체화 되어야 함.

- 특히 현행법 운영기준은 전면 작업중지를 원칙으로 하여, 사업장내 타 장소에서 재해발생 작업과 동종 유사작업이 행해질 것으로 예상되는 경우이거나 재해발생 과정에서 사업주의 안전·보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전·보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상되는 경우를 명시하고 있는데, 이러한 취지를 개정법 시행규칙에 담아야 낼 수 있어야 할 것임.

- 개정법의 ‘동일한 작업’이 동종 유사작업을 포괄하는 개념인지 아닌지 불명확함. 최근의 태안 화력 발전소 부분 작업중지 명령을 둘러싼 논란에도 이것이 반영되어 있음.

4> 작업중지 명령 해제 절차

- 작업중지명령 해제에 관하여 개정법은 “전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작업중지를 해제하여야 한다”(제55조 제3항), “제3항에 따른 작업중지 해제의 요청 절차 및 방법, 심의위원회의 구성·운영 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다”(제55조제4항)고 규정하여, 하위규정이 형성되리라는 점이 예상됨.

- 그 구체적인 내용은 현행 운영기준과 크게 다르지 않을 것으로 예상되며, 현행법 운영기준이 정하는 해제절차는 다음과 같음.



- 현행법 운영기준은 사업주가 안전작업계획을 수립하여 노동청에 작업중지 해제를 요청함에 앞서 “관련된 작업의 노동자(하청노동자 포함) 과반수 이상의 의견을 청취(집단적 동의 방식은 아님)”이라고 되어 있음.

- 문제는 이러한 내용이 타당하지 않다는 것. 애시당초 개별 노동자는 사용자와 힘이 대등하지 않으므로 노동조합을 결성하는 것이고, 노동조합이 없는 경우에는 개별 근로자의 동의 숫자만이 중요한게 아니라 ‘집단적 동의 방식’에 의하여 결정하여야만 노동자들의 진정한 의사라는 것이 담보될 수 있음. (근로기준법 제94조 제1항 단서 취업규칙 불이익변경의 법리 참조).

- 이러한 점을 감안하면 안전작업계획을 수립하여 노동청에 제출하기 전에 사업주가 노동자의 의사를 확인하는데 있어서, 사업장에 노동조합이 있을 경우 노동조합과의 논의를 거쳐 노동자들의 의사를 반영하는 것이 필요하며, 복수의 노조가 구성되어 있고, 노조간의 이견이 있다면 다수의 노동조합 일방만의 견해를 청취해서는 안될 것을 분명히 해야 할 것임. 또한 노동조합이 없다면 집단적 동의방식을 갖기 위한 절차를 분명히 해야 할 것임

- 또한 위의 절차에 따라 현장확인, 작업중지 해제 여부 결정, 안전작업 이행상황 보고의 전 과정에서 노동자들의 의견을 제대로 반영할 수 있는 절차와 방식이 제대로 마련되어야 함. 이를 위해서는 사업주 관할하의 작업자 의견 청취 방식을 배제하고, 노동조합이 있다면 노조의 관할하에 집단적 동의방식을 위한 의견 청취를 보장해야 할 것임. 노동조합이 없다면, 고용노동부의 관할하에 사업주 참여를 배제한 상태로 의견 청취를 진행해야 할 것임.

- 이와 함께 작업중지 해제 심의위원회에 노동조합이 있을 경우 반드시 참석할 수 있도록 보장해야 할 것이며, 전문가 구성에 있어서도 노동자의 추천 전문가가 포함될 수 있도록 해야 할 것임.

- 현행법 운영기준에 있어서는 구성이 (지)청장과 산재예방지도과장·담당감독관·안전보건공단 팀장급 이상 직원과 사고와 이해관계가 없는 외부전문가가 1인 이상 참여하여 만장일치로 운영

되고 있음. 노동부 공무원이나 안전보건공단 직원이 참여하다 보니 (지)청장 입김에 좌우되고 있다는 지적이 지속적으로 있어왔음. 따라서 이를 보다 공정히 운영하기 위해서는 심의위에 참여하는 외부전문가를 2명 이상으로 늘리고 적어도 1명은 노조가 추천하는 인사를 참여시켜야 할 것임.

토론2

화학물질 개정법안의 실현방안

김신범 | 노동환경건강연구소 부소장

1. 개정 산안법의 화학물질 관련 조항

표 1. 개정 산안법의 화학물질 관련 조항

장	절	조항
제5장 도급시 산업재해 예방	제1절 도급의 제한	제58조(유해한 작업의 도급금지) 제59조(도급의 승인)
	제2절 도급인의 안전조치 및 보건조치	제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등)
제7장 유해·위험물 질에 대한 조치	제1절 유해·위험물질의 분류 및 관리	제104조(유해인자의 분류기준)
		제105조(유해인자의 유해성·위험성 평가 및 관리)
		제106조(유해인자의 노출기준 설정)
		제107조(유해인자 허용기준의 준수)
		제108조(신규화학물질의 유해성·위험성 조사)
		제109조(중대한 건강장해 우려 화학물질의 유해성·위험성 조사)
		제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출)
		제111조(물질안전보건자료의 제공)
		제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등)
		제113조(국외제조자가 선임한 자에 의한 정보 제출 등)
		제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육)
제115조(물질안전보건자료대상물질 용기 등의 경고표시)		
제116조(물질안전보건자료와 관련된 자료의 제공)		
제117조(유해·위험물질의 제조 등 금지)		
제118조(유해·위험물질의 제조 등 허가)		
	제2절 석면에 대한 조치	제119조 - 제124조
제8장 근로자 보건관리	제1절 근로환경의 개선	제125조(작업환경측정) - 제128조(작업환경전문연구기관의 지정)
	제2절 건강진단 및 건강관리	제129조(일반건강진단) - 제141조(역학조사)
제11장 보칙		제164조(서류의 보존)
제12장 벌칙		제175조(과태료)
부칙		제7조(물질안전보건자료의 작성·제출에 관한 특례)
		제8조(물질안전보건자료의 제공에 관한 특례)
		제9조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인에 관한 특례)

이상의 조항 중에서 도급의 승인과 물질안전보건자료에 대해 토론을 집중하고자 한다.

2. 도급의 화학물질 조항에 관한 토론

도급승인은 개정법에 신설된 것으로서, 정부는 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업중 시행령이 정하는 작업에 대해 도급을 승인하도록 하였으나, 국회는 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등이라는 문구를 삽입하여 원안을 구체화하였다.

표 2. 제59조 도급의 승인 조항에 대한 정부 개정안과 개정된 법률의 비교

정부안	개정법
<p>제59조(도급의 승인) ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 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>제59조(도급의 승인) ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 <u>급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등</u> 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>

2018년 12월 환경노동위원회 고용노동소위원회가 수차례 열리면서, 제59조 도급의 승인에 관한 정부의 개정안을 ‘구체화’하기로 한다. 그런데 이 구체화가 의미하는 것이 도급의 승인 대상이 ‘급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급’으로서 화학물질 취급 작업에 국한하다는 것인지, 아니면 ‘안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중’ 예시로서 화학물질을 들었을 뿐 화학물질 취급작업이 아닌 유해 위험 작업을 포괄한다는 뜻인지 명확하지 않다. 고용노동소위원회는 12월 19일에 1차 회의가 열렸고, 21일에 2차회의, 24일에 3차 회의, 26일에 4차 회의, 27일에 5차 회의를 거친다. 모든 회의록을 다 검토해보아도, 구체화의 의미는 국회의원들마다 다르게 읽힌다(표3, 표4, 표5, 표6). 따라서, 제59조 도급의 승인이 화학물질을 취급하는 유해 위험작업인지, 그 밖의 유해 위험작업까지 포괄하는 것인지에 대해 국회의 의사를 명확히 하는 것이 필요하다. 행정부는 입법부의 법률 제정 취지를 훼손할 수 없기 때문에, 제59조 신설에 대한 국회의 뜻이 무엇인지 명확히 할 필요가 있다.

표 3. 2018년 12월 26일(수) 환노위 고용노동소위원회 4차 회의록 중 도급 승인 관련 내용

<p><6쪽></p> <p>○수석전문위원 김양건 전문위원인데요. 58조하고 59조하고 연결돼 있는데 58조에 원칙적인 조항으로 유해한 작업의 도급 금지 이 부분 이외에 도급 승인 부분에 있어서 지금 개정안은 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및…… 협의 의견에 보면 ‘자신의 사업장에서 안전 및 보건의 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업을 도급하는 경우’에 고용노동부장관의 승인을 받도록 되어 있는데 협의된 안으로 ‘사업주는 자신의 사업장에서 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우’, 그래서 ‘안전 및 보건의 유해하거나 위험한 작업 중’ 이 부분을 ‘대통령령으로 정하는’ 이 부분을 구체화하자라고 일부 위원님이 말씀하셔서 ‘급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등’ 이 예시해서 대통령령을 넣고 있는데 저희들이 보기에는 이게 조금 다른 의미가 있다고 보여집니다. <u>도급 승인에서 ‘안전 및 보건의 유해하거나 위험한 작업 중’에서 이것을 전제하고 그중에서 ‘대통령령으로 정하는 작업’이 지금 현재 조항인데 이렇게 바꿔 버리면 급성 독성……</u></p> <p>○신창현 위원 그러니까 바꾸지 말고요, ‘안전 및 보건의 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급’ 이렇게 연결하는 게 맞아요. ○한정애 위원 예, 그렇게 하면 될 것 같아요. ○수석전문위원 김양건 예, 그렇게 하는 것으로…… ○한정애 위원 그게 또 훨씬 명확하지요. ○소위원장 임이자 그것보다도 ‘대통령령으로 정하는 작업’ 관련돼 가지고 이것 좀 이따가 정리를 잘해 놓으세요. 일단 이의가 있으니까, 신보라 위원님이 이의 제기하셨으니까 넘어가고요. ○수석전문위원 김양건 ‘안전 및 보건의 유해하거나 위험한 작업 중’ 이것은 전제하고 그러면 예시하는 것으로 그렇게 하겠습니다. ○한정애 위원 전제가 들어가야 됩니다. ○신창현 위원 이것은 좀 보류합시다. 거기에 연결해서 그렇게 나가는 게 더 명확해져요.</p> <p style="text-align: center;"><8-9쪽></p> <p>○소위원장 임이자 제가 왜 이런 말씀을 드리느냐 하면 시행령으로 하는 부분들이 우리가 꼭 알아야 될 부분들도 있더라고요, 보니까. 그래서 대통령령으로 정한다는 것을 무조건 다 대통령령으로 정한다라고 했을 때 우리가 좀 알아야 여기에 대해서 이 법을 통과시킬 건가 말 건가 고민할 것 아닙니까? 적어도 우리가 스크린 돼 있어야 그때 얘기를 하는데…… 지금 왜냐하면 58조 같은 경우에 예를 들어서 많은 의원님들이 안을 내놓았는데, 59조 같은 경우에 철도.원전 등의 유지보수 이런 것도 넣어야 된다 이런 얘기들이 있기 때문에 이미 들어가 있는 건지 아닌 건지 저희들이 궁금하잖아요. ○신창현 위원 그래서 위원장님, 특히 산업안전보건법 같은 행정입법은 시행령, 시행규칙이 중요합니다. ○소위원장 임이자 상당히 중요하지요. ○신창현 위원 그래서 환노위에서 정부로부터 보고를 받을 때 법에서 위임해 주지 않은 것이 시행령, 시행규칙에 자의로 들어간 게 없는지 또 법에서 분명히 예시까지 해서 위임해 줬는데도 불구하고 시행령, 시행규칙에서 빼먹은 것은 없는지 이것을 저희가 한번 검토를 해야 돼요. ○소위원장 임이자 알겠습니다. 어쨌든 신창현 위원님 제안을 받아들이면서 지금 법률 심사할 때도 시행령이 우리가 필요하다고 하는 부분에 있어서는 초안이라도 제출해 주시기 바랍니다. ○고용노동부차관 임서정 예, 그렇게 하겠습니다. ○한정애 위원 방금 위원장님이 말씀해 주셨던 전기, 방사선 이런 것들은 들어가 있지는 않습니다.</p>
--

- 김동철 위원 많이 넣는다고 해서 중요한 게 아니지. 그게 좋은 입법이 아니지요.
- 소위원장 임이자 그렇지요.

표 4. 2018년 12월 24일(수) 환노위 고용노동소위원회 3차 회의록 중 도급 승인 관련 내용

<10쪽>
<p>○소위원장 임이자 다음 넘어가겠습니다.</p> <p>위험의 외주화 방지를 위한 도급 제한, 설명해 주시기 바랍니다.</p> <p>○수석전문위원 김양건 4쪽의 58조, 유해한 작업의 도급금지 관련해서 현행이 인가를 받으면 도급할 수 있다고 봐서 원칙적으로 도급금지 조항이 없다고 설명이 되고 있어서 개정안은 원칙적으로 사내도급을 원칙적으로 금지하고 다만 예외적으로 일시적·간헐적 작업인 경우에는 할 수 있도록 하고 도급인의 사업에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 예외적으로 도급을 허용하도록 하는 내용입니다. 위반 시에는 10억 원 이하의 과징금을 부과하고 있고.</p> <p>승인 사항이기 때문에 59조를 마저 설명을 드리면 59조에서 대통령령으로 정하는 작업을 사내도급 하려는 경우에 안전 및 보건에 관한 평가를 받아서 고용노동부장관의 승인을 받도록 하고 있습니다. <u>이 승인작업을 좀 구체화해서 ‘급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업’으로 수정하도록 협의를 하였습니다.</u></p> <p>이상입니다.</p> <p>○신창현 위원 구체화했던 말이지요?</p> <p>○수석전문위원 김양건 예.</p> <p>○고용노동부차관 임서정 정부 이견 없습니다.</p> <p>○김동철 위원 <u>지난번 법문이 너무 추상적이다 그렇게 해서 좀 더 구체적으로 했습니다.</u></p> <p>○신창현 위원 아주 좋아요, 예시를 해 주는 게 좋습니다.</p>

표 5. 2018년 12월 21일(월) 환노위 고용노동소위원회 2차 회의록 중 도급 승인 관련 내용

<39쪽-40쪽>
<p>○김동철 위원 한꺼번에 여러 가지를 해 버려 가지고 헛갈리는데…… 유해한 작업의 도급 금지가 하나 있고 도급의 승인 및 하도급 금지가 있고 적격수급인 선정하고 세 가지로 나뉘어져 있지 않습니까?</p> <p>제가 원론적인 것부터 말씀드리고 하겠습니다.</p> <p>먼저 도급계약 자체를 전면적으로 금지하는 것은 계약체결의 자유를 근본적으로 침해하고 또 수단의 적절성 및 피해의 최소성이라고 하는 헌법의 원칙을 벗어나는 것이라고 생각합니다. 선진 외국의 입법례를 보더라도 사내도급 자체를 금지하는 입법례는 없는 것으로 알고 있습니다.</p> <p>사내도급의 금지라는 수단은 사고예방의 근원적 대책이 아니고 오히려 도급인·수급인 간 적절한 책임의 분배, 유해·위험 작업에 대한 안전수칙 준수, 해당 작업 수행업체 및 근로자의 전문성 확보, 수급인에 대한 지원책 마련 등이 합리적인 안전·보건 조치 방안이 될 것입니다. 즉 사내도급 자체를 금지한다고 해서 안전사고가 근본적으로 예방된다고 볼 수 없습니다. 또 도급인이라고 해서 무조건 안전·보건 관리능력이 뛰어난 것이 아니며 해당 작업을 전문적으로 수행하는 업체들이 안전 관리상 전문성이 더 뛰어난 경우도 많습니다.</p> <p>사고 예방을 위해서는 일정한 수준의 능력을 갖춘 업체와 계약을 맺을 수 있도록 도급인에게 책임을 부여하거나 유해·위험 작업 수행업체의 안전에 관한 전문성을 증대시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 더 절실하다고 하겠습니다.</p>

제가 이것을 가지고 유해한 작업의 도급 금지에 대한 원론적인 말씀을 드린 것이고요. 그래서 제가 여기에 대해서 따로 개정안을 만들어 봤습니다.

여기는 지금 58조, 59조, 60조 해 가지고 정부 개정안을 중심으로 검토하는데, 현행법 18조에 안전보건총괄책임자라는 규정이 있지 않습니까? 안전보건총괄책임자를 지정하여야 할 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건총괄책임자…… 이것은 그렇게 해서 대통령령으로 정한다는 것이고요.

그다음에 유해작업 도급 금지 이것은 보니까 지금 정부안은 이것을 58조, 59조로 나눠 놔는데 이게 나눌 수 있는 성질의 것이 아니라고 보고 있습니다.

유해작업 도급 금지는 물론 대체적인 내용은 정부안과 같습니다. 그런데 일단 도급작업, 수은, 납 또는 카드뮴의 제련·주입·가공 및 가열하는 작업, 3호까지는 똑같은데 59조를 4호에 넣어 가지고 ‘그 밖에 중독사고의 발생 가능성이 높은 화학물질을 다루는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업’ 해 가지고 이것을 1.2.3.4호로 한 조에서 다루자는 것입니다.

그래 놓고 이 경우로서 승인을, 여기는 ‘고용노동부장관의 인가’라고 되어 있는데 고용노동부장관의 승인을 받지 아니하면……

○소위원장 임이자 죄송한데요. 그것 좀 복사해서 줘 보세요. 그래야 우리가 빨리 되지요.

○김태년 위원 다 알아듣고 있어요. 한번 이야기해 보세요.

○김동철 위원 승인으로 바뀌어야 된다는 것이고요. 다음에 승인의 유효기간은 3년을 초과할 수 없는 것으로 바꿨습니다.

○한정애 위원 정부 개정안의 내용에 그런 내용이 들어가 있습니다.

○김태년 위원 정부안은 ‘일시적·간헐적’ 이게 들어가 있는 것이고 지금 김동철 의원님 안은 원천적으로 금지하는 것들도 정부가 허용하면 해 주자, 도급 허용해 주자 이 말이에요. 조금 달라요

○김동철 위원 제가 일시적·간헐적이라는 것은 뺐어요. 왜 뺐느냐 하면 일시적·간헐적이라는 예외적인 것으로 해서 빠져나갈 경우가 오히려 너무 많다는 것입니다. 그래서 저는 이것은 정부안보다 더 강화시킨 안입니다.

○김태년 위원 더 강하지는 않아요.

○김동철 위원 일시적·간헐적으로 해서 빠져나가지 못하게 했으니까요. 하여튼 그런 것들인데 이것은 제가……

○김태년 위원 그런데 지금 김동철 위원님 말씀하신 거는 현행법하고 크게 다르지는 않아요.

○김동철 위원 3년의 유효기간을 뒀고 일시적·간헐적이라고 해서 예외조항을 안 뒀어요. 하여튼 이것은 제가 카피해서 나눠 드리도록 하겠습니다.

○한정애 위원 정부안도 기술 활용 목적의 도급인 경우에, 즉 다시 말해서 필수 불가결하게 어쨌든 도급을 줘야 하는 경우에 승인 유효기간이 3년 되어 있지 않나요?

○고용노동부차관 임서정 예.

○한정애 위원 그래서 내용이 그렇게 차이가 없고, 김동철 위원님께서 말씀하시는 것은 일시적·간헐적 작업에도 예외는 없이 하는 그게 오히려 포함된 거지요.

<41쪽>

○신창현 위원 우리가 행정입법 할 때 네거티브 시스템이나 포지티브 시스템이나를 가지고 항상 고민하지 않습니까? 현행법은 사실상 모두 인가할 수 있는, 이게 형식상으로는 네거티브 시스템인데 내용적으로는 거의 모두 허용하는, 그래서 이제까지 많은 사망사고가 발생한 문제점을 시정하기 위해서 원천적으로 금지하자……

포지티브 시스템이 규제하는 데 굉장히 무서운 조항이지요. 예외적으로 허용하기 위해서는 굉장히 엄격하게 규정하기 때문에 행정력이 미칠 수 있고 행정비용도 줄일 수 있습니다.

방금 김태년 의장님도 말씀하셨지만 위험의 외주화를 금지하겠다고 우리가 법안소위를 열어서 이 법을 심의하면서 위험의 외주화가 후퇴했다. 지금 이렇게 현행과 별 차이 없이 가 버리면 이번 이 법 개정이 무슨 의미가 있느냐 하는 문제의식을 저는 공유하거든요. 그래서 현재의 시스템이 180° 발상의 전환이 필요하다는 관점에서 저는 위험의 외주화 금지 문제를 다루어야 한다고 생각하고요.

한마디 또 하면, 구의역 스크린도어 김 군 사망사건, 이번의 태안화력발전소 김용균 군 사망사건, 둘 다 유해.위험작업이 아니었다는 겁니다. 그러면 앞으로 유해.위험작업으로 금지하지 않은 데서 사망사고 나면 그때마다 법 개정해서 그것을 유해.위험작업에 포함할 것이냐 이것도 우리가 고민해야 되지 않나요?

그래서 원천적으로 사망 등의 위험이 있는 사고를 금지하자는 바로 그런 취지에서 제가 법안을 발의했던 것이고요. 그렇게 가지 않으면 제2, 제3의 김용균 사망사고는 막을 수 없습니다.

이것을 노동부가, 정부가 일일이 이것은 안 된다, 저것은 안 된다는 열거주의로 규정해 가면서 금지하는 것은 가능하지도 않고 그렇게 해서도 안 된다고 생각합니다.

표 6. 2018년 12월 19일(금) 환노위 고용노동소위원회 1차 회의록 중 도급 승인 관련 내용

〈26쪽〉

○수석전문위원 김양건 다음은 193쪽, 유해한 작업의 도급금지 관련해서 현행법은 유해하거나 위험한 작업 중 인가를 받지 않고는 그 작업만을 분리하여 도급을 줄 수 없도록 도급금지 규정을 두고 있지만 인가를 받으면 도급을 할 수 있게 되어서 사실상 도급 자체 금지규정이 없다고 봐서 정부안의 경우 원칙적으로 도급작업, 수은, 납, 카드뮴, 허가대상 물질에 관련되는 작업에 대해서 사내 도급을 금지하고, 예외적으로 일시·간헐적 작업, 수급인의 기술을 활용하기 위한 목적의 도급은 허용하되 기술활용 목적의 도급은 고용노동부장관의 승인을 받도록 규정하고 있습니다.

이와 관련해서 한정애.심상정.김동철 의원님은 모두 공히 유해.위험작업에 대한 도급을 제한하는 내용인데 한정애 의원님은 상시적 유해.위험 작업에 대해 사내도급 전면 금지 및 사외도급까지도 규제하자는 내용이시고, 심상정 의원님은 인가 대상 작업에 국민 안전.생명과 밀접한 철도.원전 등의 유지보수 작업들을 추가하고 있습니다. 김동철 의원님 안은 인가받지 않은 유해작업과 위험작업을 도급하는 것을 금지하도록 하고 있습니다.

모두 수급인 근로자의 산업재해 예방을 위해서 근로자에게 중대한 직업병 발생 등 건강장해를 초래할 수 있는 작업의 도급을 금지할 필요가 있다는 점에서는 타당하다고 보았습니다.

이상입니다.

○신창현 위원 저는 한 가지 추가 의견을 드릴게요.

지금 정부안에 나와 있는 것들은 다 유해작업으로 산업재해, 질병에 관한 것들이거든요. 그런데 최근에 나왔던 김용균 씨 사망사고라든가 구의역 김 군 사고라든가 타워크레인 사고 같은 산재사고와 관련해서도 같이 규정되어 있나요?

○고용노동부산재예방정책국장 박영만 사내도급 자체를 금지하는 규정은 없습니다.

○신창현 위원 그러니까요. 그것을 내가 지적하고 싶어서요.

질병에 관한 것만 유해 위험성을 얘기하지 말고 건설현장이나 조선업 이런 데 산재사고도 우리가 중대재해로 분류하니까 그것도 유해.위험 작업으로 같이 포함해야 된다고 저는 생각합니다. 참고해 주십시오.

○소위원장 임이자 좋으신 말씀이시고요. 이 관련해서는 전문가 의견을 청취해야 된다는 필요성을 저는 느끼거든요. 그때 그 의견도 같이 하시면 되겠습니다.

205쪽이요.

○수석전문위원 김양건 205쪽, 제59조 도급승인 관련된 내용인데 현행법 경우에 아까 말씀드린 유해작업의

분리도급을 금지하고 예외적으로 인가하도록 규정하고 있는데 개정안은 도급을 금지하고 일부 유해·위험 작업에 대해서 사내도급 시에 승인받아 작업할 수 있도록 제도를 마련하고 있습니다.

그리고 한정애 의원님은 유해·위험 작업에 대한 도급을 제한하는 내용이고, 이 부분도 도급 승인 관련해서 별도로 규정을 적용하는 내용이 되겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 예, 넘어가시지요.

3. 물질안전보건자료 관련 개정에 대한 토론

물질안전보건자료를 제조수입자가 정부에게 제출하도록 의무화하였고(110조), 물질안전보건자료에 영업비밀을 사용하기 위해서는 정부에게 사전 심사를 받도록 하였다(112조). 이 두 가지가 개정안의 핵심이다. 이것은 매우 환영할 일이다. 정부의 법개정안에는 정부가 물질안전보건자료를 받아 인터넷으로 공개할 수 있도록 하였으나, 국회는 이것을 삭제하였다. 그만큼 정부의 법개정안이 매우 적극적으로 작성되었다고 할 수 있다. 물질안전보건자료는 도급과 달리 애매한 부분이 존재하지 않고, 하위법령이나 고시가 어떻게 마련되느냐 하는 점이 쟁점이 될 것이다.

첫째, 물질안전보건자료 제출과 관련한 방식을 전산제출로 하고, 전산으로 제출해야 하는 양식을 정해야 한다. 전산제출로 필수항목을 제출하도록 하면, 고용노동부가 물질안전보건자료를 받았을 때 내용에 대한 전산검증을 실시할 수 있게 된다. 이를 통해 불량 물질안전보건자료를 쉽게 찾아내 근로감독을 실시함으로써 물질안전보건자료의 질을 높이는데 기여할 수 있다.

둘째, 물질안전보건자료 내 영업비밀의 신청을 최소화하는 장치가 하위법령에서 마련되어야 한다. 미국에서 1986년 Emergency planning & community right-to-know act(EPCRA)가 제정될 때, 영업비밀 신청의 남발을 막기 위한 두 가지 장치가 있었다. 하나는 영업비밀 신청 서식을 까다롭게 한 것이고, 또 하나는 허위신청에 대한 처벌조항이었다. 개정산안법의 경우 허위신청에 대한 처벌조항은 제175조 과태료 중 500만원에 해당하는 조항이 신설되었다(표7). 미국의 벌금에 비해 매우 낮은 수준이지만 이 조항 자체를 도입한 것은 긍정적으로 평가할 수 있다. 앞으로 하위법령에서 미국의 사례를 참고하여 영업비밀 신청 서식을 잘 고안하는 것이 요구된다. 2017년까지 고용노동부는 영업비밀 사전심사를 도입하면 영업비밀 신청이 약 9만6천개가 연간 발생할 것으로 예측하고 심사인력 45명이 필요하다는 의견을 내기도 했다. 하지만, 캐나다나 미국에서 연간 발생하는 영업비밀 신청 건수는 400건 이내로서, 우리나라의 예측에 비해 월등히 낮은 수준이 유지되고 있다는 점을 중요하게 보아야 한다.

표 7. 제175조(과태료) 중 물질안전보건자료 관련 과태료(500만원) 조항

5. 제110조제1항부터 제3항까지의 규정을 위반하여 물질안전보건자료, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 본문에 따른 화학물질의 명칭·함유량 또는 변경된 물질안전보건자료를 제출하지 아니한 자
6. 제110조제2항제2호를 위반하여 국외제조자로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 거짓으로 제출한 자
7. 제111조제1항을 위반하여 물질안전보건자료를 제공하지 아니한 자
8. 112조제1항 본문을 위반하여 승인을 받지 아니하고 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체자료로 적은 자
9. 제112조제1항 또는 제5항에 따른 비공개 승인 또는 연장승인 신청시 영업비밀과 관련되어 보호사유를 거짓으로 작성하여 신청한 자
10. 제112조제10항 각 호 외의 부분 후단을 위반하여 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공하지 아니한 자
11. 제113조제1항에 따라 선임된 자로서 같은 항 각 호의 업무를 거짓으로 수행한 자
12. 제113조제1항에 따라 선임된 자로서 같은 조 제2항에 따라 고용노동부장관에게 제출한 물질안전보건자료를 해당 물질안전보건자료대상물질을 수입하는 자에게 제공하지 아니한 자

셋째, 두 번째 조항과 연계하여 영업비밀 신청을 최소화하는 장치로서 영업비밀이 될 수 없는 유해성의 범위를 정하는 것이 요구된다. 개정법에서는 제112조에 “다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다”고 명시함으로써, 유해성 범위를 정부가 고시하도록 하였다. 유럽연합에서는 영업비밀이 될 수 있는 유해성 범위를 자극성 물질 정도의 경미한 유해성으로 제한하고 있다. 이번 법개정을 통해 물질안전보건자료의 작성대상 물질이 유럽과 동일하게 되었으므로, 영업비밀에 대한 유해성 판단기준도 유럽과 동일하게 하는 것이 바람직하다.

Table 8. 유럽연합에서 영업비밀 신청이 가능한 유해성

	88/379/EEC	1999/45/EC	CLP
Substances that cannot be a trade secret	R39 , R40, R42, R43, R42/43, R45, R46, R47 and/or R48	CMR cat 1, 2, 3(R40, R45, R46, R47, R49, R60, R61, R62, R63, R64, R68), Very toxic, toxic or harmful due to non-lethal effects after a single exposure(R39, R68), Toxic or harmful due to severe effects after repeated or prolonged exposure(R48), Sensitising(R42, R43)	Substances with a Community workplace exposure limit
Substance that can be a trade secret	Substances not mentioned above	Irritant with the exception of R41(R36, R37, R38), Harmful with acute lethal effects alone(R20, R21, R22)	Acute toxicity cat 4(H302, H312, H332), Skin irritation cat 2(H315), Eye irritation cat 2(H319), STOT-single exposure cat 2, 3(H335, H336, H371), STOT-repeated exposure cat 2(H373)

한편, 이번 법개정에서 아쉬운 부분은 물질안전보건자료의 작성 근거자료를 사업주가 보관하도록 의무화하는 것이 빠진 점이다. 제164조 서류의 보존에는 물질안전보건자료 작성 근거가 누락되어 있다. 유럽과 미국 모두 10년 동안 물질안전보건자료 작성에 사용된 자료를 보관하도록 하고 있으며, 물질안전보건자료 근로감독을 실시할 때 이 자료를 검토한다. 우리의 경우 불량 물질안전보건자료를 찾아내 근로감독을 하더라도 근거자료를 보관할 의무가 없어 사업주 과실의 처벌 여부를 판단하기 쉽지 않을 수 있다.

표 9. 제164조(서류의 보존) 중 화학물질 관련 조항

<p>제164조(서류의 보존) ① 사업주는 다음 각 호의 서류를 3년(제2호의 경우 2년을 말한다) 동안 보존하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보존기간을 연장할 수 있다.</p> <p>5. 제108조제1항 본문 및 제109조제1항에 따른 화학물질의 유해성·위험성 조사에 관한 서류</p> <p>6. 제125조에 따른 작업환경측정에 관한 서류</p> <p>7. 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단에 관한 서류</p>
--

4. 제안

이상의 검토 결과에 입각하여 두 가지 제안을 한다.

첫째, 제59조 도급의 승인 조항에서 화학물질은 유해 위험작업의 예시일 뿐이라는 점을 환노위에서 빠른 시일 내에 밝히도록 하여, 고용노동부가 국회의 법제정 취지에 입각한 하위법령을 제정하도록 해야 한다.

둘째, 물질안전보건자료 제도 개선은 유럽과 미국의 수준으로 영업비밀을 제한하고, 고용노동부의 화학물질 정보력을 강화하는 계기가 될 것이다. 노동조합과 전문가들은 하위법령과 고시가 잘 만들어지도록 적극적으로 관여해야 한다. 이 때 중요한 방향은 1) 영업비밀의 신청 최소화 와 2) 물질안전보건자료의 질 개선 및 활용성 강화를 위한 제출서식 개발이라고 할 수 있다.

토론3

산안법 개정 이후 기업살인법의 의의

이상윤 | 노동건강연대 대표

1. 산업안전보건법 전부 개정안에서 기업 처벌 관련 주요 변동 내용

개정 전	개정 후
<p>제66조의 2(벌칙) 제23조제1항부터 제3항까지 또는 제24조제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.</p>
<p>제71조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제173조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금</p> <p>2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형</p>
<p>(신설)</p>	<p>제174조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한</p>

	<p>사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>
<p>제67조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 <u>5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금</u>에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제23조제1항부터 제3항까지, 제24조제1항, 제26조제1항, 제28조제1항, 제37조제1항, 제38조제1항, 제38조의4제1항 또는 제52조제2항을 위반한 자 	<p>제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① <u>고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10억원 이하의 과징금을 부과 징수할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우 2. 제58조제2항제2호 또는 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 아니하고 도급한 경우 3. 제60조를 위반하여 승인을 받아 도급받은 작업을 재하도급한 경우

- 원청 안전보건조치 의무 위반으로 인한 산재사망의 경우도 똑같이 처벌
- 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄를 5년 내에 재범하면 가중 처벌하는 조항 추가
- 양벌규정에 의한 법인 처벌시 벌금 상한을 명시
- 산재사망으로 인한 벌칙 선고시 수강명령 병과 제도 신설
- 도급금지 조항에 대한 벌칙이 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에서 10억원 이하의 과징금으로 변화

2. 산업안전보건법 전부 개정안 시행 이후에도 중대재해 기업처벌법(기업살인법)이 필요한 이유

가. 산업안전보건법 위반은 법 조항 내 양형기준과 상관 없이 ‘경범죄’로 취급되어 법원에서 형량이 높게 선고되지 않음

○ 대법원 사법연감을 보면, 2007~2016년 10년간 산업안전보건법 위반 혐의로 기소된 피의자의 형사재판 건수는 모두 5109건(1심 기준)이었으나, 이 가운데 징역형을 선고받은 경우는 0.5%인 28건뿐. 절반 이상(3413건)이 벌금형이었고, 집행유예(582건)와 선고유예(194건) 판결도 많음. 2016년 발생한 사망사고에 대한 평균 벌금액은 432만원에 불과.

○ 법원에서 산업안전보건법 위반 범죄는 ‘고의범’이 아닌 ‘과실범’으로, ‘작위범’이 아닌 ‘부작위범’으로 취급되기 때문

나. 원청의 경영자 또는 대기업의 경영자는 처벌받지 않음

○ 안전상의 조치, 보건상의 조치, 원청의 안전보건 조치 의무 등을 위반한 ‘자연인’이 원청의 경영자 또는 대기업의 경영자라는 사실을 경찰/검찰이 입증하기는 쉽지 않음 - 직접적 의무

○ 대부분의 사례에서 원청의 안전보건관리자, 현장소장 등이 처벌받고, 사업주(개인)가 처벌받는 경우는 영세자업장의 경우로 제한됨

○ 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄를 5년 내에 재범하면 가중 처벌하는 조항 역시 ‘기업’ 혹은 ‘법인’ 대상 재범 여부가 아니라 ‘개인’ 대상 재범 여부이므로 실제로는 특정 기업에서 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄로 유죄를 받는 안전보건 관리자가 있더라도, 그 다음 해에 안전보건 관리자를 바꾸었는데도 또 산재사망이 벌어진다고 해서 가중할 수는 없음. 범죄를 저지른 ‘개인’이 다른 사람이기 때문임.

다. 양벌규정에 의한 법인 처벌의 한계

○ 법을 위반한 개인에 대한 감독 의무 위반에 대한 벌칙이기에 역시 과실범에 속하여 ‘경범죄’로 취급되고, 법 조문상 형량과 관계 없이 높은 벌금형이 선고되기 힘듦

○ 자연인의 의무위반 행위를 매개로 법인 처벌이 이루어지는 것은 오늘날 거대화·복잡화·조직화된 기업의 위법행위 구조와 부합되지 않는다는 문제가 지적됨(윤지영, & 임정호. (2016). 기업의 불법행위에 대한 제재의 다양화 방안. 형사정책연구원 연구총서, 1-125.)

○ 이러한 한계를 극복하고자 하는 궁여지책으로 법인 제재의 다양화 관점에서 ‘수강명령’ 제도를 신설하였으나, 수강명령 역시 법인의 최고 경영자 등 책임 있는 이를 대상으로 하는 것이 아닌, 안전보건 조치 위반으로 인한 사망죄를 저지른 개인에게 병과하는 것이므로 현장소장 혹은 안전보건관리자를 대상으로 할 가능성이 높아 실효성이 떨어짐

3. 중대재해 기업처벌법(기업살인법)의 주요 내용 및 산업안전보건법 처벌 대비 특징

가. 사업주 및 경영책임자 등은 사업주나 법인이 소유·운영·관리하는 사업장, 공중이용시설, 공중교통수단에서 사람이 생명·신체의 안전에 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.

나. 사업주 및 경영책임자 등은 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.

다. 사업주나 법인이 제3자에게 임대·용역·도급 등을 행한 경우, 그 사업주나 법인(원청사업주)과 제3자는 공동으로 제3조의 안전조치의무 및 보건조치의무를 부담함.

라. 사업주 및 경영책임자가 이 법에 따른 안전조치의무 및 보건조치의무를 위반하여 사람을 사상에 이르게 한 경우, 사업주 및 경영책임자를 형사처벌하며, 해당 법인에게도 벌금을 부과함.(3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금)

마. 법령상 사업장이나 공중이용시설에 대한 감독의무 또는 인·허가 권한을 가진 공무원이 직무를 유기하여 사람을 사상에 이르게 한 경우 1년 이상의 징역이나 3천만원 이상 3억원 이하의 벌금에 처함.

가. 중대재해 처벌법은 산안법 대비 기업의 최고 경영자 처벌의 가능성을 높였음

○ 안전보건 조치를 취할 의무를 가진 자를 사업주 및 기업 내 업무 담당자뿐 아니라 경영책임자 등으로 명시하여 기업의 최고 경영자 처벌의 가능성을 높였음

나. 중대재해 처벌법은 산안법 대비 법인에 대한 실효적 처벌의 가능성을 높이고 제재를 다양화하였음

○ 다음의 경우에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 10분의 1의 범위에서 벌금을 가중할 수 있도록 하였음.(법인을 과실범이 아니라 고의범으로 처벌할 수 있는 근거 마련)

1. 업무상 과실 또는 중대한 과실을 범한 행위자에 대하여 법인의 경영책임자 등이 명시적 또는 묵시적으로 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하도록 지시한 경우
2. 법인 내부에 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하는 것을 조장·용인·방치하는 조직문화가 존재하는 경우

○ 다음의 법인 제재 제재를 병과할 수 있도록 하였음

1. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지
2. 5년 이하의 보호관찰
3. 무기 또는 1년 이상의 공계약의 배제
4. 무기 또는 1년 이상의 자금의 공모금지

다. 중대재해 기업처벌법은 ‘기업 처벌’을 위한 사회적 논의의 시작점임

- 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정을 위한 논의는 산재사망 예방 뿐 아니라 각종 범죄를 저질러도 치외법권의 영역에서 전혀 처벌받지 않고 있는 기업범죄 처벌의 논의를 촉발시키는 것임
- 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정 운동은 기업은 각종 범죄를 저질러도 왜 처벌받지 않는지, 왜 처벌받아도 솜방망이 처벌밖에 안되는 것인지 의문을 가지는 광범위한 국민 정서를 대변하는 입법 운동임

4. 변화된 상황에서 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정을 위한 과제

- 법률의 필요성에 대한 여론 조성
- 입법안 재정비
- 대표 발의 국회의원 조정

모든 건설노동자와 국민들에게 더 안전한 현장을!

- 건설업 사망사고 감소를 위한 과제

강한수 | 건설산업연맹 노동안전보건위원회 위원장

2018년도에도 건설업은 중대재해와 사망사고의 온상이었다.

정확한 통계가 아직 나오지는 않았지만, 추정사망자는 400~450명 수준으로 보인다. 건설현장에 서만 하루에 1명 이상의 사망자가 발생하고 있다는 것이다. 고용노동부가 공개한 2018년도에 중대재해 등이 발생한 산재불량 사업장 명단에서도, 건설업 이 전체 업종의 56%를 차지했다. 이 명단에는 대림산업, 대우건설, 호반베르디움 등 소위 1군 업체들도 포함되어 있다.

지난 25일에도 김포의 신축아파트 공사현장에서 일하던 건설노조 조합원인 건설노동자가 전복된 레미콘 차량에 깔려 사망하는 사고가 발생했다. 함께 일하고 웃고, 때로는 다투기도 하며, 함께 살아가던 동료의 사망이 이렇게 매번 비극적인 사건으로 사망할 때마다, 현장에서 일하는 노동자들은 역장이 무너질 수 밖에 없다.

건설산업은 다단계 하도급으로 운영되는 산업의 전형이다.

대부분의 작업이 하청에 하청으로 이어진 구조속에서 진행된다보니, 중대재해와 사망사고도 대부분 하청노동자들에게 발생한다. 전형적인 위험의 외주화이다. 건설업 50억 이상 규모 사업장에 발생한 사망사고의 88.4%가 하청노동자이다.

28년만에 개정된 산업안전보건법은 건설업 사망사고를 어느정도 예방할 수 있을까?

부족한 점이 있음에도, 건설업 별도의 절 신설, 건설기계 원청책임, 특수고용직 산안법 일부 적용, 건설업 발주처 책임신설 등이 포함되어, 건설업 산업재해를 예방의 초석이 될 것으로 기대된다.

다만, 건설기계 사고 원청책임은 타워크레인을 제외한 나머지 건설기계는 시행령으로 위임이 되어 있다. 건설기계에 의한 중대재해가 갈수록 증가하고 있는 현실을 반영하여, 건설기계 27개 종류의 사고 모두가 원청책임 강화가 필요하다. 이미, 제작년 연이어 발생한 타워크레인 사망사고, 강서구에서 이동식 크레인이 전도되어 버스 정류장을 덮쳐 정류장에 대기중인 시민 1명이 사망한 사고 등을 통해서 알 수 있듯이, 대형화된 건설기계 장비의 사고는 비단 건설노동자 뿐만 아니라, 국민들의 생명과 안전에도 직결되기 때문이다.

특수고용직의 산안법 적용도 구체적 내용은 시행령에 위임되어 있다. 안전교육 등 극히 일부만 적용해야 된다는 목소리가 나오는데, 현실을 모르는 주장이다. 어차피, 원청은 ‘건설현장’이라는 장소를 전체적으로 관리를 하고 있다. 건설기계 장비 운전사의 법적지위를 확인하여, 장비 소유주는 안전보건 대책에서 배제시키는 것이 현실적으로 가능하지도 않다. 무엇보다도 건설현장이라는 장소에서 발생하는 위험에 대한 이익과 책임을 모두 가지고 있는 원청이 책임을 지는 것이 산안법 개정취지에도 맞다.

더욱이 건설현장의 고층화·대형화와 맞물려서 건설기계 장비의 사용이 갈수록 증가하고 있고, 이에 따른 사고도 증가하고 있다. 다단계 하도급과 복잡한 임대구조 속에서 건설기계가 안전하게 운영되기 위해서는, 현장 안전을 총괄적으로 관리하는 원청에게 책임이 더 강화게 부여되어야 한다.

특히나, 건설기계를 운전하는 조종사의 대부분이 특수고용직 노동자이다.

건설기계와 연관된 중대재해가 갈수록 증가하는 지금의 상황에서, 건설기계 사고에 대한 원청책임과 함께, 조종사와 국민의 안전을 위해 특수고용직 노동자에 대한 사업주의 안전보건 조치의 무가 반드시 부여되어야 한다.

발주처의 책임도 무척 중요하다.

정부, 지자체, 공공기관 등에서 발주하는 관급공사의 비중이 여전히도 매우 높다. 공공공사의 경우부터, 발주처가 현장안전에 대한 책임을 부여하고, 이를 강화하는 것이 중요하다.

다만, 발주처 책임 경우, 구체적인 대상이 시행령에 위임되어 있다. 이번 태안화력 비정규직 청년노동자 사망사건에서 보듯이, 전력산업에서 일하는 하청 비정규직 노동자들의 문제는 발주처가 책임을 져야 한다. 발전업무 뿐만이 아니라, 배전업무도 마찬가지이다. 시행령 재정 과정에서 ‘건설공사’에 ‘전기공사업법에 따른 전기공사’가 반드시 포함되어, 배전 활선 노동자의 산업재해

에 한국전력이 법적인 책임을 져야한다.

개정된 법이 현장에서 준수되도록 하는 것도 중요하다.

사실, 현장에서는 법이 문제가 아니라는 이야기를 많이 한다. 건설회사들은 특하면 법대로 하면 공사 못한다는 말을 달고 산다.

그러다보니 법을 개정하는 것 만큼이나, 개정된 법이 현장에서 준수되도록 하는 것도 중요하다. 예를 들면, 안전교육은 이미 의무적으로 사업주의 의무로 되어있지만, 현장에서는 노동자들 모여서 음료수 한잔 먹고, 사진찍고, 교육 받았다고 서명하라고 한뒤, 잠깐 쉬다가 다시 일하로 나가라고 한다.

따라서 개정된 법이 현장에서 잘 적용되어 실질적으로 중대재해 및 사망사고 예방에 기여할 수 있도록 고용노동부의 감독과 사용자의 법 준수 의지가 무엇보다 중요하다.

그 어떤 건설노동자도 죽기 위해 일하지 않는다. 건설노동자라는 자부심과 사랑하는 가족을 위하여 열심히 일하는 것이다.

건설현장에 들어가면 입구에 “웃으면서 출근하고, 웃으면서 퇴근하자”고 적혀있는 현수막이 많이 부착되어 있다. 건설노동자들의 소박한 바램이다. 안전한 현장을 위하여, 건설노동자들의 행복한 삶을 위하여, 전국건설산업노동조합연맹은 2019년도에도 열심히 싸워갈 것이다.