

---

**산업안전보건법 전부 개정안에 대한  
노동시민사회 공동 토론회**

# **산업안전보건법, 제대로 바꾸자!**

---

△일 시 2018년 3월15일(목) 14시  
△장 소 서울NPO센터

## **공동주최**

전국민주노동조합총연맹, 한국노동조합총연맹, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회,  
반도체노동자의건강과인권지킴이 #반올림, 생명안전시민넷,  
일과건강, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소

산업안전보건법 전부 개정안에 대한  
노동시민사회 공동토론회

# 산업안전보건법, 제대로 바꾸자!

**일시** 2018년 3월15일(목) 14시~17시

**장소** 서울 NPO센터 주다 교육장1  
(서울시 중구남대문로 9길 39부림빌딩 1층,2층)

■ 사회 : 임상혁 (노동환경건강연구소 선임연구위원)

■ 발제 : 산업안전보건법 전부 개정안에 대한 입장  
- 김재광 (한국노동안전보건연구소 소장)

■ 토론

- 최명선 (민주노총 노동안전보건실장)
- 임재범 (한국노총 산업안전보건연구소 산업안전국장)
- 천지선 (민주사회를위한변호사모임 노동위원회 산재팀장)
- 최은실 (전국불안정노동철폐연대 법률위원장)
- 전성호 (반도체노동자의건강과인권지킴이 상임활동가)

■ 참가자 토론

<공동주최>

전국민주노동조합총연맹, 한국노동조합총연맹, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회,  
반도체노동자의 건강과 인권지킴이 #반올림,  
생명안전시민넷, 일과건강, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소

# 순서

내용	발표자	페이지
사회 : 임상혁 (노동환경건강연구소 선임연구위원)		
■ 발제 산업안전보건법 전부 개정안에 대한 입장	김재광 (한국노동안전보건연구소 소장)	4
■ 토론		
토론1	최명선 (민주노총 노동안전보건실장)	8
토론2	임재범 (한국노총 산업안전보건연구소 산업안전국장)	9
토론3	천지선 (민주사회를위한변호사모임 노동위원회 산재팀장)	12
토론4	최은실 (전국불안정노동철폐연대 법률위원장)	14
토론5	전성호 (반도체노동자의건강과인권지킴이 #반올림 상임활동가)	18
■ 참가자 토론		
[참고자료] 산업안전보건법 전부 개정안		21

**산업안전보건법 전부개정(안)에 대한 평가<sup>1)</sup>  
- 전부 개정, 패러다임의 전환이 필요하다****김재광  
(한국노동안전보건연구소 소장)**

한국은 OECD 가입 이후 꾸준히 산재 사망률 1~2위를 차지해왔다. 2016년 한 해에도 1,776명이 산재로 사망하였고 그중 969명은 업무상 사고로 사망(전체 산재 사망자-업무상 질병 사망자)하였다. 지난 2008년부터 2016년까지 사고사망 만인율은 지속해서 감소하여 0.53까지 감소하였다. 일본, 독일 등의 사고사망 만인율은 0.19, 0.16에 불과하고, OECD 평균은 0.30이라는 점, 심지어 영국은 0.04에 달한다는 점에서 한국의 산재 사망은 아직도 심각한 수준이다. 여기에 은폐되어지는 각종 사고와 질병 그리고 저평가되어 온 업무상 질병 사망까지 생각해 본다면 한국의 노동안전보건 상황은 처참한 지경이다.

고용노동부는 이러한 문제의식을 바탕으로 2월 9일, ‘산업안전보건법 전부개정법률안’을 입법 예고하였다. 그동안 다른 노동 관련법보다 상대적으로 빈번하고, 꾸준히 부분 개정되었음에도 법 개정 요구가 끊이지 않았던 산업안전보건법의 근본적인 문제를 해결하기 위해 전부개정이라는 강수를 둔 것이다. 1990년 이후 28년 만에 이루어지는 전부개정이라는 점이나 2022년까지 산업재해 사고사망자를 절반 수준으로 감축하기 위해 그간 발표한 중대 산업재해 예방 대책 등의 내용을 모두 포함하려 했다는 점에서 긍정적이다.

고용노동부는 이번 개정의 취지를 다음과 같이 명시했다.<sup>2)</sup>

“산업재해를 획기적으로 줄이고 모든 사람이 안전한 일터에서 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 법의 보호 대상을 일하는 모든 사람으로 넓히고, 발주자·도급인 등 산업재해 예방을 위한 책임 주체를 확대하며, 법 위반에 대한 처벌 수준을 상향하고 제재수단을 다양화하여 법의 실효성을 제고하고자 함.

아울러, 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 근로자가 작업을 중지하고 긴급대피 할 수 있음을 명확히 하고, 사업주가 작업을 중지하고 긴급대피한 근로자에게 불이익 처우를 한 경우에는 형사적 제재를 할 수 있도록 함.

한편, 생산기술이 급속하게 발전함에 따라 산업현장에서는 새로운 화학물질이 생산 공정에 경쟁적으로 도입되고 있으며, 특히, 유해하거나 위험한 물질의 경우에는 근로자의 안전과 건강에 치명적인 위험이 될 수 있으므로 이를 국가가 관리하기 위하여 유해하거나 위험한 화학물질을 제조하거나 수입하는 자로 하여금 물질안전보건자료를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하도록 하고, 영업 비밀을 이유로 화학물질의 구성성분 등 일정한 정보를 공개하지 않기 위해서는 고용노동부장관의 승인을 받도록 함.

1) 본 발제문은 노동자가 만드는 ‘일터’ 2018년 3월호 원고를 윤문 및 일부 보완한 것임.

2) 고용노동부 공고제2018-66호, 산업안전보건법 전부개정법률(안) 입법예고, 1. 개정이유

그밖에 국민이 내용을 파악하기 쉽도록 법체계를 정비하고, 법 문장 중 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸고, 길고 복잡한 문장을 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 하려는 것임.”

위와 같은 산업안전보건법 전면 개정의 ‘취지’는 그 자체로 환영할 만하다. 노동자와 노동 안전보건운동진영의 지속적인 문제 제기와 요구가 일부 반영되었기 때문이다. 그러나 일부개정이 아닌 ‘전부개정’ 즉, 법률의 전면손질이라고 하기에는 그 철학적 방향과 구체 내용이 빈약하다. 모름지기 근30년 만에 전부개정이라 한다면, 다음의 몇 가지 패러다임의 전환이 필요하다. 기존의 산업안전보건이라는 개념을 직업안전보건으로 전환하여야 한다. (이법의 영문 명칭은 진작부터 INDUSTRIAL이 아니라 OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT 가 아니던가) 근로기준법의 ‘근로자’의 개념에서 넘어 ‘노동력을 매개로 사업에 관계하는 자 혹은 종사자’를 기본 보호대상으로 설정해야 하며, 이를 통해 사업이익을 취하는 모든 자를 법의 수급자로 해야 한다. 개정 법안에서 혁신적으로 도입한 ‘일하는 사람’이라는 개념은 이래야 비로써 빛을 바랄 수 있다.

이러한 변화된 전제와 개념들이 날로 복잡해지고, 다양해지는 ‘하청으로의 위험이전’, ‘플랫폼 노동’이나 특수고용형태의 관계를 포괄 할 수 있는 것이다. 한편, 신체에 국한된 안전보건의 영역을 정신안전보건으로 확대하여야 한다. 현재의 법률은 선언적 규정만 있을 뿐, 사실상 정신안전보건에 대한 보호나 예방의 의무가 전무하다. 정신건강의 문제는 이미 상당히 보편화된 일터의 위험요인이다. 보호더불어 노동자의 참여와 거부의 권리를 개별 및 집단에게 부여하여야 한다. 보호의 대상으로 국한되는 것이 아니라, 권리주체로 명확히 설정하여 알권리, 참여할 권리, 거부할 권리가 통일적으로 형성되어야 한다.

다음은 이번 산업안전보건법 전부 개정에서 부족한 부분을 정리한 것이다.

첫째, 법의 보호 대상 확대가 매우 제한적이다. 개정법안 제77조(특수형태근로종사자의 산업재해 예방), 제78조(배달종사자에 대한 안전보건조치), 제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) 등은 변화되는 다양한 고용형태 속에서 노동자 보호의 확대라는 점에서는 긍정적이나 특수형태근로종사자의 일부만을 대상으로 하고 있다는 점, 플랫폼(platform) 노동자 중 유독 배달종개업의 이륜차 배달노동자만을 특정하여 보호 대상으로 한 점 등은 ‘법의 보호 대상을 일하는 모든 사람으로 확대’하겠다는 취지에 비춰볼 때 부족하다. 개정법안에서 ‘일하는 사람’이라는 나름 혁신적인 개념을 도입하였음에도 불구하고, 정작 이에 대해 제대로 된 ‘정의’가 법안 어디에도 없고, 보호 대상의 확대나 사업주의 책임에서 효과적인 규정 또한 없다는 점은 법 개정의 취지를 무색하게 한다.

둘째, 급박한 위험시 작업중지 강화 및 중대재해 발생 시 조치 강화가 미흡하다. 개정 이유에서 ‘산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 근로자가 작업을 중지하고 긴급대피 할 수 있음을 명확히 하고, 사업주가 작업을 중지하고 긴급대피한 근로자에게 불이익 처우를 한 경우에는 형사적 제재를 할 수 있도록 함’으로 명시하였으나 개정법은 현행법을 분리하여 재배치하고, 대피 노동자 불이익 처우에 대한 벌칙을 추가하였을 뿐 내용적 진전이 없다. ‘급박한 위

험'은 그 해석이 매우 협소하여 중대재해를 막을 수 없기에 최소한 '급박한 위험'과 더불어 산업안전보건법에 규정된 '안전과 보건조치가 미비할 경우'를 추가해야 할 것이고, '일하는 주체'로서 노동자의 중지(거부 및 대피권)를 명시적으로 부여해야 하며, 동시에 근로자대표, 산업위 위원 또는 명예산업안전감독관에게 작업중지를 할 권한을 부여해야 한다. 또한, 작업 재개 시에도 해당 작업 노동자의 동의를 구해야 한다는 내용이 포함되어야 한다.

셋째, 유해하거나 위험한 작업의 도급 제한, 도급인의 산업재해 예방 책임확대/건설공사에 관한 특례 등을 통해 위험의 외주화를 막고자 하였으나 여전히 부족한 지점이 많다. 개정법안에서는 도급, 수은, 납 등 12개 물질에 한정하여 도급을 금지하고 있고, 도급금지 범위확대에 대한 논의나 절차 관련 조항이 전혀 없다. 원청이 적격 수급업체를 선정하도록 하는 안도 적격기준의 세부 내용을 찾을 수 없고, 이를 위반할 시 처벌 조항도 없다. 또한, 노동 현장의 다양한 기형적인 임대차 계약 형태에 대한 이해와 이를 근본적으로 해결할 수 있는 포괄적인 책임 부과 및 외주화 제한은 법안에 담기지 못했고 발주처의 책임 강화를 건설공사로 한정함에 따라, 하청의 산업재해가 다발하고 있는 대표적인 화학 산업단지, 제철소, 발전소 등에 대한 근본 대책도 빠졌다.

넷째, 물질안전보건자료와 관련하여 비공개 정보에 대한 사전 승인제도를 도입하고 비공개 승인의 유효기간(3년)을 정하는 한편, 대체정보 기재의무를 규정한 것은 바람직하다. 심의의 기준과 절차에 대한 세부규정이 구체적으로 마련되어야 할 것이며, 심의위원회의 구성과 운영에 있어 노동계의 참여를 구체화하여야 한다. 아울러 심의를 위해 제출되어야 하는 자료와 그 자료의 보관, 공개에 관하여도 세부적인 규정이 필요하다. 정보 요구권자를 확대한 것은 바람직하나, 여전히 개별 근로자에게는 정보 요구 권한을 부여하지 않고 있고, "근로자의 안전·보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우"로 요건을 엄격하게 정하고 있으며 대상 물질을 양도·제공하는 자 또는 이를 취급하는 사업주에게 해당 정보를 제공하게 되어있어 과연 실효성이 있을지 의문이다.

다섯째, 건강은 신체와 정신의 조화라는 점, 노동 현장에서 정신건강의 문제가 크게 대두되고 있다는 점에서 이번 개정이 진정한 '전면 개정'이 되기 위해 정신 건강에 대한 내용이 적극적으로 포함되었어야 한다. '업무수행이나 이와 관련한 인적·물적 환경에 따른 신체적 피로 및 정신적 스트레스로 인한 건강장해'에 대한 예방의 의무를, 선언적 수준이 아니라, 보건조치의 의무로써 사업주에게 부과하여, 고객 응대뿐만 아니라, 직무스트레스, 일터 괴롭힘을 포함한 정신건강을 저해하는 노동환경으로부터 노동자를 보호하여야 한다.

여섯째, 개정이 필요한 사항임에도 언급조차 되지 않은 부분에 대한 논의가 필요하다. 먼저, 산업안전보건위원회의 필참 성원이며, 주로 노동자 조직 추천으로 선임되는 '명예산업안전감독관'임에도 불구하고, 작업 현장에서의 별다른 권한(예컨대 대체정보로 기재된 구성성분의 명칭 및 함유량 정보에 대한 자료 제공 요구권, 자료열람권, 작업중지권 등)이 없다. 개정법안이 이에 대해 어떠한 고려도 하지 않았다는 것은 실망스럽고, 노동자의 참여와 권리 보장에 대한 정부의 기본 태도가 무엇인지 재차 확인하게 되는 지점이다.

마지막으로, 현행법의 매우 모순된 규정에 의하여 산업안전보건위원회의 심의 자체를 무시할 수 있는 법 불비 사항이 존재하고 있다. 의결된 사항을 지키지 않으면 처벌을 받게 되나, 아예 명시된 심의안을 올리지 않으면, 사업주 임의대로 할 수 있다는 맹점이다. 전부개정안에서는 이 점이 개선되어 사업주의 악의적인 산업안전보건위원회 심의절차 무시를 제어하여야 한다.

이상의 내용으로 볼 때 정부의 개정안은 방향에 있어 일부 타당하나, 그 내용은 부실하여 전부개정에 부합하지 않는다. 대통령이 강조한 생명존중, 노동존중 그리고 산업재해의 획기적 감소의 핵심 관건은 '일하는 사람'의 참여와 권리 보장이다. 이를 제대로 실현하기 위해 다음의 내용을 포함하여 구체화되어야 한다. 이를 다시 정리 요약 다음과 같다.

첫째, 보호 대상의 확대가 '일하는 사람'으로 전면화 되어야 하고 이에 대한 보호 책임자도 사업을 통해 이득을 취하는 자로 확대되어야 한다. 둘째, 보호 대상자는 보호의 대상임과 동시에 권리의 주체로 설 수 있도록 해야 한다. 특히 작업중지의 주체, 정보청구와 수합의 주체가 되어야 한다. 셋째, 신체 건강과 동시에 정신 건강이 보호 예방의 영역에 속해야 한다.

근 30년 만에 '전면 개정'이라면, 현행법의 부족한 내용과 빈약한 철학을 보강하여 변화되는 고용관계를 포괄하고, 노사가 현장의 안전보건의 의무와 권리의 주체로 서는 패러다임을 녹여 내는 것부터 시작해 그것이 효과적으로 작용할 수 있는 틀을 만들어야 한다.

## 산업안전보건법 개정안 흐린 빛은 멀고 갈 길은 캄캄한 등대

민주노총 노동안전보건실장 최 명선

### 1. 들어가며

산업안전보건법 전부 개정이 28년만이라는 사실 자체가, 그 동안 얼마나 많은 노동자의 죽음이 방치되어 왔는가 라는 사실을 단적으로 보여주고 있다. 그 동안 민주노총은 산업안전보건법이 고용구조와 산업구조의 변화를 반영하지 못하고 있음을 누누이 제기해 왔다. 하청, 특수고용을 비롯한 비정규 노동자, 사무직과 다양한 서비스직 노동자의 생명과 건강이 위협받고, 노동자의 생명과 건강의 양극화는 끊임없이 확대되어 왔다.

28년만의 개정안은 법의 목적을 <일하는 사람의 안전과 보건을 유지, 증진>으로 개정하는 중대한 변화를 담고 있다. 그러나, 법안은 적용대상이나 내용이 협소하거나, 하위 법령이나 위반시 규제가 없고, 현장 노동자 참여가 배제되어 있는 내용이 상당수이다. 개별 조항에서는 입법 추진과정에서 논의 내용이 누락되거나, 현행법보다 후퇴하는 경우까지 발생하고 있다. 매년 2,400명에 달하는 노동자가 10여년이 넘게 산재로 죽어나가고 있다. 칠흑 바다에서 전쟁 치르듯 일하는 노동자에게 저 멀리 흐린 등대 하나 켜졌으니 알아서 살아남으라는 것인가 하는 자괴감이 든다.

개정안의 내용은 차치하고라도 추진과정에서 당사자인 노동계와의 논의가 거의 없었다. 정책 방향만 발표하고, 실제 내용을 담은 개정안은 입법예고 당일에서야 볼 수 있었다. 소수 전문가들의 논의만으로 진행된 법안은 현장 노동자의 실질적 요구나 입법의 유효성에 근본적인 한계를 가질 수밖에 없다. 더구나, 약 40일의 입법예고 기간 동안 125쪽에 달하는 개정안을 신구조 문 대비 표 하나 없이 검토하게 되는 상황 자체가 개정안 추진의 불신을 자초하고 있다.

민주노총은 가맹산하조직의 의견을 취합하는 중이며, 오늘 토론회에서 더 많은 의견과 토론을 통해 전부 개정안에 대한 입장과 대응을 정리할 예정이다. 그 동안 산업안전보건법은 현장 노동자들은 말할 것도 없고, 안전보건 전문가나 노동부 조차도 그 취지와 내용을 정확히 이해하고 집행하지 않아 산재예방은 그야말로 전시행정으로 전락되고 있다. 28년만의 개정안은 그야말로 현장 노동자의 현실을 반영하고, 집행되어 실질적 예방으로 이어져야 할 것이다.

### 2. 주요 개정안에 대한 의견



## 1) 적용 대상의 확대

### (1) 개정안 내용

- 목적에 <일하는 사람의 안전과 보건 유지 증진> 명시
- 산업재해의 정의, 사업주의 정의 확장
- 사업주의 의무 대상의 확대
- 특수고용 노동자, 일부 배달 종사자, 프랜차이즈 가맹본부

### (2) 실태와 한계

- 정책방향 전환의 취지에도 불구하고, 실질 내용에 있어서는 협소함
- 사업주 정의는 확대 되었으나, 근로자 정의는 근로기준법상의 근로자로 현행 유지
- 특수고용 노동자의 경우 현행 산재보험법상의 규정을 그대로 차용. 현행 규정으로는 (보험, 레미콘, 학습지, 골프, 쿽 서비스, 택배, 대리운전, 카드, 대출) 산재가 다발하는 건설기계, 화물 등은 아예 적용이 안 되고, 쿽, 택배, 대리운전 등의 경우에도 전속성을 전제로 하고 있어 적용이 극히 제한적임. 보호 내용도 교육과 비용 지원으로 한정
- 동일한 현장에서 레미콘 노동자는 산안법 적용을 받고, 덤프, 굴삭기, 화물 노동자는 제외되는 것이 타당한가? 산재예방 효과로 귀결 될 것인가?
- 배달 앱 등 중개 사업주에게 안전보건조치 의무를 부여하고 있으나, <이륜자동차> 로 한정. 화물운송, 대리운전도 동일한 조건이며 오히려 더 위험에 내몰리고 있으나, 제한되고 있음
- 프랜차이즈 가맹 본부의 경우 가맹점 소속 노동자가 아닌 경우를 배제하고 있어 이를 포함하는 방식으로 확대될 필요가 있음. 파리 바게뜨의 경우 가맹점의 제빵 기사는 가맹 본부나 가맹점이 아닌 제3의 업체(협력업체)와 근로계약을 체결하고 있어, 이런 경우 제외되는 것으로 보임)

### (3) 대안

- 사업장 전체 노동자 보호로의 전환이라는 취지에 비해, 실질 현장에서 적용대상과 내용의 변화는 크게 없는 결과로 귀결됨.
- 개정안대로 하면 근로자 정의를 그대로 두고 있는 상황에서 '일하는 사람'에 대한 정의가 없어 사업장에서 혼선이 생기게 됨.
- 산업안전보건법의 사업주 의무가 크게 구분하면 개별 노동자에게 적용되는 조항 (교육, 건강검진, 보호구 지급) 과 시설과 설비에 관한 사항, 안전보건관리 체계에 관한 사항 등으로 구분될 수 있음.
- 파견 노동자의 경우 건강검진 외에는 산업안전보건법을 전면 적용하고 있고, 건강검진의 경우에도 일반검진 외에 특수검진은 사용자사업주의 의무로 부과하고 있음.
- 산업안전보건법상의 근로자 정의를 "도급이나 위임 등 계약의 명칭이나 형식에 관계없이 사업 또는 사업장에서 노무를 제공하는 자"로 개정. 다만 일시적 사업장 방문과 같은 경우 개별 노동자 대상으로 부여하기 어려운 사업주 의무를 제한적으로 규정하는 방안을 검토 해 볼 수 있음
- 근로자 정의를 개정하면 특수고용 노동자의 적용 제한도 상당수 해결되고, 프랜차이즈 가맹점의 사업주 안전보건조치에서 누락 될 수 있는 파리 바게뜨와 같은 고용형태로 포괄 될 수 있을 것으로 보임.

- 배달 노동자등에 대한 중개사업주의 의무 부여는 이륜자동차로 한정할 것이 아니라 대리운전, 화물 등이 포괄 될 수 있도록 대상 관련법을 개정하여야 함.

## 2) 위험의 외주화 금지

### (1) 개정안 내용

- 유해한 작업 일부 도급 금지
- 유해위험 작업은 안전보건 평가 후 도급 승인. 재 하도급 금지
- 적격 수급인 선정의무

### (2) 실태와 한계

- 노동부 조사로는 현행 도급금지 범위가 22개 사업장 852명이 대상임. 위험의 외주화로 인한 산재사망의 심각성에 비해서 극단적으로 범위가 협소. 수 십년 전 화학물질 중심으로 도급인가의 대상을 도급금지 범위로 규정화한 것에 불과함.
- 방사선 취급, 철도지하철의 선로보수, 화학설비 보수, 조선업등 반복적으로 산재사망이 발생하고, 그 주요원인이 외주화로 제기된 작업에 대한 검토가 전혀 없었음.
- 도급금지의 범위에 대해서는 하위 법령에 위임 규정도 없어 도급금지 대상 확대는 국회 입법 과정을 통해서만 가능하도록 되어 있는 구조임
- 도급 금지 또는 승인의무 위반 시 10억 이하 과징금 부과 규정 신설했으나, 산재예방을 위한 조치를 하였다면 면제 한다는 단서를 포함하고 있음. 이는 조항 자체를 무력화 할 수 있는 단서조항으로 삭제되어야 함.
- 적격 수급인 선정의무의 경우에도 적격 수급인에 대한 기준이 없고, 처벌 조항도 없음

### (3) 대안

- 민주노총은 도급금지의 범위 및 추가 확대와 관련 기본 입장을 제출한 바 있음
- 위험의 외주화가 급속도로 확대되고 있는 상황에서 추가 확대에 대한 기준과 검토 기구를 정식화 하여야 함

제00 조(유해 작업 도급금지)

① 유해하거나 위험한 작업으로서 도급인의 사업장에서 행해지는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업은 그 작업만을 분리하여 도급(하도급을 포함한다)을 줄 수 없다. 다만, 각호의 작업이 도급인의 사업장 밖에서 행해지는 경우에는 고용노동부 장관의 인가를 받아 도급을 줄 수 있으며, 이 경우에도 하도급을 줄 수 없다.

1. 원자력 안전법 제2조의 방사선 작업 종사자의 업무, 방사선 투과 검사 업무
2. 감염성 질환 관련 의료법 제3조의 의료기관 현장에서 이루어지는 업무
3. 철도, 도시철도, 선박, 항공, 자동차 등 여객운송사업의 운전, 관제, 탑승, 승무, 역무, 보안검색, 소방 활동 업무, 차량, 선박, 항공기 및 안전운행시설(전기, 통신, 신호, 선로, 항공로, 승강기, 승강장 안전문)의 점검 및 설비 보수업무
4. 폭발성, 발화성, 인화성, 또는 독성 등의 유해위험성이 있는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조, 사용, 운반 또는 저장하는 설비를 개조, 보수, 철거 해체하거나 설비 내에서 이루어지는 작업
5. 전기사업의 발전, 송전, 변전, 배전부문 설비의 운전 및 설비의 점검, 정비, 긴급 복구업무
6. 가스사업, 석유정제사업, 석유공급사업의 인수, 제조, 저장, 공급시설의 운전 및 정비점검업무
7. 도급작업, 수은, 납, 카드뮴 등 중금속을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업

② 선박 건조수리업 현장에서 이루어지는 업무의 수급인은 하도급 할 수 없고, 도급인은 이를 관리 감독하여야 한다.

③ 그 밖에 유해 위험한 작업으로서 다음 각 호에 해당하는 작업에 대해서는 산업재해보상보험 및 예방심의위원회에서 3년마다 정기적인 심의를 거쳐 도급 및 재하도급 업무를 정하여야 한다

1. 최근 3년 동안 재해율이 전체 평균보다 높은 업종 및 작업
2. 최근 3년 동안 반복적인 산재사망이나 중대재해 발생으로 사회적으로 문제가 된 업종 및 작업
3. 산재예방 정책심의위원회의 과반 수 이상 찬성으로 심의를 결정한 업종 및 작업

⑤ 1항에 따라 도급인가를 할 경우 전문 자격 및 기술 인력의 보유, 안전보건 조치의 기준은 고용노동부령으로 정한다

⑥ 고용노동부 장관은 도급인가를 받은 사업장에 대해 고용노동부령에 따른 정기적인 평가를 하여야 하고, 기준에 미달하게 되는 경우에는 인가를 취소하여야 한다.

⑦ 고용노동부 장관은 1항, 2항 위반여부에 대해 정기적으로 감독하여야 한다.

제66조의 2 벌칙 ---- 제 28조 1항, 2항, 29조 1항을 위반하여

제67조 벌칙 1. --- 28조1항, 2항-----

- 화학물질 관리법에서는 제31조의 3항에는 “도급인은 환경부령으로 정한 능력과 기준을 갖춘 자에게만 해당 유해화학물질의 취급을 도급하여야 한다” 로 명시하고 있음. 시행령과 고시를 통해 세부 기준을 규정할 수 있도록 되어 있음.

- 한국전력의 경우 전기 공사 도급 시 자격을 갖춘 기능 인력과 전체 보유인원을 규정하여, 적격 업체만 도급을 주도하도록 하고 있음.

## 화학물질 관리법

제31조(유해화학물질 취급의 도급신고 등) ① 제27조에 따른 유해화학물질 영업을 하는 자(이하 "유해화학물질 영업자"라 한다)가 해당 유해화학물질의 취급을 도급(하도급을 포함한다. 이하 같다)하는 경우 해당 수급인(하수급인을 포함한다. 이하 같다)의 명칭, 도급의 사유, 도급계획 및 화학사고 안전관리계획 등에 관한 사항을 환경부령으로 정하는 바에 따라 신고를 하여야 한다.

② 제1항에 따라 유해화학물질 취급을 도급받은 수급인이 도급받은 업무와 관련하여 이 법을 위반한 경우 이 법 위반에 따른 효과는 도급인에게도 미친다. 다만, 제7장 벌칙(제57조부터 제64조까지)을 적용함에 있어서는 그러하지 아니하다.

③ 도급인은 환경부령으로 정한 능력과 기준을 갖춘 자에게만 해당 유해화학물질의 취급을 도급하여야 한다.

④ 도급인이 유해화학물질의 취급을 도급한 경우에는 해당 수급인을 관리·감독하여야 할 의무가 있고, 수급인에게 무리한 취급시설의 운영 등 환경부령으로 정한 사항을 요구하여서는 아니 된다.

### 3) 원청의 책임 강화

#### (1) 개정안 내용

- 사업주 정의 확대
- 도급, 하도급, 발주자 정의 및 일부 확대
- 대표이사의 안전보건계획 이사회 보고 의무
- 하한선 도입, 수강명령 제도, 하청 산재에 대한 원청 처벌 강화 등

#### (2) 실태와 한계

- 사업주 정의를 확대하고, 원청 책임에서 항상 논란이 되어 왔던 도급의 범위를 확대한 것은 다양한 업종과 도급 형태를 포괄 하도록 하는 진전된 내용임.

- 그러나, 민주노총에서 수 차례 제기해 왔던 장비임대, 장소임대 등에 대해서는 포괄하지 못하고 있음. 덤프, 굴삭기 등 다양한 장비가 형식적으로는 <임대계약> 이지만, 장비와 노동자가 함께 투입되어 도급의 형태로 작업이 진행됨. 대형 유통 매장에서는 <장소임대, 판매임대> 등의 외형적 계약을 맺으며 사실상 도급의 형태로 작업이 진행됨. 이러한 계약형태를 포괄하지 못하면서 유통매장의 서서 일하는 노동자에게 의자제공은 직접고용한 계산원에게만 지급되어 무력화 되었고, 건설현장의 장비 관련 사고는 원청 책임의 사각지대가 되어 위험사고가 급증하고 있음.

- 발주자의 정의와 책임강화가 도입되었으나, 건설공사로만 한정하고 있음. 민주노총은 그 동안 수차례 화학 산단, 발전소, 제철소 등에서 제조업에서 발주하는 건설시공 및 설비 보수 공사의 문제를 제기하면서, 발주자의 정의가 건설업으로 한정할 것이 아니라 확대되어야 한다는 주장을 해 왔으나 반영되지 않음.

- 도급인의 책임에 포괄되었던 산업안전관리비, 공기단축이나 위험공범, 산업안전관리비등 일부 조항이 건설업 특례의 별도 규정으로 명시 되면서, 건설업으로만 한정시행이 고착화 되고 확대적용이 차단되고 있음.

- 종전에 건설업으로만 한정되었던 원 하청 노사 동수 구성의 안전보건에 관한 협의체를 건설

업으로 한정하지 않은 것은 진전된 것임. 그러나, 도급인의 임의에 따라 하도록 되어 있고, 세부구성 내용은 하위령으로 넘기고 있음

- 대표이사 등의 안전보건계획 수립, 보고, 승인, 이행의 의무 부여는 기업이 안전보건에 대한 계획과 이행을 실질화 하도록 한다는 점에서 매우 중요한 조항임. 그러나, 안전보건관리 계획의 내용과 수준에 대해서는 기업의 자율로만 맡겨져 있는 상황임.
- 형벌의 하한선 도입과 법인의 과징금 제도 도입. 수감명령 병과 제도 등은 솜방망이 처벌에 대한 새로운 시도임. 그러나, 원청 이나 대표이사의 의무와 책임 범위가 구멍이 송송 나 있는 상태에서는 처벌의 실질화도 제한될 것임.

### (3) 대안

- 도급의 정의에서 <임대> 등을 명시 하도록 함.

도급이란 도급, 위임, 임대 등 명칭에 관계없이 물건의 제조, 건설, 수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.

- 개정안에서는 도급인이 안전보건조치를 해야 하는 범위를 도급인의 사업장, 도급인이 제공하거나 지정한 장소로 하고 있음. 이에 도급의 정의에서 <임대>를 명시하면 기계장비나 서비스 매장에서 발생하는 사각지대가 해소될 것으로 보임.

- 발주자의 정의를 건설공사로 규정하면서 발생하는 문제는 현행의 발주자 정의 등에서 '건설공사'를 '사업'혹은 '공사'등으로 개정하고, 건설업 특례에서 건설공사 특성의 반영을 하도록 하는 방향이 검토 될 필요가 있음.

- 공사기간 단축 금지, 위험성 공법이나 사용이나 변경 금지 등의 조항은 현행 법에서 건설업에만 특정하고 있지 않음. 조선업부터 방송영화 산업까지 사고다발의 원인중의 하나는 원청의 무리한 기간단축과 위험한 작업방법 요구에 있음. 이에 현행 조항을 건설공사로 이관하더라도 전 업종에 적용될 수 있는 조항이 추가되어야 함.

사업을 타인에게 도급하는 자는 안전하고 위생적인 작업 수행을 위하여 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다

1. 도급 계약 체결 시 적정한 사업기간을 계상하고, 산정된 기간을 단축하지 않을 것
2. 사업비를 줄이기 위하여 위험한 작업방법을 사용하거나 정당한 사유없이 변경하지 아니할 것
3. 수급인이 재해발생 위험이 높다고 판단하여, 전문가의 의견을 들어 사업기간, 방법 등에 대한 노동부령에 따라 변경을 요청 할 시에 특별한 사유가 없는 한 이를 반영하여야 한다.

- 현행 건설업 안전보건 조정관 제도는 다른 업종에도 동일하게 요구되고 있으므로, 건설업 시행과 정착 여부 결과에 따라 확대에 대한 검토가 필요함.

- 산업안전관리비의 경우도 건설업, 조선업에만 한정 적용되고 있으나, 이를 확대할 필요가 있음. 아울러 현재 건설업에만 세부 기준이 있으므로, 이에 대한 보완도 필요함. 산업안전보건

관리비는 도급의 여부와 무관하게 전 업종으로 확대할 필요가 있음.

- 산업안전보건관리비의 투명하고 적정한 집행은 국정과제로 제출되었고, 관련 논의가 진행된 바 있음. 산업안전보건관리비 집행을 산업안전보건위원회의 심의 의결사항으로 명시하고, 집행 내역 노동조합에 제공의무 부여, 정기적인 현장 게시가 법제화 되어야 함.

제 00 조 (산업안전보건관리비의 계상)

- ① 사업주는 근로자의 재해예방과 증진을 위하여 산업안전보건관리비를 계상하여야 한다
  - ② 노동부 장관은 1항에 따르는 산업안전보건관리비의 효율적인 집행을 위하여 다음 각호의 사항에 관한 기준을 정할 수 있다.
    - 1. 사용기준
    - 2. 사업의 종류별, 규모별 사용방법 및 구체적인 내용
  - ③ 제 00조에 따르는 도급인은 수급인의 사업장 노동자의 재해예방과 증진을 위한 산업안전보건관리비를 도급계약에 반영하고, 적정한 집행을 관리하여야 한다.
  - ④ 제1항, 제3항에 따른 사업주, 또는 수급인은 그 산업안전보건관리비를 다른 목적으로 사용하여서는 안 된다.
  - ⑤ 사업주는 산업안전보건관리비의 집행 내역을 근로자 대표에 제공하고, 근로자들이 보기 쉬운 장소에 정기적으로 게시하여야 한다.
- \* 처벌 조항 도입

- 대표이사 등의 안전보건관리 계획 수립, 보고, 승인 및 이행을 실질화하기 위해 <안전보건관리 계획>을 산업안전보건위원회 심의 의결 사항의 내용으로 추가하여야 함. 최소한 노동자가 내용에 대해 알고, 노사가 같이 심의 의결하며 게시 공지 의무가 부여 될 때 안전보건관리 계획이 현장의 실질 담보가 될 수 있을 것임.

#### 4) 건설업

##### (1) 개정안 내용

- 건설업 산재예방을 별도 절로 구성하여 현행 법에서 건설관련 내용 배열
- 발주자의 안전보건조치를 계획, 설계, 공사 단계로 세분화하여 의무 부여
- 타워 크레인 설치 해체 조립 작업 시 도급인의 안전조치 의무 부여
- 타워 크레인 설치 해체업 등록 의무 부여
- 불법 재하도급을 지시 또는 묵인한 도급인이 안전보건조치를 위반하여 사망사고 발생 시 3년 이상 7년 이하의 징역 또는 3억원 이하의 벌금

##### (2) 실태와 문제점

- 건설사망 재해의 압도적 비중과 증가 추세를 감안하여 건설 사망재해에 대한 산업안전보건법의 별도 절을 구성한 것은 현장의 이행과 준수를 강화하기 위한 조치로 보임. 그러나, 앞서 언급한 바와 같이 전 업종의 확대 적용이 필요한 산업안전보건관리비, 공기 단축 금지 등의 조항과 관련해서는 업종확대와 건설업 이행 강화의 양 측면에 대한 고려가 필요함.

- 대형 사고의 원인이 되어 왔던 설계의 안전성 반영 등의 문제와 발주처를 중심으로 하는 톱 다운 방식이 강한 건설업의 특성을 반영하여 발주처 책임이 세분화 강화 된 것은 진전으로 볼 수 있음.

- 현재 건설업 사망사고의 대부분이 소규모 건설공사에서 발생하고 있음을 감안하여 현재 대규모, 공공공사에서의 이행도가 높을 것으로 예견되는 개정안이 민간공사와 소규모 건설공사에 정착 이행 방안은 하위 규정으로 명시되어야 할 것임.

- 현행법에 있었던 설계변경 요청 등이 그 절차에 대한 규정이 미약하고, 위반시에 대한 처벌도 너무도 미약함. 이와 같이 법 조문에만 있고, 사실상 이행실적은 전무한 발주처나 원청 관련 하청의 권리 조항들에 대해 대폭적인 처벌강화 개정이 필요함.

- 건설업 사망사고의 25% 내외가 건설기계 장비 관련 사고임. 이에 앞서 언급한 도급의 <임대> 규정, 특수고용노동자 적용 범위에 대한 전면 개정 등이 필요함.

- 타워 크레인 설치 해체 작업의 연속 사망사고 발생과 관련하여 민주노총은 원청--> 타워 임대회사 --> 설치 해체 팀 도급 --> 재 하도급 혹은 단기 팀 구성 등으로 이어지는 다단계 도급을 줄이는 것이 근본적인 해결 대안임을 제기함. 이는 타워 크레인 설치해체는 고도의 위험 작업으로 장비 특성과 공사현장 조건 등에 대한 파악이 중요하고, 이를 위해서는 원청이 타워 장비와 설치해체 노동자를 직접 고용하거나, 최소한 타워장비 임대업체에서 설치해체 노동자를 직접 고용하여 임대업체 소속 타워기사 노동자와 공동 작업이 필요하기 때문임.

- 개정안의 타워 크레인 설치해체 공사업 등록은 다단계를 줄이는 근본 해결 대책이 되지 못할 뿐 아니라, 오히려 기존의 타워 임대업체에 직접 고용되어 있던 설치해체 노동자의 경우도 별도 업체를 등록하여 외주화 단계를 늘리는 역효과를 가져 올 수 있음

### (3) 대안

- 발주처 책임강화 실질화 방안 하위 규정 충실히 반영
- 도급인 정의에 임대 포함. 근로자 정의 개정으로 특수고용 보호 대상 및 내용 확대
- 타워 크레인 설치 해체업을 도급금지 범위로 추가 혹은 적격 수급인 선정 조항에 하위 법령에서 유해 위험작업의 경우에 직접 고용을 명시

## 5) 작업 중지

### (1) 개정안 내용

- 현행법의 급박한 위험에 대한 예방적 작업중지권을 사업주의 작업 중지와 근로자의 작업 대

### 피로 구분

- 작업대피한 노동자에 대한 불이익 처우 금지의 처벌조항 도입
- 중대재해 발생 시 사업주의 작업중지 의무, 노동부의 사용중지, 작업중지권 신설
- 작업 중지 해제 절차 규정

### (2) 실태와 문제점

- 작업 대피나 거부가 해고등 불이익으로 바로 연계되는 현실에서 현행의 불이익 처우에 대한 처벌 조항 도입 수준으로 개별 노동자가 대피권, 거부권을 행사하기 어려운 조건임.
- 노동자 개인의 작업 대피권의 경우에도 <급박한 위험>과 <합리적 이유라는 사업주의 판단>을 요건으로 하고 있음. 단체협약으로 작업중지권이 보장된 경우에도 <급박한 위험> <합리적 이유> 등에 대한 해석을 불모로 징계 등 인사상 불이익과 손해배상 청구까지 하고 있음
- 위험 작업에 대한 거부권은 노동자 대표나 명예산업안전감독관에게 작업 중지권을 부여할 경우에 현장의 실질 작동이 가능함.
- 2017년 8월17일 중대재해 발생 시 전면 작업 중지 방침이 발표되고, 작업 중지 해제 관련 노동자 의견 수렴과 외부 심의위원회 구성을 통한 해제 결정이 진행되고 있음.
- 시행과정에서 노동자 의견 수렴과정에서의 사업주 협박 및 강요, 안전조치 이후 작업중지 해제에 대한 자의적 해석으로 작업 중지 해제 남발, 외부 심의위원회의 파행적인 구성과 운영 등의 사례가 발생.

### (3) 대안

- 외국의 작업 중지 관련 법령에서는 작업 대피 및 거부권을 구체화 하고 있음  
(한국 노동연구원 국제노동브리프 발췌 인용)



[중국 안전 생산법]

제51조 “종사자는 규칙에 어긋나는 지휘와 위험작업을 강제적으로 명령하는 경우에는 거부할 권리가 있다”

제52조 ‘신체 안전에 직업 위험을 미치는 긴급상황을 발견한 경우 작업을 멈추거나, 작업장소를 이탈할 권리가 있다’

[캐나다 노동법전]

작업중지권을 행사 할 수 있는 위험 이란 ‘상황이 개선되거나 활동이 변화되기 전에 노출되었을 경우 개인의 생명이나 건강에 즉각적이거나 심각한 위험을 야기할 것으로 타당하게 예상되는 모든 피하기 힘든 위험상황 또는 행위

[프랑스 노동법 (오루법)] 의 작업중지권에 대한 내용

- 작업중지권의 위험작업은 심각하고 즉각적이어야 한다고 규정
- 이러한 위험은 기계, 생산 공정, 업무 분위기(스트레스, 신체적, 언어적 공격, 위협, 괴롭힘등 뿐만 아니라 알레르기, 비위생적인 업무 환경, 산업보건 당국이 정한 안전보건규칙에 위배되는 작업장 등에서 유래할 수 있다
- 1986년 프랑스 항소심 법원은 노동자가 작업 중지 결정을 내리는 경우 잘못된 판단을 할 수 있는 권리도 있다고 확정 판결

- 노동자의 작업 거부와 관련된 다양한 절차와 규정을 통해 작업거부권을 보호하고 있음.

[프랑스]

- 사용자는 노동자가 위험작업을 중지하기 전에 공식 절차를 거치도록 의무화 하거나, 심지어 그러한 중지권을 전반적으로 제한하는 내부 규정은 정할 수 없다.
- 작업이 중지되면 사용자는 상황개선을 위한 필요한 조치를 취해야 한다. 작업중지가 보고되고도 아무런 조치를 취하지 않으면, 이와 관련하여 발생한 모든 사고는 ‘변명의 여지가 없는 사고’ 로 간주되어 피해 노동자에게 더 높은 보상금이 지급된다.
- 위험작업 수행을 거부한 노동자가 작업중지권을 행사 했다는 이유로 노동자를 처벌 할수 없다. 또한, 작업중지의 이유가 된 위험이 시정되기 전에는 그 작업을 재개해야 할 의무도 없다.

[캐나다]

- 캐나다 노동법은 작업을 중지한 ‘위험’ 에 대해 노사간의 판단이 다르더라도 노동자의 작업 중지 결정권은 노동자와 사용자가 모두 동의할 때에만 번복 할 수 있다. 즉, 사용자가 위험하지 않다고 주장하여도 작업재개를 강요 할 수 없다.
- 노동자가 작업 중지를 행사했다는 통보를 받으면 사용자는 즉시 노동자 입회하에 상황을 조사, 조사결과 사용자가 위험하지 않다고 판단하거나, 사용자 조치 결정에 동의하지 않으면 노동자는 작업중지권 계속 행사하고, 직장안전보건위원회가 조사. 이 조사결과에도 동의 할 수 없다면 노동부가 개입하여 조사. 노동부의 조사가 진행될 때 까지도 노동자는 계속 작업을 중지 할 수 있다. 노동부의 결정에 대한 노동자의 항소 제기 가능.
- 캐나다는 20인 이상 작업장에서는 보건안전위원회 설치가 의무화 되어 있고, 위원의 과반수는 노동자로 구성되어야 함. 19인 이하 사업장은 안전보건대표 선임 의무화

- 산업안전보건법 위반 사업장 비율이 90%에 달하고, 최소한의 안전보건조치 위반으로 인한 재래형 사고가 다발하는 한국에서 노동자의 생명과 건강을 보호하기 위해서는 작업중지권이 훨씬 더 강화되어야 함.

- 작업중지권의 핵심은 근로자 대표에게 작업중지권을 부여하는 것임.

- 중대재해 발생으로 인한 노동부의 작업 중지가 실질적인 사업장 안전조치와 개선으로 이어지기 위해서는 <안전보건에 필요한 조치가 완료되었다고 판단>, <사업주의 작업 중지 해제 신청과 외부 심의위원회 심의> 과정에 당사자인 노동자와 노동자 대표의 참여와 합의가 명확히 규정되어야 함.

## 6) 물질 안전보건 자료

### (1) 개정안 내용

- 물질안전보건 자료 작성주체 변경 및 노동부 제출
- 모든 화학물질에서 유해, 위험한 화학물질도 대상 축소
- 비 공개 정보에 대한 사전 승인
- 비공개 정보 제공 의무 확대

### (2) 실태와 문제점

- 화학물질 관리법에서는 비공개 정보 즉 영업비밀과 관련 별도의 위원회를 설치 심의하도록 하고 있음. 개정안은 노동부 산재예방정책심의위원회를 결정기구로 하고 있으나, 이는 현재 위원회의 구성이나 운영 실태를 보면 합당하지 않음

- 비공개 정보 제공 대상에 노동자 개인은 제외되어 있음. 최근 삼성전자 산재신청과 관련된 작업환경 측정결과를 유족에게 공개하도록 한 법원의 결정 취지등에도 어긋나는 것임.

### (3) 대안

- 영업비밀과 관련해서는 화학물질 관리법의 규정을 참조하여 이에 준하는 별도의 위원회가 구성되어야 함.

- 비공개 정보제공 대상에 개별 노동자도 포함되어야 함.

- 물질 안전 보건자료뿐 아니라, 작업환경 측정 결과 등 개별 노동자가 산재신청 등을 이유로 자료 제공 요청 시에는 제한 없이 제공하도록 법제화 되어야 함.

- 물질안전보건자료에 대해 사업주가 작업환경 측정기관에게 제공하지 않아, 제도 형해화가 되고 있음. 이에 작업환경 측정등 사업장 조사와 개선방안을 마련하기 위한 전문기관도 제공 대상에 포함될 필요가 있음

## 7) 감정노동 보호 법안

### 1) 개정안

- 고객 직접 대면, 전화상담 노동자들에 대해 고객 등의 폭언, 폭행, 괴롭힘(폭언)에 대한 건강장해 예방 조치 사업주 의무 부여
- 건강장해 발생하거나 우려 있는 경우 업무의 일시적 중단, 전환조치 등 필요한 조치
- 고객응대 노동자는 사업주에게 업무의 중단과 전환 요구 할수 있고, 이를 이유로 해고등 불리한 처우 금지

### 2) 실태와 문제점

- 감정노동 보호 대상을 고객 대응 업무로 한정하고 있음. 노동자 정신건강에 대한 포괄적 보호 및 예방조치에 대한 내용이 없음
- 감정노동 보호와 관련된 기존 논의 내용도 누락되어 있음
- 감정노동 보호에 대한 사업주 조치와 불이익 처우 금지에 대한 처벌 조항이 없음
- 감정노동 종사자도 다양한 판매위탁, 장소 임대 등의 계약형태임. 원청 책임 명시 없음

### 3) 2017년 노동부 감정노동 관련 대안

- 도급의 정의에서 <임대> 포함.
- 처벌조항이 없는 상태에서 보호조치의 현장 이행은 불가능함. 보호조치에 대한 처벌을 명시하고, 업무 중단과 전환요구 노동자에 대한 불이익 처우 금지도 처벌 도입과 실행방안 구체화가 필요함
- 외국의 입법례 에서는 고객의 폭력, 폭행 등에 대해 사업주가 고객에 대한 고발조치를 의무화 하는 사례도 있음
- 보호조치에 대해 2017년 노동부 대안의 수준으로 내용 강화

#### [2017년 노동부 대안]

② 사업주의 보호조치에 고객등의 폭력, 폭언 및 괴롭힘으로 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴식시간의 연장, 법률적 지원, 치료 및 상담 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 노동부 장관은 고객응대 근로자를 보호하기 위하여 .... 해당 사업주에게 다음 각호의 내용이 포함된 근로환경개선 계획의 제출을 명할 수 있다.

1. 고객응대 근로자의 직무 스트레스 평가와 그 예방에 관한 사항
2. 고객응대 근로자의 근로조건 평가와 그 개선에 관한 사항

⑥ 사업주는 5항에 따른 근로개선 계획을 준수하여야 한다.

\* 처벌 조항에 위 내용 위반에 따른 사업주 처벌을 다 명시함.

□시행중인 금융부문의 감정노동자 보호법

- 통과일자 : 2016년 3월 2일
- 시행일자 : 2016년 7월 1일
- 법률 : 은행법, 보험업법, 상호저축은행법, 여신전문금융업법, 자본시장법

**은행법 제52조의4(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)** ① 은행은 이 법에 따른 업무를 운영할 때 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 직원은 은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니된다.

**제69조(과태료)** 제③항 제52조의4을 위반하여 직원의 보호를 위한 조치를 하지 아니하거나 직원에게 불이익을 준 은행에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

8) 개정안에서 누락되어 있는 주요 내용

- 과로사, 과로자살, 일터 괴롭힘 등의 문제가 심각하게 제기되고 있음에도, 이에 대한 산업 안전보건법상의 개정은 전혀 반영되지 않고 있음
- 노동자 참여권 보장에 대한 내용도 누락되었음.
  - 위험성 평가제도의 경우 도입당시부터 노동자, 노동조합의 참여권 보장이 주요하게 제기되었음. 노동자 참여가 보장되지 않은 상황에서 위험성 평가제도는 현장에서 서류작성에 급급한 또 하나의 실패한 제도로 전락하고 있음. 위험성 평가에 대한 노동자, 노동조합의 참여권 법제화가 노동부 정책방침으로 발표된 바도 있으나, 전혀 반영되지 않음.
  - 근 골격계 유해위험 요인 조사제도의 경우에도 사업주 실시의무만 있을 뿐이고, 노동자, 노동조합 참여도 보장되지 않고, 노동부 감독도 진행되지 않음. 근골격계 유해위험 요인 조사제도의 노동부 보고의무 부여와 노동자, 노동조합의 참여 보장이 법제화 되어야 함.
  - 노동자 참여의 주요한 방안으로 사업장의 명예산업안전감독관의 권한 확대를 주요 내용으로 명예산업안전감독관의 제도개선도 전혀 반영되지 않음

고용노동부(이하 노동부)는 지난 2월 9일 ‘산업안전보건법 전부개정법률안’을 입법예고하였다. 이번 입법예고는 ‘1990년 이후 28년 만에 이루어지는 전부개정’으로 표현하였으며, 2022년까지 산업재해 사고사망자를 절반으로 감축하는 것을 목표로 하였다. 노동부가 발표한 산업안전보건법 전부개정안에 대한 큰 틀에서의 의견은 세부적으로 보면 다소 아쉽고 부족한 부분이 있지만 노동자의 안전보건에 대한 철학과 목적이 과거에 비해 진일보했다고 볼 수 있다. 그렇지만 노동부의 이번 산업안전보건법 전부개정은 근본적으로 잘못된 개정안이다. 그 이유는, 발제문에서도 언급했듯이 1990년 이후 28년 만에 이루어지는 전부개정임에도 불구하고 전혀 이해당사자인 노동계의 의견을 반영하지 않았다는 점이다. 이번 전부개정안은 소수의 전문가(?)만이 참여한 그야말로 밀실에서 이루어진 산물인 것이다. 산업안전보건법 전부개정은 노동자의 생명과 건강보호에 매우 중요한 일임에도 당사자인 노동계를 배제한채 전부개정안을 만들었다는 상식적으로 절차적으로 문제가 있다.

이번 산업안전보건법 전부개정 입법예고안의 주요내용은 고용노동부 발표 보도자료에 따르면, ①위험에 노출되는 일하는 모든 사람 보호 ②위험의 외주화 방지를 위한 도급 제한 ③위험으로부터 수익을 얻는 자의 산업재해 예방 책임 확대 ④작업중지 제도의 실효성 제고 ⑤건설업 특례에 관한 “절”신설 ⑥물질안전보건자료의 비공개정보 심사 강화 ⑦법의 실효성 제고를 위한 처벌 강화 ⑧그 밖에 법 체계 정비 등으로 요약할 수 있다. 제목만 놓고 본다면 이번 산업안전보건법 전부개정안은 노동자의 산업재해 예방을 위한 획기적인 개정안으로 볼 수 있으나, 실제 내용적으로는 노동현장에서 산업재해 예방을 위한 실효성 있는 법개정이라고는 보기 어려운 것이 사실이다.

1. 이번 개정안의 가장 큰 변화는 산업안전보건법의 목적을 근로자에서 일하는 사람으로 변경했다는 것이다. 이는 그동안 보호를 받지 못했던 특수형태노동자, 새롭게 대두되고 있는 공유경제노동자, 플랫폼노동자, 자영업자 등 일하는 모든 사람을 보호하도록 근거를 마련했다는 것이다.

그러나, 목적은 바꿨지만 2조 정의를 바꾸지 않음으로서 여전히 근로기준법상의 근로자로 한정하고 있다는 것이다. 산업안전보건법의 목적인 일하는 사람을 보호하기 위해서는 근로자의 정의를 취업자 또는 종사자 개념으로 변경해야 할 것이다. 일하는 사람에 대한 정의가 필요하다.

2. 고객응대근로자를 보호하기 위해 사업주에게 건강장해 예방조치 의무를 부과했으나 처벌조항이 없는 권고의무로 실효성에 대한 의문이 있다.

3. 작업중지에 관한 내용중 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 하였으며, 이로 인해서 불이익 처우를 금지하는 것으로 개정안을 만들었으나 발제문에도 밝힌 바와 같이 ‘급박한 위험’이라는 정의와 해석이 매우 모호한 것이 사실이다. ‘급

박한 위험'이라 함은 과연 어디까지가 급박한 위험인가에 대한 의문이 들고, 과연 노동자가 급박한 위험을 감지하고 작업을 중지하고 대피할 수 있을까?라는 질문이 꼬리를 무는 것이 사실이다. 더불어 급박한 위험과 함께 안전보건조치가 미비한 경우를 작업중지 요건에 포함시키는 것과 노동자대표, 명예산업안전감독관의 작업중지 권한 부여도 당연히 추가 되어야 할 것이다.

제52조 근로자의 긴급대피와 관련해서 4항 사업주는 근로자가 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 ~

이라고 규정하고 있는데 합리적인 이유에 대한 해석하기 애매한 부분이 있다. 합리적인 이유가 아닌 사업주는 근로자가 산업재해에 대한 급박한 위험을 알릴 경우 즉시 작업을 중지시키고 안전보건의 적절한 조치를 하여야 한다라고 해야 할 것이다.

4. 도급금지와 관련해서는 노동부가 도급금지 작업을 확대했으나 여전히 부족하다고 생각한다. 향후 유해위험 작업에 대한 도급금지 작업을 확대하여야 한다. 도급승인 제도를 강화한 것은 바람직하다고 생각한다. 아울러 도급의 승인시 하도급을 금지한 것은 바람직하다. 실제 산업현장에서는 이러한 도급금지 작업 뿐만 아니라 매우 광범위하게 위험한 작업의 도급이 이루어지고 있으며 그러한 위험을 하도급업체에서 그대로 떠안고 있는 것이 사실이다. 대규모 화학산업단지, 제철소, 발전소 뿐만 아니라 일반 제조업체를 막론하고 서비스업종에 이르기 까지 상시적인 업무에 대한 외주와 하청, 비정규직, 도급의 형태로 위험의 외주화가 만연한 상태를 해소하지 못한다면 이러한 형태의 노동자에게서 발생하는 산업재해는 줄어들지 않을 것이다. 위험성이 있는 작업의 도급을 전면 금지하고, 부득이 도급사업이 이루어진다면 건설업의 경우처럼 원청의 책임을 강화하여야 할 것이다.

5. 배달종사자에 대한 안전보건조치, 가맹본부의 산업재해 예방조치를 강화하겠다고 했는데 처벌조항이 없어 실효성에 의문이 있다.

6. 특수형태근로종사자의 산업재해를 예방하겠다는 것은 바람직하고 긍정적이나 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것으로 규정하고 있어 매우 제한적임. 이는 목적에 맞지 않음, 따라서 모든 특수형태종사자의 산업재해 예방을 위한 방향으로 확대되어야 한다.

7. 안전보건경영 계획을 수립하여 이사회에 보고하도록 하였으나 보고와 함께 공시를 의무화 하는 방안이 필요하다.

산업안전보건법 전부개정안은 28년 만에 이루어지는 개정이라고 하였다. 그러나 이번 입법예고를 통하여 드러난 법안은 과연 이 법안이 28년 만의 전부개정안이라고 할 수 있을 만큼의 의미와 내용을 담고 있는가에 대해서는 회의적인 것이 사실이다. 고용노동부는 정부입법안으로 이번 법안을 만들면서 과연 얼마나 치열하게 고민하고 이해 당사자의 의견을 경청하였는지에 대해서는 매우 실망스럽다. 고용노동부의 보도자료에 밝힌바와 같이 한 달여의 짧은 입법예고 기간 동안 의견을 충분히 수렴한다고 하였으나, 제대로 된 공청회 조차 거치지 않고 충분한 의견수렴이라고 할 수 있는지 알 수 없고, 개정안이 나오기까지의 과정도 의문스러운 것

이 사실이다. 이렇게 이해당사자 조차 충분히 설득하지 못하는 개정안이라면 국회에서의 법안 통과는 사실상 불가능 할 것이다. 개정안의 목적과 취지가 아무리 훌륭하다고 한들 실질적인 내용이 부실하다면 그 법안은 국회에서 절대로 통과되지 못할 것이며 또한 통과되어서도 안 될 것이다.

산업안전보건법 전부개정안은 산업재해로 사망하는 노동자를 줄이고, 그동안의 보호받지 못한 일하는 사람을 보호하기 위한 크나 큰 목적을 가지고 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해서는 좀 더 적극적인 이해당사자의 의견을 수렴하는 방안을 강구하여야 할 것이며, ‘일하는 사람’에 대한 보호가 전면적으로 확대되어야 하는 점과, 보호 대상자는 보호의 대상임과 동시에 권리의 주체로 명시되어야 하는 점, 신체건강과 더불어 정신건강이 예방영역에 속해야 하는 것 등에 대해서는 매우 전향적으로 검토되어야 할 것이다. 더불어 한국노총은 산업안전보건법 전부개정안에 노동계 및 이해당사자의 합리적인 요구와 내용이 반영된 개정안이 국회에 상정되어야 할 것이며, 이러한 일련의 과정이 충분한 기간을 가지고 충분한 의견수렴이 이루어져서 개정안에 반영되어야 할 것이다.

고용노동부는 이번 산업안전보건법 전부개정안(이하 '산안법 전부개정안'이라 합니다)의 주요 내용으로 법의 보호대상 확대, 회사 대표이사의 산업재해 예방에 관한 책임 강화, 산업재해 발생의 급박한 위험 시 작업중지 강화, 중대재해 발생 시 조치 강화, 유해하거나 위험한 작업의 도급 제한 등, 도급인의 산업재해 예방 책임 확대, 건설공사에 관한 특례, 고객응대근로자 보호, 프랜차이즈 가맹본부의 산업재해 예방 의무 신설, 물질안전보건자료의 작성·제출, 타워크레인 설치·해체 시 안전관리 책임 강화, 법 위반에 대한 제재의 실효성 제고 등을 들고 있습니다. 고용노동부가 산재·산안 문제, 이슈가 되었던 각종 중대재해, 특히 위험의 외주화, 법의 사각지대에 관심을 가지고 산업안전보건법을 개정하려는 것은 그 자체로 환영할 만합니다.

그러나 아쉽게도 주요내용에서 제시한 위 쟁점들의 구체적인 내용을 살펴보면, 많은 경우 적용범위가 협소하여 실효성이 떨어질 것으로 보입니다. 다양한 문제점들이 발제문에 제시되어 있고 이에 대부분 동의하는 바이므로, 발제문에서 제시한 문제점들의 대안 모색 과정에서 했던 고민을 추가하는 것으로 토론문을 갈음하고자 합니다.

법의 보호영역을 확대해야 하고, 산안법 전부개정안에서 제시한 일부 특수형태근로종사자, 이륜자동차로 물건의 수거·배달을 하는 사람에 한정된 보호영역 확대로는 부족하다는 발제자의 의견에 적극 동의합니다. 이에 덧붙여 '특수형태근로종사자'라는 개념은 명확하게 정의된 개념이 아니며, 노동법에서 근로자와 사용자 이외의 개념을 도입하여 예외의 영역을 법에 두고, 예외의 영역을 확장해 나가는 것 자체가 바람직한 방향이라 볼 수 없습니다. 근로자 개념을 확장하는 것이 가장 바람직합니다. 그리고 그것이 어렵다면 차선책으로 새로 도입한 '일하는 사람'의 개념을 정의하여 사실상 산안법 상 노동자의 개념을 재정의하는 것이 필요합니다.

산안법 전부개정안의 작업중지권에 관한 규정이 현행법에 비해 내용적인 진전이 없다는 지적에 동의합니다. 오히려 제목-제52조(근로자의 긴급대피)-만으로는 제51조(사업주의 작업중지)와 대비하여 노동자의 작업중지권이 축소된 인상마저 주고 있습니다. 현장을 가장 잘 알고 있는 노동자들이 안전을 통제할 수 있도록 하여야 합니다. 노동자의 작업중지권을 현실화할 수 있도록 발제문에서 제시한 작업중지권 실행 요건의 완화와 주체의 확대 등이 필요합니다.

위험의 외주화 방지, 노동자의 알권리 보장 측면에서, 산안법 전부개정안이 미흡하다는 의견에 동의합니다. 추가로 산안법 전부개정안 제113조 제2항에 따라 고용노동부 장관에게 제출된 성분 정보에 대해서도 노동자가 추후라도 알 수 있도록 공개에 관한 규정이 마련되어야 할 것입니다. 또한 산안법 전부개정안 제115조 제5항의 정보제공의무 대상에는 사업주 뿐 아니라 비공개 심의를 맡아 그에 대한 정보를 가지고 있게 되는 산재보상보험예방심의위원회도 포함되어야 할 것입니다.

정신건강의 문제가 적극적으로 다뤄져야 한다는 의견에 동의합니다. 그 구체적인 방법으로써



실효성 확보를 위해, 산안법 전부개정안 제38조 제1항 제7호로서 ‘업무수행이나 이와 관련한 인적·물적 환경에 따른 신체적 피로 및 정신적 스트레스로 인한 건강장애’를 추가하거나(별칙 조항 등 있음), 제39조(고객 등의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치) 제1항의 위반 역시 일종의 보건조치의무 위반이므로 이에 상응하는 별칙조항을 두는 것이 필요합니다.

명예산업안전감독관의 권한에 대한 규정이 필요하다는 의견, 사업주의 악의적인 산업안전보건위원회 심의절차 무시를 제어해야 한다는 의견에 동의합니다. 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하는 사항인데 이를 거치지 않은 경우, 해당 사항을 무효화하는 규정 등 산업안전보건위원회 심의·의결의 실효성을 확보하기 위한 수단이 필요합니다.

## 산업안전보건법 전부개정안, 전부라기에는 미약한 수준에의 아쉬움

최은실

(전국불안정노동철폐연대 법률위원장, 공인노무사)

### 1. 말뿐인 ‘일하는 모든 사람’의 보호

지난 몇 년간의 산재사고가 외주화된 노동자, 간접고용된 노동자들, 비정규직 노동자들에게 빈발하고 있음은 더 이상 논란의 여지가 없다. ‘위험의 외주화’로 인하여, 더 열악한 환경에서, 더 위험한 일을 하면서도, 더 적은 임금을 가져가는 노동자들의 존재가 속속 밝혀져 왔다. 이러한 노동자들은 간접고용, 외주화, 다단계 하도급 등의 고용구조로 인하여 노동자들의 당연한 권리인 노동기본권도 제대로 보장되지 않기에, 자신들의 안정과 생명을 보장하기 위하여 현장 안에서도, 밖에서도 도움을 받기가 더욱 어려운 것이 현실이다.

때문에 이번 산업안전보건법 전부개정안에서 법의 목적을 “근로자”에서 “일하는 사람”으로 넓히겠다는 것에 대하여 적극 찬성하는 바이다. 그러나 법의 목적에 따라 당연히 개정이 뒤따라야 할 정의 규정에 대하여 아무런 언급이 없다는 점에 대하여는 의아하다. 법의 목적조항이 법률분쟁에 있어서 미묘한 분쟁사항의 해석에 하나의 기준이 되기도 하지만, 가장 중요하게는 정의규정에 따라 해당 법률의 보호를 받을 대상들이 명확해지기 때문에, 법의 목적의 변화를 제대로 실현하기 위해서는 정의규정의 개정이 불가피하다. 그러나 정의규정의 개정 없이 법의 목적만을 개정하겠다는 것은 모래위에 탑을 쌓고는 쓰러지지 않으면 다행이다 식의 대처라고 밖에 보여지지 않는다.

일부 구체적으로 언급하는 특수형태근로종사자 보호와 배달종사자 보호, 고객응대노동자 보호의 경우에도 개정안의 내용이 충분하다고 보기는 어렵다. 특수형태근로종사자의 경우, 전체가 아니라 “종속성이 강한 일부 직종”으로서 “주로 하나의 사업”에 노무를 상시적으로 제공하는 노동자만을 적시함으로써, 향후 사용자들이 이러한 규정을 악용하여 얼마든지 적용을 회피할 수 있게 하였다. 배달종사자의 경우에도 그동안 노동자성 때문에 제대로 보호를 받지 못하고 있었음을 고려하면 매우 다행이지만, 전형적인 배달종사자의 경우를 빼고는 새롭게 대두되고 있는 공유경제 노동자, 플랫폼 노동자, 자영업자의 형태로 일하고 있는 노동자들에 대하여는 모두 배제될 수밖에 없다. 고객응대노동자의 경우에도 기존의 노동관계법상 고객의 폭언, 폭행 등에 의한 경우에 대하여 매우 제한적으로 밖에 조치할 수 없었던 점을 고려하면 이에 대한 보호방안을 마련한 것은 매우 긍정적이나, 사업주, 동료, 고객 등 제3자에 의하여 일상적으로 직장 내 갑질이나 괴롭힘을 당하는 수많은 노동자들에 대한 포괄적인 대책이 마련되어야 함에도 불구하고 고객응대노동자로 매우 범위를 한정하여 고객에 의한 경우에만 대책을 마련한 것은 ‘전부개정안’이라는 위상을 고려하면 매우 초라하다.

현행의 산업안전보건법의 적용대상이 근로기준법상의 ‘근로자’인 상태에서 법의 목적만을 변경하는 것은 법률개정의 실효성을 거의 기대하기 어렵다. 근로기준법상의 ‘근로자’와 별도로

산업안전보건법은 산업전반의 안전과 위험예방을 위하여 그 적용 범위를 확대한다고 하여도 문제가 없다고 생각된다. 오히려 적극적으로 산업안전보건법의 적용범위, 적용대상을 확대함으로써 현재의 일그러진 고용관계를 넘어, 생명과 안전이 보장되는 일터가 조성되도록 하여야 할 것이다.

## 2. 노동자의 정보청구권 실종

개정안에서는 상법상 회사의 대표이사 등은 안전과 보건에 관한 계획을 수립하여 '이사회'에 보고하고, 도급인의 정보제공의무 내실화를 위하여 수급인이 작업개시를 연기할 수 있도록 하고 있다. 또한 화학물질을 제조,수입하면 물질안전보건자료(MSDS)를 작성해 노동부장관에게 제출해야 한다.

그러나 실제 이러한 정보나 계획의 확인이 필요한 노동자들이 어떻게 이러한 자료나 계획을 확인하거나 받아 볼 수 있는지에 대하여는 아무런 규정이 없다. 이사회나 고용노동부에 계획이나 정보를 제공하더라도 이를 노동자가 알지 못한다면, 이것이 현장에서 제대로 실행되고 있는지를 확인할 길이 없다. 주기적으로 신문에서 보도되는 기업들의 탈법적 근로감독 대응에 관한 기사를 통해서도 알 수 있듯이, 노동자들이 안전 및 보건에 관한 계획과 정보를 알지 못하면 몇 년만에 한번씩, 형식적으로만 이루어지는 근로감독으로 현장의 안전과 보건 문제를 바로 잡는다는 것은 어불성설이다.

그럼에도 불구하고 산업안전보건법에서는 노동자들이 자신들의 사무실이나 노동현장에서 이루어지는 산업안전 및 보건에 관한 계획이나 정보를 확인하고 요구할 수 있도록 하는 어떠한 “청구권”도 제대로 보장되어 있지 않다. 이는 여전히 노동자 당사자를 안전과 보건의 보호객체로 인식하고 있는 것이다. 그러나 현장에서의 안전과 보건이란 노동자들의 생명과 건강에 직결되는 문제이기 때문에, 노동자들이 산업안전보건법에 있어서 주체여야지, 객체여서는 안 된다. 자신들의 생명과 건강을 지키기 위하여 노동자들이 적극적으로 나설 수 있는 방안들이 마련되어야 한다.

그러한 방법은 산업안전보건위원회와 같은 위원회의 참여하거나 구성하는 권리를 보장하는 방안일 수도 있을 것이지만, 산업안전보건법상의 각종 계획이나 의무, 신고사항들을 필요하다면 언제든지 노동자들이 확인할 수 있는 “청구권”이 보장되어야 한다. 관련하여 제34조에서는 근로자대표에게 일정한 사항에 대한 통지요구를 규정하고 있으나 현재의 근로자대표 제도가 유명무실한 이상, 노동자 개개인에게 정보청구권을 인정할 필요가 있다. 무지에서 권리가 보장될 수는 없다. 관련하여 제6조는 일하는 사람의 의무를 규정하고 있으나, 권리에 대한 규정 역시 필요하다고 보여진다.

이와 관련하여 발제문에서 노동자를 권리의 주체로 인정해야 한다는 주장에 매우 동의하며, 중대재해 발생 후 작업중지 해제에 있어서 해당 노동자의 동의여부가 반드시 개정안에 들어가야 한다고 생각한다.

## 3. 건설업 특례의 절에 관하여

불과 한달전에 노동법률단체들은 건설기계관리법 시행규칙의 개정안에 대한 의견서를 작성하여 국토교통부에 제출한 바 있다. 해당 의견서의 주요한 내용은 당시의 시행규칙 개정안에서 최근 빈발하고 있는 타워크레인 사고를 예방하겠다는 목적으로, 타워크레인 기사의 조종실에 CCTV를 설치하고, 이에 따라 사고시 책임을 묻고, 면허를 취소할 수 있도록 면허취소 기준을 완화하겠다는 것이었다. 그러나 타워크레인 사고의 발생이유는 해당 타워크레인 기사의 과실 때문이 아니라 노후한 타워크레인의 관리부실, 다단계 하도급 구조로 인한 업체간 의사소통이 제대로 이루어지지 않는 문제, 비용절감을 위해 꼭 필요한 신호수를 배치하지 않거나 비정규직으로 배치하는 문제(이 경우 다시 원활한 의사소통 부재로 인한 사고 위험 증가) 등에 의하여 발생된다. 그럼에도 불구하고 타워크레인 사고의 구조적인 여러 원인을 무시하고, CCTV를 달아서 타워크레인 기사의 과실을 추궁하겠다는 것은 매우 안일한 사고방식이며, 건설부문에서 가장 다수로 조직되어 있는 타워크레인 기사에 대하여 이번 기회에 노동자 통제를 높이려는 말도 안되는 입법안이었다.

관련하여 이번 개정안에서 건설업 특례에 관한 절을 신설한 것은 매우 바람직하고, 타워크레인의 설치·해체 작업시에 관한 등록의무 부과 및 도급 금지 규정을 둔 것에 대하여 찬성하는 바이다. 그러나 여전히 매우 부족한 입법임에는 분명하다.

일하는 모든 사람을 위한 개정안이라는 목적취지에도 불구하고 개인사업자로 등록되는 건설기계 종사자들이 이번 법안에 의해서도 제대로 보호되지 못할 것이라고 보여지며, 타워크레인 외에도 이동식 크레인이나 건설현장의 다양한 건설기계로 인한 사고에 대하여는 방기한 채, 타워크레인만을 특정하여 원청의 책임을 인정하는 것은 매우 아쉬운 개정사항이다. 보다 폭넓게 건설현장에서의 원청 책임자성을 인정하고, 다양한 건설기계에 대한 관리가 이루어지도록 노력하여야 할 것이다. 특히 건설업 특례를 '절'로 신설한 것에 비하여, 구체적으로 건설현장의 수많은 하청, 특수고용 노동자들에 대하여 어떠한 보호를 할 것인지에 대한 구체적인 보호 방안은 매우 미약하다고 보여진다.

#### 4. 각종 직장 내 갑질에 대한 폭넓은 대응책 마련 필요

지난 11월부터 직장갑질 119라는 오픈카톡 상담을 매주 진행하고 있다. 오픈카톡이라는 매체의 특성 때문이기도 하겠지만, 사무직이거나 서비스직으로 파악되는 상담이 다수였다. 직장상사의 말도 안되는 요구로 인한 스트레스로 인하여 정신적인 어려움을 견디다 못해 병원을 찾아가는 경우도 다수 있었다. 병원에 가서 상담을 받거나 진단서를 끊을 정도는 아니라고 하더라도 고통을 호소하는 경우도 많았다. 그럼에도 불구하고 이러한 상황에 대하여 적절한 조언을 하기가 매우 어려웠는데, 이는 산업안전보건법에서 마땅히 이러한 상황에 대한 대책을 마련하고 있어야 함에도 불구하고 이러한 사무직, 서비스업에 대하여 방어적으로 문제가 되고 있는 몇 가지 사항에 대하여(고객응대와 같은 경우)만 규정하고 있기 때문이다.

산업구조가 변화되고 있음이 분명하고, 몇 년 전부터 지속적으로 직장 내 괴롭힘(일터 괴롭힘)에 대한 적절한 구제방법이나 예방방법이 없음에 대한 지적이 있었음에도 불구하고 이번 산업안전보건법 전부개정안에서, 관련하여 고객응대업무에 대하여만 지적한 것은 매우 준비되지

않은 개정안임을 스스로 증명한 것이라고 보여진다.

#### 5. 처벌수위의 상향이 아니라 실제 처벌을 강화해야

이번 개정안에서는 법정형을 높이고, 하한을 명시함으로써 일정수준 처벌의 수위를 높이겠다는 의지를 보였다. 그러나 그동안도 노동관계법상 규정들에 대한 위반시 처벌수준이 다른 형사법들에 비하여 낮기 때문에 노동관계법 책임이나 의무가 제대로 지켜지지 않은 것은 아니라고 생각된다. 실제 실무에서 노동청이나 검찰이 요구하는 법정형의 수위도 높지 않고, 법원에서 처벌하는 수위는 더욱 낮다. 때문에 사용자들에게 전혀 위협이 되지 못하고, 지키지 않아도 무방한 것이 되는 것이다. 이번 개정안의 담당기관인 고용노동부 뿐만 아니라 사법부에서도 노동사건과 관계된 사안에 있어서 강력한 처벌을 내림으로써 사용자들에게 지키지 않으면 안되는 법규범이 되도록 하여야 할 것이다.

그러나 이것 역시 안 걸리면 그만이라고 생각되면 의미가 없다. 따라서 산업안전보건법 위반 여부에 대한 적극적인 감독이 있어야 한다. 그러나 이러한 감독을 근로감독관이 모두 한다는 것은 어려울 수밖에 없다. 때문에 노동자들의 정보청구권 보호를 통해, 노동자들의 적극적인 제보를 통해야만 실효성 있게 처벌이 집행될 것이다.

#### 6. 소결

이번 개정안의 내용은 일하는 사람 전체를 보호하겠다는 선언과 28년만의 전부개정이라는 선언만이 있을 뿐, 그 내용에 있어서는 매우 부족하고 부실하다고 생각된다. 해당 개정안이 의견을 청취하는 과정을 거쳐 의견을 충분히 수렴하겠다고 하고 있는데, 이것이 말뿐에 그치지 않기를 바란다.

이번에 산업안전보건법 전부개정안(이하 개정안)에는 여전히 취약한 부분이 많이 있습니다.

### 1. 작업환경측정

작업환경측정제도에 관한 개선이 없습니다. 노동자가 일하는 곳이 얼마나 위험한지 사전에 파악할 목적으로 실시하는 것인데, 현재의 제도는 사업주가 알아서 측정하고, 알아서 분석하는 식으로 운영되고 있습니다. 작업환경측정을 시행하는 기관은 당연히 사업주의 눈치를 보아야 하고, 실효성 있는 측정이나 분석은 어려운 상황입니다.

측정대상 물질에, 작업장에서 사용한 물질 뿐 아니라 가공 중 부산물로 발생하는 물질도 측정해야 하는데, 그 기준이 명확하지 않은 문제, 즉 부산물이 측정대상 물질인지 여부가 여전히 모호합니다. 유사 업종에서조차 회사 별로 측정 유해인자가 서로 달라서, 어떤 사업장에서는 벤젠, 포름알데히드 등을 측정하는데, 다른 사업장에서는 측정대상이 아닌 곳도 있습니다. 그러다보니 대기업 대규모 사업장의 작업환경측정이 소규모 사업장보다도 부실하게 운영되는 웃지 못 할 일이 생기고 있습니다.

작업환경측정이 실제 작업환경에서 유해물질 노출이 얼마나 되는지를 제대로 반영하지 못하고, 실제보다 저평가되고 형식적으로 이루어지는 일이 보통입니다. 이렇게 평소 상태를 제대로 반영하지 못한 것이 뻔함에도 불구하고, 역학조사나 소송에서 노동자의 유해요인 노출이 낮다는 입증근거로 버젓이 쓰이고 있습니다.

### 2. 물질안전보건자료

개정안에서는 물질안전보건자료 작성 대상물질을 제조하거나 수입하는 자에게 이 자료를 정부에 제출할 의무를, 정부에게는 주요 사항을 공개하고 전산으로 관리할 의무를 부여했습니다. 화학물질 정보의 수집·보관·제공이 사업주 손에서 정부로 옮겨지는 것입니다.

물질안전보건자료상 비공개 정보를 규율할 장치도 만들어집니다. 현행법에서는 '영업비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정되는 화학물질'이라면 물질안전보건자료에 식별 정보를 적지 않을 수 있도록 하고 있다. '영업비밀로서 보호할 가치'의 기준이나 판단 주체·절차가 없어 사업주 마음대로 정보를 숨길 수 있다는 문제가 컸습니다. 개정안에서는 물질안전보건자료에 성분명과 함량을 적지 않고 싶으면 '산업재해보상보험예방및심의회'에서 승인을 받아야 하고 승인을 받더라도 적절한 대체 정보를 기재하도록 했습니다.

이러한 제도 개편의 큰 방향은 바람직합니다. 다만 다음의 몇 가지는 반드시 보완되어야 합니

다.

첫째, 물질안전보건자료의 내용과 질에 대한 공적관리가 강화되어야 합니다. 낡은 정보들이 업데이트되지 않아 무용지물이 되곤 하는 고질적 문제를 생각해 봅니다. 개정안에서는 물질안전보건자료 내용 변경 시 작성주체(해당 물질을 제조·수입하는 사업자)가 변경 내용을 고용노동부에 제출하도록 하고는 있으나 어떤 경우에 내용을 변경해야 하는지는 규정하지 않고 있습니다. 게다가 현행법 중에 노동부가 사업주에게 물질안전보건자료 변경을 명할 권한 조항을 없애다 보니 물질의 유해성과 위험성에 대한 새로운 정보가 자료에 반영되도록 강제할 수 있는 장치가 부실해졌습니다. 정부가 물질안전보건자료를 작성하는 주체들에게 자료 변경을 명할 수 있도록 하고, 해당 기재내용의 근거자료도 함께 제출받아 보관·검토·공개하도록 해야 합니다.

둘째, 비공개 정보에 대한 접근권을 더 넓혀야 합니다. 개정안에서는 비공개 승인을 받은 정보라 해도 특별한 경우에는 노동자를 치료하는 의사·보건관리자·산업보건의·근로자대표·역학조사기관·업무상질병판정위원회가 요구해 받아들일 수 있도록 하고 있습니다. 그러나 현장에서 일하는 노동자들이나 산재를 신청한 피해 노동자들의 요구권은 없습니다. 현행법의 경우도 시행규칙에서 ‘해당 근로자’의 요구권을 언급하고 있을 뿐, 그 물질을 직접 취급하지 않더라도 사업장 내 간접 노출이나 사고로 인한 노출 가능성이 있는 다른 노동자들의 정보 요구권은 배제돼 있습니다. 비공개 정보를 요구할 수 있는 요건이 지나치게 까다롭다는 우려도 남아 있습니다. 노동자에게는 화학물질 정보에 대한 알권리를 쉽게 행사할 수 있도록 포괄적으로 보장하고, 그 권리를 반드시 제한해야만 하는 까다로운 조건을 세우는 것이 바람직합니다.

최근(2018. 2. 1.) 고등법원은 삼성전자 온양공장에 대한 작업환경측정결과보고서를 공개하라는 판결을 선고하였는데, 해당 판결문에는 “작업환경측정결과보고서의 공개를 통해 해당 작업장의 공정 및 어느 지점에서 유해화학물질 등의 유해인자가 검출되어 어느 정도의 위험성이 있는지 등을 확인하는 것은 망인을 비롯하여 해당 작업장의 전·현직 노동자의 생명, 신체, 보건을 위하여 공개가 되어야 한다.”고 했습니다. 이러한 판결이 비록 작업환경측정결과보고서에 대한 판결이라고 할지라도 유해화학물질로 인한 생명, 건강권 침해에 있어 보호되어야 할 접근권이 있는 당사자는 전현직 노동자 및 지역주민까지 폭넓게 판단한 것인바, 이번 물질안전보건자료에 대해서도 이러한 취지대로 접근권을 넓혀야 할 것입니다.

셋째, 비공개 정보 관리와 제공의 책임 주체를 분명히 해야 합니다. 개정안에 따르면 앞에서 언급한 의사·보건관리자·역학조사기관 등이 비공개 정보를 얻고자 할 때 사업주에게 요청하도록 돼 있습니다. 그러나 사업주가 해당 자료를 보관하지 않고 있거나 폐업 등으로 사업주 자체가 존재하지 않을 경우에는 정보를 얻을 수 없게 됩니다. 특히 과거 작업환경에 의한 직업병 산재신청에서 비밀비재한 일이다. 비공개 정보를 심의하는 산업재해보상보험예방 및 심의위원회에서 심의에 사용한 자료를 책임 있게 보관하도록 하고, 요구권자들이 이 위원회에도 정보를 요구할 수 있도록 해야 합니다.

### 3. 도급

전자산업을 포함해 많은 산업에서 도급이 만연합니다. 원청업체는 하청업체에게 안전보건의 책임을 떠넘기는 문제가 발생하므로, 원칙적으로 금지해야 합니다. 그런데 이번 개정안에서 도금작업 등 몇가지 유해위험작업만 도급을 금지시킨 것은 너무 협소한 개정입니다. 또한 도급 즉 하청 노동자들을 어떻게 보호할 지가 중요합니다.

몇 가지 사례를 들겠습니다.

사례 하나. 원청회사 내에서 도급하는 사실상 파견은 그 자체로 불법입니다. 그러나, 관리감독이 허술하다보니 비밀비재합니다. 반도체 산업의 경우 장비의 세정업무처럼 고농도의 유해환경에 놓이는 업무를 하청 협력회사에서 하는 경우가 많습니다. 원청 노동자와 하청 노동자가 같이 작업하는 경우가 많은데, 이들이 산재를 입었을 때, 코미디 같은 일이 벌어집니다. 원청 노동자의 산재는 하청 노동자가 업무를 했다는 이유로 불승인 됩니다. 하청 노동자의 산재는 자료가 없다며 불승인 됩니다. 결국 누구도 산재 인정을 받지 못합니다.

사례 둘. 원청회사에서 한 작업라인을 떼어내어 별도 회사를 만들어서 도급을 주는 경우가 많이 있습니다. 실제로는 원청회사만을 상대로 영업을 합니다. 그런데, 2년 정도 지나면, 회사를 일부러 폐업하고, 새로운 회사로 간판을 바꿉니다. 그리고 사실상 원하청 회사로 새로운 계약을 맺게 됩니다. 사람도 장비도 공장도 그대로 인데, 법적으로 책임질 문제는 제대로 승계되지 않습니다. 특히, 사고나 질환이 발생할 때, 자료의 보관의무가 없기 때문에 내용을 파악하기도 어렵습니다. 회사가 폐업하면 산업안전관련자료를 모두 고용노동부에 이관하게 해야 합니다.



**[참고자료] 산업안전보건법 전부 개정안**

의안번호	제 호	의 결 사 향
의결 연월일	2018. . . (제 회)	

산 업 안 전 보 건 법 전 부 개 정 법 률 안

제 출 자	국무위원 김영주 (고용노동부장관)
제출 연월일	2018. . .

법제처 심사 전

- 1) 사업주에게 고객의 폭언, 폭행 및 괴롭힘 등으로 인한 건강장해 예방조치 의무를 부과함
- 2) 고객의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 사업주가 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 조치를 하도록 함

법의 장·절을 구분하고, 위임근거가 필요한 경우 그 근거를 마련하고 법 조문을 재배열하는 등 법 체계를 일괄적으로 정비함.

2) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음  
- 규제 신설·폐지 등, 있음





























































































제8조(수수료에 관한 적용례) 제171조제1항제9호 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 제115조 제1항에 따른 물질안전보건자료 정보의 비공개 심사를 신청하는 자부터 적용한다.

제9조(안전보건표지의 설치·부착에 관한 경과조치) 외국인 근로자를 사용하는 사업주는 이 법 시행일부터 3개월 이내에 해당 언어로 된 안전보건표지를 설치하거나 부착하여야 한다.

< 의안 소관 부서명 >

산재예방정책과	
연 락 처	044-202-7687