

---

# 산업안전보건법 시행령 전부개정(안)에 대한 경영계 의견

---

2019. 6. 3.

**KEF** 한국경영자총협회  
KOREA EMPLOYERS FEDERATION

 대한상공회의소

**KBIZ** 중소기업중앙회  
Korea Federation of SMEs

**FOMEK** 한국중견기업연합회  
Federation of Middle Market Enterprises of Korea

## ◀ 목 차 ▶

1. 도급 승인 대상작업 .....1
2. 도급인의 안전·보건조치 장소 .....4
3. 물질안전보건자료 등의 제출 및 영업비밀 심사 ....7
4. 허용기준물질의 추가 지정 .....10
5. 과태료 부과 기준 .....13
6. 이사회 보고·승인 안전보건계획 .....16
7. 육상운송업의 보건관리자 선임 기준 .....18

# 1 도급 승인 대상작업

## < 경영계 의견 >

### ◆ 도급승인 대상 화학물질의 농도기준을 화학물질관리법상 기준과 일치

#### 가. 개정 법률

- 제59조(도급의 승인) ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 **대통령령으로 정하는 작업**을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

#### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈신설〉	제51조(도급승인 대상작업) 법 제 59조제1항에서 “대통령령으로 정하는 작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다. 1. <b>중량비율 1% 이상의 황산, 불산, 질산, 염산</b> 을 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업. 다만, 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증빙자료를 첨부하여 고용노동부장관에게 신고한 경우는 제외한다.	제51조(도급승인 대상작업) 법 제 59조제1항에서 “대통령령으로 정하는 작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다. 1. <b>중량비율 1% 이상의 불산 또는 중량비율 10% 이상의 황산, 질산, 염산</b> 을 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업. 다만, 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증빙자료를 첨부하여 고용노동부장관에게 신고한 경우는 제외한다.

#### 다. 검토의견

- 개정안 제51조는 도급승인 대상작업을 ‘중량비율 1% 이상의 황산·불산·질산·염산을 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업’으로 규정함

□ 그러나 도급승인 제도의 목적과 그 내용이 「화학물질관리법」 상 도급 신고 제도와 상당히 유사함에도 불구하고, 화학물질의 농도기준만 상이하게 규정하는 것은 문제가 있음

○ 도급신고(화관법) 및 도급승인(산안법) 제도의 목적은 화학물질 취급작업의 도급과정에서 사고가 다발함에 따라 이에 대한 안전관리를 강화함으로써 화학물질로 인한 사고 예방에 있음

○ 또한 각 제도의 목적뿐만 아니라 신고 또는 승인 의무가 적용되는 물질, 제출서류 등 세부내용에서도 상당히 유사함

- 도급신고 대상 물질은 유독물질(915종) 등 유해화학물질이며, 도급승인 대상 물질은 황산·불산·질산·염산 등 4종으로 도급신고 대상에 포함됨

- 도급인이 사전에 모든 안전조치 및 비상대응체계 등을 구축하고, 그 증빙서류를 정부에 제출하면, 정부 또는 전문기관이 현장확인 또는 평가를 통해 의무 이행이 완료되는 체계로 유사함

- 다만, 도급승인(산안법) 대상물질의 농도기준과 도급신고(화관법) 대상물질의 농도기준만 상이함

\* (산안법 개정안 도급승인) 불산·황산·질산·염산 1% ↑  
(화관법 도급신고) 불산 1% ↑, 황산·질산·염산 10% ↑

□ 따라서 개정안의 도급승인 대상물질의 농도기준은 도급신고 대상물질의 농도기준과 일치시켜야 함

<화관법상 도급신고 및 산안법상 도급승인 제도 비교>

구분	도급신고(화관법)	도급승인(산안법)
배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>유해화학물질 취급의 도급과정에서 화학사고가 빈번히 발생</li> <li>도급행위에 대한 관리 필요성이 제기되어, 취급 도급을 할 때 안전관리를 강화하고자 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유해위험작업의 경우 도급의 적정 여부를 사전에 판단하고, 도급인이 안전보건조치 등을 충실히 이행할 수 있도록 지도·감독하기 위해 도급승인 제도 도입</li> <li>※ 황산·불산·질산·염산으로 인한 사고 다수</li> </ul>
의무자	도급인(유해화학물질 영업자)	도급인

<b>대상 화학물질</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 유독물질(915종) 등 유해화학물질</li> <li>※ 농도기준 : 불산 1%, 황산질산염산 10% 이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4종(황산·불산·질산·염산)</li> <li>※ 농도기준 : 1% 이상</li> </ul>
<b>대상 작업</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제조, 수입, 판매, 보관·저장, 운반, 사용 및 취급 시설·설비의 공사·보수·운영, 검사, 청소 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시설의 개조·분해·해체·철거작업, 해당 설비의 내부에서의 작업</li> </ul>
<b>제출서류</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 도급신고서 및 첨부서류</li> <li>① 신청인·도급인·수급인의 주요 생산품 및 매출액 등에 관한 자료</li> <li>② 도급계획서(도급대상 작업의 개요, 도급사유, 수급인이 보유한 개인보호장구 명세서, 수급인의 취급시설 및 인력 명세서, 수급인의 능력과 기준을 증명할 수 있는 근거서류)</li> <li>③ 화학사고 안전관리 계획서 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 협의체 구성, 화학사고 위험성과 예방대책, 개인보호구 사용·관리 계획, 경보운영·비상조치 계획, 비상연락체계, 교육 등</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 도급승인 신청서 및 첨부서류</li> <li>① 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체(기계·설비의 종류 및 운전조건, 유해·위험물질의 종류·사용량, 유해·위험요인의 발생 실태 및 종사 근로자 수 등)</li> <li>② 도급작업 안전보건관리계획서(안전작업절차, 도급 시 안전·보건관리 및 도급작업에 대한 안전·보건시설 등)</li> <li>③ 안전보건평가 결과 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 협의체 구성, 순회점검, 교육, 합동점검체계, 안전보건정보 제공 등 도급에 따른 산재예방조치</li> </ul> </li> </ul>
<b>시설기준</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 유해화학물질 취급시설의 배치·설비 및 관리기준(413개)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산업안전보건기준에 관한 규칙상 관련 기준(56개)</li> </ul>
<b>긴급상황 발생시</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 화학사고 예방을 위해 수급인이 도급받은 업무를 긴급하게 수행해야 하는 경우 해당 업무를 시작한 날부터 10일 이내 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 하는 경우 안전보건평가 결과 등 일부서류 제출 생략</li> </ul>
<b>단기 도급</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 30일 미만의 단기 도급의 경우 제출서류 간소화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협의체 구성·운영계획, 개인보호장구 유지관리 계획 등 중장기 작업에 필요한 안전조치 항목은 제출 면제</li> </ul> </li> </ul>	
<b>예외</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 유해화학물질이 완전히 제거된 상태의 취급시설 공사 등을 도급하는 경우에는 신고 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증빙자료를 첨부하여 고용부에 신고한 경우 제외</li> </ul>
<b>현장확인 /평가</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 환경부 산하 유역(지방)환경청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용부장관이 고시하는 기관</li> </ul>
<b>벌칙</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1천만원 이하의 과태료</li> <li>■ 행정처분(영업허가 취소, 1개월 이내의 영업정지)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10억원 이하의 과징금</li> </ul>
<b>관련근거</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 화학물질관리법 제31조, 동법 시행규칙 제32조</li> <li>■ 화학사고 안전관리계획서 작성에 관한 규정(환경부예규 제632호)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산업안전보건법 제59조, 동법 시행령(안) 제51조, 동법 시행규칙(안) 제80조</li> </ul>
<b>시행시기</b>	2015년 1월 1일	2020년 1월 16일
<b>소관부처</b>	환경부	고용노동부

## 2 도급인의 안전·보건조치 장소

### < 경영계 의견 >

- ◆ 산안법 제10조제2항에 규정된 “도급인이 제공·지정하고 지배·관리하는 경우”를 판단할 수 있는 기준을 시행령에 구체적으로 명시
  - ① (제공) 도급인이 관계수급인 근로자에게 도급인의 시설, 장비, 부지 등을 이용하여 작업을 하도록 한 경우
  - ② (지정) 도급인이 관계수급인 근로자가 작업하는 장소를 직접 지시한 경우
  - ③ (지배·관리) 도급인이 관계수급인 근로자가 작업하는 현장에서 직접 지휘·감독하고 있는 경우

### 가. 개정 법률

- 제10조(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 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.

### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈시설〉	제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소) 〈신 설〉 법 제10조제2항에서 “대통령령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다. 〈이하 생략〉	제11조(도급인의 안전·보건 조치 장소) ① 법 제10조제2항에서 도급인이 제공하거나 지정하는 경우로서 도급인이 지배·관리하는 경우란 다음 각 호와 같다. 1. “제공”이란 도급인이 관계수급인 근로자에게 도급인의 시설, 장비, 부지 등을 이용하여 작업을 하도록 한 경우

		<p>를 말한다.</p> <p>2. “지정”이란 도급인이 관계수급인 근로자가 작업하는 장소를 직접 지시한 경우를 말한다.</p> <p>3. “지배·관리”란 도급인이 관계수급인 근로자가 작업하는 현장에서 직접 지휘·감독하고 있는 경우를 말한다.</p> <p>② 법 제10조제2항에서 “대통령령으로 정하는 장소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.          &lt;이하 생략&gt;</p>
--	--	---

## 다. 검토의견

□ 개정안 제11조(도급인의 안전·보건조치 장소)는 법 제10조제2항에 따른 도급인이 안전·보건조치를 취해야 할 장소\*를 규정함

\* 붕괴우려, 난간 및 비계 설치, 리프트 운행, 지반굴착 및 발파, 추락위험, 감전위험, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 장소(7개 포함) 등 22개 장소

○ 개정 산안법 제10조제2항은 도급인 사업장 범위를 “도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소”까지 확대·규정함

□ 그러나 개정안은 도급인의 책임범위를 22개 산재발생 위험장소로 명시하였을 뿐, 법률에 규정된 “도급인이 제공·지정하고 지배·관리하는 경우”에 대한 세부기준을 시행령에 규정하지 않아 도급인이 책임범위가 무한정 확장될 가능성이 매우 큼

○ 대통령령을 정하는 장소는 명확히 규정되어 있는 반면, “제공”, “지정”, “지배·관리”에 대한 개념이 시행령에 구체적으로 규정되지 않아 도급인이 책임져야 할 범위가 어디까지인지 도급인이 알 수 없음

○ “제공”, “지정”, “지배·관리”에 대한 기준이 시행령에 규정되지 않을 경우 감독관이 도급인의 책임범위를 자의적으로 판단할 수밖에 없어, 입법취지와 달리 도급인의 책임범위가 무한 확장될 가능성이 큼

- 개정 산안법의 입법취지는 사업장 밖 불특정 장소에서 이루어지고 있는 작업에 대해 도급인이 관계수급인 근로자에게 시설·장비 등을 제공하거나, 작업장소를 지정한 경우로서 도급인이 해당 작업의 위험을 직접 지휘·감독하는 경우에 한해 안전관리 책임을 부여하기 위함임
- 도급인 책임범위가 명확히 규정되지 않을 경우 사외협력사 공장에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대한 안전·보건조치도 도급인이 책임을 질 가능성이 있음
  - 고용부 검토자료에 따르면 정부는 “도급인이 공장부지 및 설비 일체를 관계수급인에게 임대(제공)주고, 여기서 생산된 제품을 납품받는 경우”도 도급인의 지배·관리로 판단하고 있음
  - 이와 같은 고용부의 해석은 도급인 근로자가 전혀 없는 사외협력사 공장에서 작업하는 근로자의 안전까지도 도급인이 책임을 질 수 있음을 의미하는 것인데, 이는 개정 산안법의 입법취지와 전혀 다른 판단임
- 즉, 개정안 내용만으로는 도급인이 책임을 져야 할 장소에 대한 판단을 감독관이 자의적으로 할 수밖에 없으며, 도급인이 관리할 수 없는 사외협력사 공장의 안전까지 도급인이 책임을 져야 하는 문제가 발생할 수 있을 것으로 예상됨
- 따라서 법률에 규정된 도급인의 안전·보건조치 대상인 “제공”, “지정”, “지배·관리”에 대한 개념을 시행령에 명확히 규정해야 함

### 3 물질안전보건자료 등의 제출 및 영업비밀 심사

#### < 경영계 의견 >

- ◆ 모든 연구개발용 화학물질은 ① 물질안전보건자료(유해위험성 未분류 물질 정보 포함)의 정부 제출 제외, ② 영업비밀 심사 면제 필요
  - 단, 사업장 내에 물질안전보건자료의 작성·비치 등은 실시

#### 가. 개정 법률

- 제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출) 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.
  - ② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부장관에게 별도로 제출하여야 한다.
- 제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등) 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.

#### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
제32조의2(물질안전보건자료의 작성·비치 등 제외 제외)	제73조(물질안전보건자료의 작성·제출 제외 대상 화학물질 등)	제73조(물질안전보건자료의 작성·제출 제외 대상 화학물질 등)

<p>&lt;신설&gt;</p>	<p><u>17. 고용노동부장관이 정하여 고시하는 연구개발용 화학물질 또는 화학제품(연간 100kg미만으로 제조하거나 수입하는 경우에 한한다. 다만, 개별용기 단위로 10kg을 초과해서는 안 된다)</u></p>	<p><u>17. 고용노동부장관이 정하여 고시하는 연구개발용 화학물질 또는 화학제품(법 제110조에 따른 물질안전보건자료 및 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질 정보의 제출에 관한 부분과 제112조에 따른 비공개 승인에 관한 부분에 한정한다)</u></p>
-------------------	--	--

## 다. 검토의견

- 시행령 개정안 제87조제17호는 연간 100kg 미만(개별용기 단위는 10kg 미만)의 연구·개발용 화학물질 또는 화학제품에 대해 물질안전보건자료(이하 'MSDS')의 작성·제출을 면제함
  - 이는 국무조정실 규제심사 결과, R&D용 화학물질의 작성 여부에 대해서는 대체방안을 마련하여 제도를 시행하도록 개선권고한 사항을 반영한 것임
- 그러나 MSDS 작성·제출이 면제되는 연구개발용 물질의 범위(100kg, 개별용기 10kg)가 업계 현실을 반영하지 못하고 매우 한정적으로 규정됨
  - (반도체업종) 연구개발용 물질로 입고되는 개별용기 단위가 10kg, 20kg, 40kg, 200kg로 다양하며, 이 중 약 60%가 MSDS 작성·제출 제외기준인 10kg을 초과
  - (석유화학업종) 연구개발용 물질 중 연간 100kg를 초과하는 물질이 차지하는 비중이 약 40% 수준

- 또한 100kg 이상 연구개발용 물질에 대해 영업비밀 심사를 받아야 하는 경우, 승인까지 2주가 소요됨에 따라, 현행에 비해 기업의 연구개발 활동에 지장을 초래할 것임
- 기업에서 연구개발활동을 지속하기 위해서는 다양한 화학물질을 신속하게 사용하는 것이 필수적이나 신설된 영업비밀 심사제도로 인해 100kg 이상 화학물질을 연구개발에 사용하기 위해서는 최대 2주가 소요될 수 있음
  - 지난 4. 29 정부는 「시스템 반도체 비전과 전략」 발표를 통해 2030년 종합반도체 강국을 목표로 기업의 R&D 투자 적극 유도 등 다양한 지원 정책을 수립한 상황임에도 불구하고, 연구개발용 물질에 대한 규제 강화는 국가의 산업정책 방향에도 역행
- 따라서 연구개발용 물질의 경우 제조·수입량에 관계없이 MSDS(유해·위험성 미분류 물질의 정보 포함)제출 및 영업비밀 심사대상에서 제외해야 함
- 다만, 연구개발업무 종사자에 대한 사전적 예방조치 실시 차원에서 사업장 내에 MSDS 작성·비치 등 의무는 적용하는 것이 바람직하다고 판단됨

## 4 허용기준물질의 추가 지정

### < 경영계 의견 >

- ① 발암성 등 고유해성이 규명되지 않은 2개 물질(암모니아, 염소) 제외
- ② 조선업에서 허용기준 이하기준 충족 및 대체가 불가능한 “망간”은 제외

### 가. 개정 법률

- 제107조(유해인자 허용기준의 준수) ① 사업주는 발암성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 유발할 우려가 있는 유해인자로서 **대통령령으로 정하는 유해인자**는 작업장 내의 그 노출 농도를 고용노동부령으로 정하는 허용기준 이하로 유지하여야 한다.

### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
제31조(허용기준 이하 유지 대상 유해인자) 법 제 39조의2제1항 각 호 외의 부분 본문에서 "대통령령으로 정하는 유해인자"란 다음 각 호와 같다. <b>1. ~ 13. (생략)</b>	제85조(허용기준 이하 유지 대상 유해인자) 법 제 107조제1항 각 호 외의 부분 본문에서 "대통령령으로 정하는 유해인자"란 별표 18과 같다. [별표 18] 허용기준 이하 유지대상 유해인자(제85조 관련) <b>1. ~ 38. (생략)</b>	제85조(허용기준 이하 유지 대상 유해인자) 법 제 107조제1항 각 호 외의 부분 본문에서 "대통령령으로 정하는 유해인자"란 별표 18과 같다. [별표 18] 허용기준 이하 유지대상 유해인자(제85조 관련) <b>8. 망간(조선업의 경우 적용 제외)</b> <b>9. 암모니아&lt;삭 제&gt;</b> <b>19. 염소&lt;삭 제&gt;</b>

## 다. 검토의견

### <1> 허용기준물질 신규 지정

- 개정안 제85조(허용기준 이하 유지 대상 유해인자)는 24종의 화학물질을 ‘허용기준 이하 유지대상 유해인자’(이하 허용기준물질)로 추가 지정함
  - 사업주는 허용기준물질을 취급할 경우 작업장 내 노출농도를 허용기준 이하로 유지되도록 작업환경을 관리해야 하며, 허용기준 초과 여부를 확인하기 위해 주기적(1회/6개월)으로 작업환경측정을 실시해야 함
- 그러나 신규 허용기준물질 24종 중에는 독성수준이 높지 않은 물질도 포함되어 있어 제도 취지에 맞지 않음
  - 산안법상 화학물질 체계는 사업주가 관리해야 할 물질(관리대상물질 171종) 중 특히 더 세심하게 관리해야 할 필요가 있는 물질을 허용기준물질로 지정하고 있음
    - 관리대상물질은 “상당한 건강장해” 유발 물질(안전보건규칙 제420조), 허용기준물질은 “발암성물질 등 중대한 건강장해” 유발물질로 정의하고 있으며(법 제107조), 허용기준물질이 허용기준 초과 시 즉시 1천만원 과태료, 관리대상물질은 초과 시 과태료가 없음(개선조치 결과 제출)
      - \* (보건상 중요도 개념) 중대한 건강장해 > 상당한 건강장해
  - 즉, 허용기준물질로 지정되기 위해서는 기본적으로 CMR(발암성·변이원성·생식독성) 등 고독성 물질 특성을 보유하거나, 고독성이 아니더라도 중대한 건강장해 발생 등 사유가 있어야 할 것임
    - 현행 13개 허용기준물질 중 납, 니켈, 디메틸포름아미드, 벤젠, 2-브로모프로판, 석면, 6가크롬, 카드뮴, 트리클로로에틸렌, 포름알데히드 등 10개 물질은 모두 CMR 독성을 보유하고 있으며, 나머지 3개 물질\*의 경우 다수의 국내 직업병 발생 사례가 있음
      - \* 이황화탄소(원진레이온 사건: 100여명 직업병 발생), 톨루엔-2,4(2,6)-다이소시아네이트(직업성 천식 수십건 발생), 노말렉산(여성근로자 8명 하반신 마비)

- 이에 반해 신규 허용기준물질로 지정 예고된 ① 암모니아, ② 염소의 경우 CMR 물질이 아니며, 국내에서 다수의 직업병을 유발한 물질도 아님
  - 허용기준물질에서 암모니아, 염소를 제외하더라도 이미 관리대상물질 및 작업환경측정 대상 유해인자로 지정되어 있어, 근로자 건강보호에 사각 지대가 발생하는 것도 아님
- 정부는 당초 26종의 화학물질을 허용기준물질로 신규 지정하려고 하였으나 2종의 화학물질(삼수소화비소, 수산화나트륨)의 경우 발암성 등의 고유해성이 규명되지 않아 제외된 점도 감안해야 할 것임(고용부, 규제영향분석서)
- 2009년 허용기준물질 13종이 최초로 지정된 이후 금번 개정안에서 대폭 추가(24종)되는 만큼, 최소한 2가지 요건(▲CMR물질, ▲국내 직업병 다수 발생 물질)을 충족해야만 허용기준물질로 지정되도록 확고한 원칙을 정해야 향후 무분별한 물질 추가를 방지할 수 있을 것임
  - \* 상기 2가지 요건에 하나도 해당되는 않는 2개 물질(암모니아, 염소) 제외 필요

## <2> 허용기준 초과 시 과태료(조선업에서의 망간)

- 신규 허용기준물질인 “망간”의 경우 조선업에서 현재의 공학적 기술로도 허용기준 이하 기준을 충족할 수 없고, 다른 물질로 대체도 불가함
  - 망간은 강재(steel material) 및 용접재에 함유되어 있는 물질로서 각 재료 내에서 물리적 특성을 보완하는 역할을 하며, 대체할 수 없는 성분임
    - 강재를 가공하여 선박을 건조하는 조선업의 특성상 용접·취부 등의 공정에서 망간 노출을 차단할 수 없음
  - 이에 조선소에서는 근로자의 건강보호를 위해, 선박 내 협소 구역과 같이 국소배기장치 설치가 어려운 공간의 경우 환기팬 및 플렉시블 호스를 설치·가동하여 급·배기를 실시하고, 개인보호구 지급·착용, 작업시간 조정, 작업자 분산 배치 등 기술적 대책 및 관리적 대책을 수립·이행하고 있음
    - 그럼에도 불구하고, 망간에 대한 작업환경측정 결과 지속적으로 허용기준을 초과하고 있는 상황임
- 따라서 조선업에서의 ‘망간’과 같이 사업주의 다양한 안전보건조치에도 불구하고 현존하는 기술로 더 이상 노출농도를 허용기준 이하로 저감하는 것이 불가할 경우, 과태료 부과를 면제해야 함

## 5 과태료 부과 기준

### < 경영계 의견 >

- ① 위반행위 횟수에 따른 과태료 가중 부과기준은 “1년으로 단축” 필요
- ② 특별안전보건교육 실시 위반 시 과태료 부과금액 하향 조정

### 가. 개정 법률

- 제175조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.
  - 1. 제29조제3항 또는 제79조제1항을 위반한 자
  - ⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현행	개정(안)	경영계(안)																															
<b>별표 [24] 과태료 부과기준</b> 1. 일반기준 가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다.	<b>별표 [24] 과태료 부과기준</b> 1. 일반기준 가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 5년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다.	‘1년’으로 단축																															
<b>4. 개별기준</b> 하. 법 제29조제3항을 위반하여 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때 안전보건교육을 추가로 하지 않은 경우 단위 : 만원	<b>4. 개별기준</b> 하. 법 제29조제3항을 위반하여 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때 안전보건교육을 추가로 하지 않은 경우 단위 : 만원	<b>4. 개별기준</b> 하. 법 제29조제3항을 위반하여 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때 안전보건교육을 추가로 하지 않은 경우 단위 : 만원																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">세부내용</th> <th colspan="3">과태료 금액</th> </tr> <tr> <th>1차 위반</th> <th>2차 위반</th> <th>3차 위반</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교육대상 근로자 1명당</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	세부내용	과태료 금액			1차 위반	2차 위반	3차 위반	교육대상 근로자 1명당	5	10	15	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">세부내용</th> <th colspan="3">과태료 금액</th> </tr> <tr> <th>1차 위반</th> <th>2차 위반</th> <th>3차 위반</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교육대상 근로자 1명당</td> <td>50</td> <td>100</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>	세부내용	과태료 금액			1차 위반	2차 위반	3차 위반	교육대상 근로자 1명당	50	100	150	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">과태료 금액</th> </tr> <tr> <th>1차 위반</th> <th>2차 위반</th> <th>3차 위반</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>20</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	과태료 금액			1차 위반	2차 위반	3차 위반	10	20	50
세부내용		과태료 금액																															
	1차 위반	2차 위반	3차 위반																														
교육대상 근로자 1명당	5	10	15																														
세부내용	과태료 금액																																
	1차 위반	2차 위반	3차 위반																														
교육대상 근로자 1명당	50	100	150																														
과태료 금액																																	
1차 위반	2차 위반	3차 위반																															
10	20	50																															

## 다. 검토의견

### <1> 과태료 가중 부과기준

- 개정안 별표 [24]는 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준을 최근 5년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용하도록 규정함
  - 개정안 시행 시 최초 범위반 적발 시부터 5년 간 동일한 위반행위로 재차 적발될 경우, 단계적(1차-2차-3차)으로 과태료 금액이 상향됨
- 그러나 현행 산안법상의 과태료 가중 부과기준은 노동법 및 안전관련 법률과 비교하여 규제수준이 높은 편임
  - 대표적인 근로자 보호 노동법률인 근로기준법은 과태료 부과 가중기간이 1년이며, 파견근로자보호법은 2년임
  - 화학물질관리법, 고압가스안전관리법, 액화석유가스안전관리법, 위험물안전관리법 등 국내 안전관련 법률은 거의 대부분 과태료 부과 가중기간이 1년임
- 범위반의 행위가 중대하거나, 중대재해가 발생한 기업은 1차 위반 적발 시부터 법률에 규정된 과태료 상한금액을 부과 중이며, 위반횟수에 따라 과태료를 단계적으로 상향 부과하는 경우는 주로 경미한 위반사항이어서, 과태료 가중 부과기간을 5년까지 늘리는 것은 과도한 조치임
  - 산업안전보건위원회 미설치, 공정안전보고서 및 유해위험방지계획서 미제출, 안전관리자 미선임 등 위반행위가 중대한 경우, 중대재해가 발생 사업장에 대해서는 감독 시 적발되는 모든 위반 건에 대해 위반횟수와 관계없이 법적 최고 과태료를 부과 중임
  - 반면에 위반횟수에 따라 단계적으로 과태료를 상향 부과하는 경우는 주로 안전보건규정 미게시, 경고표지 미부착, 교육 미실시 등의 경미한 위반사항임
- 따라서 과태료 가중 부과기간은 '1년으로 단축'시키는 것이 합리적임

## <2> 특별안전보건교육 위반 시 과태료 부과기준

- 개정안 별표 [24], 4. 개별기준, 하.는 사업주가 특별안전보건교육을 실시하지 않은 경우 위반횟수별 과태료 금액을 현행보다 각각 10배 이상으로 대폭 상향함
  - 근로자 1인 당 (1차 위반 시) 5만원 → 50만원, (2차 위반 시) 10만원 → 100만원, (3차 위반 시) 15만원 → 150만원으로 각각 10배씩 상향함
- 그러나 교육의무를 준수하기 어려운 소규모 기업에 현행보다 10배나 강화된 과태료가 부과될 경우 기업경영에 상당한 부담이 될 것임
  - 사망재해 발생 기업에 대한 고용부 감독 시 3차 위반에 해당하는 과태료를 부과 받게 되는데, 소규모의 사내협력사가 특별교육 미실시 위반으로 적발될 경우 근로자 1인당 150만원의 과태료는 기업입장에서 매우 큰 금액임
  - 교육 미실시 근로자가 많이 적발될 경우 최대 수천만원의 과태료를 일시에 부과 받게 되는 사례도 발생할 수 있음
- 과태료 금액의 일부 상향 필요성에도 불구하고, 개정안의 인별 과태료 금액은 과도한 측면이 있음
  - 개정 산안법에 따라 특별교육 미실시 과태료 금액이 상향(5백만원→3천만원) 되었으나, 개정입법을 고려하더라도 개정안의 위반횟수별 과태료 부과금액은 매우 과도함
- 따라서 특별교육 미실시 과태료 금액은 현행보다 일부 상향하는 수준으로 수정되어야 함

## 6 이사회 보고·승인 안전보건계획

### < 경영계 의견 >

- ◆ 이사회 보고·승인대상인 「안전 및 보건에 관한 계획」 포함내용에서 “전년도 안전·보건활동 실적 제외”

#### 가. 개정 법률

- 제14조(이사회 보고 및 승인 등) ① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 **대통령령으로 정하는 회사**의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.

#### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제12조(이사회 보고·승인 대상 회사 등) ① (생략)</p> <p>② 법 제14조제1항에 따른 회사의 대표이사(「상법」제408조의2에 따른 대표집행임을 포함한다)는 회사의 업무와 환경을 고려하여 (회사의 정관에서 정하는 바에 따라) 다음 각 호의 내용을 포함한 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여야 한다.</p> <p><b>1. 전년도 안전·보건활동 실적</b></p> <p>2. 안전·보건경영방침 및 안전·보건 활동 계획</p> <p>3. 안전·보건관리 체계·인원 및 역할</p> <p>4. 안전 및 보건에 관한 시설 및 비용</p>	<p>제12조(이사회 보고·승인 대상 회사 등) ① (생략)</p> <p>② 법 제14조제1항에 따른 회사의 대표이사(「상법」제408조의2에 따른 대표집행임을 포함한다)는 회사의 업무와 환경을 고려하여 (회사의 정관에서 정하는 바에 따라) 다음 각 호의 내용을 포함한 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여야 한다.</p> <p><b>1. &lt;삭 제&gt;</b></p> <p>2. 안전·보건경영방침 및 안전·보건 활동 계획</p> <p>3. 안전·보건관리 체계·인원 및 역할</p> <p>4. 안전 및 보건에 관한 시설 및 비용</p>

## 다. 검토의견

- 개정안 제12조(이사회 보고·승인 대상 회사 등)는 대표이사가 매년 이사회에 보고 및 승인을 받아야 할 안전 및 보건에 관한 계획에 “전년도 안전·보건활동 실적”도 포함하도록 함
- 그러나 “전년도 안전·보건활동 실적”은 법률에 규정된 안전 및 보건에 관한 “계획”에 포함될 사항으로 부적절하며, 법률의 위임범위(한계)을 벗어난 조치임
  - 개정 산안법에서 대표이사에게 매년 이사회에 보고·승인받도록 하고 있는 안전 및 보건에 관한 계획은 당해연도에 회사에서 추진할 안전 및 보건에 관한 계획이며, 전년도 실적은 당해연도 계획에 포함될 내용이 아님
  - “계획”은 앞으로 할 일들을 미리 수립한 내용을 말하며, 이사회 보고·대상을 법률에서 명확히 안전 및 보건에 관한 계획으로 명시하고 있음에도 불구하고 전년도 안전·보건활동 실적까지 이사회 보고·승인 대상으로 규정하는 것은 법률상 근거가 없음
- 따라서 안전 및 보건에 관한 계획 포함내용에서 “전년도 안전·보건활동 실적은 제외”해야 함

## 7 육상운송업의 보건관리자 선임 기준

### < 경영계 의견 >

◆ 육상운송업의 경우 보건관리자 선임기준을 상시근로자 100인 이상으로 변경

#### 가. 개정 법률

- 제18조(보건관리자) ② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 **대통령령으로 정한다.**

#### 나. 시행령 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
<p>별표 5(보건관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모, 보건관리자의 수 및 선임 방법)</p> <p>25. 운수업(육상운송 및 파이프라인 운송업은 제외한다) 및 창고업</p>	<p>별표 5(보건관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모, 보건관리자의 수 및 선임 방법)</p> <p>27. 운수업(단서 삭제) 및 창고업</p> <p>- 규모 : 50명 이상 5,000명 미만. 다만 제34호의 사진처리업의 경우에는 상시 근로자 100명 이상 5,000명 미만으로 한다.</p>	<p>별표 5(보건관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모, 보건관리자의 수 및 선임 방법)</p> <p>27. 운수업(단서 삭제) 및 창고업</p> <p>- 규모 : 50명 이상 5,000명 미만. 다만 제27호 운수업(육상운송업에 한함) 및 제34호의 사진처리업의 경우에는 상시 근로자 100명 이상 5,000명 미만으로 한다.</p>

#### 다. 검토의견

- 개정안 별표 5(보건관리자 선임기준) 27호는 상시 근로자 50명 이상인 육상운송업(택시 등)에 대해 보건관리자를 선임하도록 함

- 현행은 운수업 중 육상운송업은 보건관리자\* 선임대상에서 제외되어 있었으나, 정부는 운전기사에 대해서도 신체적 피로 및 정신적 스트레스 완화를 위해 보건관리자를 선임할 필요가 있다는 입장

\* 보건관리자 자격요건 : 의사, 간호사, 산업위생관리기사 등 면허·자격 보유자

- 그러나 육상운송업의 경우 운전기사가 화학물질 등 유해인자에 노출될 가능성이 없어 보건관리자 업무량이 적을 수밖에 없음에도 불구하고, 제조업과 동일한 선임기준(상시근로자 50명 이상)을 적용하는 것은 불합리함

- 보건관리자의 업무는 크게 작업환경관리와 건강관리로 구분되는데, 운전업무 특성상 작업환경관리 업무는 수행이 불가능

- 즉, 보건관리자를 고용하더라도 운전기사가 운전업무를 종료하고 회사에 복귀한 시점에서 건강관리업무\*만 수행이 가능

\* 외상 등 환자의 치료, 응급처치, 건강진단 결과 사후관리, 직무스트레스 평가 등

- 또한 최저임금 인상 등 급격한 노동비용 증가로 인한 택시업체의 경영상황이 극히 어려운 점도 감안해야 함

- 최저임금 인상뿐만 아니라 택시업계 개별 사업장 단위에서는 최근 근로시간 관련 대법원 판결(2019.4.18, 2016다2451)로 인해 노조에서 과거 3년간 추가 임금 지급 청구를 위한 협상 요구 또는 집단소송을 준비 중으로 경영난이 심화될 우려

- 따라서 택시 회사의 작업환경 특성 및 업계 경영난 등을 감안하여, 근로자 100명 이상인 경우에 한해 보건관리자를 두도록 선임기준 완화 필요

끝.