


산업안전보건법 시행규칙 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. 작업중지의 명령	1
2. 작업중지의 해제	5
3. 도급 승인 신청 시 제출서류	9
4. 합동안전보건점검 및 협의체 구성	12
5. 역학조사 참석	15
6. 건설공사발주자 기본안전보건대장 작성 등	17
7. 가맹본부의 정기교육 실시	19

1 작업중지의 명령

< 경영계 의견 >

- ① 중대재해 발생 시 작업중지 명령의 실제적·절차적 요건에 대한 세부기준 마련
- ② 작업중지 명령 판단 시 사업주 의견청취 절차 마련
- ③ 작업중지 명령 대신 “시정조치”를 명할 수 있는 규정 마련
- ④ 조문명칭을 “작업중지명령서”에서 “작업중지 명령 등”으로 변경

가. 개정 법률

- 제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈산업〉	제70조(작업중지명령서) 법 제55조제1항에 따라 작업중지를 명하는 경우에는 별지 제28호서식에 따른 작업중지명령서를 발부하여야 한다.	제70조(작업중지 명령 등) ① 법 제55조제1항에 따라 작업의 중지를 명할 수 있는 경우란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다. 1. 중대재해가 발생한 해당작업 및 동일한 작업에서 중대한 안전시설의 미비로 즉시 급박한 위험의 제거가 불가능한 경우 2. 사업주가 긴급 및 임시조치를 취했음에도 불구하고, 급박한 위험을 제거하지 못한 경우 3. 중대재해가 발생한 시설·장비 등을 사업주가 즉시 개선조치하기 어려워 산업재해가 다시 발생할 가능성

		<p><u>이 큰 경우</u></p> <p>4. <u>중대재해 발생 이후 사업주가 급박한 위험을 제거하기 위한 개선조치를 하지 않은 경우</u></p> <p>② <u>법 제55조제2항에 따라 사업장의 작업을 중지할 수 있는 경우란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</u></p> <p>1. <u>토사·구축물의 붕괴가 구축물 또는 인접구조물의 붕괴로 이어질 위험성이 큰 경우</u></p> <p>2. <u>화재·폭발사고 이후 추가폭발이 발생하는 등 중대산업사고의 위험성이 큰 경우</u></p> <p>3. <u>유해·위험물질 누출이 사업장 및 주변으로 확산될 위험성이 큰 경우</u></p> <p>③ <u>제1항 및 제2항에 해당되지 않는 다음 각 호의 경우에는 법 제53조에 따른 시정조치를 명할 수 있다.</u></p> <p>1. <u>보호구 미착용 등의 근로자 과실이나, 단순한 안전규정 미비로 중대재해가 발생한 경우</u></p> <p>2. <u>사업주가 긴급 및 임시조치를 통해 급박한 위험을 제거할 수 있는 경우</u></p> <p>④ <u>고용노동부장관은 제1항, 제2항 및 제3항에 해당하는 경우를 판단할 때 사업주로부터 해당 중대재해와 관련된 개선조치 내용에 관한 의견을 들어야 한다.</u></p> <p>⑤ <u>법 제55조제1항 및 제2항에 따라 작업중지를 명하는 경우에는 별지 제28호 서식에 따른 작업중지명령서를 발부하여야 한다.</u></p>
--	--	---

다. 검토의견

- 개정안 제70조(작업중지명령서)는 법 제55조에 따라 작업중지를 명하는 경우 별지 제28호서식에 따른 작업중지명령서를 발부하도록 규정함
- 그러나 법 제55조에 따라 작업중지 명령을 내릴 수 있는 실체적 요건*에 대한 세부기준이 시행규칙에 마련되지 않아 감독관이 책임을 면피하기 위해 일단 작업중지 명령 조치를 자의적으로 내릴 가능성이 매우 큼
 - * 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험, 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우
- 고용부가 시행규칙 시행 전 작업중지 지침을 지방고용노동관서에 시달(5.20)하였으나, 법률에 따라 작업중지 명령을 내릴 수 있는 실체적 요건의 구체적 내용을 시행규칙에 전혀 규정하지 않은 것은 타당하지 않음
- 또한 지침에 규정된 작업중지 명령 기준도 구체적이지 않아 감독관이 개인적 부담 등을 이유로 중대재해가 발생한 사업장에 대해 일단 작업중지 명령을 내릴 가능성이 큼
- 감독관이 작업중지 명령 대상여부를 판단할 때 사업주로부터 해당 중대재해와 관련된 개선조치에 대해 의견을 청취하는 절차가 마련되어 있지 않음
 - 중대재해 발생 이후 사업주가 산업재해 재발방지를 위해 긴급 및 임시조치를 취한 경우 해당 조치내용을 감독관이 전문가와 검토·평가하여 산업재해가 다시 발생할 가능성과 사업주가 입게 될 피해 등을 고려하여 합리적이고 적절한 조치수단을 강구해야 함
- 위험을 제거할 수 있는 다른 행정명령 수단을 고려하지 않은 채, 중대재해가 발생했다는 이유만으로 무조건 작업중지 명령을 내리도록 하는 것은 행정기관의 권한남용이며, 헌법상 과잉금지 원칙(최소침해의 원칙)에도 위배됨
 - 작업중지 명령 기준이 법률에 규정되어 있더라도, 감독관의 행정권 행사가 위험을 제거하는 수단으로서 적절하지 않거나 과도하여 기업에 불필요한 피해를 줄 수 있는 경우에는 작업중지 명령이 헌법상 과잉금지의 원칙(최소침해의 원칙)에 반하는 위법한 처분이 됨

□ 따라서 현장에 출동한 감독관은 중대재해 발생원인과 이로 인한 영향력, 사고의 유형과 정도, 사업주의 즉각적인 개선조치, 사업주가 입을 피해 정도 등을 종합적으로 고려하여 이에 합당하고 상당한 감독관의 조치수단을 취할 필요가 있음

- 중대재해가 근로자의 과실이나 단순한 안전규정 미비(안전모 미착용, 2인1조 미준수 등)로 발생하거나, 사업주가 긴급 및 임시조치를 통해 급박한 위험을 제거할 수 있는 경우 등까지 작업중지 명령을 내릴 수 있도록 하는 것은 과도한 행정조치임
 - － 작업중지 명령은 작업을 중단시킨 상태에서 상당기간 개선조치가 필요한 경우에만 내려져야 하며, 사업주가 긴급 및 임시조치를 통해 급박한 위험을 제거할 수 있는 경우까지 중지 명령을 내리는 것은 불합리
 - － 중대재해는 평소 문제가 없었으나, 기본적인 안전수칙을 준수하지 않는 등 사업주가 예기치 못한 특별한 상황에서 발생하므로, 안전수칙만 철저히 준수하도록 조치할 경우 산업재해가 다시 재발할 위험이 없음
- 중대재해 발생원인에 대해 사업주가 즉시 긴급 및 임시조치를 실시하여 급박한 위험을 제거할 수 있는 경우에는 장시간 사업장 가동을 중단해야 하는 작업중지 명령이 필요하지 않음
 - － 중대재해 원인에 따라 사업주가 즉시 긴급 및 임시조치를 실시하여 급박한 위험을 제거할 수 있는 경우에는 작업중지 명령 대신 시정조치 등의 다른 행정명령 수단을 우선적으로 강구할 필요가 있음
- 중대재해가 반복해서 발생하거나, 안전시설 설치 미비 등의 중대한 위반으로 또다시 사고가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중단시킨 채 사업주로 하여금 종합적인 재발방지계획을 수립하고 개선조치를 이행토록 해야 하므로, 이러한 상황에서는 감독관의 작업중지 명령이 가능하다고 봄

2 작업중지의 해제

< 경영계 의견 >

- ① 작업중지명령 해제 요청을 받은 경우 “감독관이 즉시 사업장을 확인”토록 절차를 명확히 규정하고, “불가피한 경우를 제외하고 24시간 이내 작업중지해제 심의위원회를 개최”하도록 수정
- ② 작업중지명령 해제신청 시 의견청취 대상 작업근로자 범위를 “중대재해 발생 해당작업 근로자”로 수정
- ③ 작업중지해제심의위원회 위원에게 비밀유지 의무 부여 필요

가. 개정 법률

- 제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ③ 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.

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈신설〉	<p>제71조(작업중지의 해제) ① 법 제 55조제3항에 따라 사업주가 작업중지의 해제를 요청할 경우에는 별지 제29호서식에 따른 작업중지명령 해제신청서를 작성하여 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해와 관련된 작업근로자</p>	<p>제71조(작업중지의 해제) ① 법 제 55조제3항에 따라 사업주가 작업중지의 해제를 요청할 경우에는 별지 제29호서식에 따른 작업중지명령 해제신청서를 작성하여 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해 발생 해당작업 근로자의 의견</p>

	<p>의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 작업중지명령 해제를 요청 받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 사업장을 확인하도록 하고, 불가피한 경우를 제외하고는 4일 이내에 제72조에 따른 작업중지해제 심의위원회를 개최하여 심의한 후 해제여부를 결정하고 그 결과를 사업주에게 알려주어야 한다.</p>	<p>을 들어야 한다.</p> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 작업중지명령 해제를 요청 받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 즉시 사업장을 확인하도록 하고, 불가피한 경우를 제외하고는 24시간 이내에 제72조에 따른 작업중지해제 심의위원회를 개최하여 심의한 후 해제여부를 결정하고 그 결과를 사업주에게 알려주어야 한다.</p>
〈신설〉	<p>제72조(작업중지해제 심의위원회) ① 법 제55조제4항에 따른 작업중지 해제 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다.)는 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성하여야 한다.</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>제72조(작업중지해제 심의위원회) ① 법 제55조제4항에 따른 작업중지 해제 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다.)는 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성하여야 한다.</p> <p>② 심의위원회 위원은 회의 및 직무수행 중 알게 된 비밀을 누설하거나 그 정보를 이용하여 본인 또는 타인에게 이익 또는 불이익을 주는 행위를 하여서는 아니 되며, 위원에서 물러난 후에도 또한 같다.</p>

다. 검토의견

<1> 작업중지해제 심의위원회 운영

- 개정안 제71조(작업중지의 해제) 제3항은 지방고용노동관서의 장이 작업중지명령 해제를 요청받은 경우 근로감독관으로 하여금 사업장을 확인하도록 하고, 불가피한 경우를 제외하고는 4일 이내에 작업중지해제 심의위원회(이하 ‘해제심의위원회’)를 개최하도록 함
- 그러나 작업중지명령 해제요청 시 감독관이 사업장을 즉시 확인토록 하는 절차가 없어 해제심의위원회가 최대 4일까지 지연되어 개최될 가능성이 큼

- 작업중지명령 해제요청을 받은 경우 감독관이 즉시 사업장 확인을 해야 하나, 감독관이 다른 업무 등의 행정상 문제나 주말과 휴일은 근무일이 아니라는 이유로 사업장 확인이 늦어질 경우, 해제심의위원회가 신속히 개최되기 어려움
- 개정 작업중지 지침상의 작업중지 해제절차에도 작업중지명령 해제신청서가 접수된 이후 감독관이 현장을 확인토록 하고 있을 뿐임
- 불가피한 경우를 제외하고 4일 이내 해제심의위원회를 개최할 수 있도록 단서를 둠에 따라 작업중지 해제결정이 늦어질 수 있음
 - 4일 이내 규정으로 인해 해제심의위원회의 신속한 개최가 어려운 상황에서 불가피한 경우는 4일 규정을 준수하지 않도록 하고 있어, 작업중지 해제결정이 불필요하게 장기화될 우려가 있음
 - 정부는 해제심의위원회 참여인원 부족으로 인한 구성요건 결여 등을 불가피한 경우로 판단할 예정인데, 행정상 문제를 이유로 해제심의위원회가 지연 개최되는 것은 납득하기 어려움
 - 불가피한 경우를 제외하고는 해제심의위원회는 최대한 신속히 개최하는 것이 원칙인 만큼, 4일 이내 규정은 작업중지 해제결정을 지연시키는 문제만 발생시킬 것임
- 따라서 작업중지명령 해제신청서가 접수된 경우 감독관이 즉시 사업장을 확인하도록 해제절차를 명확히 규정하고, 해제심의위원회는 “불가피한 경우를 제외하고 원칙적으로 24시간 이내 개최”하는 것으로 수정되어야 함

<2> 작업중지 해제신청 시 근로자 의견청취

- 개정안 제71조(작업중지의 해제)제2항은 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 “중대재해와 관련된 작업근로자”의 의견을 듣도록 규정함
- 그러나 중대재해와 관련된 작업근로자가 어디까지인지 사업주가 명확히 판단하기 어려워, 작업중지명령 해제신청서의 적정성 여부를 둘러싼 논란이 발생할 수 있음

- “관련된”이라는 문구가 모호해 사업주가 근로자 의견을 어느 범위까지 들어야 하는지 명확히 판단할 수 없음
- 예를 들어, 관련된 작업근로자 범위가 중대재해가 발생한 작업의 근로자로 한정되는 것인지, 유사한 작업까지 포함하는 것인지, 중대재해가 발생한 공정의 작업근로자로 해석되는 것인지 불명확함
- 개정 작업중지 지침에서 의견청취 근로자 범위를 “중대재해 발생 해당작업 근로자로”로 명확히 규정하고 있는 점을 고려해야 함
- 지방고용노동관서에 시달(5.20)한 개정 작업중지 지침은 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출할 경우 “중대재해 발생 해당작업 근로자” 과반수의 의견서를 첨부하도록 규정하고 있음
- 따라서 작업중지 해제신청 시 의견청취 근로자 범위는 “중대재해 발생 해당작업 근로자”로 수정되어야 함

<3> 작업중지해제심의위원회 위원의 비밀유지 의무

- 개정안 제72조(작업중지해제 심의위원회) 제1항은 작업중지해제 심의위원회를 구성하는 경우, 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하도록 함
- 그러나 심의위원회 회의에 참여하는 위원들에게 회의 및 직무수행 중 알게 된 사실에 대한 비밀유지 의무가 부여되지 않아, 기업의 영업비밀 유출 문제가 발생할 것으로 우려됨
- 따라서 심의위원회에 참석하는 위원들에게 비밀유지 의무를 부여하는 조항을 신설해야 함

3 도급 승인 신청 시 제출서류

< 경영계 의견 >

◆ 도급승인 시 일사·간헐적 작업은 일부 서류제출 제외

가. 개정 법률

- 제58조(유해한 작업의 도급금지) ⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 제59조(도급의 승인) ② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈산설〉	<p>제80조(도급승인 등의 신청) ① 법 제59조에 따른 유해하거나 위험한 작업의 도급에 대한 승인, 연장승인 또는 변경승인을 받으려는 자는 별지 제31호서식의 도급승인 신청서, 별지 제32호서식의 연장신청서 및 별지 제33호서식의 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체(기계·설비의 종류 및 운전 조건, 유해·위험물질의 종류·사용량, 유해·위험요인의 발생 실태 및 종사 근로자 수 등에 관한 사항을 포함하여야 한다) 2. 도급작업 안전보건관리계획서(안 	<p>제80조(도급승인 등의 신청) ① 법 제59조에 따른 유해하거나 위험한 작업의 도급에 대한 승인, 연장승인 또는 변경승인을 받으려는 자는 별지 제31호서식의 도급승인 신청서, 별지 제32호서식의 연장신청서 및 별지 제33호서식의 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체(기계·설비의 종류 및 운전 조건, 유해·위험물질의 종류·사용량, 유해·위험요인의 발생 실태 및 종사 근로자 수 등에 관한 사항을 포함하여야 한다) 2. 도급작업 안전보건관리계획서(안

<p>전작업절차, 도급 시 안전·보건관리 및 도급작업에 대한 안전·보건시설 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</p> <p>3. 안전 및 보건에 관한 평가 결과 (다만, 변경승인은 해당되지 아니한다)</p> <p>② 제1항에도 불구하고 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 할 <u>경우에는</u> 제1항 제1호 및 제3호의 서류를 제출하지 아니할 수 있다.</p>	<p>전작업절차, 도급 시 안전·보건관리 및 도급작업에 대한 안전·보건시설 등에 관한 사항을 포함하여야 한다)</p> <p>3. 안전 및 보건에 관한 평가 결과 (다만, 변경승인은 해당되지 아니한다)</p> <p>② 제1항에도 불구하고 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 할 <u>경우 또는 일시·간헐적으로 도급을 해야 할 경우에는</u> 제1항제1호 및 제3호의 서류를 제출하지 아니할 수 있다.</p>
--	---

다. 검토의견

- 개정안 제80조제1항은 도급승인 신청 시3개의 서류*를 첨부하여 고용부에 제출토록 하고 있음

* (제출서류) ① 도급대상 작업의 공정 관련 서류 일체, ② 도급작업 안전보건관리계획서, ③ 안전 및 보건에 관한 평가 결과

- 동조 제2항은 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 할 경우’에 한해 도급작업 안전보건관리계획서만 제출할 수 있도록 함

- 도급기간이 짧은 작업(일시·간헐적 도급)의 경우 화학물질을 상시 취급하는 작업에 비해 그 위험성이 낮음에도 불구하고, 승인 절차를 동일하게 가져갈 경우 기업에서 신속한 대응이 어려울 것으로 판단됨

- 화관법상 도급신고 제도의 경우 “30일 미만의 단기도급”에 대해서는 불필요한 행정소요 시간을 줄이고, 사고예방에 대한 안전조치에 집중하도록 제출서류의 일부를 면제하고 있음

- － 환경부는 도급신고 시 제출해야 하는 서류 중 도급·수급인 협의체 구성·운영 계획, 개인보호장구 유지관리 계획 등 중장기 작업에 필요한 안전조치 항목은 제출을 면제함

※ 환경부, 유해화학물질 취급의 도급신고 사례집(‘17.9월)

○ 또한 도급작업이 상시적이지 않거나 유지·보수가 순간적으로 필요한 상황에도 정상적으로 도급승인 절차를 거치도록 할 경우 기업에서 신속한 대응이 어려운 문제가 있음

－ 이러한 문제를 해소하기 위해 산안법상 도급금지 제도에서는 일시·간헐적으로 하는 작업에 대해서는 고용부의 승인*조차 받지 않고 도급을 줄 수 있도록 규정(법 제58조제2항제1호)하여 규제의 합리성을 도모하고 있음

* 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 도급인의 사업운영에 필수적인 경우에는 고용부의 승인을 받아 도급을 줄 수 있도록 규정(법 제58조제2항제2호)

□ 따라서 일시·간헐적 도급작업이라도 사고 발생 가능성을 고려하여 승인 신청은 하되, 신속한 작업을 위해 일부 서류의 제출을 면제하는 것이 필요함(도급작업 안전보건관리계획서만 제출)

4 합동안전보건점검 및 협의체 구성

< 경영계 의견 >

- ① 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적으로 출입하는 관계수급인 근로자는 합동 안전·보건점검 구성원에서 제외
- ② 합동 안전·보건점검 구성원에서 관계수급인 제외(제82조제1항제2호 삭제)
- ③ 수급인 근로자가 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적으로 출입하는 경우 그의 수급인은 협의체 구성원에서 제외

가. 개정 법률

- 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) 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.
- ③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 안전보건교육 지원, 그 밖에 필요한 사항은 **고용노동부령으로 정한다.**

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
제30조의2(도급사업의 합동 안전·보건점검) ① 법 제29조제4항에 따라 도급인인 사업주가 안전·보건점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성하여야 한다.	제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검) ① 법 제64조제2항에 따라 도급인이 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성하여야 한다.	제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검) ① 법 제64조제2항에 따라 도급인이 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 할 때에는 다음 각 호의 사람으로 점검반을 구성하여야 한다. <u>다만, 제2호에 해당하는 사람 중 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적으로 출입하는 관계</u>

1. 도급인인 사업주(생략) 2. 수급인인 사업주(생략) 3. 도급인 및 수급인의 근로자 각 1명(생략)	1. 도급인(생략) 2. 관계수급인(생략) 3. 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(생략)	<u>수급인의 근로자는 제외하고 구성할 수 있다.</u> 1. 도급인(생략) 〈삭 제〉 2. 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(생략)
제29조(협의체의 구성 및 운영) ① 법 제29조제2항제1호에 따른 협의체는 도급인인 사업주 및 그의 수급인인 사업주 전원으로 구성하여야 한다.	제83조(협의체의 구성 및 운영) ① 법 제64조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 이 조에서 ‘협의체’라 한다)는 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성하여야 한다.	제83조(협의체의 구성 및 운영) ① 법 제64조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 이 조에서 ‘협의체’라 한다)는 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성하여야 한다. <u>다만 수급인 근로자가 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적으로 출입하는 경우 그 수급인은 제외하고 구성할 수 있다.</u>

다. 검토의견

□ 개정안 제82조(도급사업의 합동 안전·보건점검)는 도급인이 합동 안전·보건점검을 실시할 때 도급인, 관계수급인, 도급인 및 관계수급인의 근로자로 점검반을 구성토록 하고, 제83조(협의체의 구성 및 운영)는 안전 및 보건에 관한 협의체를 도급인 및 그의 수급인 전원으로 구성토록 함

□ 그러나 관계수급인 근로자가 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적*으로 출입하는 경우 해당 관계수급인, 관계수급인의 근로자와는 도급인이 2~3개월마다 정기적으로 실시해야 하는 합동 안전·보건점검을 수행할 수 없음

- * 일시적 작업 : 단기간 작업(2개월 이내 종료되는 회성 작업)보다 짧은 개념
- * 간헐적 작업 : 연간 총 작업일수가 60일을 초과하는 않는 작업

○ 도급인 사업장에 상주하고 있는 관계수급인 근로자와는 법령에서 정한 점검주기(업종에 따라 2~3개월)에 따라 합동 안전·보건점검이 가능함

- 반면에, 도급인 사업장 밖에서 사업체를 운영하면서 도급인 사업장에 필요 시 일시·간헐적으로 출입하는 관계수급인 근로자와는 도급인이 정해진 날짜에 맞춰 점검을 실시할 수 없음
- 고용부도 합동 안전·보건점검은 상시작업을 전제한 것이므로, 수급인이 도급인 사업장에 상주하지 않으면서 일시·간헐적으로 출입할 경우 동 수급인만을 위한 합동 안전·보건점검을 별도로 실시하기 어렵다는 입장임
- 상기와 같은 동일한 사유로 도급인 사업장에 일시·간헐적으로 출입하는 수급인 근로자의 사업주와는 도급인이 매달 정기적으로 개최해야 하는 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성·운영할 수 없음
- 한편, 개정 법률상 관계수급인은 합동 안전·보건점검의 주체가 아님에도 불구하고, 개정안은 점검반 구성 시 관계수급인을 포함하도록 규정함
- 개정 산안법 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)제2항은 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하도록 규정함
- 즉, 개정 법률에 따라 합동 안전·보건점검반은 도급인 및 도급인 소속의 근로자, 관계수급인 근로자로만 구성이 가능함

5 역학조사 참석

< 경영계 의견 >

- ① 역학조사에의 참석 범위는 “해당 사업장 현장조사”로 구체화
- ② 대리인의 범위는 “변호사 및 공인노무사”로 명확화

가. 개정 법률

- 제141조(역학조사) ① 고용노동부장관은 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생 원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자의 질환과 작업장의 유해요인의 상관관계에 관한 역학조사(이하 "역학조사"라 한다)를 할 수 있다. 이 경우 사업주 또는 근로자대표, **그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사람**이 요구할 때 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 역학조사에 참석하게 할 수 있다.

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
제107조의2(역학조사의 대상 및 절차 등) ③ 공단은 사업주 또는 근로자대표의 요구가 있는 경우에는 해당 역학조사에 사업주 또는 근로자대표를 참석시켜야 한다.	제232조(역학조사에의 참석) 법 제141조제1항에 따라 공단에 역학조사 참석을 요구할 수 있는 자 및 공단이 해당 역학조사에 참석시킬 수 있는 자의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 제231조제1항제1호 내지 제4호에 따른 역학조사: 해당 사업주 또는 근로자대표 2. 제231조제1항제2호에 따른 역학조사: 해당 질병에 대해 「산업재	제232조(역학조사에의 참석) 법 제141조제1항에 따라 공단에 역학조사(해당 사업장 현장조사를 말하며, 이하 이 조에서 같다) 참석을 요구할 수 있는 자 및 공단이 해당 역학조사에 참석시킬 수 있는 자의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 제231조제1항제1호 내지 제4호에 따른 역학조사: 해당 사업주 또는 근로자대표 2. 제231조제1항제2호에 따른 역학조사: 해당 질병에 대해 「산업재

	해보상보험법」 제36조제1항제1호의 요양급여를 신청한 근로자, 같은 조 제5호의 유족급여를 신청한 자 또는 그 <u>대리인</u>	해보상보험법」 제36조제1항제1호의 요양급여를 신청한 근로자, 같은 조 제5호의 유족급여를 신청한 자 또는 그 <u>대리인(변호사 또는 공인노무사)</u>
--	--	--

다. 검토의견

- 개정안 제232조는 산업재해(업무상 질병) 여부를 판단하기 위해 실시하는 역학조사에 요양급여 또는 유족급여를 신청한 자 및 그 대리인이 참석할 수 있도록 규정함
- 그러나 개정안의 경우 산재신청자·대리인이 참석가능한 역학조사의 범위 및 대리인의 자격이 불분명한 문제가 있음
 - 역학조사 및 대리인의 범주가 명확하지 않을 경우 노동단체, 시민사회단체 등의 참석 신청이 이어질 수 있으며, 참석자의 과도한 자료 요구 및 역학조사 재실시 등 법률에서 주어진 권리 외에 과도한 주장으로 인해 신속한 산재 판정 지연, 역학조사의 신뢰성 저하 등 문제가 초래될 수 있음
 - 한편 근로복지공단의 요양업무처리규정(제7조의2 및 제9조) 및 보상업무처리규정(제9조의2)의 경우 “사업장 조사 시”에만 산재신청자 등의 참석을 허용하고 있으며, 대리인의 자격도 유족이나 법률대리인(변호사 또는 공인노무사)으로 명확하게 명시하고 있음
- 따라서 역학조사에의 참석 범위는 “해당 사업장 현장조사”로 하고, 대리인의 범위는 “유족 및 변호사·공인노무사”로 명확히 규정해야 함

6 건설공사발주자 기본안전보건대장 작성 등

< 경영계 의견 >

- ◆ 기본안전보건대장 및 설계안전보건대장 포함내용에서 “발주자 및 설계자가 작성하기 어려운 항목” 제외

가. 개정 법률

- 제67조(건설공사발주자의 산업재해 예방 조치) ② 제1항 각 호에 따른 대장에 포함되어야 할 구체적인 내용은 **고용노동부령으로 정한다.**

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈신설〉	<p>제88조(기본안전보건대장 등) ① 법 제67조제1항제1호에 따른 기본 안전보건대장에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공사규모, 공사예산 및 공사기간 등 사업개요 2. 공사현장 제반 정보 3. 공사시 유해위험요인과 감소대책 수립을 위한 설계조건 <p>② 법 제67조제1항제2호에 따른 설계안전보건대장에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만 「건설기술진흥법 시행령」 제75조의2에 따른 설계안전검토보고서를 작성한 경우에는 제1호 및 제2호를 포함하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전한 작업을 위한 적정 공사기간 및 공사금액 산출서 2. 제1항제3호의 설계조건을 반영하여 공사중 발생할 수 있는 주요 유해위험요인 및 감소대책에 대한 	<p>제88조(기본안전보건대장 등) ① 법 제67조제1항제1호에 따른 기본 안전보건대장에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공사규모, 공사예산 및 공사기간 등 사업개요 2. 공사현장 제반 정보 3. 〈삭 제〉 <p>② 법 제67조제1항제2호에 따른 설계안전보건대장에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만 「건설기술진흥법 시행령」 제75조의2에 따른 설계안전검토보고서를 작성한 경우에는 제1호 및 제2호를 포함하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전한 작업을 위한 적정 공사기간 및 공사금액 산출서 2. 제1항제3호의 설계조건을 반영하여 공사중 발생할 수 있는 주요 유해위험요인 및 감소대책에 대한

	<p>위험성평가 내용</p> <p><u>3. 법 제42조에 따른 유해위험방지 계획서 작성계획</u></p> <p>4. 법 제68조에 따른 안전보건조정자 배치계획</p> <p><u>5. 법 제72조에 따른 산업안전보건관리비 산출내역서</u></p> <p><u>6. 법 제73조에 따른 건설공사의 산업재해예방지도 실시계획</u></p>	<p>위험성평가 내용</p> <p><u>3. <삭 제></u></p> <p>4. 법 제68조에 따른 안전보건조정자 배치계획</p> <p><u>5. <삭 제></u></p> <p><u>6. <삭 제></u></p>
--	---	--

다. 검토의견

- 개정안 제88조(기본안전보건대장 등)는 건설공사의 계획, 설계 및 시공단계에서 작성해야 할 기본안전보건대장, 설계안전보건대장, 공사안전보건대장에 포함될 세부내용을 규정함
- 그러나 계획 및 설계단계에서 작성해야 할 안전보건대장 및 설계안전보건대장의 일부내용은 발주자와 설계자가 작성하기 어려움
 - 계획단계의 기본안전보건대장 내용으로 포함된 “공사 시 유해·위험요인과 감소대책 수립을 위한 설계조건”은 발주자가 아닌 설계자가 작성할 내용임
 - 설계단계의 설계안전보건대장 내용으로 포함된 “유해·위험방지계획서 작성계획”, 산업안전보건관리비 산출내역서, “산업재해예방지도 실시계획”은 설계자가 아닌 시공자가 작성할 내용임
- 따라서 기본안전보건대장 및 설계안전보건대장 포함내용에서 “발주자 및 설계자가 작성하기 어려운 항목 제외”해야 함

7 가맹본부의 정기교육 실시

< 경영계 의견 >

◆ 가맹본부에 대한 프로그램 “연 1회 교육의무 규정” 삭제

- (대안) 가맹본부 의무를 “가맹점사업자가 제공받은 프로그램 이행여부 확인”으로 변경

가. 개정 법률

- 제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 **고용노동부령으로 정한다.**

나. 시행규칙 개정(안) 및 경영계(안)

현 행	개정(안)	경영계(안)
〈신설〉	제100조(프로그램의 내용 및 시행) ② 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용을 연 1회 이상 교육하여야 한다.	제100조(프로그램의 내용 및 시행) ② 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램을 <u>제공하고 가맹점사업자가 제공받은 프로그램을 이행하고 있는 확인하여야 한다</u>

다. 검토의견

- 개정안 제100조제2항은 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 법 제79조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램 내용을 연 1회 이상 교육하도록 함

- 개정 산안법 제79조제1항제1호는 대통령령으로 정하는 가맹본부*가 가맹사업자에게 가맹점 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위해 “가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행토록 규정함

* 가맹점 수 200개소 이상인 외식업, 편의점업

□ 그러나 법률 규정상 가맹본부가 가맹점사업자에게 정기적으로 교육을 실시하도록 위임한 내용이 없음

- 개정 산안법 제79조제2항은 동조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법을 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있으나, 법률 규정 어디에도 가맹본부가 마련한 안전 및 보건에 관한 프로그램을 가맹점사업자에게 정기적으로 교육하도록 위임하고 있는 내용을 찾아볼 수 없음
- 안전 및 보건에 관한 프로그램의 시행방법을 시행규칙에 포괄위임하고 있으나, 이는 가맹본부가 프로그램을 어느 시점에 어떤 방법으로 가맹점사업자에게 제공할지를 정하도록 한 것이지, 안전보건교육을 매년 정기적으로 실시토록 위임하고 있는 것은 아님

□ 매년 1회 이상 교육을 실시토록 하는 것은 과도하며, 산재예방의 실효성도 없을 것임

- 프로그램에 대한 교육이 필요하다더라도 가맹점사업자가 최초로 사업을 시작할 때 실시하면 되는데, 매년 반복적으로 프로그램 교육을 실시토록 강제하는 것은 산재예방의 실효성 없이 가맹본부의 행정부담만을 가중시킬 것임

끝.