

중대재해처벌법 시행령 주요내용 해설



전형배

강원대학교
법학전문대학원
교수

Ⅲ. 법령 해석상 주요 쟁점

1. 새로운 용어들의 해석

○ 중대산업재해의 범위

- 중대재해처벌법 제2조 제2호

① 사망자가 1명 이상 발생(이하 '사례①')

② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생(이하 '사례②')

③ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생(이하 '사례③')

- 사례①: 사고 후 병원으로 후송 후 얼마의 시간이 지나 사망한 때도 사례①인가?

- 사례②: 6개월 치료의 의미와 부상자 발생의 장소적 범위: 외래 진료? 다른 장소에 발생한 부상자?

- 사례③: 1년의 시기와 중기/ 동시에 동일한 유해 요인에 노출될 것을 요구하는 것인가?

○ 종사자의 범위(중대재해처벌법 제2조 제6호) - 매우 넓은

① 「근로기준법」상의 근로자

② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식과 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목

- 적으로 노무를 제공하는 자 - 특고는 당연하고 1인 자영업자도 포함?
- ③ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여질 때는 각 단계의 수급인 및 수급인과 ①번 또는 ②번의 관계가 있는 자

○ 상시 근로자 수의 계산

- 중대재해처벌법 제3조는 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주 또는 경영책임자에게 적용하지 않는다고 규정
- 하나의 사업장 안에서 노무를 제공하는 방식이 무엇이든 동일한 사고의 위험이나 동일한 유해인자의 위험에 노출되어 노무를 제공하는 사람의 수가 상시로 5명 이상이면 중대재해처벌법이 적용된다고 해석하여야 함.

○ 경영책임자등의 범위

- 경영책임자등은 논쟁의 소지
- 요건: ① 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람, ② ①번에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람, ③ 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장
- 민간 기업에 적용시 핵심 포인트는 사업 대표성, 총괄 권한과 책임의 해석
- 이 표현은 산업안전보건법이 규정하고 있는 안전보건관리책임자와 매우 유사(사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람)
- 중대재해처벌법은 기업을 경영하는 실질적이고 최종적인 결정권자에게 사업장의 안전보건에 관한 관리상 책임을 묻는 것이 주된 목적
- 따라서 ① 안전보건경영에 관하여 인력과 예산 등을 실질적으로 결정하고 총괄·관리할 수 있는 사람만이 중대재해처벌에서 규정한 경영책임자등이며 그런 결정권, 총괄·관리권을 가진 사람의 지휘·감독을 받아서 안전보건에 관한 사항을 관리하는 자는 그가 비록 기업 내에서 고위 임원일지라도 중대재해처벌법의 경영책임자등이 될 수 없음. ② 아울러 그런 권한을 대외적으로 독립적으로 행사하는 대표성이 있어야 함.

중대산업재해의 범위는 사망자가 1명 이상 발생, 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하는 경우 등이다.

2. 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치의 내용(시행령 제4조) → 핵심 조항

- 안전보건목표와 경영방침 및 예산의 편성·집행(제1호, 제4호)

- 안전보건목표와 경영방침은 산업안전보건법 제14조가 규정하는 대표이사
의 안전 및 보건에 관한 계획과 상당 부분 중복이 될 것이다.
- 대표이사가 수립하여 보고하는 안전보건계획은 매년 사업장의 상황을
고려한 구체적인 안전보건 경영계획이라면 중대재해처벌법이 요구하는
안전보건목표와 경영방침은 사업을 수행하면서 각 부문에서 항상 고려
하여야 하는 안전보건에 관한 기본적인 경영철학과 의사결정의 일반적
인 지침

○ 전담 조직과 인력의 배치(제2호, 제6호, 제5호)

- 제2호가 규정하는 것은 인력 규모가 총 3명 이상인 사업 또는 사업장은
안전보건을 총괄·관리하는 전담 조직으로 인력을 운영하라는 보다 강
화된 의무. 전국에 산재한 복수의 사업장이 있는 때에는 각 사업장별로
요구하는 안전보건 인력이 3명 이상이면 전담 조직도 각 사업장별로 두
어야 함.
- 제6호는 제2호의 전담 조직과는 달리 다른 업무와의 겸직을 염두에 두
고 규정하고 있는데 두 규정을 조화롭게 해석하려면 안전보건 인력이 총
3명 이상인 사업장은 겸직하여서는 안 되고 그 미만인 사업장에만 사업
규모와 재정상 여력을 고려하여 겸직을 허용한 것이라고 보아야 함.
- 제5호에서는 관리책임이 있는 사람들이 업무를 '충실히' 수행할 수 있도
록 권한을 부여하고 예산을 지원하며, 아울러 '충실히' 업무를 수행하는지
를 평가하라고 정함. 그런데 실무에서 담당자들의 의견을 들어보면 관리
책임이 있는 사람들이 업무를 소홀히 하는 것이 문제가 된다고 보다는 충
실히 업무를 수행할 수 없는 사업 관행이나 예산과 인력 부족이 문제

○ 유해·위험요인평가(제3호)

- 제3호는 사업장의 유해·위험요인을 정기적으로 평가하되 산업안전보
건법이 정한 위험성평가로 이를 갈음할 수 있다고 규정
- 문제는 위험성평가나 유해·위험요인평가가 실질적으로 이루어져야 한
다는 것. 법문에 요구하는 최소 기준에 따라 반기 1회씩 형식적으로 한
사실을 확인하면 법령을 준수한 것으로 보아서는 안 됨. 위험성평가는
정기적으로도 하지만 사업장의 유해위험요인이 중대하게 바뀔 때에는
수시로 하는 것이 원칙. 새로운 공정이 도입되고, 새로운 기계나 설비
가 설치되면 별도의 위험성평가를 하는 것. 애초에 유해·위험요인평가

중대재해처벌법은
기업을 경영하는
실질적이고
최종적인 결정권
자에게 사업장의
안전보건에 관한
관리상 책임을 묻는
것이 주된 목적이다.



절차에 이런 수시평가가 반영되도록 행정지도

○ 종사자 의견 청취(제7호)

- 쟁점은 산업안전보건법이 규정하고 있는 산업안전보건위원회(제24조), 안전보건협의체(제64조), 건설업의 노사협의체(제75조)로 종사자 의견 청취절차를 같음하도록 하는 것
- 산업안전보건위원회에는 사업주에게 고용된 근로자만이 근로자위원으로 참여할 뿐 그 밖의 종사자는 산업안전보건법상 위원회에 참가할 권한이 없음. 따라서 산업안전보건위원회로 종사자 의견 청취를 같음할 때는 사업주의 근로자 이외에 그 사업장에 노무를 종사하는 사람들이 참여할 기회를 근로자와 함께 제공한 때에만 법령을 준수한 것으로 해석하여야 함.

○ 긴급대응조치(제8호)

- 제8호는 급박한 위험 발생에 대비하여 메뉴얼을 작성하고 그에 따라 조치하였는지 점검하는 것인데 중대재해예방을 위해서는 서면 작성보다 더 중요한 것은 교육·훈련

○ 수급인의 관리(제9호)

- 도급인의 관리 범위가 산업안전보건법은 관계수급인의 근로자로 제한된다. 그러나 중대재해처벌법은 보호 대상을 근로자를 넘어서 널리 종사자로 규정하고 있으므로 제9호에 따라 수급인을 관리할 때에는 수급인의 안전보건 업무가 종사자를 보호할 수 있도록 조직되고 운영되고 있는지를 평가
- 수급인의 안전보건경영 능력을 평가. 산업안전보건법 제61조가 규정하는 적격 수급인 선정 의무를 구체화한 것으로 이해 🍷

〈다음호에 계속〉

제3호에서는 유해·위험요인을 정기적으로 평가하되 산업안전보건법이 정한 위험성 평가로 이를 같음할 수 있다고 규정하고 있다.