중대재해처벌법 시행령 주요내용 해설

전형배

강원대학교
법학전문대학원
교수

3. 안전 · 보건 관계 법령에 따른 의무 이행에 필요한 관리상의 조치

○ 법령에 따른 의무 이행 관리(제1호, 제2호)

– 안전보건 법령이 정한 내용을 사업주가 이행하는 것은 당연한 의무이므로 본 규정이 갖는 독자적인 의미는 이행 의무에 보태어 경영책임자 등에게 의무 이행에 대한 관리의무라는 별도의 의무를 신설하였다는 점.

○ 법령에 따른 교육 시행 관리(제3호, 제4호)

– 시행령 제5조 제3호와 제4호는 별도로 안전보건교육 중 유해위험작업에 관한 안전보건교육은 실시 여부를 점검하고, 불이행 시 필요한 조치를 하도록 규정.

– 그런데 유해위험작업에 관한 안전보건교육이 현행 법령에서 어떤 교육을 의미하는지 다소 모호.

– 산업안전보건법만 고려하면 안전보건에 관한 교육 관리를 따로 떼어서 경영책임자 등의 의무로 정한 취지를 여러 교육 과정 중 특히 종사자의 안전과 보건에

영향을 미치는 작업에 대한 교육은 좀 더 관심을 가지고 관리하라는 것으로 이해한다면 시행령 제5조의 대상이 되는 교육은 산업안전보건법에서 정한 특별교육과 그밖에 다른 안전보건 법령에서 정한 교육 중 특별교육에 준하는 교육으로 해석.

○ 도급 등 관계에서 사업주와 경영책임자의 관리의무

- 중대재해처벌법 제5조는 도급, 용역, 위탁 등(이하 '도급등')을 준 개인사업주와 기업의 경영책임자 등에게 도급 등을 받은 제3자의 종사자의 안전과 보건에 관하여 관리하도록 규정하면서 그 형식을 제4조를 준용하는 방식.
- 시행령 제4조, 제5조의 관리 규정은 대부분 직접 종사자로부터 노무를 제공받는 경우를 예정. 시행령 제4조와 제5조가 어떤 방식으로 중대재해처벌법 제5조에 적용되는지가 정해져 있지 않음.
- 시행령 제4조 제9호는 이미 도급 등을 하는 경우 수급인을 관리하는 방안을 규정하고 있어서 중대재해처벌법 제5조와 체계상 조화롭지 못한 측면. 이런 체계상 문제를 간명하게 해결하려면 시행령 제4조와 제5조에 구체적인 이행사항을 정하면서 각 경우 모두에 도급 등을 받은 제3자의 종사자의 안전보건을 고려하는 내용을 포함시켜야 함.
- 중대재해처벌법 제5조 단서는 도급 등에서 개인사업주나 경영책임자 등이 관리의무를 부담하는 것은 시설, 장비, 장소 등에 대해서 실질적으로 지배 · 운영 · 관리(이하 '지배등')하는 때로 한정.

5. 형사처벌에서 인과관계와 적용 법조의 경합

○ 관리 미흡과 중대산업재해 발생의 인과관계

- 산업안전보건법 위반죄로 처벌되는 사례에서는 인과관계에 관해서는 그다지 논쟁이 없음.
- 중대재해처벌법에서 개인사업주나 경영책임자 등에게 이행을 요구하는 의무는 구체적인 안전보건조치가 아닌 기업의 경영에 관한 관리상 책임.
- 관리상 조치가 일부 미흡한 상태에서 안전보건조치가 제대로 이루어지지 않았고 그 와중에 중대산업재해가 발생하였다면 그 중대산업재해는 미흡한 관리 때문에 발생한 것인가 아니면 안전보건조치의 미흡만으로 발생한 것인가?
- 중대재해처벌법의 입법 취지를 고려하면, 경영책임자 등이 처벌되는 것은 중대산업재해가 발생한 직접적인 원인인 개별 안전보건조치를 하지 않았기 때문이 아니라 그러한 개별 조치들이 이루어지는 경영시스템 즉, 체계를 갖추지 않았기 때문이다. 따라서 중대재해처벌법령이 요구하는 관리상의 조치가 적절히 이루어지지 않는 사업장에서 중대산업재해가 발생하면 경영책임자 등은 법률에서 규정하는 처벌.

○ 산업안전보건법과의 경합 문제

- 산안법의 위반행위자와 중대재해처벌법의 경영책임자는 각자 법령을 달리하여 처벌.

중대산업재해가 발생한 직접적인 원인인 개별 안전보건조치를 하지 않았기 때문이 아니라 그러한 개별 조치들이 이루어지는 경영시스템 즉, 체계를 갖추지 않았기 때문이다.

– 기업의 경우 산업안전보건법과 경합 적용시 더 중한 중대재해처벌법의 양벌규정만 적용.

6. 수강명령과 공표 제도의 운용상 과제

○ 수강명령 제도(중대재해처벌법 제8조)

– 고용노동부장관이 행정처분으로 중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자 등에게 안전보건교육의 이수를 명하도록 규정.

– 새로운 수강명령제도는 유죄판결을 행정처분의 요건으로 삼고 있지 않으므로 중대산업재해가 발생한 사업장의 경영책임자 등에게 사고조사가 끝나면 바로 행정처분을 하는 업무 관행이 세워져야 함.

– 다음으로, 교육의 이수 거부에 대해서는 과태료의 제재가 입법(제7조). 과태료는 금전상 불이익이 있는 제재이기는 하나 기업의 규모나 중대산업재해를 바라보는 경영책임자 등의 자세에 따라서는 충분히 수인할 수 있는 유형의 불이익. 따라서 교육수강을 촉진하는 도구로서 과태료가 갖는 이러한 한계를 보완하려면 교육수강을 거부할 때 그 사유를 충분히 소명하도록 요구하고, 아울러 교육수강 거부 사실은 중대산업재해에 관하여 진행되는 수사절차 및 재판절차에 제출하여 수시기관의 구형이나 법원의 선고 형량에 참작될 수 있도록 하여야 함.

○ 공표 제도(중대재해처벌법 제13조)

– 법문은 '할 수 있다'라고 규정하여 공표 제도를 고용노동부장관의 재량사항으로 하고 있음. 그러나 제도의 취지를 고려하면 행정실무에서는 중대산업재해가 발생한 사업장은 원칙적으로 공표를 하는 것으로 삼아야 함.

– 본 제도 이외에 중대산업재해가 발생하면 일단 재해 유형과 사고 예방을 위한 조치 등을 조기에 알리는 일반적인 정보 제공 시스템을 만들어 공지할 필요가 있음.[1]

교육수강 거부 사실은 중대산업재해에 관하여 진행되는 수사절차 및 재판절차에 제출하여 수시기관의 구형이나 법원의 선고 형량에 참작될 수 있도록 하여야 함.

1) 영국 산업안전보건청은 청의 홈페이지와 전자우편 서비스를 통하여 'safety alerts' 제도를 시행한다. 사고조사나 감독 과정에서 기계, 설비, 화학물질, 공정 등에 중대산업재해가 발생할 우려가 있는 유해 · 위험요인을 발견되면 그 사실을 공표하는 방식이다. 본문에서 제안한 중대산업재해 발생 시 조기 공지제도보다 더 사전적이며 포괄적인 위험정보 안내 제도라고 할 수 있다. 한편, 현재 고용노동부는 '위험경보발령' 제도를 운용하기는 하지만 선제적 대응이라는 느낌이 덜 들고, 정보 제공 방식이 문자 위주여서 경고의 효과가 덜한 면이 있다.