

산재예방정책과 질의회신 (2007. ~ 2020.7월)



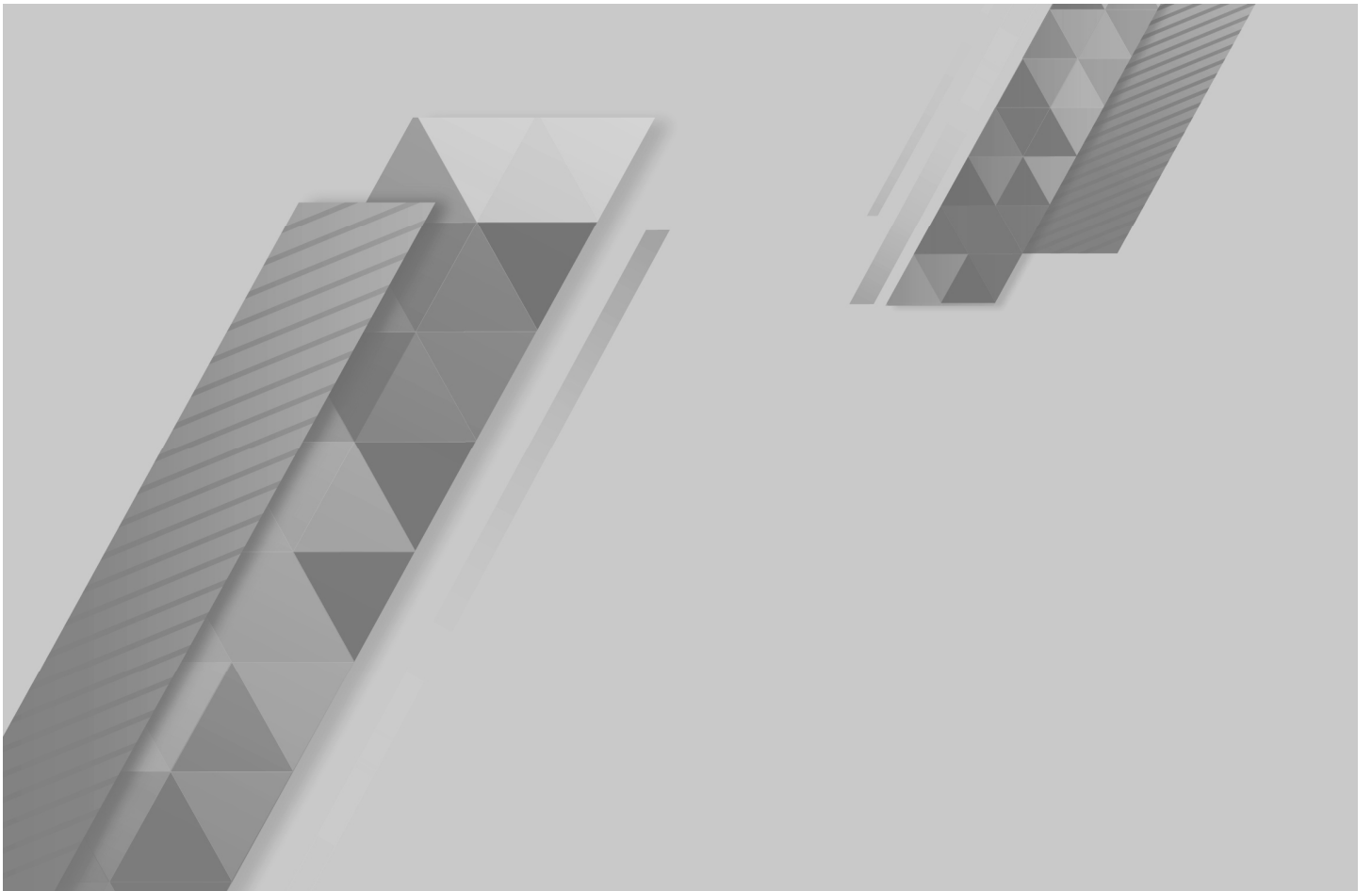
고용노동부
Ministry of Employment and Labor

차례

1. 정의 규정 관련	1
2. 법 적용범위 등	13
3. 산업재해 발생건수 등의 공표	73
4. 안전보건관리책임자	77
5. 관리감독자	87
6. 안전·보건관리자	101
7. 명예산업안전감독관	117
8. 산업안전보건위원회	121
9. 안전보건교육	149
10. 위험성평가	165
11. 안전·보건조치 등	169
12. 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등	175
13. 도급인의 안전조치 및 보건조치	203
14. 산업안전보건 감독 등	207
15. 보칙 및 벌칙	217
16. 기타 질의회신	221

01

정의 규정 관련



1 정의 규정 관련

❖ 콘크리트공사 표준 안전작업지침서에 나와 있는 사업주는 누구를 말하며, 동 지침이 법적인 강제조항인지 여부

- 콘크리트공사 표준안전 작업지침(노동부고시 제2009-39호, 2009.9.25.)에 나와 있는 사업주는 산업안전보건법 제2조제3호에 규정된 “근로자를 사용하여 사업을 행하는 자”를 말하며, 건설현장에서 원청 또는 임대사업주 중 누가 사업주에 해당 하는지 여부는 임대계약 조건, 사용종속관계, 지휘감독체계 등 구체적인 사실관계를 파악하여 판단하여야 할 것임
- 아울러 동 작업지침은 사업주에게 지도·권고를 목적으로 제정되어 법적인 처벌은 없음

(안전보건정책과-419, 2010.7.30.)

❖ 발주자 A가 B건설업체(4개 콘소시엄)에 건축공사 등을 발주하여 공사를 시공 중에 발주자 A가 C건설업체에 동 건설현장내에 건축공사와 부대한 인테리어공사 및 전기, 설비공사를 별도로 발주한 경우

1. 같은 장소에서 두개의 도급계약이 발생할 경우 각각 산업안전보건법에 의거 안전관리조직 및 규정 등을 별도로 운영하여야 하는지 여부 및 C업체의 근로자 재해예방에 대한 책임은 누구에게 있는지 여부
2. 발주자와 협의에 의해 B업체가 직접 도급계약이 되어 있지 않은 C업체의 안전관리업무만 수행 할 수 있는지 여부와 책임소재 및 C업체 근로자의 안전보건교육 등 관리적인 사항을 B업체가 수행했을 경우 산업안전보건법적으로 타당한지 여부

3. C업체의 공사금액을 포함하여 B업체가 발주자와 계약할 경우 안전보건총괄책임자 및 안전관리자 선임, 산업안전보건위원회 운영, 안전보건관리규정 등이 가능한지 여부
4. 질의1 및 질의2의 경우 산업안전보건법 제23조 및 제24조는 근로자 소속업체인 C업체가 책임지는 것인지 여부(책임소재가 불분명한 경우에는 B업체, C업체 각각 책임을 지는 것인지)(예, C업체 작업구역이 아닌 곳의 안전사고 발생시)
5. 건설업체 환산재해를 산정시 C업체 재해자가 B업체에 귀속되는지 여부(질의1, 질의2의 경우)
6. C업체가 산업안전보건법 제36조 제3항의 안전검사를 받지 않은 유해·위험기계 등을 사용하여 작업을 할 경우 B업체에서 사고에 대한 예방차원에서 출입금지 및 작업중지 조치를 하여도 무방한지 여부
7. C업체 공사수행과정에서 산업안전보건법 위반으로 공사중단 등 행정조치가 있을 경우 B업체 공사수행 부분까지 제재가 발생하는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 상 의무이행 주체는 사업주이며 사업주라 함은 “근로자를 사용하여 사업을 하는 자”로 당해 근로자를 직접 사용하여 사업을 행한 사업주이고 또한, 원·하도급 관계에 있어서는 수급인(하도급) 소속근로자에 대한 재해예방은 도급인(원청) 사업주에게도 산업안전보건법 제18조(안전보건총괄책임자), 제29조(도급사업에 있어서의 안전·보건조치) 등의 책임이 있음
- 그러나 귀 질의와 같이 발주처로부터 B, C업체가 각각 발주를 받고 B, C업체가 원·하도급 관계가 아니라면 산업안전보건법에 따른 의무는 각 업체에게 있으므로, 안전관리조직 및 규정 등은 별도로 운영하여야 하고 C업체의 근로자 재해예방에 대한 책임은 원칙적으로 C업체에 있음

<질의 2 회신내용>

- 위 답변과 같이 B, C업체가 각각 산업안전보건법을 이행하여야 하므로 B업체가 C업체의 안전관리업무를 대행할 수 없으며, 별도 발주를 받은 C업체 근로자의 안전보건교육 등 관리적인 사항을 B업체가 수행할 수 없음

<질의 3 회신내용>

- 귀 질의와 같이 C업체의 공사금액을 포함하여 B업체가 발주자와 계약하고 B업체가 C업체에 도급을 준 경우라면 B업체가 도급인으로서 안전관리자 선임, 안전보건총괄책임자, 산업안전보건위원회 운영 등을 하여야 함

<질의 4 회신내용>

- 질의 ① 및 ②와 같이 B와 C업체가 발주처로부터 각각 발주를 받은 경우 기본적으로는 각 업체별로 소속근로자(수급업체 근로자 포함)의 산업재해예방을 위하여 산업안전보건법 제23조와 24조를 포함한 법규정을 준수하여야 함
 - 다만 책임소재가 불분명한 경우에 있어서는 사고내용 등을 조사하여 그 책임소재 여부를 판단하여야 할 것임
 - 예를 들어, B업체의 작업구역내에서 B업체가 안전시설을 설치하지 아니하여 C업체 근로자가 사고를 당한 경우 B업체가 처벌을 받을 수도 있음

<질의 5 회신내용>

- 건설업체 환산재해율 산정시 발주자로부터 별도로 발주를 받은 업체의 재해자는 포함되지 않으므로 귀 질의와 같이 C업체가 발주자로부터 별도 발주를 받은 경우에는 C업체의 재해자가 B업체에 포함되지 않음

<질의 6 회신내용>

- 산업안전보건법 제26조 제1항 규정에 따라 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 할 수 있도록 되어 있음
- 귀 질의와 같이 B업체와는 별도로 발주를 받은 C업체에서 산업안전보건법 제36조 규정에 의한 안전검사를 받지 않은 유해·위험 기계를 사용함으로써 인하여 B업체 소속근로자(하수급인 소속근로자 포함)에게 안전·보건상의 위험이 발생하는 경우라면 B업체에서는 C업체에 대하여 작업 중지를 요청할 수 있을 것으로 사료되며, 이와 같이 하나의 공사현장에서 각 사업주가 고용한 근로자가 동일한 작업장(소)에서 작업장소·통로·시설물 등을 공동으로 사용하는 경우라면 발주자도 공동으로 사용하는 안전시설을 설치하여야 하는 사업주를 지정하여 현장의 안전관리가 추진되도록 하는 것이 바람직함

<질의 7 회신내용>

- 산업안전보건법 제51조 제7항에 따라 지방고용노동관서의 장은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 때 또는 제51조 제6항에 따른 사용중지·시설개선 등의 명령이 지켜지지 아니하거나, 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때에는 해당 기계·설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있음
- 귀 질의와 같이 C업체에 대해 작업중지 조치시 B업체는 해당되지 아니하나, 안전상의 조치가 B업체의 공사수행 부분까지 포함하는 경우에는 B업체까지 행정조치(부분작업중지 등)가 취해질 수 있음

(안전보건정책과-2561, 2010.12.2.)

❖ 공립초등학교 소속 기능직공무원이 전지작업 중 추락하여 사망한 중대재해 발생 후 즉시 산재발생 미보고한 사실에 대하여 과태료 부과 시 사업주를 누구로 볼 것인지 여부

- 지방자치단체로서의 특별시, 광역시, 도, 시, 군 등에는 1개의 법인이 존재(지방자치법 제3조)하며 공립학교는 지방자치단체가 설립하여 경영(초·중등교육법 제3조)하는 체계로 되어 있음
- 다만, 사무의 영역에 따라 도지사 등 자치단체의 장과 교육감이 별개의 집행 및 대표기관으로 병존하고 있을 뿐이므로 공립초등학교를 지방자치단체가 설립·경영하는 경우 사업주(법인)는 해당 지방자치단체로 보는 것이 타당하다고 판단됨

(산재예방정책과-5204, 2011.12.7.)

❖ 공립학교에서 채용하여 사용하는 근로자의 안전보건과 관련하여 산안법 적용 판단 시 법 위반 처벌대상이 되는 사업주, 행위자 등 책임관계

- 지방자치단체로서의 특별시, 광역시, 도, 시, 군 등에는 1개의 법인이 존재(지방자치법 제3조)하며 공립학교는 지방자치단체가 설립하여 경영(초·중등교육법 제3조)하는 체계로 되어 있음
- 다만, 지방자치단체에는 사무의 영역에 따라 도지사 등 자치단체의 장과 교육감이 별개의 집행 및 대표기관으로 병존하고 있을 뿐이므로 지방자치단체가 공립학교를 지방자치단체가 설립·경영하는 경우 사업주(법인)는 해당 지방자치단체로 보는 것이 타당할 것임
- 또한, 지방교육자치에 관한 법률 제18조에 따르면 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관은 시·도 교육감으로 규정되어 있고, 교육감은 조례 또는 교육규칙이 정하는 바에 따라 그 권한에 속하는 사무의

일부를 보조기관, 소속 교육기관 또는 하급교육행정기관에 위임(지방 교육자치에 관한 법률 제26조)하고 있는바, 위반행위자는 사안에 따라 시·도 교육감 또는 공립학교장 등이 될 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-2095, 2013.7.9.)

❖ 가평군 공무원이 산업안전보건법 제2조제2호의 “근로자”에 해당하는지 여부와 가평군수가 동법 제2조제3호의 “사업주”에 해당하는지 여부

- 산업안전보건법은 제2조제2호에서 “근로자”란 근로기준법 제2조제1항 제1호에 따른 근로자를 말한다고 규정함으로써 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하고 있는 자로 정의하고 있는바, 공무원도 이 법에 따른 근로자에 해당됨
- 산업안전보건법 제2조제3호에서 “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다고 규정하고 있는바, 사업주는 그 사업에서의 경영 주체로서 개인기업인 경우 그 사업주 개인이, 법인인 경우에는 그 대표자가 아닌 법인 자체가 사업주에 해당함
- 따라서 귀 질의의 경우 사업주는 가평군수가 아닌 가평군이 되어야 할 것임

(산재예방정책과-4527, 2016.11.18.)

❖ 복수노조 사업장으로 과반수 노조가 없어 노조간 협의를 통해 근로자 과반수 유효투표 중 다수득표자를 근로자대표로 선출한 경우, 선출된 사람이 명예산업안전감독관 추천인으로서 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’에 해당하는지

- 산업안전보건법 상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자임
- 산업안전보건법에는 근로자 과반수를 대표하는 자의 선임절차 및 방법에 대한 별도규정이 없으므로, 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람은 명예산업안전감독관 추천인인 '근로자과반수를 대표하는 자'로 인정될 수 있음
- 사측이 사업장의 특성상 선출방법을 제안하였지만, 이에 대해 노측이 동의(공문)하였으므로 절차상 하자는 없는 것으로 판단됨
 - 선출방식에 있어서도 근로자대표의 권한을 주지하였고 근로자 전원에게 투표권을 부여하여 과반수가 투표하여 다수 득표자가 당선되는 방식이 통상적인 방식에 반하지 아니하므로 민주적 절차에 의한 방식으로 판단됨
 - 아울러 관련 질의회시에서도 근로자 과반수의 대표라는 의미는 물리적인 과반수의 동의를 의미하는 것이 아니라, 소정의 민주적 절차에 의해 선출하는 것으로 해석하고 있음

< 관련 질의회시 >

- 근로기준법상 근로자대표는 선출과정에서 반드시 근로자 과반수 찬성을 요건으로 하고 있지는 않음
 - 근로자 전원에게 투표권이 부여되는 등 '노사협의회 근로자위원'이 소정의 절차에 의해 선출되었다면 근로자 과반수 대표자로 볼 수 있음 (근기 68207-630, '97.5.13)
- 근로자 과반수 대표자의 선임절차 관련 근로기준법에 특별한 제한규정 없음,
 - 따라서 근로자들에게 대표 선임시 행사 권한을 주지시키고 근로자 스스로 자율적 선출하면 됨
 - 근로자 과반수 대표자의 선임방법 및 의결정족수 등은 전체 근로자들의 자율적 결정에 따라야 함(근기 68207-94, '99.01.13)
- 노동조합이 근로자 과반수로 조직되지는 않았지만 — 노사협의회 근로자위원으로 선임되어 있고, 경영상해고의 협의에 있어서 그 근로자위원이 근로자대표로 나서는 데 근로자들의 별다른 이의제기가 없었다면 동 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있을 것임(근기 '98.10.20)
- 근로자 과반수 대표자의 선임절차(방법)에 관련 산업안전보건법령에서 별도 규정 없음,
 - 근로자 과반수가 지지하고 있음을 인정할 수 있는 민주적 절차에 의하여 자주적으로 선출하면 됨(안전보건정책과-317, '08.6.9)

- 한편 선출된 근로자대표의 임기가 정해져 있지 않다면, 이후 근로자의 과반수로 노동조합이 조직될 경우 해당 노동조합의 대표자를 근로자 대표로 볼 수 있을 것임

(산재예방정책과-4246, 2019.9.3.)

1. '19년 현재 급식종사자를 대상으로 근로자대표를 선출하였으나 산업안전보건법 시행령 전부개정(적용 직종 확대) 시행 이후에도 현재 근로자대표와 근로자위원이 대표성을 그대로 갖는지 여부, 대표성을 갖지 않는다면 사업주가 근로자대표의 새로운 선출과 근로자위원의 새로운 지명을 요구할 수 있는지 여부
2. 근로자대표는 근로자로서의 지위를 갖는 경우에만 가능한지, 이 경우 휴직 중인 자도 근로자에 포함되어 휴직 중인 노조 전임자가 근로자대표가 될 수 있는지 여부
3. 산업안전보건법 시행규칙 제24조를 근거로 근로자위원 지명시 사용자 측에서 비율을 고려하여 지명할 것을 근로자대표에게 요구할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 교육서비스업 중 학교의 경우 산업안전보건위원회 등 규정이 적용 제외되나 '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람'은 산업안전보건위원회 등 규정도 적용됨(시행령 별표1)

[학교에서 현업업무에 해당하는 내용]

< 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2 >

1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무
3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

- 따라서 근로자대표는 급식종사자 뿐만 아니라 학교에서 현업업무에 종사하는 사람을 모두 포함하여 대표하는 사람이어야 함
- 한편 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하므로 대표성을 가진 근로자대표의 선출 요구는 가능할 것으로 생각됨
- * 단 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선임절차 및 방법 등은 전체 근로자들의 자율적 결정에 따라야 함

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자임
- 근로자대표의 취지는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항에 대해 전체 근로자들을 대표하여 심의·의결 및 참석 가능하도록 하는 것이므로
 - 동 입법취지를 달성할 수 있는 자가 근로자대표가 되는 것이 바람직할 것임
 - * 한편 휴직 중인 자도 근로자에 해당함

<질의 3 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제24조는 근로자대표가 근로자위원을 지명하는 경우에 조합원인 근로자와 조합원이 아닌 근로자의 비율을 반영하여 근로자위원을 지명하도록 노력해야 함을 규정
- 동 규정의 입법취지는 근로자대표로 하여금 사업장 내 근로자 전체의 의사가 최대한 대변될 수 있게 근로자위원을 지명할 수 있도록 노력하도록 하려는 것임
- 따라서 동 규정을 근거로 사용자 측에서 사업장 내 근로자 비율을 고려하여 근로자위원을 지명할 것을 근로자대표에게 강요할 수는 없겠으나

- 사업장 내 근로자 전체의 의사가 대변될 수 있는 취지를 반영하여 근로자위원을 지명할 것을 요청하는 등의 의사표현은 가능할 것으로 보임

(산재예방정책과-1028, 2020.3.3.)

02

법 적용범위 등



❖ 아래의 법 조항 및 관련 규정이 국가 및 공무원에게 적용되는지 여부

- ① 산업안전보건법 제24조(보건상의 조치), 같은 법 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 보건규칙 제142조(정의), 고시 제2004-50호(영상표시 단말기 취급근로자 작업관리지침)
- ② “하루에 4시간 이상 집중적으로 자료입력 등을 위해 키보드 또는 마우스를 조작하는 작업” 등 근골격계 부담 작업의 범위를 정한 고시 제2003-24호
- ③ 산업재해보상보험법 시행령 제34조제3항 및 별표3(업무상질병에 대한 구체적인 인정기준), “뇌심혈관 또는 심장질환 및 근골격계질환의 업무상 질병인정 여부 결정에 필요한 사항”을 정한 고시 제208-43호

○ 산업안전보건법은 원칙적으로 국가·지방자치단체 및 공기업을 포함한 모든 사업 또는 사업장에 적용되고 있으나

- 사업의 종류·규모, 유해·위험의 정도 등을 고려하여 한국표준산업분류표상 “공공행정, 국방 및 사회보장행정”업에 대하여는 산업안전보건법의 일부 규정만 적용되는바,

※ 한국표준산업분류표상 “공공행정, 국방 및 사회보장행정”이란 입법 및 일반 정부행정, 사회 및 산업정책행정, 외무 및 국방행정, 사법 및 공공질서행정, 사회보장행정 등에 관한 규제와 집행사무를 담당하는 행정업무를 의미함

- “공공행정, 국방 및 사회보장행정”업은 산업안전보건법 제3조(적용범위) 및 같은 법 시행령 제2조의2·별표 1에 의하여 산업안전보건법 제24조 및 제27조가 적용되며

- 산업보건기준에 관한 규칙 제142조 및 근골격계 부담작업의 범위를 정한 고시 제2003-24호는 산업안전보건법 제24조제1항제5호에 근거하고 있고, ‘영상 표시단말기 취급근로자 작업관리지침’을 정한 고시 제2004-50호는 같은 법 제27조에 근거하고 있음

- 따라서 위 산업안전보건법 제24조 및 제27조, 산업보건기준에 관한 규칙 제142조, 고시 제2003-24호, 고시 제2004-50호는 국가 및 공무원에게 적용됨
- 한편, 산업재해보상보험법은 사업의 위험율·규모 및 장소 등을 고려하여 같은 법 시행령 제2조(법의 적용제외)에서 정하는 사업을 제외하고는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고 있으나
 - 공무원연금법 또는 군인연금법 등 다른 법령에 의하여 재해보상이 되는 경우는 이중보상 등의 이유로 산업재해보상법이 적용되지 않으므로
 - 공무원연금법을 적용받는 퇴직공무원인 귀하의 경우 산업재해보상보험법시행령 제34조제3항과 고시 제2008-43호는 적용되지 않을 것으로 사료됨

(안전보건정책과-1027, 2010.4.21.)

❖ (주)성신 자성광업소 및 대성 MDI(주) 제천광업소 등과 같은 광산에서 발생한 사망사고에 대하여 산업안전보건법을 적용한 재해조사 및 행·사법 조치의 적정 여부

- 산업안전보건법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 제3조제1항 및 같은 법 시행령 제2조의2에 따라 유해 위험의 정도, 사업의 종류, 규모 등을 고려하여 법의 일부만을 적용하도록 규정함에 따라
 - 광산보안법 적용사업(광업 중 광물의 채광, 채굴, 선광 또는 제련 등의 공정에 한정하며, 제조공정은 제외한다)은 산업안전보건법의 일부 규정만이 적용(시행령 별표 1 제3호 가목)되고 있음
- 위 (주)성신 자성광업소 및 대성 MDI(주) 제천광업소에서 발생한 사망사고의 해당 공정을 질의서 상으로는 명확히 할 수 없으나 동 사망사고가 제조공정에서 발생한 경우에는 산업안전보건법 전부가 적용될 수 있으나

- 제조공정에서 발생한 사고가 아닌 경우에는 산업안전보건법 일부 조항만이 적용될 것임
- 한편, 중대재해가 발생하면 사업주는 법 일부 적용여부와 관계없이 지체없이 관할 지방고용노동관서에 보고해야 하며
 - 지방고용노동관서에서는 동 재해가 산업안전보건법의 일부적용 대상 공정에서 발생한 사고인지 여부를 서류 또는 기타의 방법으로 확인한 후
 - 일부적용 대상 공정에서 발생한 재해가 아닌 경우에는 산업안전보건법 전부를 적용하여 사업주의 안전·보건상의 조치 위반여부에 대한 재해조사를 실시하고, 위법사항에 대하여는 행·사법 조치를 이행할 수 있음

(안전보건정책과-35, 2010.7.7.)

- ❖ 해상화물운송업 및 해운관련업 등을 주된 사업으로 하는 해운 회사가 장소적으로 분리된 별도의 사무실 지점에서 선원의 인사, 경리, 안전관리, 선원용품 공급을 위한 사무업무를 주로 하고,
 - 일부직원은 선박관리 점검차 간헐적인 현장(선박) 출장업무를 수행하는 경우 “사무직 근로자 만을 사용하는 사업장”으로 산업안전보건법 일부적용에 해당하는지 여부

- 산업안전보건법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 제3조제1항 및 같은 법 시행령 제2조의2에 따라 유해 위험의 정도, 사업의 종류, 규모, 소재지 등을 고려하여 법의 일부만을 적용하도록 규정하고 있으며
 - “사무직 근로자만 사용하는 사업”은 시행령 별표1 제6호에 의한 일부적용 대상사업에 해당됨

※ “사무직 근로자”라 함은 공장 또는 공사현장과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매(판매업무에 직접 종사하는 자 제외)·설계 등의 사무업무만 수행하는 근로자를 말함

- 해상화물운송의 주된 사업장소인 선박 및 항만 부두 등으로부터 장소적으로 분리되어 노무관리, 회계, 인사 등을 독립적으로 운영하고 있는 별도의 사무실 지점에서 사무직 근로자만을 사용하는 경우에는 산업안전보건법 시행령 별표 1 제6호에 의한 일부 적용 사업장에 해당되는 바,
 - 귀하의 질의내용으로는 당 지점이 노무관리, 회계 등이 독립적인지 여부와 소속직원의 간헐적인 현장(선박) 출장 업무수행 내용 등에 대한 사항을 구체적으로 알 수 없으므로 명확한 답변은 어려우나
 - 노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있고 선박관리 점검의 출장업무 수행내용이 사무업무에만 국한된다면 법 일부적용 대상에 해당될 것으로 사료됨
 - 따라서 법 일부적용 대상 사업장 여부는 사업장의 장소, 노무, 인사 및 회계관리 등의 형태, 소속근로자의 실제 근무상황 등을 종합적으로 고려하여 판단할 사항이므로 사업장을 관할하는 지방고용노동관서 산업안전과 담당감독관에게 직접 문의하여 정확한 답변을 받기 바람

(안전보건정책과-41, 2010.7.7.)

❖ 어선법을 적용받는 선박 내에서 상시근로자 4명을 사용하는 사업주의 소속 근로자가 사망한 경우 사업주에 대한 산업안전보건법 제23조의 적용 여부

- 산업안전보건법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 법 제3조제1항 및 같은 법 시행령 제2조의2 및 별표 1에 따라 유해 위험의 정도,

사업의 종류, 규모 등을 고려하여 법의 일부만을 적용하도록 규정하고 있음

- 선박안전법의 적용을 받는 선박의 경우는 산업안전보건법 시행령 제2조의2 및 별표 1 제3호라목에 의거 산업안전보건법 제23조를 적용받지 않으나
 - 어선법의 적용을 받는 어선의 경우 선박안전법 제3조제1항제2의 2호에 의거 선박안전법이 적용되지 않으므로 산업안전보건법 전부가 적용되어 법 제23조가 적용되며
 - 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업의 경우에도 시행령 별표 1 제7호에 의거 산업안전보건법 제23조를 적용받게 됨
- 한편, 연해 또는 근해 구역에서 어로작업에 종사하는 총톤수 20톤 미만의 어선(선박)으로서 선원법에 해당되지 않는 선원 또는 그 선박의 소유자에 대한 노동관계법 위반 범죄 수사는 근로기준법 제105조 및 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 제6조의2제1항에 의하여 고용노동부 소속 근로감독관이 전담하도록 규정되어 있으므로 동 사건에 대한 자세한 사항은 해당 지방고용노동지청과 협의하기 바람

(안전보건정책과-2665, 2010.12.7.)

❖ 외부통근 또는 위탁작업을 하는 수형자가 산업안전보건법의 적용을 받을 수 있는지 여부

- 산업안전보건법은 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하는데 그 목적이 있으며
 - “근로자”란 근로기준법 제2조제1항제1호에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함

- 수형자의 경우는 교도작업의 운영 및 특별회계에 관한 법률과 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률에 따라 교도작업과 훈련을 실시하고 그에 따른 작업 장려금을 지급받을 수 있으나
 - 근로기준법에 따른 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것이라고 보기 어려우므로 산업안전보건법 적용대상에는 해당되지 않음

(산재예방정책과-178, 2011.3.11.)

1. 산업안전보건법은 국민을 대상으로 하고 있고, 외부통근 교도작업자 등을 포함한 수형자도 국민이므로 당연히 산업안전보건법이 적용되는 것은 아닌지
2. 수형자가 작업하는 작업장이 분진이나 오염물질 발생 등이 방치되고 있는데 산업안전보건법이 적용되지 않는다면 수형자에 대한 재해예방 및 작업환경 등은 어떤 법률에서 담당하는지
3. '11년도 기준 산업안전보건법령을 수수료 등을 지불하면 받아볼 수 있는지
4. 산업안전보건법이 수형자에게 적용되지 않는다고 회시한 문서(산재예방정책과-178, '11.3.11.)는 담당자 개인의견인지, 고용노동부 유권해석인지 여부

<질의1 회신내용>

- 산업안전보건법은 노동관계법상 개별적 노·사 관계를 규율하는 법령으로 그 보호대상은 모든 국민이 아닌 사업주와 사용종속하의 근로자로서
 - 이 때의 “근로자”라 함은 같은 법 제2조(정의)에서 규정한 바와 같이 근로기준법 제2조제1항제1호에 따라 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”를 말함

- 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률에 의해 수형자에게 부과되는 교도작업의 주요 목적은 사회복귀와 기술습득을 위한 것으로 일반적인 근로계약 관계와 같이 쌍방의 자유의사에 의한 노무와 대가제공의 관계라 볼 수 없고
 - 수형자에게 지급되는 작업장려금의 성격도 사회복귀를 지원하기 위한 국가(법무부)의 시혜적 금품으로 노무제공의 대가인 임금이 아닌 점 등을 고려할 때 근로기준법상 근로자로 보기 어려우므로 산업안전보건법상 적용대상으로 보기 어려움

<질의 2 회신내용>

- 원칙적으로 교도작업에 투입되는 수형자에 대한 안전사고 예방, 작업장의 작업환경상태 및 후생시설 등에 관한 사항은 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률 및 교도작업운영지침(법무부예규)에 따라 교정기관에서 담당하게 되며
 - 그 구체적인 역할과 책임에 대하여는 교도작업을 담당하는 교정기관과 교도작업에 참여하는 민간기업체와의 계약에 의하여 정하게 될 것으로 사료됨

<질의 3, 4 회신내용>

- 민원인이 질의한 내용에 대한 회신은 담당자 개인의 의견이 아닌 고용노동부의 유권해석이며
 - '11년도 산업안전보건법령집은 별도로 인쇄하지 않아 현재 보유하고 있지 않을 뿐만 아니라 우리부에서는 소관 법령집을 별도 수수료를 받고 인쇄하거나 판매하지 않음

(산재예방정책과-648, 2011.4.5.)

❖ 삼척산림조합의 상시근로자 수는 89명으로 동 사업장은 사유림 기술지도, 영림계획, 숲가꾸기사업(조림, 육림보호, 솔잎혹파리재해 저감사업), 산림토목(임도, 사방댐, 경관조성), 금융업 등으로 이 중 주 업무는 숲가꾸기와 산림토목으로 통계청 홈페이지의 한국표준산업분류>분류코드 탐색에서 산림조합으로 검색하면 '임업 관련 서비스업'과 '산업단체'로 조회되는바 동사업장을 보건관리자 선임의무가 있는 '임업관련 서비스업'으로 보아야 할지, 선임의무 없는 산업단체로 보아야 할지 여부

- 산업안전보건법 제3조 및 시행령 제2조의2에서는 사업의 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 규모 등을 고려하여 법의 일부를 적용하는 대상 사업 및 적용되는 법 규정의 범위를 규정(시행령 별표 1)하고 있으며, 동 별표 1의 사업의 종류는 한국표준산업분류에 따라 구분하되 하나의 사업장에서 여러 가지의 산업활동이 복합적으로 이루어지는 경우에는 주된 산업활동에 의하여 사업의 종류를 결정하도록 하고 있음
- 주된 산업활동은 산출물(재화 또는 서비스)에 대한 부가가치(액)의 크기에 따라 결정되어야 하나 부가가치(액)의 측정이 어려운 경우에는 산출액(매출액)에 의하여 결정하며, 동 원칙의 적용이 어려운 경우에는 그 해당 활동의 종업원 수 및 노동시간, 임금 및 급여액 또는 설비의 정도에 의하여 결정하도록 하고 있음
- 귀 질의 내용만으로 판단한 바 삼척산림조합은 임업관련 서비스업에 해당되는 것으로 보이나, 위 기준에 의하여 동 사업장의 부가가치(액), 종업원 수 등을 구체적으로 확인하여 주된 산업활동에 따라 사업의 종류를 판단하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2013, 23011.6.20)

❖ 우체국의 산업안전보건법의 전부 또는 일부 적용여부

- 산업안전보건법은 제3조제1항 및 같은 법 시행령 제2조의2에 따라 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 법의 일부만을 적용하며
 - 이때의 사업의 분류는 통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따르도록 하고 있음
- 한국표준산업분류에 따르면 정부기관이라 할지라도 일반 행정에 관한 규제와 집행사무를 제외한 통신, 보건, 교육 및 금융 등의 특정사업을 운영하는 정부기관은 그 산업활동에 따라 특정산업에 각각 분류하도록 하고 있어
 - 우편물을 수집 및 분배·배달하는 활동을 하는 우체국의 경우 지식경제부(우정사업본부) 소속으로 통계청의 표준산업분류(제9차)상 지식경제부 본부는 '공공행정, 국방 및 사회보장행정'에 해당되나 우체국은 현업기관으로서 '통신업'(중분류)으로 분류되어
 - 산업안전보건법 규정 전부가 적용될 것으로 사료됨
 - ※ 통신업상 우편업무는 우편함 또는 우체국으로부터 우편물을 수집 및 분배·배달하는 활동으로서 우표판매, 우편물 분류 및 처리활동 등은 포함되나 우편서비스기관에서 수행하는 저축 등의 금융활동은 포함되지 않음
- 다만, 산업분류에 있어 우편업과 금융업 등 산업활동이 결합되어 있는 경우에는 그 활동단위의 주된 분야에 따라 산업분류가 달라질 수 있으므로 각 우체국의 주된 활동을 우선 고려하여 판단할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2461, 2011.7.8.)

- ❖ 당사는 IT 및 인터넷 서비스를 주요 업태로 하고, 700여명의 임직원 전원이 서울시 중구 을지로 소재 SK텔레콤 빌딩에서 근무하고, 전원 한국표준산업분류상 '사무직 근로자'에 해당
 - 이 경우, '산업안전보건법 제3조(적용범위)' 및 동법 시행령 제2조의 2 (적용범위 등)에 의거, '사무직 근로자만을 사용하는 사업'으로서 산업안전보건법 제15조(안전관리자 등)에서 규정하는 안전관리자 선임의무가 적용되지 않는지?

○ 산업안전보건법 제3조(적용범위), 동법 시행령 제2조의2 및 시행령 별표 1 “ 법의 일부적용 대상사업 및 일부적용규정 구분표” 제6호의 '사무직 근로자만을 사용하는 사업'에 해당하는 경우에는 동법 제15조 (안전관리자 등) 및 제16조(보건관리자 등)에서 규정하는 안전·보건 관리자 선임의무 대상 사업장에 해당하지 않음

- 다만, 여기서 '사무직 근로자'라 함은 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무 업무에 종사하는 근로자(판매업무 등에 직접 종사하는 사람은 제외)를 말함

(산재예방정책과-3392, 2011.9.1.)

- ❖ 선박안전법과 선원법 적용이 안 되는 경우 선박에 근로하는 외국인 및 한국인이 사고로 부상 또는 사망한 경우 산안법 적용 여부

○ 산업안전보건법은 사업이 국내(영토, 영해, 영공 등)에서 이루어지는 한 사업주 또는 근로자가 내국인이든 외국인인지를 불문하고 적용되는바, 선박안전법과 선원법 적용이 되지 않는 사업 또는 사업장에 대해서는 산업안전보건법이 적용되는 것으로 봄이 타당함

(산재예방정책과-5252, 2011.12.9.)

❖ 지방자치단체에서 설립·운영중인 시설관리공단이 산업안전보건법 시행령 별표 1 제5호의 '공공행정'에 해당되는지 여부

- 동 사업의 분류는 통계법에 따라 통계청장이 고시한 “한국표준산업분류표”에 따르고 있고 분류기준은 해당 사업장의 주된 업무를 기준으로 판단하므로 시설관리공단의 주된 업무가 무엇인지에 따라 사업을 분류해야 할 것임
 - 귀하가 질의하신 내용으로는 명확하지 않으나 시설관리공단의 주된 업무는 '공영주차장 주차관리'로 판단되고 이에 따른 업종은 “한국표준산업분류표” 중분류 상 '창고 및 운송관련 서비스업'으로 보여짐
- 기타 자세한 내용은 “한국표준산업분류표”를 고시하는 통계청에 문의하기 바람

(산재예방정책과-6176, 2012.11.12.)

❖ 대한송유관공사 영남지사 대구지소(상시근로자 4명)의 PSM 적용 여부

- 산업안전보건법 제49조의2(공정안전보고서의 제출 등)에 따른 공정안전보고서의 제출은 상시근로자 5인 이상 사업장을 대상으로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
 - 다만, 동일한 장소에 있더라도 근로의 형태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구별되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장

으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)과 하나의 사업장으로 보아야 할 것임

(산재예방정책과-6970, 2012.12.20.)

- ❖ A사는 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업을 운영하고 있는 업체인데, 그 중 시스템 통합 자문 및 구축 서비스업에는 소프트웨어 개발 및 판매, 관련 하드웨어 납품, 하드웨어장비 설치 및 랜(LAN, Local Area Network, 근거리 통신망)선 연결 등의 업무가 포함되는데, 이중 '하드웨어장비 설치 및 랜선 연결업무'는 완공된 건물의 서버실에 랜선까지 모두 설치된 상황에서 자신의 시스템을 설치하기 위하여 하드웨어장비를 위치시키고 그 위치까지 랜선을 연결하는 작업만을 하는 경우가 대부분이고, 드물게 공사 중인 건물에 랜선을 설치하는 작업을 포함함
- 산업안전보건법은 각 사업에 대해 규율을 달리하고 있는데, A사가 시스템 통합 자문 및 구축 서비스업과 관련하여 수행하는 하드웨어장비 설치 및 랜선 연결 업무에 대해 법상 건설업에 관한 규정이 별도로 적용되는지, 아니면 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업에 관한 규정이 전체적으로 적용되는지

- 질의 내용만으로 판단할 때, A사의 업종은 한국표준산업분류상 세분류 '컴퓨터시스템 통합 자문, 구축 및 관리업(J6202)', 세세분류 '컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업(62021)'으로 보여짐
- 이 경우 A사는 산업안전보건법상 건설업 관련 규정이 별도 적용되지 않을 것으로 판단되나, A사가 별도로 내부 통신배선공사 등을 도급받아 공사를 수행한다면 해당 공사에 대하여는 산업안전보건법상 건설업 관련 규정이 적용됨

- ❖ A사는 300인 미만 사업장으로서 대표적인 주요 사업으로 보건업 및 사회복지서비스업을 행하며 부수적 사업으로 부동산업 및 임대업을 행하고 있는바,
 - 산업안전보건법상 사업의 종류에 따른 각종 의무사항의 적용 여부에 관하여 사업의 종류를 보건업 및 사회복지서비스업을 기준으로 하여 적용해야 하는지 아니면 부동산업 및 임대업을 기준으로 적용해야 하는지 여부

- 질의하신 내용만으로는 명확한 답변이 곤란하나 질의내용만으로 판단해보면 A사는 한국표준산업분류상 대분류 기준 "보건업 및 사회복지서비스업"으로 판단됨

(산재예방정책과-1583, 2014.5.14.)

1. 지역공동체일자리사업(취약계층) 및 공공근로사업이 한국표준산업분류상 "공공행정, 국방 및 사회보장 행정"에 포함되는지 여부
2. 지역공동체일자리(취약계층) 및 공공근로사업이 사업추진 대상(내용·지역), 업무특성 유형 등에 따라 자치단체 사업추진 주무부서에서 각 개별 사업장별 필요(수요)인원 선발·배치 감독공무원을 지정하여 사업을 추진할 경우 각각의 사업장을 산업안전보건법 제3조(적용범위) 적용 대상인 개별 사업장으로 볼 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 지방자치단체는 한국표준산업분류 세세분류기준 '지방행정 집행기관'(도청, 시청, 군청 등 광역 및 기초자치단체의 일반 행정 집행기관)으로 분류됨

* 대분류(공공행정, 국방 및 사회보장 행정) ⇒ 중분류(입법 및 일반 정부 행정)
 ⇒ 소분류(일반 공공 행정)

- 다만, 근로자를 채용하여 현장에서 '하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업' 및 '건설업' 등을 행하는 '지역공동체일자리사업 및 공공근로사업'은 지방행정 집행기관과는 자체 업무 성격이 달라 '공공행정, 국방 및 사회보장 행정'으로 보기 어려움

<질의2 회신내용>

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 결정되므로 원칙적으로 동일한 장소에 있으면 하나의 사업장으로 보고 장소적으로 분산되어 있으면 별개의 사업장으로 봄
- 다만, 장소적으로 분산되어 있더라도 소규모의 공장, 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 취급하는 것이 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있다면 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 함
- 귀 시의 질의내용과 같이 '지역공동체일자리사업' 및 '공공근로사업'의 세부 사업별 업무 또는 작업이 별개의 장소에서 독립적으로 행하여 진다면 각각의 사업을 사업장으로 볼 수 있을 것으로 판단되나 정확한 판단은 각 사업의 구체적인 실태 및 사실관계 등에 따라 판단해야 할 것임

(산재예방정책과-2103, 2014.6.18.)

❖ 검역본부는 농축산물 및 식물검역, 가축질병 및 식물병해충 방역·예찰, 기술개발 연구, 동물약품 관리, 동물보호 및 복지 등의 업무를 수행하는 농림축산식품부 소속기관인데 산업안전보건법에 적용하는 한국표준산업분류상 사업(업종)은 무엇인지

- 사업의 분류는 그 사업장의 주된 업무가 무엇이냐에 따라 분류함

- 질의 시 첨부한 현황 및 직제시행령, 시행규칙 등에 의하면 일부 수의과학 및 식물검역 기술개발 연구업무를 하고 있으나 주요 업무는 동·식물 검역, 동물질병의 방역·예찰·조사, 식물병해충 예찰·방제 등 사회서비스를 관리·수행하는 것으로 되어 있음
- 따라서 귀 검역본부의 사업(업종)은 농업 및 수의업 관련 지원관리 행정을 수행하는 "84222 농림수산 행정"에 해당하는 것으로 보여짐

(산재예방정책과-2547, 2014.7.22.)

1. 산업안전보건법 별표 1 제5호에서 규정하고 있는 사무직 근로자의 정의
2. 상시근로자가 300명 이상인 금융·보험업 사업장이 사무직에 종사하는 근로자만을 사용할 경우 산업안전보건법 제13조(안전보건관리 책임자) 규정 적용 여부

<질의 1 회신내용>

- "사무직 근로자"는 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외하고 있음(산업안전보건법 시행규칙 제99조)
- 따라서 사무실 등에서 주로 정신적인 업무에 종사하는 자를 사무직 근로자로 볼 수 있으며 그 외 현장에서 종사하는 업무 및 사무실에서 단순 반복업무를 하면서 업무중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무(교대하지 않는 한 자리를 비울 수 없는 업무) 등을 하는 근로자는 "그 밖의 근로자(기타직)"로 볼 수 있음

<질의 2 회신내용>

- 금융 및 보험업 중 300명 이상 사업장이라 하더라도 사무직 근로자

만을 사용하는 사업장(주로 영업 등 판매업무를 하지 않는 본사)이라면 산업안전보건법 제13조는 적용이 제외됨

(산재예방정책과-2768, 2014.8.6.)

❖ 음식점업 사업주가 자신의 음식점 영업을 위하여 직접 근로자를 고용하여 음식점 건물 전체를 개보수(공사)하는 경우 산업안전보건법 적용 여부

- 일반적으로 사업 또는 사업장이란 일정한 장소에서 유기적인 조직하에 계속적으로 행하여지는 경우를 말함
 - 따라서 음식점업을 행하는 사업주가 직접 근로자를 고용하여 일정 기간동안 음식점 건물 전체를 개보수하는 경우라면 음식점업을 계속 행하기 위한 사업의 일부로 볼 수 있을 것이므로 산업안전보건법이 적용되어야 할 것으로 판단됨

(산재예방정책과-2938, 2014.8.20.)

❖ 증권회사 본사에서 근무하는 근로자들은 주로 사무실 내에서 정신적인 근로를 제공하는 사무직군(기획, 총무, 재무·회계, 감사, 홍보, 자산운용, 법인영업 등)에 속해 있음

- 본사에서 근무하는 모든 직군의 근로자가 근무시간 중 휴게시간을 스스로 자유롭게 사용하고 있는 가운데 증권회사 본사를 산업안전보건법 시행령 제2조의2 및 별표 1에 따른 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 볼 수 있는지

- "사무직 근로자"는 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외하고 있음(산업안전보건법 시행규칙 제99조)

- 귀 질의내용과 같이 사무실 내에서 정신적인 근로를 제공하고 창구에서 고객을 대면하는 영업직 근로자는 없으며 모든 직군의 근로자가 근무시간 중 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다면 질의내용과 같은 증권회사의 본사는 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 볼 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-4461, 2014.12.10.)

❖ 최근 산업재해조사표 미제출과 관련하여 소방관서에서 통보한 응급환자 이송기록을 조사하는 과정에서 강진소방서 소속 소방관이 응급환자로 이송된 사실이 있으나 산업재해조사표를 제출하지 않음

- 지방공무원이 공무집행과 관련하여 입은 재해도 산업안전보건법 제10조(산업재해발생 기록 및 보고 등) 및 같은 법 시행규칙 제4조(산업재해 발생 보고)의 규정에 의한 산업재해조사표 보고 의무가 적용되며, 위반 시 지방자치단체에 대하여 과태료를 부과하는 것이 정당한지

○ 소방공무원은 소방공무원 보건안전 및 복지기본법 및 소방공무원 보건안전관리규정을 적용받고 있음

- 동법 제14조(소방공무원 보건안전관리규정 등)에 따르면, 소방관서의 장은 소방공무원이 각종 재난현장에서 소방활동 중 유해인자에 노출되거나 안전사고를 당하는 것을 방지하기 위하여 소방공무원 보건안전관리규정을 작성하도록 하고 있고

- 소방공무원 보건안전관리규정에 포함되어야 할 세부적인 사항, 작성 및 변경 등에 필요한 사항은 국민안전처장관이 정하도록 하고 있음

○ 따라서 소방공무원은 산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 기록 및 보고 등)의 적용을 받지 않는 것으로 판단됨

(산재예방정책과-430, 2015.2.4.)

❖ 철도역의 ①매표창구에서 승차권을 판매하는 직원, ②안내데스크에서 여행상담 및 안내를 담당하는 직원, ③대합실 및 승강장에서 고객 승·하차 안내를 담당하는 직원 등이 판매업무에 직접 종사하는 직원에 해당하는지 여부

- '판매업무에 직접 종사하는 근로자'란 영업활동을 하거나 인터넷 및 통신 또는 상점이나 거리 등에서 상품을 판매 및 임대, 상품을 광고하거나 상품의 품질과 기능을 선전, 매장에서 계산 등의 활동을 직접 수행하는 근로자를 말함
- 따라서 '승차권을 판매하는 직원'은 판매업무에 직접 종사하는 근로자로 볼 수 있으나, '안내데스크에서 여행상담 및 안내를 담당하는 직원'과 '대합실 및 승강장에서 고객 승하차 안내를 담당하는 직원'은 판매업무에 직접 종사하는 근로자로 보기 어려울 것임

(산재예방정책과-623, 2015.2.25.)

❖ 한국철도공사 안전본부에 소속된 철도관제실 근무자가 사무직에 종사하는 근로자로 볼 수 있는지 여부

- "사무직에 종사하는 근로자"는 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며(시행규칙 제99조) 그 외 현장에 종사하는 근로자 및 사무실에서 단순 반복업무를 하면서 업무 중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무(교대하지 않는 한 자리를 비울 수 없는 업무) 등을 하는 근로자는 "기타직 근로자"로 분류함
- 관제실 근무자가 사무직에 종사하는 근로자인지 여부는 업무분장만이 아닌 사업장에서 실제 수행하는 업무의 성격 및 내용에 따라 판단해야 할 것이므로 관제실에 대한 실태조사 후 붙임의 기준에 따라 판단하여야 함

<붙임>

사무직과 기타직의 구분 지침

(산업보건과-32, 2010.7.13.)

○ “상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자(공장 또는 공사현장과 같은 구역*에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다)에 대하여는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시”하도록 규정(시행규칙 제99조)

* “같은 구역”이라 함은 담 또는 울타리를 경계로 하여 ‘동 경계 안’을 의미하며, 생산동과 사무동이 동일 건물에 있지 아니하고 충분한 이격거리를 두고 있는 경우는 같은 구역으로 보지 아니함

- “사무직 근로자”는 사무실 등에서 주된 업무가 주로 정신적인 근로를 하는 자이며, 그 외 현장에 종사하는 근로자 및 사무실에서 단순 반복업무를 하면서 업무중에 자유롭게 움직이기 곤란한 업무(교대하지 않는 한 자리를 비울 수 없는 업무) 등을 하는 근로자는 “기타직 근로자”로 분류

☞ 아래표를 참고하여 사례별로 개별적·구체적으로 판단

사무직과 기타직 구분(예시)

사무직	그 밖의 근로자(기타직)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등 사무업무 종사자 ○ 임원, 관리자(관리팀장, 인사팀장 등) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있는 사무실 종사자 ○ 제조·건설작업 종사자, 단순노무 종사자 ○ 장치, 기계조작 및 조립 종사자 ○ 현장을 수시 출입하는 생산팀장, 공무팀장 등의 현장 관리자 ○ 안전관리자, 방화관리자 등
<ul style="list-style-type: none"> ○ 총무, 서무, 인사, 기획, 노무, 홍보, 경리, 회계, 판매, 설계, 영업 등 사무업무 종사자 - 고객 서비스 사무 종사자 · 방문·전화·인터넷 민원 일반 상담업무 종사자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 영업 등 직접 종사자 - 직접 판매에 종사하는 자 - 방문주문 및 수금업무 등을 주업무로 하는 영업직 근로자 - 114 안내업무, 전화고장 접수 등TM전담상담원

사무직	그 밖의 근로자(기타직)
<ul style="list-style-type: none"> · 호텔 · 음식점 접수원 등 - 병원 행정, 원무, 보험 사무원 - 일반 사무 보조원, 비서 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 항공기승무원, 선원, 자동차 운전원 - 이 · 미용사, 조리사 - 의사, 간호사, 약사, 의료기사 등
○ 내근기자	○ 외근기자
○ 교육기관 종사자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 학원강사, 유치원교사, 보조교사, 일반 교사 등 	○ 교육기관 종사자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 기능강사, 실습강사, 이공계 학교 실습교사, 어린이집 보육교사 등
○ 문화예술, 방송, 공연관련 종사자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 방송작가, 아나운서, 디자이너 	○ 문화예술, 방송, 공연관련 종사자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 프로듀서, 연기자, 안무가 - 촬영, 녹음 등 방송관련 기사
○ 금융, 증권, 보험업 종사자 <ul style="list-style-type: none"> - 은행원, 증권중개인, 손해사정인 등 	○ 보험업 종사자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 보험모집인 등 현장 종사자
○ 건축설계사, 제도사	
○ 건물관리업 중 <ul style="list-style-type: none"> - 소장, 경리 등 일반 행정업무 종사자 	○ 건물관리업 중 <ul style="list-style-type: none"> - 경비, 청소, 시설관리 등 현장업무 종사자

(산재예방정책과-3911, 2015.11.17.)

1. 본사(경기도)와 분리되어 강원도에 소재하고 있는 “데이터센터” (상시근로자 17명, 인사·회계·노무 독립성 없음)에 대한 산업안전보건법 제13조(안전보건관리책임자) 및 제19조(산업안전보건위원회) 적용여부
2. 한국표준직업분류상 데이터베이스 개발자·네트워크시스템 개발자·컴퓨터 보안전문가 등 312명과 행정 및 경영지원 관리직 10명으로 구성된 본사를 산업안전보건법 상 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’으로 볼 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 데이터센터의 상시근로자는 17명이므로 산업안전보건법 제13조(안전보건관리책임자) 및 제19조(산업안전보건위원회)는 적용 대상(규모)이 아님

<질의 2 회신내용>

- 귀 질의내용만으로는 근로자의 구체적인 업무내용을 확인할 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 근로자들이 한국표준직업분류상 '데이터베이스 개발자', '네트워크시스템 개발자' 및 '컴퓨터 보안 전문가'에 해당하는 업무에 종사하고 있다면 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 보기 어려움

(산재예방정책과-705, 2016.3.14.)

❖ 베트남 현지 법인이 발주한 건설공사에서 XX플랜트 소속 근로자가 감전재해를 입어 발주처와 도급인, 1차 수급인 등을 상대로 산업안전보건법 위반으로 OO지방검찰청에 고소한 사건에 대하여 베트남에서도 산업안전보건법 적용이 가능한지

- 외국에서의 근로에 대한 산업안전보건법 적용 가능 여부에 대하여는 여러 가지 견해가 있으나, 산업안전보건법은 산업재해 예방을 위하여 사업주가 지켜야 할 의무를 규정하는데 주된 목적이 있고
 - 사업주의 의무는 대부분 근로자의 작업과 관련된 기계·기구·시설·설비 등에 대한 안전·보건조치 사항을 위주로 정하고 있으므로 산업안전보건법 적용 여부를 결정하는데 있어서는 실제 범위반 행위가 이루어진 장소와 그 장소의 특성 등 작업조건과 관련된 장소적·시간적·환경적 요인 등이 가장 크게 고려되어야 할 것임
 - 또한, 국제법 질서에 있어 각국의 법령은 해당 국가 내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용·집행될 수 없다는 속지주의 법리가 일반적으로 승인되고 있는 점과 재해조사가 실제로 가능한지 등 현실적인 측면도 고려되어야 할 것임

- 따라서 위와 같은 산업안전보건법의 특성, 국제법 관계, 재해조사의 현실적인 문제 등을 고려할 때 베트남 현지 법인이 발주한 하노이 소재 공사장에서 발생한 사고는 산업안전보건법 적용이 사실상 곤란할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2380(2016.7.19.))

❖ 지방교육청 소속 학교 조리종사원 관련 안전보건관리책임자 및 안전·보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 구성·개최, 근골격계 유해요인조사 실시 등 산업안전보건법 준수 의무 주체가 누구인지

- 산업안전보건법상의 의무주체는 다른 노동관계법과 달리 사업주임을 명시하는바, "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자(법 제2조 제3호)로 근로자와 사용종속관계에 있는 자로서, 근로계약 체결당사자를 말함
 - 그러므로 근로자와 근로계약을 체결한 당사자인 교육청이 사업주로서 산안법상 각 의무의 이행주체가 됨
- 산업안전보건법의 각 규정에서 적용단위를 사업장으로 규정하는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정되므로, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 보고 있음
 - 다만, 산업안전보건법을 적용함에 있어 단순히 하나의 사업 내에서 장소적으로 분리되어 있는지 여부만으로 독립된 사업장인지 판단할 것이 아니라, '독립적인 근로조건결정권'을 가지고 '인사의 독립성' 이나 '회계의 독립성'이 있는지 여부 등에 따라 별개의 적용단위로서 독립된 사업장인지 여부를 판단하여야 할 것임

- 따라서 조리종사자가 각 일선 학교에서 근로를 제공하고 있더라도 산업안전보건법의 의무주체로서 사용종속관계에 있는 사업주는 교육청이고, 각 학교가 조리종사원에 대한 인사노무관리의 독립성이나, 회계의 독립성이 없다면 교육청을 법 적용단위로 봄이 타당할 것으로 생각됨

(산재예방정책과-2919, 2017.6.15.)

❖ 학교에서 교육과정 운영에 따라 수반되는 식사를 해결하기 위해 실시하는 학교급식이 '교육서비스업'인지, '기관구내식당업'인지

- 산업안전보건법은 국각, 자치단체, 공공기관의 운영에 관한 법률 제5조에 따른 공기업을 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용됨
 - 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 규모 및 사업장 소재지 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에 대해서는 일부 규정의 적용 제외 규정을 두고 있음
- 산업안전보건법은 그 적용단위가 "사업 또는 사업장"이며 사업의 분류는 통계법에 따라 고시한 한국표준산업분류를 참조하여 판단하고 있음
 - 하나의 사업 또는 사업장인지 여부는 기본적으로 근로자를 고용한 사업주의 사업장 단위로 적용범위를 판단하므로 동일한 장소에 있는 것이면 하나의 사업으로 판단함을 원칙으로 함
 - 다만, 동일한 장소여도 근로형태가 다른 부문과 현저히 다르고 다른 부문에서 종사하는 근로자와 노무관리 등을 명확하게 구분하며, 서로 다른 단체협약, 취업규칙이 적용되거나 인사관리·회계처리 등이 독립적으로 운영되는 경우에는 해당 부문을 독립된 사업장으로 판단하여 해당 부문의 업종에 기초하여 법 적용여부를 판단할 것임

- 한국표준산업분류에 따르면 국가, 지방자치단체 등의 경우에도 일반 행정에 관한 규제와 집행사무를 제외한 통신, 보건, 교육 및 금융 등의 특정사업을 운영하는 경우에는 그 산업에 따라 분류되고 있음
 - 구체적으로 보면, 초·중등 교육에 관한 사항을 정한 초등교육법과 별도로 학교급식 등에 관한 사항을 규정하기 위하여 학교급식법을 별도로 제정하였으며
 - 동법에서는 국가와 지방자치단체가 양질의 학교급식이 안전하게 제공될 수 있도록 행정적·재정적 지원을 하도록 규정하고
 - 교육감은 학교급식에 관한 계획, 급식 경비의 지원 등을 심의하기 위하여 '학교급식위원회'를 두도록 하며, 학교급식을 위한 시설과 설비, 경비부담과 지원, 학교급식 관리·운영에 관한 사항을 정하고 있으므로
 - 판단컨대, '급식업무'의 성격, 학교급식법에서 교육감 등에게 부여하고 있는 의무 등을 고려할 때, 학교급식은 별도의 목적사업으로 판단됨
- 아울러, 산업안전보건법에서 일부 적용제외 취지, 산업재해 위험성, 위탁업체에서 운영시 '음식점업(기관구내식당업)'으로 분류하는 점 등을 고려할 때
 - * 철도운수업체에서 "식당차"를 직접 운영하는 경우에도 철도운수업이 아니라 "음식점업(출장음식점업)"으로 분류함
 - 학교급식을 위한 조리 등의 업무는 통상적인 교육서비스 업무가 아니라 '음식점업' 종사자의 업무와 동일하므로 '음식점업'과 동일하게 산업안전보건법을 적용함이 타당함
- 설령, 급식업무를 교육서비스에 부수되는 업무라고 하더라도 조리 종사원은 ▲교사 등과 근로조건 또는 근로형태가 현저히 다르고 ▲교육청 단위로 보면 어느 정도의 규모가 있으며, ▲노무관리 등이

명확하게 구분되어 독립적으로 이루어지고, 서로 다른 단체협약, 취업규칙이 적용되므로 별도의 독립된 '사업 또는 사업장'으로서 산업안전보건법의 적용 여부를 판단함이 타당함

- 따라서 조리종사원의 학교급식 업무는 '음식점업'에 기초하여 산업안전보건법 적용 여부를 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-3730, 2017.8.7.)

- ❖ 산업안전보건법은 그 적용단위가 "사업 또는 사업장"이며 법 제15조 및 제16조에 의거 사업장 종류 및 상시근로자 수에 따라 안전·보건관리자를 선임하도록 하고 있는바,
 - 강서구청 공원녹지과의 사업 및 사업장의 기준, 적용 범위에 대한 판단 필요

- 산업안전보건법은 그 적용단위가 "사업 또는 사업장"이며 사업의 분류는 통계법에 따라 고시한 한국표준산업분류에 따라 판단하되,
 - 기본적으로 근로자를 고용한 사업주의 사업장 단위로 적용범위를 판단함이 타당

<사업 또는 사업장 판단기준>

사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부분이 있고 그러한 부분이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)와 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임(산재예방정책과-7065, '12.7.30)

- 강서구청은 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할 구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함

- 특히, 지방자치단체에서 여러 목적사업을 수행하고 있다고 하더라도 별개 사업장으로 보기 어려움
- 한편, 법 제15조 및 제16조는 사업의 종류 및 규모에 따라 안전관리자와 보건관리자를 선임하도록 규정하고 있으며
 - 산업안전보건법 시행령 제12조제1항 별표3, 제16조제1항 별표5에 따르면 “사업시설 관리 및 조경 서비스업”은 안전관리자 1명, 보건관리자 1명을 두도록 하고 있음
 - 한국표준사업분류에 따르면 “사업시설 관리 및 조경 서비스업”은 사업시설 유지·관리 서비스업, 건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업, 조경관리 및 유지서비스업을 소분류로 하고 있음
- 따라서, 질의하신 내용과 같이 강서구청에서 목적사업으로 수행하고 있는 산림병해충, 공원관리, 가로수 관리 등을 포함하여 “사업시설 관리 및 조경 서비스업”에 상시근로자 수가 50명 이상인 경우에는 안전관리자와 보건관리자를 각각 1명 이상 선임하여야 함
- 아울러, 산업안전보건법 위반으로 과태료 부과 시 감경 규정 적용은 해당 법조항의 적용이 예정된 사업 또는 사업장의 상시근로자 수를 기준으로 판단하여야 할 것임
 - 다만, 건강검진 미 실시 등과 같이 공공행정 분야에도 적용되는 관련 규정 위반은 적용되는 모든 대상(공무원 포함)의 상시근로자를 기준으로 하여야 할 것임

(산재예방정책과-4241, 2017.9.13.)

❖ 정부청사관리본부 소속 청소 및 조경관리 근로자에게 산업안전보건법 일부 규정이 적용제외 되는지 여부

- 산업안전보건법은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하고 있으나
 - 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 시행령 별표 1에서 정한 일부 사업에는 법의 일부규정을 적용하지 않고
 - 특히, 공공행정에는 법 제2장(안전보건관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육)를 적용제외로 규정함
- 한국표준산업분류에 따르면 공공행정은 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행을 위한 행정사무 업무만을 의미하고
 - 정부 청사관리를 위한 일반 행정사무는 정부기관 일반 보조 행정으로 공공행정에 해당하므로 해당 업무를 하는 소속 공무원 및 근로자에게는 산업안전보건법의 일부 규정이 적용제외 됨
 - 다만, 공공행정사업이더라도 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분되는 경우에는 해당 부문의 업종에 기초하여 법 적용 여부를 판단하고 있음
- 정부청사관리본부는 한국표준산업분류에 따르면 원칙적으로 공공 행정업을 행하는 것이나,
 - 청사관리에 수반되는 청소 및 조경관리업무 근로자는 청사관리를 위한 일반 보조 행정업무 공무원 또는 근로자와 근로형태나 노무 관리가 명확히 구분되므로
 - 청소 및 조경관리업무를 담당하는 근로자가 수행하는 업무는 '사업시설 관리 및 조경 서비스업'에 기초하여 산업안전보건법 적용 여부를 판단해야 할 것이므로 산업안전보건법이 전부 적용됨

(산재예방정책과-254, 2018.1.17.)

❖ 지방자치단체 공공근로사업의 산업안전보건법 적용과 관련하여 적용단위인 사업장 판단기준은

- 산업안전보건법은 그 적용단위가 “사업 또는 사업장”이며 사업의 분류는 통계법에 따라 고시한 한국표준산업분류에 따라 판단하되,
 - 기본적으로 근로자를 고용한 사업주의 사업장 단위로 적용범위를 판단함이 타당

<사업 또는 사업장 판단기준>

사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부분이 있고 그러한 부분이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)와 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임(산재예방정책과-7065, '12.7.30)

- 양천구청은 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할 구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
 - 특히, 지방자치단체에서 여러 목적사업을 수행하고 있다고 하더라도 별개 사업장으로 보기 어려움
- 따라서, 양천구청에서 수행하고 있는 공공근로사업 참여 근로자는 사업주인 양천구청과 근로계약을 체결하고 양천구청의 업무지시와 노무관리에 따라 노무를 제공하고 있으므로 산업안전보건법은 양천구청 관내를 하나의 사업장으로 보고 적용될 것임

(산재예방정책과-1411, 2018.3.30.)

❖ 지방자치단체의 목적사업에서 안전보건관리체제 등 적용을 위한 상시근로자수 산정 범위를 ①청소행정과 소속 환경미화원(무기계약직)으로 한정하여야 하는지, ②환경미화원과 청소행정과 소속 공무원(운전직 및 기타 행정공무원 포함)을 포함하여 산정하여야 하는지 여부

- 산업안전보건법은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하고 있으나, 시행령 별표 1에서 정한 공공행정의 경우 예외적으로 법 제2장(안전보건관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육) 등을 적용제외로 규정함
 - 다만, 공공행정이라 하더라도 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분되는 경우에는 원칙으로 돌아가서 해당 부문의 유사업종에 기초하여 법 적용 여부를 판단하여야 함
- 법 적용에 있어 상시근로자수의 산정을 필요로 하는 경우 해당 법 조항이 적용되는 단위를 기초로 하여 판단하여야 하므로
 - 예외적으로 공공행정에 대해 시행령 별표 1에 의해 적용제외 되는 규정을 현업종사자를 대상으로 적용하는 경우에는 적용단위가 되는 현업종사자만을 상시근로자로 판단하여야 하고
 - 현업업무의 관리 및 집행행정 사무담당자는 공공행정에 해당하므로 제2장 등의 적용에 있어서는 상시근로자수 판단에서 제외하여야 함
- 질의내용과 같이 청소행정과에서 청소행정 및 집행사무를 담당하는 공무원 및 그를 보조하는 공무원 등은 신분에 관계없이 제2장 적용을 위한 상시근로자수 판단에서는 제외하고
 - 현장에서 환경미화 등의 현업업무를 직접 담당하는 사람만을 대상으로 상시근로자를 산정하되,
 - 지방자치단체는 하나의 사업장이므로 개별 과단위로 적용 여부를 판단하지 않고, 지자체 전체의 현업업무종사자를 상시근로자수 판단에

포함하고 업종판단은 그중에 가장 많은 비율을 차지하는 현업업무 종사자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-2467, 2018.5.31.)

1. 지방자치단체 법인이 과태료 부과 및 양벌규정 적용에 따른 처벌대상이 되는지
2. 공공근로, 자활근로자를 '국가·지방자치단체·공공기관의 산업 안전보건법 적용범위 판단 지침'의 현업업무종사자로 볼 수 있는지
3. 지방자치단체 내에 다양한 업태의 현업 종사자들이 있는 경우, 사업장 단위 및 상시근로자 산정기준은
4. 산업안전보건법에서 업종에 따라 안전·보건관리책임자 등을 두어야 할 사업의 규모를 달리 정하고 있는 바, 자치단체를 하나의 사업장으로 보고 다양한 업태의 현업업무종사자를 합산하여 상시근로자수를 산출하였다면 업종은 어떻게 보아야 하는지
5. 지자체 현업업무종사자들이 근골격계부담작업에 종사하여 왔음에도 지방자치단체에서 지금까지 근골격계부담작업유해요인조사를 실시하지 아니한 경우 법 위반시점은

<질의 1 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주이고, 산업 안전보건법 제3조 제2항에서 “이 법과 이 법에 따른 명령은 국가·지방자치단체 및 공공기관의 운영에 관한 법률 제5조에 따른 공기업에 적용한다.”라고 명시하고 있으므로
- 사업주인 지방자치단체가 산업안전보건법을 위반하였다면 과태료 부과 및 양벌규정의 적용대상이 됨

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법상의 보호객체인 근로자는 근로기준법 제2조제1항 제1호에 따른 근로자로 사업주와 종속적인 근로관계에 있는 자임
 - 공공근로 참여자와 자활근로 참여자의 근로자성이 인정되면 현업 업무종사 근로자로서 법적용 대상이 될 것이나, 근로자성이 부정된다면 법적용이 어려울 것임
- 우리 부의 기존 질의회신에서 공공근로 참여자의 근로자성을 인정한 경우도 있지만*, 구체적 사안별로 공공근로사업 참여자 또는 자활근로 참여자의 근로자성 여부를 우선적으로 검토하여야 할 것임
 - * “공공근로 사업에 참여하는 자가 근로제공의 대가로 얻는 일당 등에 의하여 생활하고 있다면 공공근로사업에 참여하는 기간 동안에는 근로자로 보아야 한다”고 판단하므로 이러한 판단기준에 따라 근로자라면 상시근로자수에 포함하여 산정하여야 할 것임(노조 1254-341, 1995.5.10. 등)

<질의 3 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
- 법 적용을 위한 상시근로자수 판단에 있어서는 해당 조문이 적용되는 범위에서의 상시근로자수를 판단하여야 하므로
 - 현업업무에 해당하여 산업안전보건법 관련 규정을 적용할 때에는 지자체 전체가 하나의 사업장이므로 해당 지자체에서 현업업무에 종사하는 공무원, 공무직 등을 포함하여 상시근로자로 판단하여야 함

<질의 4 회신내용>

- 공공행정에 해당하는 일반 행정사무 외의 다양한 현업업무는 가장 많은 비율을 차지하는 현업업무종사자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 판단하여야 할 것임

<질의 5 회신내용>

- 근골격계부담작업의 보유여부는 작업량·작업속도·작업강도 및 작업장 구조 등에 따라 해당 근로자가 작업을 수행하는 상태를 종합적으로 판단하여야 하는 것이므로
 - 현재의 시점(고발장 접수를 통해 인지한 시점)에서 해당 근로자가 근골격계부담작업을 수행하고 있는지 여부를 확인할 수밖에 없을 것임
 - 유해요인조사 제도의 시행시기('04.6.30) 등 과거의 작업상황 및 조건 등을 명확히 확인할 수 없는 상황에서 단지 추정만으로 법 위반 여부를 판단하는 것은 적절하지 않은 것으로 판단하는 것이 타당

(산재예방정책과-3016, 2018.7.6.)

1. 지방자치단체에서 청소, 공원 관리 등 현업에 종사하는 자가 여러 개의 부서에 나뉘어서 근무하고 있는 경우, 안전관리자 미선임·안전보건 관리책임자 미선임 등에 대한 과태료 부과 시 청소행정과, 공원녹지과 등을 각각의 사업장으로 보아 각각 부과할 것인지, 구청 등 지방자치 단체를 하나의 사업장으로 보아 과태료를 1회만 부과할 것인지
2. 각 기관의 근로자수 산정 시 공무원, 공무원(무기계약직) 근로자, 기간제 근로자, 공공근로 참여자, 자활근로자 합산 여부
3. 서울시청(피고발인 서울시청 박원순)에서는 서울시청 내 청소근로자 등외에 다른 장소에 다양한 사업소를 운영하면서 근로자를 사용하고 있는바, 동 사업소에 대해서는 서울시청과 동일한 하나의 사업장으로 보아 과태료 부과, 사법처리 등을 일괄처리할 것인지 별개의 사업장으로 볼 것인지
4. 지방자치단체 환경미화원 등에 대하여 근골격계부담작업 유해요인조사를 고발장 접수(2018. 2. 2.) 전인 2018. 1월에 한 경우, 그로부터 3년 전이나 2017. 7. 1.에 유해요인조사를 하지 않았다는 사유로 산업안전보건법 제24조제1항제5호 위반으로 볼 수 있을 것인지

<질의 1 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 보고, 업종판단은 가장 많은 비율을 차지하는 현업업무종사자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 하여 법 위반 여부를 판단하여야 할 것임
- 따라서 산업안전보건법상 안전보건관계자 등의 미선임을 이유로 한 과태료 부과는 사업주인 지자체를 대상으로 1회만 부과함이 타당함

<질의 2 회신내용>

- 법 적용을 위한 상시근로자수 판단에 있어서는 해당 조문이 적용되는 단위에서의 상시근로자수를 판단하여야 함
- 현업업무에 해당하여 공공행정으로 분류되지 않아 제2장 등 산업안전보건법 관련 규정을 적용할 때에는 공무원인지, 공무직인지 등의 신분에 상관없이 현업업무 종사자는 모두 포함하여 상시근로자로 판단하여야 함
- 다만, 공공근로 참여자 및 자활근로 참여자는 근로자성의 인정여부(근기법 제2조제1항제1호)에 따라 근로자라면 포함하되, 근로자성이 부인되면 제외할 것이므로
- 구체적 사안별로 공공근로사업 참여자 또는 자활근로 참여자의 근로자성 여부를 검토하여 상시근로자수 산정여부를 판단하여야 함

<질의 3 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당하므로

- 서울시청 소속으로 서울시청과 근로관계에 있는 근로자에 대해서는 근무 장소의 구분 없이 서울시청을 사업주로 하여 범위반 여부를 판단하여야 함
- 서울시청과 산하 사업소 등이 별도의 독립한 법인으로 그 최종적인 의사를 사업소 단위에서 하고, 소속 근로자 등에 대한 실질적 총괄 관리권한이 있다면 별개 독립한 사업장으로 볼 것이므로
 - 이러한 사업소에 대해서는 별개 독립 사업장으로 보고 범위반 여부 및 위반에 따른 과태료 부과 및 사업처리를 별도로 하여야 할 것임

<질의 4 회신내용>

- 근골격계부담작업의 보유여부는 작업량·작업속도·작업강도 및 작업장 구조 등에 따라 해당 근로자가 작업을 수행하는 상태를 종합적으로 판단하여야 하는 것이므로
 - 현재의 시점(고발장 접수를 통해 인지한 시점)에서 해당 근로자가 근골격계부담작업을 수행하고 있는지 여부를 확인할 수밖에 없을 것임
 - 과거에도 해당 근로자가 근골격계부담작업에 해당하는 작업을 수행하였다는 명확한 증거자료가 없는 한 단지 추정만으로 범 위반 여부를 판단하는 것은 적절하지 않음

(산재예방정책과-3017, 2018.7.6.)

1. 지방자치단체와 근로계약을 체결한 근로자가 수행하는 업무가 국가 또는 지방자치단체의 목적사업 중의 하나로서 일반행정예 관한 규제와 집행사무가 아닌 시설물·장비유지관리, 현장공사, 현장지도 단속·감시 등 현업업무를 수행한다면 공공행정으로 판단하지 않고 현업의 업종으로 판단하여 산안법을 전부 적용할 수 있는지

2. 현업의 업종을 판단할 때 공무원 및 공공근로 등 단기간 근로자를 포함하여 채용인원이 가장 많은 상위 2~3개 부서의 현업업무의 업종을 주된 업종으로 판단하여 산업안전보건법을 적용 가능한지
3. 산업안전보건법을 전부 적용 가능하면 지방자치단체 소속 공무원 및 공공근로 등 단기간 근로자수를 합산하여 총 근로자수로 판단가능한지?
4. 합산한 근로자수가 100명 이상이면 산안법 제13조제1항, 산안법 제15조제1항, 산안법 제16조제1항, 산안법 제19조제1항, 산안법 제20조제1항, 산안법 제24조제1항제5항, 산안법 제31조 등 각 조항을 적용하여 산안법 위반으로 처분 가능한지?

<질의 1 회신내용>

- 일반 행정사무와 근로형태나 노무관리가 명확히 구분되는 시설물·장비유지관리, 현장공사, 현장지도 단속·감시 등 현업업무는 별도로 해당 업무와 유사한 업종에 따라 산업안전보건법 적용 여부를 판단해야 할 것이므로 산업안전보건법이 전부 적용됨

<질의 2 회신내용>

- 지방자치단체를 하나의 사업장으로 보아 공공행정에 해당하는 일반 행정사무 외의 다양한 현업업무는 가장 많은 비율을 차지하는 현업 업무종사자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 판단하여야 할 것임

<질의 3 회신내용>

- 법 적용을 위한 상시근로자수 판단에 있어서는 해당 조문이 적용되는 범위에서의 상시근로자수를 판단하여야 함
- 즉, 공공행정에 해당하는 업무 외 현업업무에 해당하여 산업안전보건법 관련 규정을 적용할 때에는 지자체를 하나의 사업장으로 보고 해당 지자체에서 현업업무에 종사하는 공무원, 공무원 등을 포함하여 상시근로자로 판단하여야 함

<질의 4 회신내용>

- 지자체가 수행하는 다양한 현업업무 종사자들의 대표 업종이 정해지면 해당 업종의 상시근로자 수에 따라 해당조문의 적용기준(시행령 별표 등)에 맞게 적용하여 위반 시 처분하여야 할 것임

(산재예방정책과-3018, 2018.7.6.)

❖ 산업안전보건법의 적용범위와 관련하여 항공안전법 적용 사업 범위의 의미 및 항공운송업을 운영하는 대한항공, 아시아나 항공 등에 대한 산업안전보건법 적용가능 여부

- 산업안전보건법은 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하되,
 - 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 등을 고려하여 시행령 별표 1에서 정하는 일부 사업에는 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있도록 함
- 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 법의 취지를 고려할 때 법의 일부 적용제외를 규정한 예외사항은 제한적으로 엄격하게 해석하여야 함
- 시행령 별표1 제1호 다목에서 '항공안전법' 적용 사업에 대해서는 법 제13조 등 적용제외 규정을 두고 있는바,
 - 항공안전법은 운항의 안전을 확보하기 위한 법률로서, 이는 항공기의 운항과 관련 하여서는 운항과정에서의 업무특수성으로 인해 근로자의 안전관리에 대해 산안법 적용의 제한적인 예외를 둔 것으로

- 항공기의 운항 중에는 산안법 규정의 준수를 강제하고 실효적인 근로감독이 어렵다는 점을 고려한 것이며 또한, 항공안전법에서 운항안전과 관련된 별도의 규정을 두고 있으므로 운항 중의 사항에 대해서는 국토교통부의 항공안전에 대한 규제가 우선될 필요가 있기 때문임
- 한편, 이러한 예외를 최소화하고 산업안전보건법의 전부 적용원칙을 강조하기 위하여 항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송 관련 서비스업 등 항공기의 운항과 관련 없는 사업에 대해서는
 - 항공안전법이 적용되더라도 산안법의 적용제외 규정이 적용되지 않도록 규정하는바, 이러한 사업들은 산업안전보건법의 모든 사업 또는 사업장 적용원칙에 따라 예시적으로 보아야 할 것임
 - 따라서, 항공기의 운항과정에서의 업무가 아닌 지상에서 이뤄지는 업무는 적용제외 규정이 적용되지 않는다 할 것임
 - * ‘선박안전법’ 적용사업과 관련하여서도 선박의 운항과 관련하여서는 그 업무 특수성으로 인해 시행령 별표1에 따라 산안법의 일부규정이 적용제외 될 것이나, 선박이 항구에 정박하여 운항과 관련 없는 작업을 수행 중에는 산안법이 적용되고 있으므로, 항공안전법 적용 사업의 의미도 직접적으로 항공기의 운항과 관련된 업무내용에 한하여 제한적으로 해석할 것임
- 항공기가 공항에 착륙한 상태에서 운항업무에 부수적으로 수반되는 정비, 기내청소 및 객실관리, 유류공급 등 항공운수 부대서비스 관련 업무에 대해서는 시행령 별표1이 적용되지 않고,
 - 지상에서 사업을 운영하는 경우로서 근로자를 사용하는 사업에 대하여 산업안전보건법의 전부 적용이라는 원칙에 따라 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-3258, 2018.7.19.)

❖ 네이버가 법 시행령 별표 1 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 해당되는지 여부

<산업안전보건법 상 사무직의 정의>

- 사전적 정의, 산업안전보건법령(시행규칙 제99조제1항), 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 사무직이란
 - 주로 문서를 처리하는 일을 다루는 직무로
 - 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자를 의미한다고 볼 수 있음

<네이버가 사무직 종사 근로자만을 사용하는 사업장인지 여부>

- 질의서에 포함된 “네이버 직무현황” 표만으로는 직무의 내용에 대한 명확한 판단이 어려우나, 주어진 자료만으로 판단 할 때

<네이버 직무현황>

직무	업무 내용	인원분포
서비스 매니지먼트	서비스 기획/운영, 영업/마케팅	700명
광고서비스 매니지먼트	광고 서비스 기획/운영, 영업/마케팅	180명
개발	서비스 개발	2100명
디자인	UX / UI 디자인	350명
경영지원	인사/재무/법무/구매/홍보/정책 등	180명
기타	비서/운전기사 등	약간명

- 직무 중 ‘개발’, ‘디자인’직무의 업무내용(서비스 개발, UX/UI디자인)은 ‘직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자’로 분류하기는 어려우며
- 오히려 웹 개발 등 정보 시스템과 관련된 기술을 바탕으로 소프트웨어의 개발 업무를 수행하는 표준직업분류에 따른 ‘컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가(전문가 및 관련종사자)’로 보는 것이 타당하다고 판단됨

- 이러한 경우, 네이버 직원 중 약 70%(2450명/3510명)가 사무직이 아닌 근로자이므로, 네이버는 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 보기는 어렵다고 사료됨
- 다만, 이러한 판단은 제출받은 표 중 '업무 내용'에 기재된 사항만을 기준으로 판단한 것이며, 보다 명확한 판단을 위해서는 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 구체적으로 확인 후 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-4908, 2018.10.29.)

1. 지방자치단체에서 현업종사자의 안전·보건 관리를 위해 안전보건 관리체제 등을 갖추도록 할 경우 각 업종별로 안전보건관리책임자 등을 선임해야 하는지 여부
2. 지방자치단체를 하나의 사업장으로 보고 다양한 업태의 현업업무 종사자를 합산하여 상시근로자수를 산정하고, 주업종을 정하여 안전보건관리책임자를 선임할 때 안전보건관리책임자는
3. 지방자치단체에 과태료를 부과함에 있어 자진납부를 위한 예산 편성 등의 이유로 유예가 가능한지 여부

<질의 1 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
 - 지방자치단체에서 여러 목적사업을 수행하고 있다고 하더라도 사업별로 별개 사업장으로 보기는 어려움
- 그러므로 지방자치단체의 현업종사자를 대상으로 안전보건관리 체제를 갖추도록 하는 경우, 지방자치단체를 하나의 사업장 단위로 안전보건관리체제를 갖추도록 하는 것이 타당

- 지자체 현업종사자를 전체 상시근로자수로 하고, 업종판단이 필요한 경우 가장 많은 비율을 차지하는 현업업무 종사자와 유사한 업종을 기준으로 판단하여야 함

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법령상 안전보건관리책임자란 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람이므로(시행령 제9조제2항)
 - 지방자치단체를 하나의 사업장으로 본다면 해당 지자체 운영에 관한 실질적인 총괄관리권한을 가진 단체장이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행하여야 함
 - 한편, 해당 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서장은 법 제14조에 따른 관리감독자로서의 업무를 수행하여야 할 것임

<질의 3 회신내용>

- 과태료는 질서위반행위에 해당하는 법률상 의무의 위반이 있는 경우 질서위반행위규제법에 따른 사전통지 등의 절차를 거쳐 확정하여 부과하는 것으로
 - 질서위반행위규제법상 자진납부를 위한 과태료 부과처분의 유예 규정은 없고 동법 제24조의3에 따른 징수유예 사유에도 해당하지 않아 부과처분의 유예는 불가할 것으로 판단됨
 - 이의제기기간의 활용 등을 통한 방안 등은 검토할 수 있을 것임

(산재예방정책과-5437, 2018.11.25.)

❖ (주)영실업의 서울 사업장이 법 시행령 별표 1 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 해당되는지 여부

<산업안전보건법 상 사무직의 정의>

- 사전적 정의, 산업안전보건법령(시행규칙 제99조제1항), 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 사무직이란 주로 문서를 처리하는 일을 다루는 직무로
 - 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자를 의미한다고 볼 수 있음

<귀사가 사무직 종사 근로자만을 사용하는 사업장인지 여부>

- 질의서에 포함된 “직무현황” 표만으로는 직무의 내용에 대한 명확한 판단이 어려우나, 주어진 자료만으로 판단할 때

※ 영실업 직무현황 ※

근무지	소속	직무	업무 내용	인원수
서울	디자인 연구소	디자인 연구원	완구 디자인	36
		그 외	집기 디자인 / 라이선스 디자인	7
	-	경영지원	마케팅 / 영업지원 / 법무 / 재무 / 전략기획 / 인사총무	35
		생산구매	원자재 구매 / 국내외생산처 관리	8
		영업	완구 영업 / 해외 영업 / 라이선스 영업	37
		컨텐츠 제작	영상 제작 / 관리 / 배급 / 수입품 유통	13
아산	물류센터	물류/품질관리	물류관리 / AS 상담 / AS 수리 / QC	5
총합계				141

- 직무 중 ‘경영지원’ 직무의 업무 내용(영업지원, 법무, 재무, 전략기획, 인사총무)에 종사하는 자는 ‘조직을 기획·관리·지원하는 업무’ 또는 ‘직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자’로서 사무직 근로자로 볼 수 있을 것임
- 하지만, ‘디자인연구소 소속의 직무’, ‘영업’, ‘컨텐츠 제작’의 직무는 사무직으로 보기 어려우며, 표준직업분류 상 ‘전문가 및 관련종사자(컨텐츠 제작, 디자인)’ 또는 ‘판매종사자(영업)’로 보임

- 이러한 경우, (주)영실업의 서울 사업장은 소속 근로자 중 약 26% (35명/136명)만 사무직으로 보이므로, '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 보기는 어렵다고 사료됨
- 다만, 이러한 판단은 제출받은 표 중 '업무 내용'에 기재된 사항만을 기준으로 판단한 것이며, 보다 명확한 판단을 위해서는 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 구체적으로 확인 후 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-5529, 2018.12.3.)

❖ 정부청사관리본부 소속 근로자 중 청사 경비업무를 담당하는 청원경찰 및 청사안내 근로자들도 산업안전보건법이 적용되는지

- 산업안전보건법은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하고, 유해·위험도가 낮은 공공행정업에 해당하는 경우 시행령 별표 1에서 일부 규정을 적용 제외 하고 있음
 - 이러한 적용제외 규정은 정부기관 일반 보조 행정으로서 청사관리 행정 자체에 한하여 적용되고, 청사관리 행정사무와 구분되는 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 산업안전보건법이 전부 적용됨
- 청원경찰의 업무를 수행하는 근로자의 경우 청원경찰법에 따른 직무 내용 등 청원경찰로서의 업무수행을 위한 관련 내용은 동법에 의할 것이나
 - 동법 시행령 제7조 또한 동법 제5조제4항에서 규정한 사항 외의 복무에 대해서는 해당 사업장의 취업규칙에 따르도록 하여 근로자로서 보호되도록 하고 있음
- 청원경찰도 기본적으로 임금을 목적으로 사업장에 근로를 제공하는 근로자로서의 지위에 있는 사람이므로 청원경찰법에 규정되어 있는

사항외의 근로조건의 기준에 관한 일반적인 사항은 근로기준법 등 노동관계법이 적용되는 근로자임

- 따라서 근로자로서 근로를 제공하는 과정에서의 산업재해를 예방하기 위한 일반적인 사항은 산업안전보건법의 규정에 의해 규율될 것이고, 동법 시행령 별표 1의 공공행정에 해당되지도 않으므로 산업안전보건법이 전부 적용될 것임

(산재예방정책과-5736, 2018.12.10.)

❖ 인터넷 서비스, 시스템 통합관리 등을 영위하는 회사가 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 볼 수 있는지

<산업안전보건법 상 사무직의 정의>

- 사전적 정의, 산업안전보건법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 사무직이란
 - 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자를 의미한다고 볼 수 있음

<질의회사가 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장인지>

- 송부받은 "사업장 직무현황" 표만으로는 직무의 내용에 대한 명확한 판단이 어려우나, 주어진 자료만으로 판단 할 때

※ 사업장 직무현황 ※

직무	업무 내용	인원분포
경영지원	HR, 재무, 회계, 홍보, 법무, 감사, 계약/구매, 경영전략	57명
기술	SW개발, 기술기획, 데이터분석, 보안엔지니어링, 품질관리	530명
서비스	마케팅기획, 브랜드 경험기획, 사업개발, 서비스매니지먼트, 광고서비스매니지먼트	175명
(WEB)디자인	UX디자인, 그래픽디자인, 브랜드디자인, 멀티미디어디자인	93명
계	비서/운전기사 등	855명

- 직무 중 '기술직군', '서비스직군' 및 웹디자인직군의 업무내용(SW 개발, UX디자인)은 '직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자'로 보기 어려워 보이며
- 오히려 소프트웨어 개발 등 정보 시스템과 관련된 기술을 바탕으로 소프트웨어의 개발 업무를 수행하는 '컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가(전문가 및 관련종사자)'로 보는 것이 타당함
- 이러한 경우 귀사 직원 중 절대다수인 약 93%(798명/855명)가 사무직이 아닌 근로자이므로, 귀사는 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 보기는 어렵다고 판단됨
- 따라서 귀사의 주된 이익이 창출되는 주된 업무에 따른 업종분류에 따라 산업안전보건법을 적용하여야 할 것임
- * 해당 업무내용 등을 볼 때 「한국표준산업분류」상 “소프트웨어 개발 및 공급업”으로 판단됨(고용보험 가입 업종 확인 필요)
- 다만, 이러한 판단은 송부받은 표 중 '업무 내용'에 기재된 사항만을 기준으로 판단한 것이며, 보다 명확한 판단을 위해서는 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 구체적으로 확인 후 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-621, 2019.2.11.)

❖ 공무원인 영양교사와 위생원이 산업안전보건법 적용제외 대상인지

- 산업안전보건법은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하고 있으나
- 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 시행령 별표 1에서 공공행정, 교육서비스업 등에는 법 제2장(안전보건관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육) 등을 적용제외로 규정함

- 다만, 유해·위험요인이 완전히 다른 업무를 수행하여 근로자의 보호 필요성이 있다면 근로자의 신분이 공무원이라 하더라도 동일 업무 종사자들과 동일하게 보호되어야 함
- 따라서 공무원인 영양교사 및 위생원도 현업 업무종사자로서 동일하게 적용제외 규정 없이 산업안전보건법이 적용됨

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

❖ 시 분청과 장소적으로 분리되어 있는 사업소를 산업안전보건법 적용단위인 개별 사업장으로 볼 수 있는지

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
- 지방자치단체에서 여러 목적사업을 수행하고 있다고 하더라도 사업별로 별개 사업장으로 보기는 어려움
- 다만, 시 분청과 독립된 별도의 장소에서 독립된 업무를 수행하는 사업소가 그 소속 근로자를 시 분청과 관계없이 독자적으로 채용하는 등 분청 소속 근로자와 노무관리 등을 명확하게 구분하여 관리하고 있다면 해당 사업소 등은 독립된 사업장으로 볼 수 있을 것임

(산재예방정책과-1063, 2019.3.6.)

1. 공공행정에 해당하는 사업장에 주된 업무 외의 청사경비 및 청사청소 등을 수행하는 현업근로자가 있는 경우, 이들 근로자를 각각 공공행정 업무에서 분리하여 한국표준산업분류상 가장 유사한 업종에 준용하여 산안법을 적용하여야 하는지
2. 현업근로자가 두 그룹(청사경비: 20명, 청사청소: 14명)으로 있는 경우, 업종판단은 가장 많은 비율을 차지하는 현업근로자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 판단해야 하는 것인지(청사경비: 사업지원 서비스업)
3. 이 경우, 청사청소근로자도 사업지원서비스업으로 적용되어 산안법 제31조제1항 및 제2항의 의무교육 규정이 면제되는 것인지
4. 본 기관의 청사청소 및 청사경비의 업종도 '생산과 관련되는 업무'로 보아 관리감독자를 선임해야 하는지
5. 관리감독자를 선임해야 하는 경우, 관리감독자 지정 범위는 어디까지로 정해야 하는지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법에 따르면 공공행정 부문은 법 제2장 등 일부 규정이 적용 제외되고
 - 이 때의 공공행정 부문은 한국표준산업분류에 따라 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행을 위한 행정사무 업무만을 의미함
 - 따라서, 공공행정이라 하더라도 청사경비·청소 등 행정사무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분되는 경우에는 해당 부문의 유사업종에 기초하여 산안법을 적용하여야 할 것임

<질의 2 회신내용>

- 공공행정에서 두 종류 이상의 현업근로자가 있는 경우 상시근로자 수는 전체 현업근로자 수로 하되

- 업종에 대한 판단은 현업근로자 중 가장 많은 비율을 차지하는 근로자의 업태와 유사한 업종을 기준으로 판단함
- 따라서 질의내용을 고려할 때, 현업근로자 중 가장 많은 비율을 차지하는 청사경비업종이 '사업지원 서비스업'으로 분류된다면 법 적용 시 '사업지원 서비스업(상시근로자 34명)'으로 적용하면 될 것임

<질의3 회신내용>

- 질의 2의 답변내용과 같이 귀 사업장의 현업근로자가 '사업지원 서비스업(상시근로자 34명)'으로 적용된다면,
 - 법 시행령 제2조의2 및 별표1 제2호 아목에 따라 법 제31조제1항 및 제2항의 의무교육 규정은 면제됨

<질의 4 회신내용>

- 법 제14조 및 시행령 별표1에 따를 때 사업지원 서비스업의 경우에도 관리감독자를 선임하여야 함

<질의 5 회신내용>

- 질의자료만으로는 판단하기 어려우나, 원칙적으로 관리감독자란 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말하므로
 - 청사청소 또는 청사경비 업무와 그 업무 수행자를 직접 지휘·감독하면서 해당 업무를 가장 잘 파악할 수 있는 지위에 있는 자가 관리감독자로서의 업무를 수행하여야 할 것임

(산재예방정책과-2420, 2019.5.21.)

❖ 교육서비스업에 해당하는 교육청과 학교에서 현업업무에 종사하는 자는 학교급식종사자에 한하는 것인지, 학교급식종사자를 포함하여 시설관리직, 청소원도 포함되는 것인지

- 산업안전보건법은 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 영 별표 1에서 교육서비스업 등에는 법 제2장(안전보건관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육)의 적용을 제외하고 있음
 - 다만, 교육서비스업이라 하더라도 급식, 환경미화, 시설관리 등 교육 제공업무와 유해·위험요인이 완전히 다른 현업업무를 수행하고 있는 근로자는 해당 업무와 유사한 업종에 따라 산업안전보건법 적용 여부를 판단해야 할 것임
 - 이 때, 현업업무에 종사하는 자는 학교급식종사자 뿐만 아니라, 교육제공업무와 유해·위험요인이 완전히 다른 업무에 종사하는 자(시설관리직, 청소원)도 포함되는 것으로 보아야 할 것임

(산재예방정책과-2417, 2019.5.21.)

1. 지방자치단체의 경우 산업안전보건법 제3조 및 동법 시행령 제2조의2 별표 1에 따라 법 제2장 등이 적용제외 되는 사업장인지
2. 공공행정 수행 중 수반되는 단순반복작업을 산업안전보건법 제24조 및 동법 시행규칙 제656조, 고용노동부고시 제 2018-13호에 따른 근골격계부담작업으로 보아야 하는지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법에 따르면 지방자치단체 등 공공행정 부문은 법 제2장 등 일부 규정이 적용 제외되나
 - 이 때의 공공행정 부문은 한국표준산업분류에 따라 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행을 위한 행정사무 업무만을 의미함
- 따라서, 공공행정이라 하더라도 환경미화, 시설관리 등 행정사무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분되는 경우에는 해당 부문의 유사업종에 준하여 산안법 제2장 등이 적용됨

<질의 2 회신내용>

- 근골격계부담작업 해당여부는 개별 근로자의 작업상황(작업자세, 작업방법, 취급물체의 중량 및 횟수, 작업 시간 등)이 11가지 부담작업 기준에 해당하는지 여부를 검토하여 판단하여야 함
- 질의 내용만으로는 11가지 근골격계부담작업 기준에 해당하는지 여부를 판단하기 어려우므로 구체적인 작업상황을 파악하여 판단하여야 할 것임
- ※ 근골격계부담작업 제1호의 “집중적 자료입력”이란 “입력작업의 목표량이 과도하게 미리 정해져 있거나 근로자가 일정 수준 이상 임의로 작업시간이나 휴식시간 등을 조절할 수 없는 경우”를 말함

(산재예방정책과-2416, 2019.5.21.)

1. 국방을 담당하고 있는 공군에서 근무하고 있는 민간인력에 대하여도 산업안전보건법이 적용되는지
2. 적용이 된다면 공군 내 민간근로자의 경우, 산안법 시행령 별표1의 항공안전법 적용 사업에 해당하는지
3. 그 밖에 국방을 담당하고 있는 공군의 성격상 민간인력에 대하여 미 적용되는 조항은 어떤 것이 있는지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법은 법 제3조에 따라 국가·지자체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용되며, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에 대해 법 일부 규정을 적용 제외하고 있음
- 특히 국방행정의 경우 영 별표 1 제4호 가목에서 법 제2장(안전보건 관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육) 등을 적용제외로 규정함

- 따라서 국방행정을 담당하는 군부대도 시행령 별표1 제4호 가목에 따라 법 제2장 등의 규정을 제외한 나머지 법 규정은 모두 적용됨

<질의 2 회신내용>

- 항공안전법은 군용항공기와 이에 관련된 항공업무에 종사하는 사람에 대해 적용하지 않는 것으로 규정하고 있어(항공안전법 제3조 제1항) 공군의 사업은 항공안전법 적용사업이 아닌 것으로 보이며,
 - 따라서, 공군은 영 별표1 제1호 다목의 항공안전법 적용 사업장에 해당하지 않음

<질의 3 회신내용>

- 국방행정에 종사하는 공군 내 민간인력에 대해서는 영 별표 1 제4호 가목에 따라 적용제외 되는 규정 외에는 미적용 규정이 없음

(산재예방정책과-2452, 2019.5.22.)

1. 공공행정기관인 지방자치단체 및 소속 공무원이 산업안전보건법의 적용대상인지
2. 시행령 개정안 별표 1 제4호가목에 따를 때 산안법 일부 적용제외 규정인 법 제2장, 제3장 등이 지방자치단체의 공무원 중 현업공무원에게 적용되는지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법(이하 '산안법')은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업에 적용토록 하고 있고(법 제3조)
 - 지방공무원법 등은 지방공무원에 대한 안전과 보건에 관한 사항은 규정하지 않으므로 근로자인 공무원에 대해서도 산안법이 적용됨
- * 적용되는 규정: 산업재해 발생보고, 안전·보건조치, 작업중지 등

- 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시 근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에 일부 규정을 적용하지 않을 수 있으며,
 - 지자체 등 일반공공행정기관은 한국표준산업분류상 '공공행정'에 해당되어 산안법 중 제2장제1절(안전보건관리체제), 제2장제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육) 등이 적용 제외됨(산안법 시행령 별표1)

<질의 2 회신내용>

- 시행령 개정안 별표 1 제4호가목*에 따르면 지방자치단체 등 공공행정은 현업업무종사자를 제외하고 산안법 제2장 등 일부 규정이 적용 제외됨
 - * 4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업
 - 가. 공공행정(현업업무종사자는 제외), 국방 및 사회보장 행정
- 이때의 공공행정은 한국표준산업분류에 따라 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행사무를 담당하는 행정업무만을 의미하고
 - 행정업무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 유해·위험요인이 높은 현업업무를 수행하는 공무원 등에 대해서는 안전보건관리체제, 안전보건관리규정 등 산안법이 전부 적용된다고 판단됨

(산재예방정책과-4648, 2019.9.25.)

1. 상시근로자수 판단에 있어 공공행정 사무보조를 담당하는 자(공공행정에 해당하는 경우)와 현업업무에 종사하는 자를 분리해서 산업안전보건법 제2장제1절, 제2절, 제3장을 적용함이 타당한지
2. 산업안전보건법 시행령 제15조(관리감독자의 업무 등)에 의거 관리감독자를 지정할 때 현업근로자를 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 업무담당자를 관리감독자로 지정하는 것이 타당한지 아니면 담당과 과장을 관리감독자로 지정하는 것이 타당한지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 공공행정의 경우 안전보건관리체제(법 제2장 제1절) 등 규정이 적용제외되나 ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람’에 대해서는 산업안전보건법상 안전보건보건관리체제 등 규정도 적용됨 (시행령 별표1)

[공공행정에서 현업업무에 해당하는 내용]

< 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표1>

1. 청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 도로의 유지·보수 등의 업무
3. 도로·가로 등의 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무
4. 공원·녹지 등의 유지관리 업무
5. 산림조사 및 산림보호 업무
6. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

- 따라서 관련 고시*에서 규정하고 있는 현업업무 종사자만을 대상으로 산업안전보건법 제2장 제1절, 제2절, 제3장을 적용함이 타당함

* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」

<질의 2 회신내용>

- 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말함

- 따라서 관리감독자가 누구인지는 해당 업무별로 판단해야 할 것인바
 - 해당 업무의 지휘·감독체계는 사업장·업무별로 다를 수 있으므로 명칭에 관계없이 업무분담체계 등을 종합적으로 고려하여,
 - 해당 업무와 소속 직원에 대한 직접 지휘·감독 권한을 갖는 직위에 있는 사람인지 여부를 판단해야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-1022, 2020.3.2.)

❖ 산업안전보건법 시행령 별표1 제5호다목의 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'의 해석 관련

1. 회사 직원 대부분이 사무실 내근직이나(28백명), 직접고용 운전기사 4명, 파견근로자 운전기사 4명을 운영하고 있는 상황에서 일부 운전기사가 있다는 사유로 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지 여부
2. 당사 직원 대부분이 사무실 책상에서 업무를 수행 중이며 서비스 사업군(총원 30명) 중 15명 정도 사무실 근무 외 주 평균 2~3회 가량 사업장 외부에서 근무*할 경우 사무직근로자가 아닌 것으로 보아 당사 사업장이 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지 여부

* 공연기획사 및 업무관계자 협의, 티켓 현장 판매/교부 등 업무

3. 사업장 내 도급계약으로 안내데스크, 양호실, 매장판매 등 업무를 수행하는 도급업체 직원이 근무 중인 경우 당사가 직접 고용한 근로자가 사무직 근로자임에도 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지 여부
4. 당사는 한국표준산업분류 상 정보서비스업을 영위하는 회사로서, 서울사업장 2,000명(본사), 제주사업장 130명의 직원을 고용 중으로 인사노무회계는 본사에서 결정하고 서울과 제주사업장의 운영기준은 통일되어 있음

- ① 인사노무회계 기능이 통일적으로 운영됨에도 불구하고 서울, 제주 사업장이 장소적으로 분리되었다고 하여 산업안전보건위원회를 각각 사업장별로 설치해야 되는지 여부
- ② 서울, 제주사업장 직원 모두가 '사무직에 종사하는 근로자'에 해당하는 경우 산업안전보건위원회 설치가 필요한지 여부
- ③ 서울사업장은 사무직 아닌 직원이 있고, 제주사업장 직원은 모두가 '사무직에 종사하는 근로자'에 해당하는 경우 서울사업장에만 산업안전보건위원회를 설치하면 되는지 여부

<질의 1~3 회신내용>

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있으며(법 제3조)
- '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'의 경우 안전보건 관리체제 등 일부 규정을 적용 제외토록 하고 있음(시행령 별표1)
 - 이는 사무직 종사자의 경우 통상의 생산직 종사자와 유해·위험의 정도 등이 다르기 때문임
 - 또한 산업안전보건법 시행규칙에서는 '사무직에 종사하는 근로자'를 '공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자로서 판매 업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다' 규정하고(시행규칙 제197조)
 - 한국표준직업분류에서는 '사무종사자'를 관리자, 전문가 및 관련 종사자를 보조하여 경영방침에 의해 사업계획을 입안하고 계획에 따라 업무추진을 수행하며 당해 작업 관련 정보의 기록·보관 등의 업무를 수행하는 자로서 주 직무가 문서처리임을 설명하고 있음
- 따라서 '사무직에 종사하는 근로자'란 장소적으로 작업공간이 사무실이라는 사실만을 가지고 판단할 것이 아니라

- 직접적인 생산·판매 등 업무에 종사하지 않고 경영지원을 위해 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 전담하는 경우 등 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요
- 귀하의 첫 번째와 두 번째 질의의 전제가 되는 ‘회사 직원 대부분이 사무실 내근직(28백명)’, ‘당사 직원 대부분이 사무실 책상에서 업무를 수행 중’과 관련하여 ‘사무직에 종사하는 근로자’로 판단하신 것 같으나
 - 작업공간이 사무실이라 하여 모두 ‘사무직에 종사하는 근로자’라 볼 수 없으며 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 귀하께서 말씀하시는 내근직 등의 성격에 대한 판단이 선행될 필요
- 한편 귀하의 세 번째 질의와 관련하여 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’의 판단은 원칙적으로 도급인 사업장의 근로자만의 업무 성격을 기준으로 판단함

<질의 4 회신내용>

▲ ① 질의 관련

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 결정되며 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 볼 수 있으나,
 - 장소적으로 분산된 경우라도 근로양태가 현저히 다르지 않고 노무관리 등이 명확하게 구분되지 않으며, 예산·회계의 독립성 등이 없는 경우에는 일괄하여 하나의 사업장으로 판단할 필요
- 귀하의 말씀대로 인사노무회계 기능이 통일적으로 운영되며 그 외에도 하나의 사업장이라 말할 정도의 독립성이 없는 경우라면 산업안전보건위원회를 각각 설치할 필요는 없으나
 - 장소적으로 분산되어 있어 실질적인 운영에 한계가 있는 경우라면 서울과 제주 각각 산업안전보건위원회를 구성·운영하는 것이 바람직

▲ ②, ③ 질의 관련

- 장소적으로 사무실에서 업무를 수행하는 내용만으로 산업안전보건법상 '사무직에 종사하는 근로자'로 판단할 수 없으며,
 - 직접적인 생산·판매 등 업무에 종사하지 않고 경영지원을 위해 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 전담하는 경우 등 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요
- 따라서 정보서비스업을 영위하는 회사라 하여 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 판단할 수 없음

(산재예방정책과-1026, 2020.3.2.)

❖ 공익형노인일자리사업 참여자의 경우 「산업안전보건법」의 적용 대상에 해당하는지 여부

- 산업안전보건법이 적용되는 '근로자'란 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로서 근로기준법상 근로자와 동일함
- 공익형노인일자리사업은 노인의 자기만족과 성취감 향상 및 지역 사회 공익증진을 위해 노인이 자발적으로 참여하는 봉사활동이며
 - 현재 질의내용만으로는 공익형노인일자리사업 참여자가 산업안전보건법상 근로자인지 판단이 어려우므로 근로자성 판단 선행 필요

(산재예방정책과-1027, 2020.3.2.)

❖ 공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준(고시) 별표2 제1호의 '학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무'에서 시설물 및 설비·장비의 유지관리 범위의 해석 문제

- 산업안전보건법은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 교육서비스업 중 학교의 경우 산업안전보건위원회 등 규정이 적용 제외되나, '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람*'은 산업안전보건법상 산업안전보건위원회 등 규정도 적용됨(시행령 별표1)

[학교에서 현업업무에 해당하는 내용]

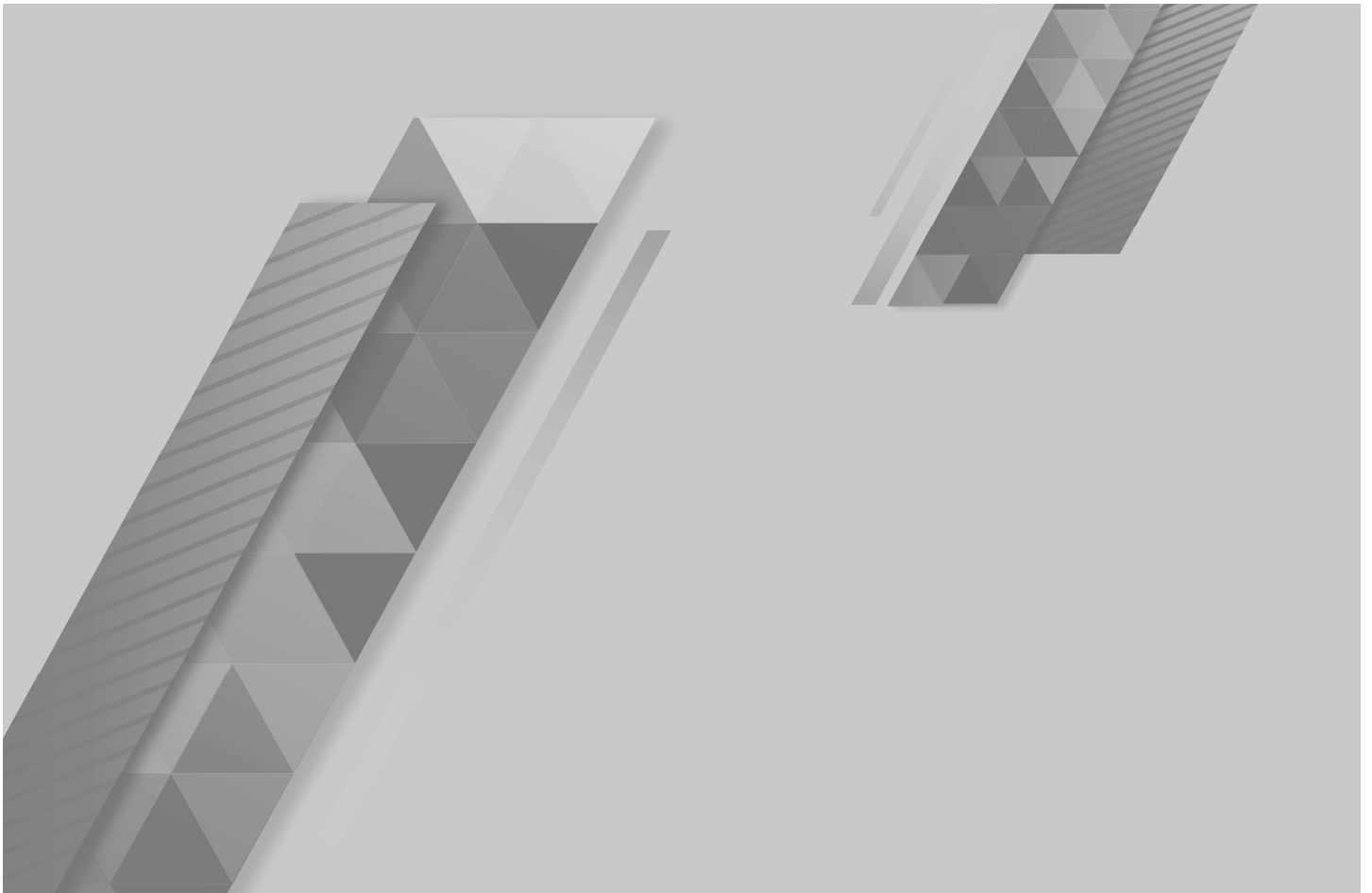
< 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2 >

1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무
3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

- 현업업무에 종사하는 사람이란 통상적인 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무를 수행하는 사람으로서
 - 공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2 제1호의 '학교 시설물 및 설비·장비'는 학교 건축물 및 그에 부착된 시설물 등을 의미하는 것으로서 통상적인 수업·행정 또는 이를 보조하는 시설물 및 설비·장비 등을 의미하는 것은 아님

(산재예방정책과-1030, 2020.3.2.)

산업재해 발생건수 등의 공표



1. 산업재해발생건수 등 공표 관련 동종 사업장 규모의 비교 기준은 송파구청 전 직원을 대상으로 한 사업장 평균재해율로 산출하는 것이 타당하지 않은지
2. 공표된 사업장명이 송파구청 푸른도시과임에도 구청 67개 전 부서의 정부포상 추천 제한이 걱정인 것인지를

<질의 1 회신내용>

- 우리부에서 매년 공표하고 있는 산업재해 발생건수 등의 재해율 산출기준은 근로복지공단의 산재보험에 가입된 사업장 또는 단위 사업의 근로자수를 기준으로 하고 있음

<질의 2 회신내용>

- 우리부는 정부포상 추천기관에 산업재해 발생건수 등의 공표 해당 여부에 대해서만 회신하고 있으며, 정부포상 추천 제한 걱정여부는 정부포상을 주관하는 기관에서 판단함

(산재예방정책과-1536, 2018.4.6.)

- ❖ 원하청 산업재해 통합관리제도에서 원청의 사업장과 같은 장소가 아닌 하청의 사업장에서 발생한 하청 소속 근로자의 산업재해가 원청의 재해율에 포함되는지

- '20년 원하청 산업재해 통합관리제도는 개정되기 전 산업안전보건법 (법률 제15588호) 제9조의2제2항에 따라 원청의 근로자와 하청의 근로자가 같은 장소에서 작업하는 경우에 발생한 하청근로자의 산업재해가 포함됨

[산업안전보건법(법률 제15588호)]

법 제9조의2(사업장의 산업재해 발생건수 등 공표) ② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 사업장의 도급인이 사용하는 근로자와 수급인[하수급인(下受給人)]을 포함한다. 이하 같다]이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수등에 수급인의 산업재해 발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.

- 원청의 근로자가 작업하지 않는 하청사업장 내에서 발생한 하청 근로자의 산업재해는 원청의 재해율에 포함되지 않음

(산재예방정책과-1918, 2020.4.29.)

04

안전보건관리책임자



- ❖ 산업안전보건법 제13조 및 제18조에 의거 도급사업장의 경우 도급인의 안전보건관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하도록 규정하고 있음
 - 도급사업주가 안전보건관리책임자와 안전보건총괄책임자를 동일인으로 선임 및 지정한 경우 관리책임자와 총괄책임자가 선임 및 지정서류를 사업장에 각각 갖추두어야 하는지 여부
 - 안전보건관리책임자와 동일인인 안전보건총괄책임자의 지정서류만 갖추든 경우 산업안전보건법 위반에 해당하는지 여부
- 산업안전보건법 제13조에서는 소속 근로자에 대한 안전보건관리업무를 총괄·관리하도록 하기 위하여 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 사람을 안전보건관리책임자로 선임하도록 하고 있고
 - 산업안전보건법 제18조에서는 같은 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급을 주어하는 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄·관리하기 위하여 그 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하도록 하고 있으며, 관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 그 사업장에서 사업을 총괄·관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하도록 하고 있음
- 산업안전보건법 제18조의 규정에 따라 안전보건총괄책임자를 선임하여야 하는 사업에서는 그 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하도록 하고 있으나 법 제18조제1항 후단에서와 같이 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서도 안전보건총괄책임자는 지정을 하여야 하는 경우가 있으므로 해당 사업의 안전보건총괄책임자와 그 사업의 안전보건관리책임자가 반드시 일치하는 것은 아니며

- 법 제13조와 제18조에서 각각 별도로 안전보건관리책임자와 안전보건총괄책임자를 선임 및 지정토록 규정하고 있고 직무의 내용이 상이하므로 안전보건관리책임자와 안전보건총괄책임자를 선임하여야 하는 사업인 경우 안전보건관리책임자와 안전보건총괄책임자를 각각 선임 및 지정(안전관리책임자 겸 안전보건총괄책임자로 동시에 지정하는 경우 포함)하고 관련 서류를 각각 별도로 갖춰 두어야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-229, 2012.1.16.)

❖ 산업안전보건법 제13조에 의한 안전보건관리책임자를 자격(권한)이 없는 자로 선임한 경우에 동 조항 위반은 당연하지만, 법 제18조에 의한 안전보건총괄책임자 지정도 위법한 것으로 보아 별도로 과태료 부과가 가능한지 여부

예) oo사업장은 산업안전보건법 제13조 및 제18조에 의거 안전보건관리책임자와 안전보건총괄책임자를 모두 선임하여야 하는 사업장이며, 실질적으로 사업을 총괄 관리하는 A사장 대신 자격(권한)이 없는 B전무가 동 책임자로 선임되어 해당 직무를 수행하고 있는 경우

- 산안법 제13조제1항(관리책임자)과 제18조제1항(총괄책임자)는 각각 다른 의무행위여서 질서위반행위규제법 제13조(수개의 질서위반행위 처리)에 해당한다고 볼 수 없으므로 원칙적으로 각각의 위반행위를 판단하는 것이 타당함
- 그러므로 관리책임자 미선임 또는 총괄책임자 미지정시에는 법 제13조 제1항 및 제18조제1항 각각의 범위로 보아 각각 과태료 부과
- 문제는 질의내용과 같이 자격(권한)이 없는 자를 법 제13조에 의한 관리책임자로 선임한 경우에 동 조항 위반은 당연하지만, 법 제18조에 의한 총괄책임자 지정도 위반한 것으로 보아 별도로 처벌할 수 있는지가 쟁점임

※ 법 제13조제1항에서 관리책임자의 자격을 정하지 아니하고(시행령 제9조제2항에 규정함), 시행령의 위임근거도 처벌조항(법 제13조제1항)이 아닌 조항(제13조제3항)에 두고 있어 처벌이 곤란하다는 의견이 있지만 이는 입법적인 문제로서 별도로 검토해야 할 것이며, 현재 우리 부는 현행 규정 하에서도 처벌(과태료)할 수 있다고 보고 있음

- 법 제18조제1항에서 관리책임자를 선임해야 하는 원청의 경우에 관리책임자를 총괄책임자로 지정하도록 되어 규정하고 있는 것 외에는 다른 조건은 규정되어 있지 않으므로 위와 같이 관리책임자를 자격이 없는 자로 선임한 경우, 잘못 선임된 관리책임자를 총괄책임자로 지정한 행위에 대하여 법 제13조 위반은 별론으로 하고, 법 제18조제1항 위반에도 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 보임
- 따라서 이 경우에는 법 제13조제1항 위반(자격이 없는 관리책임자 선임)으로만 과태료를 부과하면 될 것으로 판단됨

(산재예방정책과-1465, 2012.3.21.)

- ❖ 인천시시설관리공단은 공단본사와 총 92개 사업부서를 운영하며 업무수행의 원활을 위하여 내부 사무위임규정을 통해 사업부서장에게 실질적인 권한과 책임을 부여하여 각 사업부서를 관리하고 있음
- 1. 산업안전보건법 시행령 별표 1의2에 따른 '관리책임자를 두어야 할 사업의 종류 및 규모'에서 규모는 기관(공단) 전체의 인원인지, 사업부서별 인원을 말하는지
- 2. 상시근로자 규모를 사업부서별로 보면 300인 이상되는 사업부서가 없는 경우에 해당하므로 안전보건관리책임자를 지정이 필요하지 않은 것인지
- 상시근로자 규모를 사업부서별로 보면 300인 미만인 경우에는 안전관리자 업무를 안전관리전문기관에 위탁하여도 되는지

3. 상시근로자에 규모를 기관 전체의 인원으로 보고 안전보건관리 책임자를 두어야 한다면, 사업주(이사장) 및 본부장이 사업장에 상주할 수 없으므로 사무위임을 통해서 사업부서에 상주하고 있는 해당 사업부서장을 안전보건관리책임자로 지정이 가능한 것인지
4. 경영본부 내 경영지원실의 청사관리 업무는 인천시청 및 인천시에 산재 되어있는 인천시 산하기관(총 22개)의 청소, 기계실 근무를 위한 인력공급만 하고 해당 기관의 작업지시를 받고 있으며, 사업부서장은 상주하지 않고 근로자만이 상주하고 있다면 공단 실정에 맞게 사무위임전결규정에서 적절하다고 판단되는 자를 안전보건관리책임자로 지정해도 되는지

- 사업주는 산업안전보건법(이하 '법'이라 함) 제13조의 규정에 따라 사업장에 안전보건관리책임자(이하 '관리책임자'라 함)를 두어 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, 법 제20조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항, 법 제31조에 따른 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항 등의 업무를 총괄관리하도록 하여야 하며, 같은 법 시행령 제9조 제2항에 따라 관리책임자는 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람으로 선임하여야 함
- 한편, 법 제13조(안전보건관리책임자)의 규정은 사업장 단위로 적용하고, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하므로 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
- 그러나 장소적으로 분산되어 있더라도 소규모의 공장, 출장소, 사업소, 지점 등이 인사·노무·회계관리 등의 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임

- 귀 기관의 경우 공단 본사와 장소적으로 분리되어 있는 사업장(사업본부, 사업단 등)의 독립성 여부 및 안전보건관리책임자 선임 문제는 조직표와 근로자 현황 및 질의내용 뿐만 아니라 기관의 조직체계, 위임전결규정, 예산편성 및 집행체계, 사업계획의 수립·집행절차 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
- 아울러, 법 제15조(안전관리자 등)의 규정 또한 사업장 단위로 적용하고 있는바, 위의 판단기준에 따라 선임 및 위탁여부를 결정하여야 할 것임

(산재예방정책과-3736, 2015.11.2.)

❖ 사업장에서 어떠한 사람이 안전보건관리책임자가 되는 것이 적절한지

- 산업안전보건법 제13조 및 동법 시행령 제9조에서는 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 사람을 사업장의 안전보건관리책임자로 하여 사업장의 산업재해 예방계획의 수립 등 안전·보건과 관련된 업무를 총괄관리하도록 하고 있음
- 대표이사·사장·공장장 등 명칭과 관련 없이 당해 사업장에서 사업의 실시를 실질적으로 총괄·관리하는 권한과 책임을 가지는 자를 안전보건관리책임자로 선임하여야 함

(산재예방정책과-5739, 2018.12.10.)

❖ 교육감을 대신하여 업무 대행 가능한 '부교육감' 또는 인력을 총괄 관리하는 지위에 있는 '해당 부서의 장' 등을 안전보건관리책임자로 지정 가능한지 여부

○ 산업안전보건법령상 안전보건관리책임자란 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람이어야 함(시행령 제9조제2항)

- 따라서 교육청을 하나의 사업장으로 본다면 해당 교육청 운영에 관한 실질적인 총괄·관리권한을 가진 '교육감'이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행하여야 함

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

1. 지방자치단체 본청과 개별 사업소가 존재하는 경우 산업안전보건법 시행령 제15조제1항의 상시근로자 300명의 기준이 되는 1개 사업장의 기준은
2. 독립된 사업소의 경우 법 제13조의 안전보건관리책임자를 누구로 지정해야 하는지

<질의 1 회신내용>

- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
- 다만, 질의내용과 같이 사업소가 시 본청과 독립된 별도의 장소에서 독립된 업무를 수행하며, 예산 및 직원채용·복무·임금·교육 등을 명백히 구분하여 시행하는 등 본청과 독립하여 경영한다면 해당 사업소는 독립된 사업장으로 볼 수 있을 것임

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법은 사업장 단위로 안전·보건관리체제를 갖추도록 규정하고 있으므로 사업주는 각 사업장별로 그 사업장을 실질적으로 총괄 관리하는 안전보건관리책임자를 두어야 함

- 지방자치단체는 하나의 사업장으로 해당 지자체 운영에 관한 실질적인 총괄관리권한을 가진 단체장이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행하여야 할 것으로 보이고
 - 다만, 질의내용과 같이 사업소가 독립된 사업장이라면, 해당 사업소를 실질적으로 총괄·관리하는 자가 안전보건관리책임자가 되어야 할 것임

(산재예방정책과-2414, 2019.5.21.)

❖ 공무원 근로자 관리 전반에 대한 결재권 위임 및 지자체별 다양하게 안전보건관리책임자가 선임되어 있는 현황 등에 비추어 안전보건관리책임자를 행정안전국장으로 선임 가능한지 여부

- 산업안전보건법상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 ‘안전보건관리책임자’로서 해당 사업장의 일정한 업무*를 총괄하여 관리하도록 하여야 함(법 제15조)
 - * 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인으로서 산업안전보건법상 사업주에 해당하며
 - 지방자치단체를 대표하여 지방자치단체 사무를 총괄하여 관리할 권한과 책임 있는 사람은 지방자치단체의 장이나
 - 현실적인 여건 등을 고려하여 부득이한 경우 최소한 해당 지방자치단체의 장을 보좌하여 사무를 총괄하고 소속직원을 지휘·감독할 수 있는 권한을 가진 부단체장이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행할 수 있을 것임

(산재예방정책과-1032, 2020.3.2.)

- ❖ 한국전력 지역본부 내 전력사업처, 전력관리처의 물리적 근무 공간이 같은 경우, 지역본부장, 전력사업처장, 전력관리처장을 각각 안전보건관리책임자로 선임이 가능한지
 - 조직체계 상 지역본부에 속한 전력사업처와 전력관리처가 지역 본부와 물리적 근무 공간이 분리되어 있고, 인사 및 업무에 대한 독립된 권한이 있는 경우 안전보건관리책임자를 별도로 선임해야 하는지

○ 산업안전보건법상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 '안전보건관리책임자'로서 해당 사업장의 안전 관련 일정한 업무*를 총괄하여 관리하도록 하여야 함

* 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등

○ 이때, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임

- 다만, 동일한 장소라 할지라도 노무관리 등이 명확하게 구분되고 규모·조직 운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별개의 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임

○ 귀 질의내용만으로는 지역본부 및 각 처의 상태에 대한 명확한 판단이 불가하므로 위 판단 기준에 의거하여 사업장을 구분하고, 사업장별 안전보건관리책임자 선임 여부를 결정*하여야 할 것임

* 산업안전보건법 시행령 별표2에 따라 사업장의 업종 및 상시근로자수에 따라 안전보건관리책임자 선임 의무 확인

(산재예방정책과-3169, 2020.7.3.)

05

관리감독자



❖ 요양병원 소속 근로자 중 간호사를 지휘·감독하는 간호과장 및 보호사(요양원 보조 간호사)를 지휘·감독하는 관리과장이 산업안전보건법 제14조 규정에 의한 관리감독자로서 같은 법 제31조 규정에 의한 정기(관리감독자)교육을 실시하여야 하는지?

- 관리감독자는 산업안전보건법 제14조에서 “경영조직에서 생산과 관련되는 당해 업무와 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자”로 정의하고 있음
 - 한국표준산업분류에 의하면 생산단위의 산업활동은 일반적으로 주된 산업활동 및 보조적 활동이 결합되어 복합적으로 이루어지고 있고, 산업활동이 복합형태로 이루어질 경우 생산된 재화(효용을 가진 모든 물체와 물질) 또는 제공된 서비스 중에서 부가가치(액)가 가장 큰 활동을 주된 산업활동으로 봄
- 병원에서의 간호사, 보호사(보조 간호사)가 제공하는 서비스는 병원의 경영상 필수불가결한 업무(부서)로서 경영조직에서 생산과 관련되는 산업활동으로 보아야 하고,
 - 간호과장, 관리과장이 간호사, 보호사 등을 직접 지휘·감독하는 지위에 있다면 산업안전보건법 제14조에 의한 관리감독자에 해당
- 따라서 관리감독자에 해당하는 경우 산업안전보건법 제31조 규정에 의한 정기(관리감독자)교육을 받아야 할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-301, 2008.6.3.)

❖ 아파트관리사무소에서 과장, 계장, 주임 등 설비부분의 부서장이 그 업무를 맡아 수행한다면 기전주임도 관리감독자가 될 수 있는지

- 아파트관리사무소의 경우 산업안전보건법의 일부를 적용하는지

○ 관리감독자란 산업안전보건법 제14조의 규정에 따라 “경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자”를 말하므로

- 과장, 계장, 주임 등 그 명칭에 따라 결정되는 것이 아니라 실질적으로 그 업무 또는 소속직원을 지휘·감독하는 위치에 있는 자가 관리감독자에 해당됨

○ 아파트 관리는 한국표준산업분류표에 의거 “부동산업”에 해당되며 산업안전보건법 제3조 및 같은 법 시행령 제2조의2제1항 및 별표 1 제4호에 의거 아래의 ㉠~㉥ 중 어느 하나에 해당되면 산업안전보건법 전부를 적용받게 됨

※ ㉠ 최고사용압력이 매 공급센티미터 당 7킬로그램 이상인 증기보일러 사용

㉡ 연간 1백만 킬로와트시 이상의 전기를 사용

㉢ 전기사용설비의 정격용량의 합계 또는 계약용량이 300킬로와트 이상 사용

㉣ 연간 석유 250톤 이상의 에너지 사용

㉤ 월평균 4천세제곱미터 이상의 도시가스 사용

㉥ 저장능력 250킬로그램 이상의 고압가스 또는 액화석유가스 사용

(안전보건정책과-247, 2011.1.17.)

❖ 산업안전보건법 제14조에서 관리감독자는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말하는 것으로 정의하고 있는데, 이 때 “생산과 관련되는 업무”는 무엇을 말하는지

○ 한국표준산업분류에 의하면 “산업활동”이란 “각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동 과정”이라고 정의하고 있는바

- “생관과 관련되는 업무”는 이러한 산업활동을 통하여 재화 또는 서비스를 만들어 내거나 제공하는 업무로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2332, 2012.4.30.)

❖ A사업소의 직급체계는 사업소장-팀장-선임장(선임전기장)-전기장-전기원의 형태로 구성되어 있고 단체협약 및 사업장안전보건 관리규정상에는 관리감독자의 범위를 선임장까지 인정하고 있고, 실제로 각각의 선임장들이 관리감독자로 지정되어 업무를 수행하고 있음

* 질의회시(산업안전팀-3203호, 2007-06-28)에도 선임전기장을 관리감독자로 인정하고 있음

- 한편 A사업소에는 OO주재소, OO전기보수실, OO변전소 등 장소를 달리하는 4개의 현장이 있고, 각 현장마다 선임장이 관리감독자로 지정되어 소속 전기장과 전기원을 관리 감독하는 형태임

- A사업소의 상급기관인 B본부는 선임장 일시 부재시(7일 이내) 관리감독자 업무 공백을 우려하여 사업소별로 직무대리를 자체 지정토록 하였고, A사업소는 선임장의 직무대리로 차하급자인 전기장 또는 전기원을 내부공문으로 지정함

* B본부 사무분장표에는 전기장과 전기원은 시설운영·조작·성능시험·
점사 및 유지보수 등의 업무에 종사하는 실무자임

(질의) 관리감독자인 선임장의 일시 부재 시 업무공백을 방지하기
위하여 차하급자인 전기장 또는 전기원을 직무대리로 지정한 행위가
산업안전보건법 제14조제1항을 위반하여 '관리감독자에게 직무와
관련된 안전보건상의 업무를 수행하도록 하지 않은 경우'에 해당
하여 과태료부과 대상이 되는지 여부

- 산업안전보건법 제14조에 의한 관리감독자는 경영조직에서 생산과
관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는
그 직위를 담당하는 자를 말하는 것으로 사업주는 관리감독자에게
산업안전보건법 시행령 제10조에서 정하는 직무와 관련된 안전·
보건에 관한 업무를 수행하도록 하여야 하며, 업무수행에 필요한
권한을 부여하고, 시설·장비·예산, 그 밖의 업무수행에 필요한 지원을
하여야 함
- 사업주는 관리감독자의 업무수행에 공백이 없도록 관리하여야 할
것으로 판단되나, 귀 질의와 같이 관리감독자의 일시적인 부재 시의
업무수행에 대하여는 산업안전보건법에서 별도로 정하고 있는 사항이
없으나 관리감독자의 질병, 휴가 등 일시적인 부재시의 업무수행은
일반 사회통념상 기준에 따라 수행하면 될 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3755, 2012.7.13.)

❖ 관리감독자(시설사업소장, 부소장, 시설팀장, 선임시설관리장) 중 선임시
설관리자 부재시 시설관리장을 선임시설관리자 직무대리로 지정
후 관리감독자의 역할을 수행하게 할 수 있는지 여부

- “관리감독자는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을
직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를
말한다.”(산업안전보건법 제14조)라고 규정되어 있음

- 따라서 동 법에 의거하여 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자라면 관리감독자의 업무를 수행하게 할 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-4754, 2014.12.31.)

❖ 조직도 상으로 물류센터-파트-섹션으로 분류하여 운영하는 사업장에서 섹션 조직원의 경우 많게는 20명, 적게는 5명으로 구성되어 있고 그런 3~5개의 섹션을 파트장이 관리를 하고 있으며, 실제로 조직원을 직접관리하는 직위는 섹션장(매니저)이며 이 섹션장(매니저)을 관리하는 직위에 있는 사람은 파트장인 경우에 섹션장을 관리감독자로 볼 수 있는지

- 산업안전보건법 제14조 규정에 의거 관리감독자란 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 말함
- 질의하신 내용으로는 귀하가 근무하고 있는 사업장의 명확한 조직체계를 판단할 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
 - 섹션의 단위가 조직 내에서 단위 부서로서의 기능과 역할을 하고 있고, 섹션장(매니저)이 섹션의 업무와 소속직원(섹션 조직원)을 직접 지휘·감독하는 업무를 담당하고 있다면 섹션장을 관리감독자로 볼 수 있다고 사료됨

(산재예방정책과-926, 2015.3.18.)

❖ 철도노조 단체협약은 관리감독자 부재시 소속장이 적절한 조치를 취한다고 되어 있지만, 산업안전보건위원회 합의는 관리감독자 부재시 안전에 대한 책임성 강화를 위해 소속장 보다 높은 직급인 선임장 이상이 조치를 하도록 한 경우 관리감독자 부재시 누가 대행자인지

○ 질의 내용상 선임장이나 소속장의 역할 등 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확하게 답변하기 어려우나

- 사업주는 산업안전보건법 제14조에 따라 소속장, 선임장 등 그 명칭에 관계없이 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자 즉, 관리감독자로 하여금 안전·보건점검 등 시행령 제10조제1항에 따른 업무를 수행하도록 하여야 하며 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음

- 즉, 사업주는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자라면 관리감독자에 해당하므로, 산업안전보건위원회에서 지정한 지위에 있는 사람만 관리감독자가 될 수 있는 것으로 해석되는 것이 아님

(산재예방정책과-430, 2017.1.25.)

❖ 선임시설관리자 부재시 시설관리장을 선임시설관리장 직무대리로 지정 후 관리감독자의 역할을 수행하게 할 수 있는지

- 직무대리로 지정된 시설관리장이 산업안전보건법 상 관리감독자 교육을 이수할 수 있는지 여부

○ 산업안전보건법에서는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당

하는 자를 관리감독자라고 하면서 안전·보건점검 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하고 있음

- 따라서 선임시설관리장이든 시설관리장이든 그 명칭과 관계없이 실제로 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자라면 산업안전보건법상의 관리감독자로서 업무를 수행하도록 하여야 하며, 이에 적합한 교육을 받도록 하여야 할 것임

(산재예방정책과-2855, 2017.6.13.)

❖ 관리감독자는 시·도교육청, 지역교육지원청, 학교 중 어느 단위에서 지정하여 업무를 수행토록 해야 하는지

- 만약 단위학교에서 관리감독자를 지정해야 한다면 학교장, 영양교사 및 영양사, 조리사, 조리원 중 누구를 지정해야 하는지
- 금년 1월 개정된 법률이 단위학교의 학교급식 업무 이외의 다른 업무에도 확대적용될 경우에 관리감독자는 업무별로 각각 지정해야 하는지

○ 관리감독자란 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말함

- 관리감독자는 지정의무가 없으며, 학교급식의 경우 급식업무가 이뤄지는 학교단위에서 급식업무와 급식종사자를 직접 지휘·감독하는 자가 관리감독자에 해당됨

○ 학교급식법 시행령, 식품위생법 등에 따르면 영양교사 또는 영양사가 급식 및 종업원의 지도업무를 맡고있는 것으로 보이나

- 이는 위 규정만으로 판단 것이며, 실질적으로 현장에서 이루어지는 업무수행 실태 및 권한 등을 종합적으로 판단하여 급식업무와 관련하여 실질적으로 해당 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 자라면 당연히 관리감독자가 되는 것이고

- 학교장, 영양교사(또는 영양사), 조리사, 조리원 등의 명칭에 구애받는 것은 아님
- 학교급식 이외에도 학생에게 직접 교육서비스를 제공하는 교원 등의 업무 외 현업업무종사자(시설관리, 환경미화 등)가 있다면 관리감독자에 대해서는 상기와 동일하게 적용하여야 할 것임

(산재예방정책과-707, 2019.2.14.)

1. '학교장'을 관리감독자로 하지 않고 영양교사, 영양사 등이 관리감독자 역할을 대행하게 할 수 있는지 여부
2. 영양사는 산업안전보건법 적용 대상인 근로자에 해당하나 조리종사원을 감독·지휘하는 지위에 있어 관리감독자로서의 역할도 수행 가능한지 여부

<질의 1 회신내용>

- 관리감독자는 조직에서 관련된 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 사람으로 중간관리층을 의미함(법 제14조제1항)
 - 즉, 관리감독자란 일반적인 사업장내 부서단위에서의 산재예방활동을 촉진하기 위해 중간관리층인 관리감독자로 하여금 해당 직무와 관련된 안전보건상의 일정한 업무를 수행하도록 한 것임
 - 따라서 영양사·영양교사 등 명칭에 관계없이 조리종사원을 직접 지휘·감독하는 역할을 하는 자가 되어야 할 것임
- 지방교육자치에 관한 법률 및 지방자치법상 법인 사업주인 교육청은 관리감독자에게 업무수행에 필요한 권한을 부여하고 시설·장비·예산 등 업무수행에 필요한 지원을 하여야 함(시행령 제10조제2항)

<질의 2 회신내용>

- 관리감독자는 조직에서 생산과 관련된 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 사람을 의미함 (법 제14조제1항)
- 따라서 영양사·영양교사 등 명칭에 관계없이 조리종사원을 직접 지휘·감독하는 역할을 하는 자라면 관리감독자의 역할 수행 가능

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

- ❖ 산업안전보건법 취지에 맞도록 학교의 안전과 효율적 인력 운영을 도모하기 위해 산업안전보건법 제2장에 명시된 인력에 대해 '교원'이 아닌 '산업안전보건 전문인력'을 고용하거나 전문기관에 위탁·운영 지정될 수 있도록 하여야 할 것이므로
- 산안법상 보호대상인 교원이 '관리감독자' 등 법상에 정해진 전문 영역 책임자로 지정되는 것이 적절한지

- 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말하는 것으로 지정 또는 선임대상이 아님
- 관리감독자가 지휘·감독하는 작업 및 소속근로자에 대한 점검·지도 등 통상적인 안전업무를 할 수 있도록 하려는 것임
- 사업주의 안전·보건조치를 이행함에 있어 관리감독자가 할 수 있는 통상적인 업무범위를 벗어난 별도의 업무 또는 전문적인 업무에 대해서는 전문인력을 고용하거나 전문기관에 위탁할 수 있을 것임
- * 예시) 근골격계질환 유해요인조사, 위험성평가 등

(산재예방정책과-4061, 2019.8.23.)

- ❖ 우체국시설관리단의 현장조직은 1인 사업소 691개소, 2~4인 사업소 206개소, 현장소장이 있는 5인 이상 중대형사업소와 현장소장이 없는 일부 5인 이상 사업소 20개소로 구성되어 있는바, 관리감독자의 직무수행을 담당할 자는
 - 산업안전보건법상 관리감독자가 업무를 수행함에 있어 반드시 작업장에 상주하여야 하는지

- 관리감독자는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람이므로
 - 업무매뉴얼 등 내부규정을 통하여 소속직원을 직접 지휘·감독하는 자를 정하고, 그런 자에게 권한을 부여하여 실제 직접 지휘·감독 업무를 수행하게 하고 있다면 직책의 명칭과 관계없이 관리감독자로 볼 수 있을 것임
- 한편, 관리감독자는 반드시 소속직원이 작업하는 장소에 항상 같이 있어야 하는 것은 아니며 사업장에서 사업주로부터 부여받은 권한, 예산, 시설 등을 활용하여 관리감독자 업무를 수행하면 될 것이므로,
 - 소속직원에 대하여 직접 지휘·감독하는 직위를 권역 단위로 두고 있는 조직체계인 경우, 권역별로 관리감독자를 둘 수 있음

(산재예방정책과-2336, 2020.5.19.)

1. 시도교육청 산하 각급학교에서 관리감독자를 볼 있는 사람으로 볼 수 있는지, 현업업무 종사자별로 관리감독자를 지정할 수 있는지
2. 학교, 교육지원청, 교육청 등 다층적 지휘·감독관계에서 관리감독자는 지휘·감독 권한을 가진 자 전부인지,
3. 관리감독자 권한을 안전관리전문기관에 위탁하여 대행하게 할 수 있는지

<질의 1 회신내용>

- 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 위치에 있는 사람을 말하며
 - 내부규정 등을 통하여 소속직원을 직접 지휘·감독하는 자를 정하고, 해당 자에게 권한을 부여하여 실제 직접 지휘·감독 업무를 수행하게 하고 있다면 직책의 명칭과 관계없이 관리감독자로 볼 수 있을 것임
- 한편 현업업무 종사자별 직접 지휘·감독하는 위치에 있는 사람이 있다면 현업업무 종사자별 관리감독자를 둔 것으로 볼 수 있음

<질의 2 회신내용>

- 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 위치에 있는 사람을 말하며
 - 다층적 지휘·감독 체계에 있는 모든 지휘·감독 권한을 가진 자가 전부 관리감독자가 되어야 하는 것은 아님
 - 만일, 다층적 지휘·감독 체계에서 동일한 소속직원을 직접 지휘·감독하는 사람이 사업장 내 여러 명인 경우 사업주가 효율적인 산재 예방을 활동을 전개할 수 있는 위치에 있는 사람에게 관리 감독자 업무를 수행토록 지시할 수 있을 것임

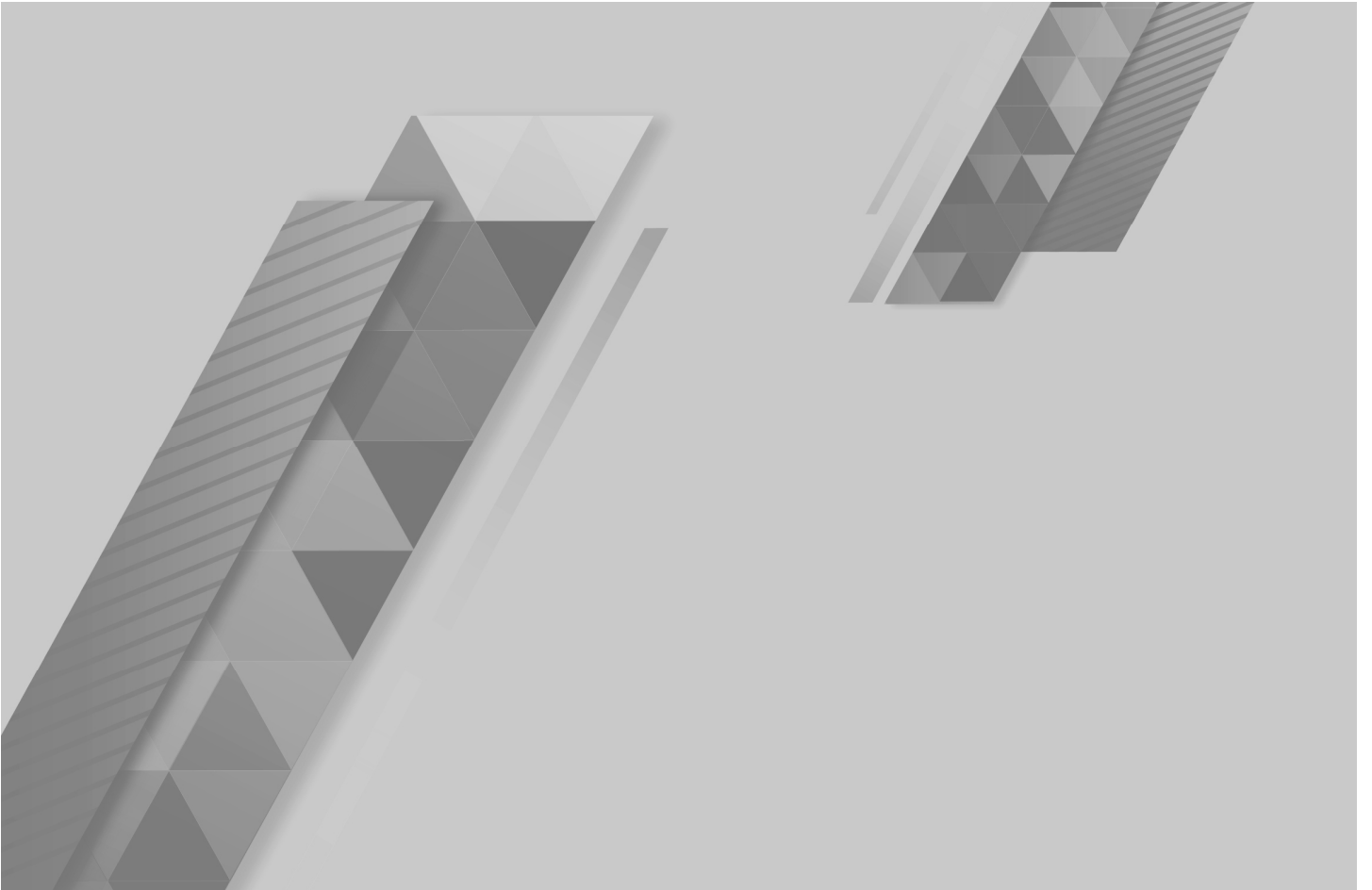
<질의 3 회신내용>

- 관리감독자는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 위치에 있는 사람을 말하며
 - 이는 관리감독자가 지휘·감독하는 작업 및 소속근로자에 대한 점검·지도 등 통상적인 안전업무를 할 수 있도록 하려는 것임
- 사업주는 안전관리전문기관 등의 외부 기관을 활용하여 관리감독자가 해당 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 지원할 수 있을 것임

(산재예방정책과-2362, 2020.5.26.)

06

안전·보건관리자



6 안전 · 보건관리자

1. 총 공사금액 790억 토목공사 원청사에서 안전관리자 1명을 선임하면 하도급사는 안전관리자 선임을 안해도 되는지
2. 아니면 원청사 및 하도급사에서 각각 1명씩 선임해야 되는지
3. 원청사에서 안전관리자 1명을 선임하고 당사에서는 단지 안전관리강화 차원에서 안전관리자를 채용하여 근무할 경우 그 안전관리자의 인건비를 안전관리비로 계상할 수 있는지

<질의 1, 2 회신내용>

- 산업안전보건법 시행령 제12조와 관련 토목공사의 경우 150억~800억 미만까지는 1명의 안전관리자를 선임하도록 되어있는바, 총공사금액이 800억 미만인 현장에서 원청사가 이미 1명의 안전관리자를 선임하고 있다면 하도급사에서 추가로 안전관리자를 선임할 법적의무는 없음

<질의 3 회신내용>

- 안전관리자는 총 공사금액과 관계없이 어느 현장에서든 선임이 가능하며 안전관리자를 선임할 경우 그 인건비는 산업안전보건관리비로 계상 가능

(안전보건정책과-653, 2011.2.18.)

- ❖ A회사는 건물 등의 종합관리사업을 영위하고 있는 업체로 담당하고 있는 사업소(건물)에 A회사 소속 상주직은 2~3명을 관리인원으로 고용하고 있으며
 - 각 사업소(건물)의 청소·경비·시설관리 부분에 대하여는 용역회사들(B회사, C회사, D회사)에 하도급을 주어 해당 용역회사의 근로자들이 상주, 근무하고 있음

1. 산업안전보건법 시행령 제2조의2제2항에서 규정된 통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류를 판단할 때, 해당 회사가 가입한 고용보험, 산재보상보험법 상의 사업분류를 기준으로 판단 하여도 되는지 여부?
2. B회사, C회사, D회사들은 빌딩관리업무를 수행하고 있으며 구체적으로는 용역인원을 투입하여 청소, 경비, 기타 시설관리를 하고 있는데 이 경우 안전관리자 선임여부는?

<질의1 회신내용>

- 산업안전보건법 적용 사업의 분류는 통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따르도록 규정(산업안전보건법 시행령 제2조의2제2항)하고 있음

<질의2 회신내용>

- 귀 질의의 내용만으로는 빌딩의 용도와 B회사, C회사, D회사에서 수행하는 업무의 내용 등이 불명확하여 정확한 사업의 종류를 판단 하기가 곤란하나,
 - B회사(경비)가 귀사에서 관리하는 빌딩(건물)에서 재산보호 및 도난을 방지하거나 사람의 생명 및 신체를 위해로부터 보호하는 산업활동을 수행하는 업체라면 한국표준산업분류의 “사업지원 서비스업”에 해당되고, D회사(청소)가 타인을 위하여 주거용, 상업용 또는 산업용 건물 내·외부 등의 청소업무를 수행하는 업체라면 한국표준산업 분류의 “건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업”에 해당되므로 산업안전보건법 일부적용사업에 해당(시행령 별표 1 제1호)되어 안전 관리자 선임의무는 없는 것으로 판단되며
 - C회사(시설관리)가 타인을 위하여 주거용 또는 비주거용 부동산 시설의 유지관리 업무를 수행하는 업체라면 한국표준산업분류의 “부동산업”에 해당되므로 시행령 별표 1 제4호의 가목 내지 바목의 조건을 모두

만족하는 경우에는 산업안전보건법 일부 적용 사업장이므로 상시 근로자수에 무관하게 안전관리자 선임대상에 해당하지 아니하나, 하나라도 만족하지 못하는 경우(기준을 초과하는 경우)에는 산업안전보건법이 전면 적용되므로 상시근로자수가 50인 이상인 경우 안전관리자 선임대상이 됨

(산재예방정책과-4084, 2011.9.28.)

- ❖ 산업안전보건법 영 별표 3에서 1호~20호에 해당하는 업종으로 상시근로자 수가 500인 이상인 경우 안전관리자를 2명 선임하게 되어 있음
 - 선임대상 2명 중 1명은 자체선임하고 나머지 1명에 대하여 안전관리대행기관에 위탁하려고 할 경우 대행계약 근로자 수는 어떻게 해야 하는지

- 산업안전보건법 시행령 별표 3 또는 별표 5에 따라 일정 규모 이상의 사업장에서는 2명 이상의 안전·보건관리자를 두어야 하고, 산업안전보건법 시행령 제15조제1항 및 제19조제2항은 안전·보건관리자의 업무를 대행기관에 위탁할 수 있는 사업의 규모를 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업(건설업은 제외)으로 한정하고 있으나 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 제40조제1항에서 사업장의 규모와 관계 없이 안전·보건관리자의 업무를 대행기관에 위탁할 수 있도록 하고 있음
 - 따라서 귀 질의내용과 같이 안전·보건관리자 2명 선임대상 사업장에서 1명만을 자체 선임하고 나머지 1명에 대해서는 대행기관에 업무를 위탁하는 경우는 법령에서 정한 바 없어 허용되지 아니하므로 대행기관에 업무를 위탁하는 경우는 대행계약 시 그 대상을 전체 근로자로 하여야 하며, 대행수수료는 별도로 정한 바 없으므로 해당 사업장과 대행기관이 자율적으로 결정하면 될 것임

- 참고로 안전·보건관리대행기관이 안전·보건관리업무를 위탁받은 경우, 당해 기관은 산업안전보건법 시행령 제13조 및 제17조의 규정에 따라 안전·보건관리자의 직무를 모두 수행하여야 하고, 또한 시행규칙 제15조의3 및 제19조의2의 규정에 따라 대행사업장 점검결과 법령 위반사항을 발견한 경우에는 그 위반사항과 구체적인 개선대책을 해당 사업주에게 즉시 통보하여야 함(위반시 업무정지 또는 과징금 부과)

(산재예방정책과-4115, 2011.9.30.)

❖ 산업안전기사 취득 후 산업안전감독관으로 근무한 경력이 안전관리대행기관의 인력기준 관련 산업안전 실무경력으로 인정되는지 여부

- 안전관리대행기관의 인력기준 중 산업안전 실무경력(건설업에서의 경력을 제외)은 산업안전분야 업무에서 실질적으로 종사한 경력을 말하는 것으로, 산업재해 예방을 위하여 산재예방 계획수립, 사업장 지도감독 등의 업무를 수행하는 산업안전감독관으로 근무한 경력도 산업안전 실무경력으로 인정됨

(산재예방정책과-4520, 2011.10.28.)

❖ 여행알선업이 산업안전보건법 제15조에 의한 안전관리자를 두어야 할 사업에 해당하는지 여부

- 귀 질의의 여행알선업은 국내·외 여행자를 위하여 각종 여행 관련 서비스를 제공하는 여행사업(한국표준산업분류상 소분류)을 말하는 것으로 판단되는바, 여행사업은 한국표준산업분류 중분류상 '사업지원 서비스업'에 해당되며 동 사업은 산업안전보건법 시행령 별표 1 제1호에 해당하는 법 일부적용 사업으로 현재로서는 법 제15조의

규정은 적용되지 않는다고 판단됨

- 여행사업은 항공법 적용사업이 아니므로 귀 질의의 시행령 별표 1 제3호다목의 괄호에 해당하는 사업과는 무관한 사업임

※ 여행사업의 경우 종전에는 한국표준산업분류 중분류상 여행알선, 참고 및 운송관련 서비스업으로서 산업안전보건법 시행령 별표 1에 따른 법 일부 적용대상 사업이 아니어서 일정 규모 이상 사업장은 안전관리자 선임대상이었으나, '09.7.30. 한국표준산업분류의 개정('07.12.28. 통계청고시) 내용을 반영하여 동법 시행령 별표 1이 개정(시행: '09.8.7)되면서 법 일부적용 업종인 사업지원 서비스업으로 분류됨

(산재예방정책과-2423, 2012.5.7.)

❖ 기업규제완화에 관한 특별조치법 제36조(산업안전관리자 등의 공동 채용)에 의거 동일한 산업단지에서 사업을 하는 자는 공동으로 안전·보건관리자를 채용할 수 있으며 상시 근로자의 수는 300명 이내이어야 한다고 규정하고 있음

- A사~E사 5개사의 상시근로자수 합이 약 400명 이상(각사 모두 각각 50명 이상임)인 경우 이들 사업장에 대해 안전·보건관리자 1명을 공동으로 선임한 경우, 안전·보건관리자 선임의무 위반으로 볼 수 있는지, 과태료 부과대상에 해당할 경우 어떠한 기준으로 부과하여야 하는지 여부

○ 안전·보건관리자의 공동선임의 한계로 상시근로자수를 정한 것이므로 이를 초과한 것은 선임의무 위반으로 과태료 부과대상에 해당함

- A사~E사 모두 법을 위반하였으므로 안전보건관리자 선임 사업장 A사~E사 모두에게 각 500만원의 과태료를 부과하여야 함

(산재예방정책과-3167, 2012.6.13.)

❖ 구청인 사업장에서 산업안전보건법 제15조제1항(안전관리자선임) 및 동법 제16조제1항(보건관리자선임)에 의거 안전관리자 및 보건관리자를 선임하고자 하며, 이의 중요성을 인지해 전문대행기관 위탁을 통하여 선임하고자 하나 이 경우 인원에 따라 비용이 달라지는바,

1. 산업안전보건법에서는 상시근로자 50인 이상인 사업장의 사업주는 안전관리자, 보건관리자를 각각 선임하여야 한다고 규정되어 있으나, 동법 시행령 제12조제1항 별표 3에 의하면 구청의 상시근로자는 명시적으로 해당되는 항목이 없음에도 관리자를 선임해야 하는지(구청의 상시근로자는 상대적으로 큰 위험에 노출되어 있지 않음)
2. 만일 전문관리기관의 대행계약을 통하여 관리자를 선임코자 한다면 구청을 하나의 사업장으로 보고 상시근로자 전원(203명)을 관리대상으로 계약해야 하는지, 아니면 각 부서를 사업장으로 보고 해당되는 부서 근로자(청소행정과 115명)만 관리대상으로 계약해도 되는지 여부
3. 해당 부서를 기준으로 관리자를 선임할 수 있다면, 추후 다른 부서에서 상시근로자 인원이 50인 이상이 될 경우 추가로 선임해야 하는지 여부

○ 산업안전보건법 제15조 및 같은 법 제16조에 의한 안전·보건관리자의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 함

- 다만, 동일한 장소에 있더라도 근로의 형태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구별되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업(장)으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소,

지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업(장)으로 보아야 할 것임

(산재예방정책과-4065, 2012.7.30.)

❖ **보건관리자의 자격 관련 산업안전보건법 시행령 별표 6의 제7호 “보건위생 관련 학과”에 병원경영학과가 포함되는지 여부**

- 산업안전보건법 시행령 별표 6의 제7호 “보건위생 관련 학과”는 보건위생학과, 공중보건학과, 보건관리학과, 건강관리학과, 환경위생학과 등 일반보건위생과 관련된 학과(학부)라고 볼 수 있으며, 귀질의 병원경영학과는 병원경영학, 보건경제학, 병원회계학, 보건통계학, 건강보험 등 병원경영에 대한 전문적인 지식과 소양을 갖춘 전문경영인 양성을 목적으로 하는 학과로서 산업안전보건법상의 보건관리자의 직무를 수행할 만한 전문적인 지식이 있다고 보기 어려우므로 “보건위생 관련 학과”에 포함된다고 볼 수 없음

(산재예방정책과-4912, 2012.9.10.)

❖ **안전·보건관리대행기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정(고용노동부예규 제39호) 제4조제1항제1호다목의 ‘가목 및 나목의 안전 점검을 실시하는 경우에는 규칙 별표 5의 제2호가목1)에 해당하는 사람이 참여하여야 한다. 이 경우 가목에 따른 일반 안전점검에는 매분기 1회 이상 참여하여야 한다.’는 규정은 상시근로자 100명 이상인 경우에만 적용이 되는지 여부**

- 안전·보건관리대행기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정(고용노동부예규 제39호) 제4조제1항제1호 다목의 규정은 대행하는 사업장의 상시

근로자수와 무관하며, 상시근로자 100명 미만인 경우에도 동일하게 적용됨

- 즉, 상시근로자 100명 미만인 사업장에 대하여 안전관리업무를 대행하는 경우에 사업자 담당요원 1명이 월 2회(격주단위) 일반안전점검을 실시하여야 하며, 이 일반안전점검 중 매분기 1회 이상은 시행규칙 별표 5의 제2호가목1)에 해당하는 사람이 일반안전점검(단독 또는 사업장 담당요원 동행)을 실시하면 됨

(산재예방정책과-6399, 2012.11.27.)

❖ OO항업(주)는 직영근로자 43명, 항운노조원 32명, 총 75명의 근로자를 사용하여 항만에 정박한 선박 내에서 화물고박업(화물 고정업)을 행하는 사업장으로 항운노조원을 포함한 모든 작업자들에 대한 작업배치, 지시 및 관리감독을 할 경우 동 사업장의 안전·보건관리자 선임대상 판단 시 근로자 수에는 항운노조원을 포함하여야 하는지

- “항운노동조합”은 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호에 따른 노동조합으로서 직업안정법 제33조에 따른 근로자공급사업허가를 받아 항만운송사업자들에게 항운노동조합원을 공급하는 조합(항만인력공급업체의 개편을 위한 지원특별법 제2조제2호)을 말함
- 항운노동조합은 항만운송업자 등과 근로자공급계약을 체결하고 운송업체에서 요청하는 경우 노동조합에서 인원을 배정·파견하여 작업을 하도록 하는 것이 일반적인 형태이나, 항운노조원을 파견 받아 작업을 하도록 하는 사업장마다 작업지시, 관리감독 등의 방법, 형태, 정도 등에 많은 차이가 있어 항운노조원을 소속근로자로 보아야 할지는 개별적 구체적 사안에 따라 작업의 배치 및 지시, 관리감독의 방법과 형태 및 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하는 것이 합당할 것으로 판단됨

- 귀 질의의 내용만으로는 작업배치 및 지시 등의 방법, 정도 등 구체적인 사실관계가 명확하지 않아 정확한 답변이 곤란하나, 파견받은 근로자를 사용하는 사업주가 항운노조원에 대하여 질의내용과 같이 작업지시 및 배치, 관리감독을 하고 있다면 안전·보건관리자 선임 대상 판단기준이 되는 근로자 수에는 항운노조원을 포함하는 것이 타당할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-6647, 2012.12.6.)

❖ 산업안전보건법에 따라 안전관리 및 보건관리 업무를 대행기관에 위탁을 하는 경우 실제인원(130명)과 계약인원(99명)이 다를 경우 고용부에서는 해당 업체에 과태료를 부과하는지 여부 및 부과하는 경우 법적 근거

- 안전·보건관리자를 선임하여야 하는 사업장에서 산업안전보건법 제15조제4항 및 제16조제3항의 규정에 따라 안전·보건관리자의 업무를 대행기관에 위탁하면서 귀 질의와 같이 실제인원(130명)과 계약인원(99명)을 사실과 다르게 계약을 하는 경우에는 일부 근로자에 대한 안전·보건관리자를 미선임한 것으로 보아 산업안전보건법 제15조제1항 및 제16조제1항 위반으로 해당 업체에 과태료를 부과할 수 있을 것으로 사료되며
- 과태료를 부과하는 근거규정은 산업안전보건법 제72조제4항제3호이며, 부과기준은 동법 시행령 제48조 및 별표 13 제4호사목임

(산재예방정책과-118, 2013.1.8.)

1. 기업부설연구소를 별도의 사업장으로 볼 수 있는지 여부
2. 연구주체의 장(기술연구소장)을 안전보건관리책임자로 선임할 수 있는지 여부
3. 자격요건을 갖춘 1인이 안전관리자, 보건관리자를 겸임할 수 있는지 여부

<질의1, 3 회신내용>

- 산업안전보건법 제15조 및 제16조에 따라 안전·보건관리자의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것으로, 원칙적으로 동일한 장소에 있는 경우에는 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 보아야 함
- 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 형태가 다른 부분이 있고, 그러한 부분이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 독립된 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 하나의 사업장으로 보아야 할 것임
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 기업부설연구소의 직원이 본사 직원과 다른 전용 출입카드를 사용하고 별도의 출입 구획으로 구분되고 있다 하더라도, 본사와 동일한 장소에서 같은 건물을 사용하고 있고 별도의 사업자등록이나 산재보험 가입 등이 되어있지 않으며 그 외 특별히 근로형태나 인사, 회계, 조직, 노무관리 등에 있어서 독립성이 인정된다고 보기 어려워 하나의 사업장으로 사료됨

<질의 2 회신내용>

- 사업주는 당해 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 자를 안전보건관리책임자로 선임하여 산업안전보건법 제13조제1항에 따른 업무를 수행하도록 하여야 함
- 귀 질의의 경우, 앞에서 회신 드린 바와 같이 기업부설연구소는 본사와 별개인 독립된 사업장이라기보다는 본사에 소속된 사업장으로 사료되므로 당해 사업을 실질적으로 총괄관리하는 자를 안전보건관리책임자로 선임하여야 할 것임

<질의 3 회신내용>

- 안전·보건관리자 선임과 관련하여 산업안전보건법 시행령 제12조제2항 및 동 시행령 제16조제2항에 따라 상시근로자수가 300명 미만이고, 관련 규정에서 정하고 있는 자격요건을 갖추고 있는 경우에는 업무에 지장이 없는 범위에서 겸직을 허용하고 있음
- 귀 질의의 경우, 상시근로자수가 300명 이상에 해당하므로 안전·보건관리자 겸직은 허용되지 않을 것으로 사료됨

(산재예방정책과-1795, 2017.4.7.)

❖ 국민기초생활보장법의 적용을 받는 자활급여 수급자가 근무하는 지역자활센터도 산업안전보건법에 따른 안전·보건관리자를 선임하여야 하는지

- 지역자활센터에 산업안전보건법 제2장(안전보건관리체제) 등의 규정이 적용되는지와 관련하여
- 산업안전보건법에 따르면 공공행정 부문은 법 제2장 등 일부 규정이 적용 제외되나, 이 때의 공공행정 부문은 한국표준산업분류에 따라 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행을 위한 행정사무 업무만을 의미함

- 따라서, 공공행정이라 하더라도 환경미화 등 행정사무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분되는 경우에는 해당 부문의 유사업종에 준하여 법이 적용됨
- 질의에 포함된 내용만으로는 지역자활센터의 업무에 대한 명확한 판단이 어려우나,
 - 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행을 위한 행정사무 업무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 노무관리가 명확히 구분된다면 지역자활센터라 하더라도 해당 업무와 유사한 업종에 준하여 법이 적용될 것임
- 산안법상 안전관리자(제15조), 보건관리자(제16조) 등의 규정이 적용된다면, 선임 기준이 되는 상시 근로자 수(50인 이상) 산정 시 자활근로자를 포함하여야 하는지와 관련하여
 - 산안법상 안전관리자, 보건관리자 선임의무는 상시 근로자 수를 기준으로 부과되어 있고 이때, 근로자란 근로기준법 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 의미함(산안법 제2조제2호)
 - 한편 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부의 판단기준은 근로자가 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지를 기준으로 판단하고
 - 법제처 해석 등을 고려할 때 국민기초생활보장법의 적용을 받는 자활급여 수급자는 동법 제15조에 따라 국가 또는 지방자치단체가 자활을 돕기 위해 실시하는 근로기회를 제공받고 생계보조금 성격의 금품을 수령하므로, 근로자성이 인정되지 아니함
 - 따라서 안전관리자 등을 선임할 때 산정하는 상시근로자 수에는 근로자가 아닌 자활급여 수급자는 제외하여야 할 것임

(산재예방정책과-2418, 2019.5.21.)

❖ 산업안전보건법상 안전관리자, 보건관리자가 서울시교육청 본청이 아닌 서울시교육청의 직속기관인 학교보건진흥원 소속으로 산업안전보건 업무를 할 수 있는지 여부

- 산업안전보건법상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하도록 안전관리자 및 보건관리자를 두어야 함(법 제17조, 법 제18조)
- 이때 사업장 내의 안전관리자 및 보건관리자의 소속을 정하는 것은 기관 내부적으로 결정할 사항임
 - 다만 안전관리자 및 보건관리자는 소속기관에 한정되지 않고 교육청, 교육기관, 학교 등 사업장 전체의 안전보건에 관한 업무를 수행하여야 함

(산재예방정책과-1031, 2020.3.2.)

1. 국방과학연구소 부설기구*에 안전보건관리책임자를 국방과학연구소 본소와 별도로 둘 수 있는지 여부

* 방위산업기술지원센터, 지상기술연구원, 해양기술연구원, 항공기술연구원, 민군협력진흥원 등

2. 국과연의 각 사업장 규모가 산업안전보건법 시행령 별표2의 기준에 미치지 못하는 경우에도 안전보건관리책임자를 둘 수 있는지 여부

<질의1 회신내용>

- 산업안전보건법상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 '안전보건관리책임자'로서 해당 사업장의 안전 관련 일정한 업무*를 총괄하여 관리하도록 하여야 함(법 제15조)

- * 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업 환경점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이며, 동일한 장소라 할지라도 노무 관리 등이 명확하게 구분되고 규모·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별개의 사업장으로 보아야 함
- 질의의 국방과학연구소 부설기구 중 방위산업기술지원센터와 민군 협력진흥원의 경우 국방과학연구소와 장소적으로 분산되어 있으며,
 - 장소적으로 동일한 부설기구의 경우에도 직제 및 운영 규정상 부설기구의 장은 부설기구의 업무 총괄 및 그 운영에 대한 책임을 지며, 조직 운영에 관한 권한을 가지고, 부설기구의 부서장 및 운영단위 책임자에 대한 임명권 등 인사운영 권한이 있는 등 독립성이 있음
 - 또한, 방위산업기술지원센터의 경우 예산·회계에 있어서도 국방과학연구소와 별도로 운영하도록 규정하고 있음
 - 따라서 국방과학연구소의 부설기구는 국방과학연구소와 별개의 사업장으로 보아 부설기구별로 안전보건관리책임자를 둘 수 있음

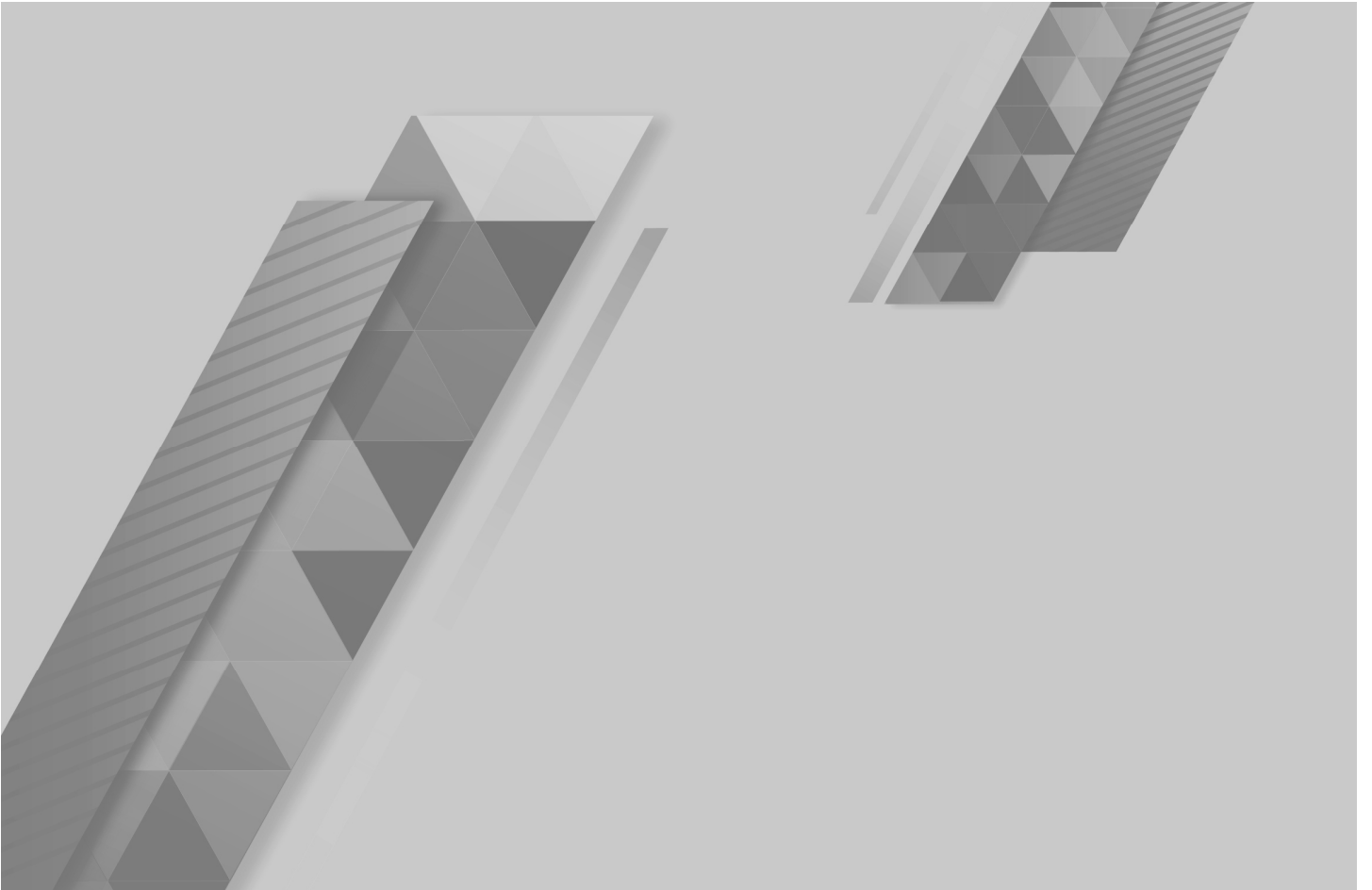
<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법 기준을 상회하여 사업장에 안전보건관리책임자를 두는 것은 사업주가 자율적으로 결정하면 될 사안으로 사료됨

(산재예방정책과-1228, 2020.3.13.)

07

명예산업안전감독관



❖ 사업장의 명예산업안전감독관(이하 “명예감독관”이라 함)이 아래의 어느 하나에 해당할 경우 산업안전보건법 시행령 제45조의3 제3호에 따라 해당 명예감독관을 해촉할 수 있는지 여부

- ① 뇌물수수사건에 연루되어 경찰수사를 받는 피의자가 된 경우
- ② 고발인신분으로 근로감독관의 수사에 협조하지 않은 경우
- ③ 근로감독관의 지도점검시 불손한 태도로 대응한 경우

- ①과 관련, 해당 사업장 명예감독관이 뇌물수수사건에 연루되어 경찰수사를 받고 있다 하더라도 법원의 유죄 확정판결이 있을 때까지는 무죄추정의 원칙에 따라 위 사실만으로 해촉할 수 없음
- ②, ③과 관련, 명예감독관이 근로감독관의 수사에 협조하지 않고 지도점검시 불손하다는 근로감독관의 주관적인 판단만으로 해당 명예감독관에 대해 산업안전보건법 시행령 제45조의3의 해촉사유를 적용할 수는 없음

(안전보건정책과-498, 2010.2.8.)

08

산업안전보건위원회



1. A건설의 경우 공사비 120억원 이상의 단위공사에 3~4개 하도급사를 두고 있고, 동 하도급사(전부) 근로자 과반수 이상이 지역노조에 가입하고 있는바
 - 지역노조지부장이 위 공사현장과 고용종속관계는 없으나, 노동단체의 대표이므로 산업안전보건위원회 근로자 대표가 될 수 있는지 여부
 - ※ 현장근로자의 과반수가 노조에 가입하고 있으나, 동현장 노조가입 근로자만으로 지역지부 노조의 과반수를 이루는 것은 아님
2. 산업안전보건법 제29조의2(안전보건에 관한 협의체의 구성특례) 동법 시행령 제26조의3에 의한 노사협의체 구성은 “도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체사업의 근로자대표와 명예산업감독관 1명, 그리고 공사비 20억원 이상 현장근로자 대표를 근로자위원으로 선임”토록 정하고 있으나 근로자대표 선출에 관한 구체적 규정이 없음
 - 산업안전보건법 제29조의2에 의한 노사협의체 구성시 동법 제19조 제1항 및 동법 시행령 제25조의2제1항제1호 규정에 의한 노조대표를 근로자위원으로 선임하여야 하는지 여부
 - 아니면 사업장에서 민주적 방식으로 자체 근로자대표 선임규정을 정하여 운용할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 제2조의 근로자는 근로기준법에 의한 근로자로 정의
 - 근로기준법 제2조제1항제1호의 "근로자"는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로서 사용자와 사용종속관계에 있는 자를 의미함
 - 사용종속관계는 근로자가 사용자로부터 노무제공의 대가로 임금을 지급하고 일정한 장소에서 유기적인 조직하에 계속적으로 사용자의 지휘와 명령을 받아 그 감독하에 근로를 제공하는 관계를 말함

- 산업안전보건법 시행령 제25조의2 규정에 의한 산업안전보건위원회 (이하 : 산안위)의 근로자위원이 될 수 있는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자 역시 근로기준법상 근로자라야 할 것임
- 따라서 당해 근로자의 대표자인 지역노조지부장이 질의내용과 같이 당해 공사현장과 고용종속관계가 없다면 당해 공사현장의 근로기준법상 근로자로 인정하기 어려워 근로자위원의 자격이 있다고는 볼 수 없을 것임

<질의 2 회신내용>

- 건설업에서 산안위 설치·운영 또는 안전보건에 관한 노사 협의체로 구성 운영할지는 당해 현장에서 선택의 문제임
 - 산안법 시행령 제25조의2에 의한 산안위 근로자위원인 노조대표가 동법 시행령 제26조의3제1항의 노사협의체 근로자위원에 해당하는 경우에는 동 근로자위원으로 위촉할 수 있을 것으로 사료됨
- 또한 근로자 과반수를 대표하는 자의 선임절차(방법)에 관해서는 산업안전보건법령에 규정하고 있지는 않으나
 - 근로자 과반수가 그를 지지하고 있다고 인정되는 민주적 절차에 의하여 근로자를 자주적으로 선출하면 될 것임
- 민주적 선임절차(방법)에 대한 입증은 자필서명 또는 날인된 근로자 명단, 입증사진 등으로 확인이 가능할 것이며 질의내용과 같이 근로자들이 자주적으로 자체 근로자대표 선임규정을 정하여 운영하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것임

(안전보건정책과-317, 2008.6.9.)

1. 산업안전보건위원회 구성시 지역건설노조의 대표가 당해 건설 현장과 고용종속관계가 없고(산안위 대표가 될 수 없으며), 당해 건설 현장은 노조원이 전체근로자 과반수이나 분회, 지회 등 현장 조직이 없어 대표자가 없을 경우
 - 위 지역단위노조가 규약에 의거 또는 임의로 당해 현장 노조원 중 1인을 현장 근로자 대표로 지명할 수 있는지
 - 민주적 절차에 의하여 근로자들이 자주적으로 근로자대표위원을 선출하여야 하는지
2. 산안법 제29조의2에 의한 “노사협의체”의 경우는 시행령 제26조의3 제1항제1호 내지 제3호에 해당하는 자들로 근로자위원을 선출토록 정하고 있는바, 이때에도 전체 근로자 대표의 선출은 시행령 제25조의2제1항제1호 규정을 준용하는지
 - 민주적 절차에 따라 근로자 과반수를 대표하는 자를 선출하여야 하는지

<질의1 회신내용>

- 산업안전보건위원회의 근로자위원중 산안법 시행령 제25조의2제1항제1호에 의한 근로자 대표는 당해 사업장 소속근로자로서 사업주와의 고용종속관계에 있는 자를 말하므로
 - 귀 질의의 지역건설노조가 규약에 의하거나 임의로 당해 건설현장 산업안전보건위원회의 근로자대표를 지명할 수 없으며, 근로자 과반수가 인정하는 민주적 절차에 의하여 자주적으로 선출하면 될 것임

<질의2 회신내용>

- 산안법 제29조의2에 의한 “노·사협의체”의 근로자위원은 같은법 시행령 제26조의3제1항제1호 내지 제3호에 해당하는 자로 구성토록 하고 있음
 - 제1호, 제3호에서 근로자대표의 선출대상 범위를 규정하면서 선출 방법에 대해서는 언급이 없다고 하여 별개의 같은 법 제25조의2

제1항제1호를 준용할 수는 없음

- 따라서 “노사협의체”의 근로자대표 선출방법에 관하여 산업안전보건법령에서 규정하고 있지는 않으나 민주적 절차에 의하여 당해 근로자 중 과반수가 그를 지지하고 있다고 인정되는 근로자를 대표로 선출하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-945, 2020.12.2.)

1. 사측의 징계로 근로자대표 등 산업안전보건위원회 근로자위원이 파면·해임되어 근로자위원으로서의 지위를 유지할 수 없어 동위원회 구성이 어려운 경우
 - 산업안전보건법 제19조제2항에 따른 산업안전보건위원회의 심의·의결사항은 어떠한 절차를 거쳐서 논의되어야 하는지
2. 사측이 위 심의·의결 사항에 대해 산업안전보건위원회의 심의·의결 및 노측과의 협의(또는 근로자과반수의 의견청취) 없이 일방적으로 진행할 경우 산업안전보건법을 위반한 것은 아닌지 여부
3. 현재 사측의 징계로 산업안전보건위원회의 구성이 어려운 경우, 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차)를 준용하여 근로자 과반 이상의 의견을 들어야 하는 것이 아닌지 여부

<질의1 회신내용>

- 귀 조합이 속한 회사와 같이 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 있어 노동조합이 근로자를 대표하는 경우에는 노동조합은 스스로 행위(업무집행)를 할 수 없으므로 현실적으로는 그 대표자(노조위원장)가 법상 근로자대표의 업무를 수행하게 되나,
 - 사측의 징계로 현 노동조합의 대표자가 산업안전보건법상 정한 근로자대표로서의 업무수행이 곤란한 경우에는 자체규약이 정하는 바에 따라 해당 업무수행이 가능한 자에게 권한을 위임하여 산업안전보건위원회를 구성·운영할 수 있으며,

- 자체규약이 정하는 바가 없을 경우에는 노동조합의 최고 의사결정 기구를 통해 해당 권한을 위임할 수 있다고 사료됨

<질의2 회신내용>

- 산업안전보건법 제19조제1항, 시행령 제25조의4제1항에 의거 산업 안전보건위원회 정기회의는 3월마다 위원장이 소집하도록 되어 있으며, 시행령 제25조의4제2항에 의하면 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하도록 되어 있음
- 사측에서 정당한 사유 없이 고의로 이를 이행하지 않고 있는 경우에는 산업안전보건법을 위반한 것으로 볼 수 있을 것이나,
 - 산업안전보건위원회 위원장이 근로자대표(노동조합이 근로자의 과반수를 대표하는 경우에는 그 노동조합) 및 근로자위원, 사업장내 근로자에 대해 충분한 시간을 두고 동 위원회가 구성·운영될 수 있도록 정기회의 개최일시, 장소, 의제 등을 포함하여 회의 소집을 요청하는 등 정상적인 절차에 따라 위원회를 개최하려 하였으나,
 - 근로자위원 불참 등 불가피한 사유로 동 위원회를 개최하지 못 하였다면 사업주가 산업안전보건법 제19조에 의한 의무를 이행 하지 아니하였다고 보기는 어려울 것임
- 불가피한 사유로 인해 동 위원회를 정상적으로 구성·운영할 수 없을 경우라도 사측에서는 산업안전보건법, 단체협약, 취업규칙 및 안전보건관리규정에서 정하는 바를 따라 사업장의 안전보건 관리를 하여야 하며, 동위원회를 정상적으로 구성·운영될 수 있도록 노력하여야 할 것임

<질의3 회신내용>

- 귀 조합이 속한 회사는 노동조합이 근로자의 과반수를 대표하고 있어, 노동조합이 근로자대표로서의 업무를 수행(질의1에 대한 답변 참조)할 수 있으나,

- 귀 질의 내용과 같이 사측의 파면, 해임 등 불가피한 사유로 노동 조합이 정상적인 역할을 수행할 수 없는 경우에는 동 사유가 해소될 때까지 기간을 정하여 사업장내 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출할 수 있을 것임

(안전보건정책과-205, 2010.3.11.)

❖ 아래 안전이 산업안전보건법 제19조에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결 대상이 되는지 여부 및 일방(노측 또는 사측)에서 상정한 심의·의결 대상이 아닌 안전에 대해서도 심의·의결이 가능한지 여부

(안전내용 8건)

- 1) 소음성난청 판정자 사후조치 및 재해보상 관련 건
- 2) 종합건강검진기관 선정 건
- 3) 뇌심혈관계질환자 발생시 산재처리 건
- 4) 해외파견자 보호구 지급 관련 건
- 5) 식당 위생점검 실시 건
- 6) 부속의원 일반진료 의사 채용 건
- 7) 천정크레인 사각지대 카메라 설치 건
- 8) 직결식 방진마스크 신규제품 사양 선정 건

○ 산업안전보건법 제19조제2항에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결사항은 아래와 같습니다.

- 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항
- 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항
- 근로자의 안전보건 교육에 관한 사항
- 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

- 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항
- 중대재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항
- 유해·위험한 기계·기구 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건 조치에 관한 사항

○ 이에 따라 귀하가 문의하신 안전 중 1)(재해보상 제외), 2), 6)번 안전은 산업안전보건법 제19조제2항에서 정한 심의·의결사항에 해당할 것으로 사료되며,

- 그 외 사항은 노사간 별도의 운영규정에서 심의·의결사항으로 정하지 않는 한 심의사항으로 처리되어야 할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-588, 2010.3.30)

❖ (주)△△생활건강의 전무 000는 본사 소속으로 직제상 위 회사의 청주, 울산, 온산, 나주공장뿐만 아니라 해외사업장 및 전국 물류센터를 관장하며 청주공장에는 2일/1주 근무하며 청주공장의 산업안전보건위원회 위원장으로 매분기 위원회를 개최하고 있음

* 물류센터는 전국 11개소로 전체 인원은 80명이며 인사, 재무, 회계는 서울 본사에서 관리

1. 청주공장 산업안전보건위원회의 근로자대표(노동조합)는 본사 소속인 000전무가 동 위원회의 위원장이므로 본사 소속의 전국 물류센터를 노·사합동안전보건점검 대상 사업장 및 청주공장의 산업안전보건위원회에 포함시키는 안전을 요구하는데 가능한지 여부
2. 위원장인 000전무가 위원장으로 참여하지 않고 청주공장의 안전 보건관리책임자인 공장장을 위원장으로 하는 경우 물류센터의 산업안전보건위원회 포함을 제외할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 제19조 및 같은 법 시행령 제25조에 의한 산업안전보건위원회 설치대상은 사업장 단위로 판단하여야 하며, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 의하여 결정해야 할 사항으로 동일 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로 보며 장소적으로 분리되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 보고 있음
 - 다만, 장소적으로 분리되어 있더라도 사업소, 분소 등과 같이 규모가 작고 조직적 관련성(회계, 인사, 조직 등), 사무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 할 수 없을 만큼 독립성을 갖추고 있지 아니한 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 볼 수 있을 것임
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계 등을 알 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나 산업안전보건위원회의 설치대상 또는 포함 여부는 위원장의 소속으로 결정되는 것이 아니므로 위 원칙을 기준으로 귀사의 물류센터 및 청주공장이 각각 독립된 사업장인지 여부를 먼저 판단한 후 산업안전보건위원회 설치·운영여부를 결정하여야 할 것으로 사료됨

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법시행령 제25조의3에 의하여 산업안전보건위원회의 위원장은 위원 중에서 호선하여 선출할 수 있고, 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동위원장으로 선출할 수도 있으며
 - 산업안전보건위원회에서 논의하는 안건은 당해 산업안전보건위원회의 책임과 권한 범위내의 사항으로써 산업안전보건법 제19조제2항 및 제4항에서 규정하고 있음
- 따라서 산업안전보건위원회에서 논의할 내용은 위원장이 누구인지에 따라 결정되는 것이 아니라 해당 사업장 산업안전보건위원회의

책임과 권한 범위내의 사항인지 여부에 따라 판단되어야 할 사항으로 상기 질의 1 회신내용에서의 결과로서 해당 물류센터가 독립된 사업장인지 여부에 따라 결정되어야 할 사항으로 사료됨

(산재예방정책과-681, 2011.4.6.)

- ❖ 노사협의회 위원의 신분에 대하여 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'이라 함)에는 제9조에 “위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회 규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.”로 명시되어 있음
 - 고용노동부에서 발간한 노사협의회 운영메뉴얼에 따르면 협의회 위원이 소정근무시간 중의 회의참석 시간뿐만 아니라 비번 또는 휴일에 참석한 시간에 대해서도 근로한 것으로 인정하여 연장 또는 휴일근무수당을 지급하도록 하고 있음
- 1. 산업안전보건법(이하 '산안법'이라 함)에 근거하여 설치된 산업안전보건위원회(이하 '산보위'라 함) 위원의 신분에 대해서는 노사협의회 위원의 신분에 대해 명시한 근참법과는 달리 산안법상에는 구체적으로 명시되어 있지 않은데 특별한 이유가 있는 것인지?
- 2. 산보위도 노사협의회와 같이 위원의 회의참석 시간 및 이와 직접 관련된 시간에 대해 소정근무시간 뿐만 아니라 비번 또는 휴일에 참석한 시간에 대해서도 근로한 것으로 인정하여 연장 또는 휴일근무수당을 지급해야 한다면 법적 기준은 무엇인지?
- 3. 만약 특별한 법적기준이 없는 상황에서 산보위 위원을 노사협의회 위원과 동등하게 처우를 해야 한다면 그 밖의 노사공동으로 참여하는 모든 위원회(예를들면, 후생복지위원회 등)의 참석 위원에 대해서도 근참법상의 노사협의회 위원과 동등하게 처우를 해야 하는지?

- 산업안전보건법 제19조제7항에 “사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을

주어서는 아니된다.”라고 규정되어 있는바, 이는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제9조(위원이 신분)제3항에 규정된 내용을 포괄하는 의미로 보아야 할 것임

- 따라서 산업안전보건위원회 위원의 회의 참석과 관련하여 실제 소요된 시간은 유급처리함이 타당한 것으로 사료됨

(산재예방정책과-4071, 2011.9.27.)

❖ 경북대학교병원(이하 '본원')과 칠곡경북대학교병원(이하 '칠곡병원')으로 운영되고 있고 하나의 노동조합이 있으며 칠곡병원은 자체 선출된 근로자대표가 근로자위원을 선임하여 산업안전보건위원회(이하 '산안위')를 운영하고 있음

1. 본원 노동조합에서 근로자위원의 교체를 요구할 수 있는지
2. 본원 소속근로자가 칠곡병원 산안위 근로자위원으로 선임될 수 있는지
3. 임기내 근로자위원 교체 권한 소재 여부

<질의 1, 3 회신내용>

○ 질의 내용만으로는 명확한 판단이 어려우나 산안위의 근로자위원을 지명할 수 있는 근로자대표는 칠곡병원이 산업안전보건법상 “사업장”으로 판단될 경우 칠곡병원 소속근로자의 과반수를 대표하는 사람(노동조합 조직범위와 관계없음)이 될 것이나,

- “사업장”이 아닌 것으로 판단될 경우 노동조합의 대표자가 될 것임

<질의 2 회신내용>

○ 산안위 근로자위원은 칠곡병원이 동 법상 “사업장”으로 판단될 경우 칠곡병원 소속 근로자의 과반수를 대표하는 사람이 칠곡병원 소속근로자 중에서 지명한 사람으로,

- “사업장”이 아닌 것으로 판단될 경우 칠곡병원 소속 여부와 관계 없이 노동조합의 대표자가 지명하는 사람으로 산안위를 구성·운영해야 할 것임

(산재예방정책과-331, 2012.1.19.)

❖ 안전보건관리규정 작성(제정, 개정)과 안전보건교육 계획의 수립, 작업환경측정 및 건강진단의 시행을 위해 산업안전보건위원회 등을 통해 노력하였으나 심의·의결을 하지 못하여 사업주가 우선 시행하였을 경우 법적 위반 및 그에 따른 과태료 부과 여부

- 산업안전보건위원회는 산업안전보건법 제19조제2항에 규정된 사항에 관하여 산업안전보건위원회에서 의결하지 못한 경우 근로자위원과 사용자위원의 합의에 따라 중재기구를 두어 해결하거나 제3자에 의한 중재를 받도록 함
- 질의내용으로 볼 때 귀 본부가 동 절차를 거치지 아니한 것으로 판단되는바, 조속히 중재기구나 제3자에 의한 중재절차를 거치기 바람

(산재예방정책과-6817, 2012.12.13.)

❖ 산업안전보건위원회 운영 관련

1. 기존 단일 노동조합 “S”에서 단체협약에 의거 공사와 합의한 산업안전보건위원회운영규정(2006.7.14)은 복수노조를 예상하고 제정하지 않았으나, 당시 단체협약의 주체이고 현재 서울메트로 근로자 과반수로 조직된 “S” 노동조합이 3개의 복수노조로 분리된 현재에도, 중앙위원회, 분과위원회, 사업장위원회의 모든 운영에 대한 대표권을 갖게 되는지

2. 질의 1과 관련, 산업안전보건위원회운영규정은 사측과 “S” 노동조합과 합의사항으로 복수노조가 탄생한 이후에도 대표권과 관련된 효력은 사측과 “S” 노동조합에게만 미치는 것인지
3. 질의 2와 관련, 사업장위원회의 근로자위원은 “S” 노동조합의 지회만을 의미하고, 다른 노조의 지회를 의미하지 않는 것인지?
4. 서울메트로 산하 센타와 사업소의 경우 그간의 경영관행과 산안법상의 사업장단위 개념으로 볼 때 독립된 사업장으로 볼 만한 근거가 미약한데 이를 별도의 독립된 사업장으로 볼 수 있는 것인지
5. “M” 노동조합은 전체근로자 과반이상은 아니지만 일부 분과나 사업장에서 해당 근로자 기준, 과반을 차지하였다면 그 분과나 사업장에서 노동조합 근로자 대표권을 갖는지? 만약 갖는다면 분과나 사업장에서 의결되지 않은 안건을 중앙위원회에 부의할 수 있는지
6. 양 노조가 과반이 되지 않을 때, 사측에서 양 노조 근로자 과반을 대표하는 자의 지위를 얻어 산안위에 참석(구성)할 것을 요구했는데 한쪽에서 이를 거부 할 경우 사측이 할 수 있는 방법은? 그리고 근로자 과반을 대표하는 대표자를 선출하는 절차는?
7. 산안위 근로자 대표를 구성하는데 필요한 근로자 과반수 기준일은 언제고, 근로자 대표 구성 후 그 유효기간은

❖ 명예산업안전감독관 관련

8. 기존 단일 노동조합 “S” 에서 단체협약에 의거 공사와 합의한 명예산업안전감독관 선임(중앙1, 지부4명)을 근거로, 현재 “S” 노동조합이 명감을 전부 해촉(“M”노조에 3명이 소속되어 있음)하고, “S” 노조원을 대상으로 명예산업안전감독관을 위촉요청 할 수 있는지?
9. 기존 단일노조 “S” 에서 추천하여 위촉된 명감이 복수노조가 되어 타 노조 “M” 에 가입하였고, 단체협약의 주체이고, 근로자

과반을 넘은 “S” 노조대표가 현재 명감 본인의 의사에 반해서 해촉을 요구하고 “S” 조합원을 대상으로 명감을 추천할 수 있는지(“M”소속 명감은 사퇴의사가 없고 잔여임기를 주장 함)

10. 단체협약과 안전보건관리규정에 의거 중앙명감 1인과 지부별 (역무, 승무, 차량, 기술) 각 1명 씩 5명으로 구성할 수 있는 명감인원을 노동조합별로 각기 요구할 때 사측이 할 수 있는 방법은

<질의 1, 2, 4, 5 회신내용>

- 산업안전보건위원회(이하 '산안위')는 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에 설치·운영하여야 하며, 귀사에서 산안위를 운영하고 있는 '사업소'와 '센터'가 산업안전보건법(이하 '산안법')에서 정한 사업장인지 여부는 첨부 기준에 따라 엄밀히 판단하여야 함
- 귀사에서 각 산안위를 설치·운영하고 있는 곳이 산안법상 사업장이라면 기존의 단체협약과 관계없이 각 사업장별 근로자 대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자가 되며 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 해당 사업장 전체 근로자의 과반수를 대표하는 사람이 됨
- 만일 사업장이 아닌 곳에서 산안위를 설치·운영하고 있다면 노사가 자율적으로 정한 규정에 따라 설치·운영하면 될 것임

<질의 3 회신내용>

- 근로자위원회는 근로자대표가 지명하는 9인 이내 해당 사업장의 모든 근로자가 대상이 됨

<질의 6 회신내용>

- 사측에서 해당 사업장의 전체근로자를 대상으로 민주적인 절차와 방법으로 근로자 대표를 선출하면 될 것임

<질의 7 회신내용>

- 산안법에서는 근로자 과반수 기준일 및 근로자대표 구성 후 그 유효기간에 대하여 별도로 정한 사항이 없으므로 각 사업장에서 설치·운영하고 있는 산안위에서 자율적으로 정해야 할 것임

<질의 8, 9 회신내용>

- 명예산업안전감독관은 사업장별 근로자대표가 소속근로자 중에서 명예산업안전감독관으로 추천하거나 해촉을 요청할 수 있고 사업장 단위로 1명씩 위촉할 수 있음
- 명예산업안전감독관의 해촉 요청 권한은 산업안전보건법 시행령 제45조의3제1호에 따라 해당 사업장의 근로자대표에게 부여되어 있으므로 기위촉된 명예산업안전감독관의 임기가 남아 있더라도 해당 사업장의 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 해촉을 요청할 수 있음

<질의 10 회신내용>

- 단체협약과 안전보건관리규정상의 명예산업안전감독관 위촉 인원에 대하여 규정한 내용과 관계없이 명예산업안전감독관은 사업장 단위로 1명씩 위촉을 요청할 수 있음

(산재예방정책과-925, 2013.5.9.)

❖ 근로자수가 서울 본사 31명, 각 지점 11명 이하, 각 유통센터 24명 이하, 가공공장 15명으로 현재 본사 및 지점, 유통센터, 가공공장에 별도로 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니하고, 진정조사 결과 각 지점과 유통센터, 가공공장은 인사와 회계가 독립적으로 운영되고 있다고 보기 어려운 상태이고, 위 사업장의 경우 본사와 각 지점, 센터, 가공공장을 일괄하여 하나의 사업장으로 보아 본사에 산업안전보건위원회를 설치하여야 하는지 여부

- 산업안전보건법 제19조에 의한 산업안전보건위원회 설치대상은 사업장 단위로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
 - 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임
- 따라서 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없다는 사실관계가 명확하다면 본사와 지점, 센터, 가공공장을 일괄하여 하나의 사업장으로 보고 본사에 산업안전보건위원회를 설치하여야 함

(산재예방정책과-4927, 2013.12.31.)

❖ 산업안전보건법 제19조 및 같은 법 시행령 제25조의2에 의하면 산업안전보건위원회 위원의 수가 10인 이내의 노·사 동수로 구성되어야 함에도 사업장에서 13인의 노·사 동수로 구성하였을 경우 산업안전보건위원회 미구성에 해당되어 법 제19조제1항에 의거 과태료를 부과할 수 있는지 여부

- 산업안전보건법 시행령 별표 13에 의거하여 산업안전보건위원회를 설치하지 아니한 경우에 과태료를 부과할 수 있음
 - 따라서 산업안전보건위원회를 설치하였으나 위원 인원을 과다하게

구성하였을 경우에는 과태료 부과 대상에 해당하지 않고, 해당 사업장에는 산업안전보건법 시행령 제25조의2에 따라 재구성하도록 행정조치하여야 할 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3521, 2017.9.29.)

❖ **갑회사의 사업장에 산업안전보건법에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있으나 사무직 근로자 단체가 ‘사무직 산업안전보건위원회’를 설치·운영한다면 산업안전보건법상 의무이행이 따르는지 여부**

- 사업장에 산업안전보건법 제19조에 따른 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있음에도 일부 근로자들이 산업안전보건위원회를 별도로 설치·운영하고자 한다면 동 위원회는 법에서 정하고 있는 산업안전보건위원회로 보기 어려워 법적 권리를 행사할 수 없을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3757, 2014.10.16.)

❖ **2013.8.6. 개정된 “산업안전보건법 시행령”은 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 할 사업으로 금융 및 보험업, 정보서비스업 추가**

- 그럼에도 불구하고, 동법 시행령 제2조의1 제1항에는 ‘법의 일부를 적용하지 아니하는 사업’으로 “사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장”이 명시되어 있어, 산업안전보건위원회 설치 및 운영에 관한 조항이 전부 다 적용되지 않는다는 해석이 충돌
- 1. ‘사무직으로만 구성된 사업장’의 의미가 무엇인지, 금융업 및 보험업 사업장이 사무직으로만 구성된 사업장에 포함되는지 여부
- 2. 우리노조 지부 소속 사업장들의 경우에는 어떠한 사업장이라도 영업 등으로 인해서 외근하는 분들이 있고 보험설계사, 채권추심, 대출영업 등을 하는 특수고용노동자들도 포함되어 있으며, 건물관리와 청소 등을 위하여 고용된 노동자, 식당이나 어린이집을 운영하는 곳에서는 그에 따른 노동자들도 상당수 포함되어 있는 경우에도

‘사무직으로만 구성된 사업장’으로 볼 수 있는지 여부

3. ‘사무직으로만 구성된 사업장’과 금융업 및 보험업종이 다른 개념이라면 그 근거는 무엇인지
4. 상시근로자 300인 이상을 사용하고 있는 금융업 및 보험업에 해당하는 모든 사업장은 반드시 산업안전보건위원회를 설치·운영 여부 및 시행령 제2조의2제1항에 따른 적용제외 적용 여부

○ 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장은 산업안전보건법 제3조 및 같은 법 시행령 제2조의2 제1항 및 별표 1에 따라 법의 일부를 적용하지 아니할 수 있으나, 이때 사무직에 종사하는 근로자란 같은 법 시행규칙 제99조제1항에 규정된 바와 같이 “공장 또는 공사 현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자(판매업무 등에 직접 종사하는 근로자 제외)”를 말하므로

- 보험설계, 채권추심, 대출영업 등 업무에 종사하는 근로자는 사무직 근로자로 볼 수 없는바, 이들 업무에 종사하는 근로기준법상 근로자를 300인 이상 사용하는 금융 및 보험업 사업주는 산업안전보건법 시행령 제25조(별표6의2, ‘14.1.1. 시행)에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 함

(산재예방정책과-3987, 2014.11.3.)

❖ 2016.5월 산업안전보건위원회 구성당시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 전 직원의 투표를 통해 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표를 선출하고 산업안전보건위원회(임기 3년)를 구성 하였으나

- 2017.4월 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 설립된 경우, 기존 산업안전보건위원회의 임기가 보장되는지 여부

- 타법과 달리 산안법상에는 산업안전보건위원회의 위원 임기에 관한 명시적 규정이 없으나, 다른 노동관계법과의 관계에서 위원 임기는 3년 이내로 정하는 것이 타당할 것임
 - * 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 노사협의회 위원 임기를 3년으로 규정
 - 귀 기관은 사업장내 관련 규정(안전보건관리규정 및 산업안전보건위원회 운영규정)에 산업안전보건위원회 위원의 임기를 3년으로 명시하여 운영중이므로 이는 적절한 운영방법으로 판단됨
- 산안법 제19조는 산업안전보건위원회 구성시 노사동수 구성의 원칙을 정하고 동법 시행령 제25조의2는 근로자위원과 사용자위원의 구성 방법을 규정하는바,
 - 근로자대표에 대해 구성 당시 과반수 노동조합이 없다면, 근로자의 과반수를 대표하는 사람이라고 규정하고 있으므로
 - 귀 기관과 같이 구성당시에 과반수 노동조합이 없어 전 직원의 투표를 통해 근로자대표를 선출하여 산업안전보건위원회를 구성하였다면 산안법의 원칙과 방법에 따른 것으로, 구성되어 있는 산업안전보건위원회의 임기는 새로이 과반수 노동조합이 설립되었다 하더라도 보장되어야 할 것임

(산재예방정책과-2618, 2017.5.29.)

❖ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우, 3개 노동조합 위원장 간 합의에 의한 근로자대표 선정 후 산업안전보건위원회 개최를 요구하는 경우의 법적 효력 및 근로자대표 선정방법

- 사업주는 산업안전보건법 제19조 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 사업장에 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 함

- 산업안전보건위원회 근로자위원 중 근로자대표는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 대표하는 자, 노동조합이 없거나 1개 또는 복수의 노동조합이 있지만 어느 노동조합도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이라는 요건을 갖추지 못한 경우에는 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 말함(산업안전보건법 제2조제4호)
 - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 반드시 근로자의 직접 투표에 의하여야 하는 것은 아니나, 산업안전보건위원회에서 근로자대표로서의 권한을 행사한다는 것을 전체 근로자가 주지한 상태에서 근로자의 의사를 모으는 방법으로 이루어져야 할 것임
 - 따라서 위와 같이 근로자 과반수를 대표하는 자를 선정하는 방식이 아닌 3개 노동조합 위원장 간의 합의만으로 정한 근로자의 과반수를 대표하는 자는 산업안전보건법 제2조제4호에 따른 근로자대표로 보기 어렵다고 판단됨
- 한편, 사업주는 산업안전보건위원회의 구성·운영을 위해서 '근로자의 과반수를 대표하여야 하는 자를 선정하여야 함'을 노동조합뿐만 아니라 전체 근로자가 알 수 있도록 사업장 내에 동사실을 게시하는 등의 방법을 통해 전체 근로자들이 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 선정하는 의사를 모을 수 있도록 협조와 지원을 할 수 있음

(산재예방정책과-348, 2018.1.22.)

❖ 산업안전보건법 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 근로자대표와 관련하여 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 2~4개 노동조합이 협의체를 구성하여 조합원의 총합이 전체근로자의 과반수를 넘으면 그 협의체 대표가 근로자대표가 될 수 있는지

- 산안법상 산업안전보건위원회는 전체근로자에게 적용되는 근로조건 중의 하나인 안전과 보건에 관한 사항을 노사가 합의하여 결정함으로써 사업장이 자율적으로 재해를 예방토록하기 위한 것으로

- 근로자 전체의 의견을 대변할 수 있도록 근로자 과반수를 대표하는 자가 근로자대표*로서 참석하도록 규정하고 있음

* 산안법 시행령 제25조의2 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하고, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람

○ 따라서 복수노조가 존재하고 각 노조가 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 전체근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자 대표로 선출하여야 할 것임

(산재예방정책과-2415, 2019.5.21.)

❖ 교육청에서 산업안전보건위원회를 구성함에 있어 “근로자대표가 지명하는 해당 사업장의 근로자로 학교급식과 관련된 근로자가 아닌 다른 직종의 근로자(방과후학교전담, 교무행정보조)가 포함될 수 있는지

○ 산업안전보건위원회 구성은 산업안전보건위원회 규정(법 제19조)이 적용되는 현업업무종사자만을 대상으로 하는 것이 바람직할 것이므로

- 근로자가 수행하는 업무형태 등을 면밀히 검토하여 현업업무종사자* 인지 여부를 우선 판단하여야 할 필요가 있음

* 현업업무종사자란 교육서비스 본연의 업무 및 이를 직접적으로 보조하는 업무종사자 외에 본연의 업무를 간접적으로 보조하는 업무를 수행하면서 유해·위험요인이 완전히 다른 업무에 종사하는 자를 말함

○ 질의하신 내용만으로는 명확하지는 않으나 만약, 방과후학교전담, 교무행정보조의 주요 업무내용이 교육서비스 본연의 업무를 보조하는 것이면 법 제19조 산업안전보건위원회 적용 대상이 되지 않으므로

- 근로자대표는 해당 근로자를 근로자측 위원으로 지명할 수 없을 것임

(산재예방정책과-3795, 2019.8.5.)

- ❖ 산업안전보건법 제19조의 '사업주는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다'는 규정 관련,
 - 사업주는 법인이나, 교육감이 실제적으로 업무를 수행하므로 사업주를 '교육감'으로 해석하여
 - 소속 직원(국장·과장 등) 중 사업의 대표자를 정하여 위원회의 사용자 위원인 "해당 사업의 대표자"(산안법 시행령 제25조의2제2항제1호)로 적용 가능한지 여부

- 산업안전보건법상 사업주는 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하며(제2조 제3호), 법인사업체는 법인이 사업주임
 - 지방자치법 제3조에 의해 지방자치단체는 법인이며 사업주에 해당
- 산업안전보건법 제19조에 따른 산업안전보건위원회 사용자위원 중 '해당 사업의 대표자'는 해당 사업에 있어 그 사업을 대표하는 최고 책임자를 말하는 것으로
 - 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 관리·집행자로서 최고책임자인 '교육감'을 산업안전보건법령상 '해당사업의 대표자'로 볼 것임

(산재예방정책과-4117, 2019.8.27.)

❖ 건설현장의 산업안전보건위원회 근로자대표 선출방식은

- 산업안전보건법상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람을 말함
- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선정 절차 및 방법에 대하여는 산업안전보건법에 별도로 규정하고 있지 않아 특별한 제한이 없으나,

- 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 합리적인 절차에 따라 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하여야 할 것이고,
- 이 경우 후보 출마 등에 사용자의 간섭을 배제하고 각 근로자의 자유로운 의사표현을 보장해야 할 것임

(산재예방정책과-317, 2020.1.17.)

❖ 교육서비스업의 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 산업안전보건위원회 근로자대표로 선정 시 근로자의 범위를 산정하는데 있어 산업안전보건법 시행령상 현업업무에 종사하는 사람만 해당되는지 그 외 업무에 종사하는 사람도 모두 포함해야 하는지 여부

- 산업안전보건법은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 교육서비스업 중 학교의 경우 산업안전보건위원회 등 규정이 적용 제외되나 '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람*'에 대해서는 산업안전보건법상 산업안전보건위원회 등 규정도 적용됨(시행령 별표1)

[학교에서 현업업무에 해당하는 내용]

< 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2 >

1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무
3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

- 따라서 산업안전보건위원회의 근로자대표 선정 시 근로자 범위 산정은 현업업무종사자만이 해당됨

(산재예방정책과-1029, 2020.3.2.)

❖ 행정시(제주시·서귀포시)장은 근로자 채용, 복무관리, 급여지급 등 실제 근로자에 대한 사업주 역할을 수행하고 있는바, 노사협의회가 구성되지 아니한 행정시에 “산업안전보건위원회”를 설치할 수 있는지 여부

- 산업안전보건법상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조)
- 지방자치단체는 지방자치법 제3조에 따른 법인으로서 산업안전보건법상 사업주에 해당하며 그 관할구역은 원칙적으로 하나의 사업장으로 볼 수 있으나
 - 근로양태와 노무관리 등이 명확히 구분되는지 여부와 규모·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별도의 사업장으로 봄
- 제주시·서귀포시는 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법상 제주특별자치도의 관할구역 내의 지방자치단체가 아닌 시(이하 ‘행정시’)로서 원칙적으로 제주특별자치도와 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것이나
 - 근로양태와 노무관리 등이 명확히 구분되고 하나의 사업장으로 볼 수 있을 만한 독립성 등이 있는 경우라면 사업주인 지방자치단체(제주특별자치도)는 행정시에도 산업안전보건위원회를 설치할 수 있음

(산재예방정책과-1056, 2020.3.4.)

1. 근로자위원 선정시 근로자의 범위를 어디까지 포함해야 하는지 여부(공무원을 근로자위원 일부로 선정해야 하는지 여부)

2. 근로자의 범위 내에서 근로자위원을 각 직종별 어떻게 배정해야 하는지 여부
3. 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 “근로자의 과반수를 대표하는 자”의 의미(다수 2개 노조의 구성원 수가 근로자 과반수를 넘는 경우, 2개 노조 대표자 협의로 근로자 과반수를 대표하는 자를 정할 수 있는지 여부)
4. 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정할 수 없는 경우(노조 상호간 의견 불일치 등), 어떤 방법으로 근로자위원을 선정할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 공공행정 등 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 서울대공원은 ‘공공행정’에 해당하지 아니하므로 산업안전보건위원회 구성·운영 등 규정이 적용되고
 - 산업안전보건법은 공무원에도 적용되므로 근로자위원 선정 시 근로자의 범위에 공무원도 포함하여 전체 근로자가 자율적으로 근로자위원을 선정하면 됨

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법 시행령에서는 근로자대표가 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명토록 하고 있으며(시행령 제35조제1항)
 - 동 법 시행규칙에서는 근로자대표가 근로자위원을 지명하는 경우에는 조합원인 근로자와 조합원이 아닌 근로자의 비율을 반영하여 근로자위원을 지명하도록 노력하도록 규정(시행규칙 제24조)
- 동 규정의 입법취지는 사업장 내 근로자 전체의 의사가 최대한

대변될 수 있게 근로자대표가 근로자위원을 지명하도록 노력하여야 하는 것이므로 각 직종별 비율을 감안하여 근로자위원을 지명하도록 노력하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

<질의 3, 4 회신내용>

- 산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
 - 따라서 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 별도의 민주적 절차 없이 다수 2개 노조의 대표자 간 협의로 근로자 과반수 대표자를 정하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임절차 및 방법에 대해서는 산업안전보건법상 별도의 규정이 없으므로
 - 근로자 전원에게 근로자대표의 권한 주지 및 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임
- 아울러 근로자대표 선정은 사업장 상황에 맞게 투표 등 민주적 절차에 의해 전체 근로자가 자율적으로 결정할 문제이며, 선정된 근로자대표는 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명할 수 있음

(산재예방정책과-1057, 2020.3.4.)

❖ 산업안전보건위원회의 사용자위원 구성 관련 산업안전보건법 시행령 제35조제2항제5호의 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장에서, 1)“부서의 장”의 의미가 직위를 의미하는지 2)직위를 기준으로 사용자위원을 지정하면 되는 것인지 여부

- 산업안전보건법상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
- 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함
 - 이 경우 “부서의 장”이란 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할 수 있는 권한을 가진 직위를 의미하는 것임
- 해당 사업의 대표자는 직위를 기준으로 사용자위원을 지명하여 산업안전보건위원회를 구성·운영하는 것이 입법 취지로 보임
 - 다만 해당 직위의 사람이 변경되는 경우 근로자위원 등이 인지할 수 있을 정도로 필요한 절차를 거치는 것이 필요해 보임

(산재예방정책과-1568, 2020.3.31.)

09

안전보건교육



1. 관리책임자 등 보수교육을 받아야 할 기간(신규교육을 이수한 날로부터 매 2년이 되는 날의 전·후 3개월 이내) 이전에 보수교육을 이수할 경우 법정 보수교육으로 인정되는지 여부, 인정된다면 다음 보수교육 기산일은 언제인지
2. 2008.12.31. 이전 선임자는 시행규칙 부칙에 의거 보수교육 대상자이나 본인이 희망할 경우 신규교육을 이수할 수 있는지 여부, 이수할 수 있다면 법정 신규교육으로 인정되는지 여부

<질의1 회신내용>

- 관리책임자 등 직무교육의 목적은 직무능력 향상을 통하여 산업현장의 산재예방활동 중 전문지식하에 기술을 요하는 산재예방활동의 이해를 높이고 근로자에게 산재예방기법을 제공하는데 있음
- 위 직무교육의 목적을 고려할 때, 관리책임자 등 보수교육을 받아야 할 기간 이전이라 하더라도 본인이 직무능력 향상을 위하여 희망하는 경우 법정 보수교육을 이수할 수 있음
 - 이 경우의 교육을 법정 보수교육으로 갈음 할 수 있고, 다음 보수교육 기산일은 같은 교육을 이수한 날임

<질의2 회신내용>

- 위 회신내용과 같이 본인이 직무능력 향상을 위하여 희망하는 경우 법정 신규교육을 이수할 수 있음
 - 이 경우의 교육을 법정 신규교육으로 갈음 할 수 있고, 다른 사업장으로 전직하여 신규로 선임된 경우 같은 교육이수증명서를 제출하면 해당 신규교육을 이수한 것으로 봄

(안전보건정책과-391, 2009.2.4.)

❖ 독립된 사업장에서 온라인을 이용하여 실시한 정기안전교육 및 특별안전교육을 법적교육으로 인정할 수 있는지 여부

- 산업안전보건법 제31조 및 같은 법 시행규칙 제33조, 산업안전보건교육규정(노동부고시 제2008-71호, 2008.11.24.) 제3조에 따라 사업주가 사업장내에서 전산망을 활용하여 교육을 실시하는 경우에는 ①소정의 교육시간에 상당하는 분량의 자료(제시된 자료의 1시간 학습분량은 10 프레임 이상 또는 200자 원고지 20매로 하되, 사진 또는 그림 1장은 200자 원고지 1/2매로 보고, 동영상 자료는 실제 상영시간을 적용)를 제공하고, ②교육대상자가 전산망에 게시된 자료를 열람하고 필요한 경우 질의·응답을 할 수 있는 시스템과, ③교육근로자의 수강정보등록(ID, Password), 교육시간 및 종료시각, 열람여부 확인 등을 위한 관리시스템을 갖추도록 규정하고 있음
- 따라서 온라인을 이용한 정기 및 특별안전보건교육이 위의 요건을 갖추고 사업장 특성에 맞는 교육대상별 교육내용에 적합한 교육교재를 사용하여 산업안전보건법시행규칙 제33조제1항에 의한 안전보건교육 내용 및 시간을 준수 할 수 있는 형태로 운영된다면 법정 산업안전보건교육으로 인정할 수 있을 것으로 사료됨

(안전보건정책과-948, 2009.3.24.)

❖ 정기교육 미참석자에 대한 재교육시 다음과 같은 방법으로 시행해도 되는지 여부

- 회사내 사내 인트라넷을 이용한 “WEB HARD(안전교육 폴더)”에 해당 월 교육 자료를 게시
- 게시된 교육자료 사내 인트라넷에 로그인하여 해당 교육 수료
- 해당교육 내용에 대한 문제출제(최소 2문제) 후 제출(안전교육 주관부서)

- 산업안전보건법 제31조 및 같은 법 시행규칙 제33조, 산업안전보건 교육규정(노동부고시 제2008-71호, 2008.11.24.) 제3조에 따라 사업주가 사업장 내에서 인터넷 원격교육을 실시하는 때에는
 - ① 산업안전보건법 시행규칙 별표 8에 따른 소정의 교육시간에 상당하는 분량의 자료(제시된 자료의 1시간 학습분량은 10프레임 이상 또는 200자 원고지 20매로 하되, 사진 또는 그림 1장은 200자 원고지 1/2매로 본다. 다만, 동영상 자료는 실제 상영시간을 적용)
 - ② 교육대상자가 전산망에 게시된 자료를 열람하고 필요한 경우 질의·응답을 할 수 있는 시스템
 - ③ 교육근로자의 수강정보등록(ID, Password), 교육시간 및 종료시각, 열람여부 확인 등을 위한 관리시스템을 갖추도록 규정하고 있음
- 따라서 귀 질의의 인트라넷 활용 교육이 위의 요건을 갖추어 운영한다면 법정 안전보건교육으로 인정될 수 있음

(안전보건정책과-2112, 2009.6.1.)

❖ 시멘트 제조업으로 실제 근로자수가 40명(외부용역 촉탁직 6명, 타회사 파견직 1명 제외)이어서 안전보건관리책임자 선임대상 사업장은 아님에도 선임을 하고 보고한 경우에도 안전보건관리책임자 직무교육을 이수해야 하는지?

- 시멘트 제조업은 비금속 광물제품 제조업에 해당하여 산업안전보건법 시행규칙 제12조에 따라 상시근로자수 50인 이상인 사업장인 경우에 안전보건관리책임자를 선임하고 관할 지방노동관서에 이를 보고하여야 하며
 - 선임일로부터 3개월 이내에 같은 법 제32조에 따라 노동부장관이 실시하는 신규 직무교육을 받아야 함

○ 귀 질의내용과 같이 50인 미만의 비금속 광물제품 제조업은 법정 안전보건관리책임자 선임대상 사업장에 해당하지 아니하여 법정 직무교육대상에도 해당되지 않음

- 따라서 관할 지방노동관서에 안전보건관리책임자를 선임한 사실을 보고하였다면, 관할 지방노동관서에 선임보고 취소를 요청하고 기업 내에서 자율적으로 안전보건관리책임자를 선임하여 안전보건관리를 하는 것이 바람직함

(안전보건정책과-2372, 2009.6.17.)

❖ 휴식시간, 퇴근시간 이후 등 정상적인 근무시간 외에 사업장내의 동료 외국인 근로자들간에 사업장 내에서 사용되는 칼이나 물건 등을 사용하여 장난·싸움 등을 걸어 신체의 안전을 위협받거나 정상적인 생활을 어렵게 하는데 따른 안전에 대한 교육 실시 필요

○ 사업주는 산업안전보건법 제31조에 의하여 내·외국인 구분없이 해당 사업장의 사무직 종사 근로자에 대하여는 월 1시간이상(분기 3시간 이상), 사무직외의 종사근로자에 대하여는 월 2시간 이상씩 작업과 관련한 사고성 재해예방 또는 직업성 질병 예방 등을 위한 산업안전 보건교육을 정기적으로 실시하도록 하고 있음

- 귀하께서 질의하신 휴식시간, 퇴근시간 이후 등 정상적인 근무 시간 외에 사업장내의 동료 외국인 근로자들 간에 칼이나 물건 등을 사용하여 장난·싸움 등을 걸어 신체의 안전을 위협받거나 심리적인 불안정으로 인한 정상적인 업무 및 생활을 어렵게 하는 등의 생활 안전에 관한 사항은 작업장내 산업안전보건 관련 사항보다는 일상 생활에서 발생하는 형사관련 문제로 판단되므로 해당 경찰서 등의 도움을 받기 바람

(안전보건정책과-4451, 2009.12.7.)

❖ 당사 직원과 외주 인력수급 협력사의 인력이 함께 근무하고 있는 경우

1. 외주 인력에 대한 신규채용시 및 정기 안전보건교육 실시의무 주체
2. 외주 인력에 대한 정기교육 실시의무 주체
3. 외주 인력에 대한 신규채용시 및 정기 안전보건교육을 당사가 실시할 수 있는지 여부
4. 교육실적 관리 및 보존과 관련하여 외부 인력의 교육실적까지 당사가 통합해서 관리·보존이 가능한지 여부
5. 교육실적 보존기간 및 법적근거

<질의 1~4 회신내용>

- 귀사가 “외주 인력수급 협력사의 조리원”을 파견받아 사용하고 있는 경우라면 산업안전보건법 제31조에 의한 “외주 인력수급 협력사의 조리원”의 교육의무자는 파견근로자보호 등에 관한 법률 제35조제1항에 따라 귀사가 사용사업주로서 교육의무자임
- 따라서 귀사에서 “외주 인력수급 협력사의 조리원”에 대해 신규로 파견받은 경우에는 귀사는 신규채용시 교육을 8시간(일용근로자의 경우는 1시간) 실시하여야 하고, 같은 근로자에 대해서는 매월 2시간 또는 매분기 6시간의 정기교육을 실시하여야 함

<질의 5 회신내용>

- 교육실시 결과를 특정한 서식을 정하여 기록·보존하도록 의무화 하고 있지 않음
- 다만, 안전보건교육을 실시하지 아니하는 경우 산업안전보건법 제72조제2항에 따라 과태료의 처분을 하도록 하고 있고, 질서위반 행위규제법 제15조제1항에서 과태료의 시효를 5년으로 정하고 있음

- 이에 따라 사업주는 교육실시일로부터 5년 이내에 교육실시에 대한 다툼이 있는 경우 교육실시 관련 서류를 문서 또는 전산입력 자료(스캔포함)의 형태여부에 관계없이 보존하였다가 그 사실 여부를 증명할 수 있어야 할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-4817, 2009.12.30.)

- ❖ 코레일공항철도는 코레일(한국철도공사)의 계열사이고, 코레일의 대표이사가 코레일공항철도의 대표이사를 겸하고 있는 경우
 - 코레일공항철도의 관리감독자가 코레일 인재개발원에서 실시한 관리감독자 교육을 이수한다면 산업안전보건법 제31조의 안전교육(관리감독자 교육)을 이수했다고 할 수 있는지?

- 사업주가 근로자에게 실시하는 정기 안전·보건교육(관리감독자교육 포함)은 일시집합교육에 한해 산업안전보건법 시행령 제26조의10에 따른 전문기관에 위탁하여 실시할 수 있으며
 - 관리감독자에 대한 인터넷 원격교육을 위탁할 경우에는 한국산업안전보건공단에 한해 허용하고 있음
- 따라서 코레일공항철도와 코레일이 대표이사가 동일하더라도 이는 사업경영담당자가 동일하다는 것일뿐, 사업주(법인)는 달리하는 경우 이므로
 - 코레일공항철도 사업주가 직접 관리감독자교육을 실시해야 하며, 사업주가 인터넷 원격교육을 직접 실시하기 어려워 위탁할 경우에는 현행규정으로는 한국산업안전보건공단의 인터넷 원격교육과정을 이용할 수 있을 것임

(안전보건정책과-251, 2010.1.19.)

- ❖ 건설업종 관리감독자 위탁교육기관으로 지정받기 위해서는 산업안전보건법 시행령 별표6의2 규정에 따라 인력 및 시설장비를 갖춘 후 지정신청을 어느 부서에 하여야 하는지
 - 건설회사에서 재해예방기술지도 기관에 관리감독자 위탁교육을 요청한 경우 교육을 실시할 수 있는지 여부
 - 기존 관리감독자 교육기관에서 타지역 건설업체의 관리감독자에 대하여 교육을 실시하여도 인정이 되는지 여부

- 산업안전보건법 시행령 제26조의10에 따른 안전보건교육 위탁 전문기관은 별도의 지정절차는 없음
 - 재해예방기술지도기관은 “건설업 재해예방 조치 등의 기술지도를” 목적으로 지정받은 기관으로 원칙적으로 관리감독자 위탁교육은 불가능함
 - ※ 다만, 해당기관이 교육업을 하기 위해서는 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 등에서 정하는 바에 따라야 함
- 현행 규정상 안전보건교육 위탁 전문기관은 업무가능 지역에 대한 제한이 없으므로 해당 기관이 속한 청 또는 지청의 관할지역에 관계 없이 안전보건 위탁교육을 실시할 수 있음

(안전보건정책과-417, 2010.2.1.)

- ❖ 산업안전보건법 제31조 및 같은 법 시행규칙 제33조에 따른 사업 내 안전보건교육(근로자 정기안전보건교육)시 현장에서 임대한 장비를 사용하지 못해 발생하는 임대료의 지급기준에 대한 문의

- 산업안전보건법 제31조에 따라 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 교육실시 의무를 부여하고 있고, 이 때 해당 근로자가 사업주의 지시에 따라 교육을 받는 시간만큼 근로를 제공한 것으로 보고 있음

- 다만, 교육시간 중 사용하지 못해 발생하는 건설기계장비 임대료 손실 등은 사업주의 기업경영과 관련된 문제로써, 사업주의 자율적 판단에 따라 교육일정 조정, 임대차 계약시 계약조건의 명시 등을 통하여 건설기계장비 임대료 손실문제를 해결하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-1580, 2010.5.31.)

1. 공동주택(아파트) 관리사무소의 경우 산업안전보건법 시행령 별표 1에 따른 법의 일부적용 대상인지 여부 및 관리사무소장은 관리감독자 교육대상인지 여부
 - 만일 산업안전보건법을 일부 적용 받는다면 도시가스, 전기사용 용량 등을 산정할 때 공동관리 부분만 해당되는지 여부
2. 안전보건교육 중 위탁기관을 통해 교육을 받아야 하는 부분과 관리사무소 자체 교육이 가능한 부분에 대한 설명
3. 한국산업안전보건공단의 일선기관 교육을 받은 경우(예, 전북지도원 집체교육), 해당 시간만큼 참석한 관리감독자의 교육을 면제받을 수 있는지 여부
4. 타법에 따라 받은 교육으로 산업안전보건법상 안전보건교육을 대체할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 질의하신 아파트관리사무소는 표준산업분류표상 부동산업에 해당하고, 부동산업에 대한 산업안전보건법 적용은 귀 사업장에서 사용하는 증기 보일러, 전기설비, 전기·석유·도시가스 사용량 등(이하 '설비 및 전기 등의 사용량'이라 함. 동법 시행령 별표 1 제4호 참조)에 따라 법의 적용 여부가 결정됨
 - 설비 및 전기 등의 사용량 산정은 해당 관리사무소에서 관리하는 설비 및 전기 등의 사용량 전체를 합산하여야 하며, 공동관리부분 외

개별세대로 분배되는 설비 및 전기 등을 관리사무소에서 전기설·기계설 등의 형태로 공동 관리하는 경우에는 해당 설비 및 전기 등의 사용량도 합산하여야 함

- * 위와같이 판단한 귀 질의 아파트관리사무소가 법의 일부적용대상이 아닌 경우에는 동법 제31조 및 제32조에 따라 안전보건교육을 실시하여야 함
- 아파트관리사무소장이 입주자대표회의 등에 고용된 자로 인사·노무·회계 등에 관한 실질적인 권한을 위임받지 못하여 안전보건 업무를 총괄할 수 없는 직위에 있는 경우에는 관리감독자로 보아 제31조에 의한 관리감독자 교육을 받아야 함
- * 아파트관리사무소장이 사업장의 안전보건에 관한 사항을 실질적으로 총괄·관리하고 있다면 해당자는 안전보건관리책임자로서 동법 제32조를 적용받게 되어 동법 제31조에 따른 관리감독자 정기안전보건교육 대상은 아니며,
 - 동법 제32조에 따라 상시근로자수가 100인 이상 사업장인 경우 관리소장은 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육을 이수하여야 함

<질의2 회신내용>

- 동법 제31조 및 동법 시행규칙 제33조에 따른 사업 내 안전보건 교육(근로자 정기안전보건교육으로 관리감독자 교육 포함)은 원칙적으로 사업주가 자체적으로 근로자에게 실시하여야 함
 - 다만, 사업주가 동 교육을 자체적으로 실시하기 곤란한 경우 또는 외부위탁 집체교육이 효과적이라고 판단하는 경우에는 동법 시행령 제26조의10에 따른 안전보건교육의 위탁전문기관에 위탁하여 실시할 수 있음
 - 그 외 동법 제32조 및 동법 시행규칙 제39조에 따른 안전보건관리 책임자, 안전관리자, 보건관리자 등에 대한 직무교육(신규 및 보수교육)은 노동부장관이 공고한 직무교육기관(관리책임자 등 교육위탁 기관)을 통해 받아야 함

<질의3, 4 회신내용>

- 질의하신 한국산업안전보건공단 전북지도원에서 관리감독자를 대상으로 실시하는 안전보건교육이나 주택법 제49조제2항 및 동법 시행령 제28조제1항에 따라 대한 주택관리사협회에서 실시하는 타 법 관련 안전보건교육의 경우는
 - 이수한 교육내용 중 산업안전보건법 시행규칙 별표8의2 제1호나항에 정한 관리감독자 정기안전보건교육 내용과 동일하게 실시한 시간만큼을 면제받을 수 있으며, 동 규칙에서 벗어난 교육내용은 교육시간으로 인정하기 어려울 것으로 사료됨

(안전보건정책과-1706, 2010.6.11.)

❖ 산업안전보건법 시행규칙 별표 8의 채용시 교육 및 특별교육 대상 구분 중 '일용직근로자'에 대한 기준

- 당사의 의견은 소득세법 제14조 및 소득세법 시행령 제20조를 근거로 한 '동일한 고용주에게 계속해서 1년 미만 고용된 자'가 타당하다고 판단되는데 이에 대한 고용노동부의 의견은?

- 산업안전보건법 제31조에 따른 교육대상 중 일용근로자에 대한 별도의 정의는 없으나
 - 근로기준법 행정해석에 따르면 일용근로자라 함은 '근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝남에 따라 사용종속 관계가 끝나 계속 고용이 보장되지 않는 자'로 판단하는바,
 - 산업안전보건법상 근로자도 근로기준법에 따른 근로자이므로 일용 근로자의 판단은 실제 작업을 하는 일수가 아니라 근로계약상 근로자의 고용형태로 구분하여야 할 것임
- 또한, 근무기간이 일정기간 지속되었더라도 위와 같은 고용형태인 경우에는 일용근로자로 볼 수 있을 것이나

- 일용근로자로 일일 근로계약을 체결했다더라도 형식적인 근로계약일 뿐 일정기간 계속 고용이 보장되어 있다면 일용근로자로 보기 어려움
- 참고로 질의내용 중 소득세법에 따른 일용근로자 정의는 소득세를 부과하기 위한 판단기준이므로 산업안전보건법에 적용하기는 곤란함

(안전보건정책과-2138, 2010.11.9.)

❖ (사)전국석면환경연합회가 산업안전보건법 제31조제4항 및 시행령 제26조의10에 따른 근로자 안전·보건교육 위탁 전문기관에 해당 하는지 여부

- 산업안전보건법 제31조제4항 및 같은 법 시행령 제26조의10에 따라 일정요건을 갖춘 기관은 별도의 등록, 지정 등의 절차없이 위탁 교육을 실시할 수 있음

< 위탁 전문 교육기관의 요건(산업안전보건법 시행령 제26조의10) >

1. 한국산업안전보건공단법에 따른 한국산업안전보건공단
2. 산업안전·보건 또는 산업재해예방을 목적으로 법률에 따라 설립된 비영리법인 또는 관계전문기관으로서 별표6의2의 인력·시설·장비를 갖춘 기관
3. 근로자직업능력개발법에 따라 산업안전·보건 관련 훈련직종(원격훈련은 제외)을 지정받은 직업능력개발훈련시설
4. 산업안전·보건 관련학과가 있는 고등교육법에 따른 학교

- 동 연합회는 위 요건 중 1, 3, 4에는 해당하지 아니하며, 환경부 허가 비영리법인으로서 2. 산업안전·보건 또는 산업재해 예방을 목적으로 설립된 비영리법인에 해당 하는지에 대한 검토가 필요
- 이에 동 연합회의 정관을 검토한바, 정관 목적에 석면에 의한 산업 재해의 예방이 포함되어 있어 산업재해 예방을 목적으로 법률에 따라 설립된 비영리법인으로 볼 수 있을 것임

- 다만, 동 연합회의 정관상 목적과 목적사업이 석면과 관련한 피해 및 산재 예방에 국한되어 있으나
 - 산업안전보건법 제31조에 따른 안전·보건교육은 석면 관련 위험 외에 다양한 위험요인에 대한 교육을 포함하는 것으로 석면에 의한 산재예방의 범위보다 넓어 동 연합회의 목적과 목적을 달성하기 위한 사업을 벗어나는 것으로 판단됨
- 따라서, 산업안전보건법 제31조에 따른 근로자의 안전·보건교육 사업을 수행하기 위해서는 동 연합회의 목적사업에 대한 보완이 있어야 할 것으로 사료됨

(안전보건정책과-731, 2011.2.23.)

1. 영양교사 및 영양사가 안전·보건교육 강사에 해당하는지
 - 업무 전후 등에 이루어지는 단시간의 안전보건교육이 법상 교육인지 여부
 - 온라인 원격교육을 개별 수강이 아닌 공동 수강으로 운영 가능한지 여부
 - 학교급식소 운영 형태상 매분기 실시가 어려워 반기 또는 1년 단위로 해당기간 교육시간을 이수할 수 있는지 여부
2. 산업안전·보건교육 운영기간을 학사 운영 단위로 적용가능한지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제6조에 따라 근로자 안전·보건교육 강사는 사업장 내 관리감독자 또는 안전·보건관리자 등 안전·보건관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람으로 규정하고 있음

- 따라서, 영양교사 및 영양사가 관리감독자 지위에 있다면 근로자 안전·보건교육 강사로서 근로자 안전·보건교육을 실시 할 수 있음
- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조제4항에 따라 근로자 정기교육에 대하여 사업장의 실정에 따라 그 시간을 적절히 분할하여 실시 할 수 있으나 다만, 작업시작 전후에 실시하는 10분 내외 안전보건교육은 안전보건관계자나 관리감독자가 주관하고, 교육일지를 작성할 경우 인정 될 수 있음
- 한편, 산업안전보건공단 홈페이지를 통해 '작업시작 전 10분 안전 교육'자료*를 활용 할 수 있음
- * 공단 홈페이지를 통해 개발된 VR 콘텐츠, 교육이수 확인 지원시스템 등을 무료 배포
- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조에 따라 집체 교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 어느 하나에 해당하는 교육을 실시할 수 있음
- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 별표 2에 인터넷 원격교육을 규정하고 있으며, 인터넷 원격교육은 교육생 학습관리 시스템을 통해 개별 수강을 실시해야 함
- 산업안전보건법 시행규칙 별표 8에 따라 사무직 종사 근로자 및 판매업무 종사 근로자는 매분기 3시간 이상, 사무직 종사 근로자 외의 근로자(판매업무 종사자는 제외)는 매분기 6시간 이상의 정기 교육을 실시하여야 함
- 다만, 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제5조제1항에 따라 사업주가 근로자 정기 안전·보건교육 대상자에 대하여 해당 사업장 사정으로 교육실시가 곤란하거나 일시집합교육이 효과적인 경우는 안전·보건교육 위탁전문기관에 위탁하여 교육을 실시한 때에는 해당 교육이수시간을 해당 연도에 실시하여야 할 교육시간으로 볼 수 있음

<질의 2 회신내용>

예) 일반 기관 : 2019.1월~3월/4월~6월/7월~9월/10월~12월/분기 적용
학교 : 2019.3월~5월/6월~8월/9월~11월/12월~2020.2월/분기 적용

- 산업안전보건법 제31조제1항, 같은 법 시행규칙 제33조제1항 및 별표 8 제1호에 따라, 사업주는 사무직 종사 근로자(판매업무에 직접 종사하는 근로자 포함)에 대해서는 매분기 3시간 이상, 사무직 종사 근로자 외의 근로자에 대해서는 매분기 6시간 이상 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 함.
 - 이 경우, 교육주기(매분기)는 교육대상 근로자의 입사일을 기준으로 산정하여야 하는 것이 원칙이나, 사업장 교육관리의 편의를 위하여 정기교육 주기를 회계연도 기준 분기별(1/4분기 등), 또는 학교의 학사 운영 단위를 기준으로 맞춰 교육주기를 조정하는 것도 가능함
- 다만, 중도입사자에 대하여는 회계연도 또는 학사 운영 단위 정기 안전보건교육주기에 포함되기 전에 미리 해당하는 정기교육을 이수 하여 안전교육에서 배제되는 기간이 없도록 하여야 함.
 - * (예시) '19.3월~5월, 6월~8월, 9월~11월, 12월~20.2월로 정기교육을 실시하는 학교에 '19. 1월에 입사한 자의 경우, 미리 1~2월분에 해당하는 정기교육 4시간(월2시간)을 실시하고 3~5월 정기교육부터는 학교교육주기에 맞춰 교육 실시함. 다만 급식소 조리원이 겨울방학(1~2월) 동안 업무를 전혀 수행하지 아니 하였다면 그 기간만큼은 정기교육시간 산정주기에서 제외됨

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

10

위험성평가



1. 위험성평가사 자격제도 운영 여부
2. 위험성평가 전문가 양성교육 관련, 민간단체 위탁 지정 운영 여부 및 법적근거
3. 산업재해예방교육 및 안전한 생활환경·작업환경 조성을 위한 유해 화학물질, 석면, 중금속 등 유해화학물질 취급 및 관리에 관한 관계자 교육 관련, 민간단체 위탁 지정 여부 및 법적근거 등

<질의 1 회신내용>

- 위험성평가제도 시행을 위해 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준) 개정('09.2.6.) 및 사업장 위험성 평가에 관한 지침(고용노동부고시 제2012-104호, '12.9.26.) 제정 등 법적 근거를 마련한 후 '13.1.1.부터 사업장 위험성평가제도가 본격 시행되고 있으나, 위험성평가사 자격제도는 현재 운영하고 있지 않음

<질의 2 회신내용>

- 사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부고시 제2012-104호, '12.9.26.) 제22조(위험성평가 교육지원)의 규정에 따라 한국산업안전보건공단은 사업장의 위험성평가를 지원하기 위하여 사업주 교육, 평가담당자 교육, 전문가 양성 교육 교육과정을 개설하여 운영할 수 있도록 하고 있음

<질의 3 회신내용>

- 산업안전보건법 제31조에 따른 근로자(관리감독자 포함) 교육은 사업주가 자체로 실시하거나 '안전보건교육 위탁전문기관'에 위탁 가능
 - ※ 산업안전보건법상 안전보건교육의 종류는 정기교육, 신규채용시 교육, 작업 내용 변경시 교육, 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자를 사용할 때 실시하는 특별안전보건교육이 있음

- 안전보건교육 위탁전문기관의 요건은 같은 법 시행령 제26조의10에서 규정하고 있으며, 별도의 지정절차 등은 없음

(산재예방정책과-119, 2013.1.8.)

❖ 산업안전보건법 제41조제2항(위험성평가)의 미실시로 인한 과태료나 벌금의 부가내용은 없으나 산업안전보건법 제14조(관리감독자), 산업안전보건법 시행령 제10조제8항에 근거하여 위험성평가 미실시된 업체는 500만원의 과태료가 부과되는 것이 맞는지

- 산업안전보건법 제14조에 따라 사업주는 사업장의 관리감독자로 하여금 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로서 안전·보건점검 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 하며, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됨
- 사업주에 대한 과태료 부과 시에는 산업안전보건법 시행령 제10조제1항에 열거된 업무 전반에 대하여 관리감독자로 하여금 수행토록 하였는지를 확인하고 있음

(산재예방정책과-585, 2017.2.7.)

안전·보건조치 등



1. 위생시설과 휴게시설을 설치하지 않고 매월 1인당 65,000원의 위생비 지급으로 대체 가능한지?
2. 위생시설과 휴게시설을 따로 설치하지 않고 근무지 근처의 대중 목욕탕을 지정 후 별도 목욕비를 지원해 주거나, 읍면동 주민 센터에 부속된 위생시설을 사용토록 할 경우, 산업안전보건법규에 저촉되지 않는지
3. 법규 시행 이후 몇 년 이내 위생시설을 설치하여야 하는지

<질의 1 회신내용>

- 세척시설(산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의2)과 휴게시설(산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조)은 별개의 시설로서 분리·설치해야 하며, 이를 각각 설치하지 않고 위생비 지급으로 대체하는 것은 동 시설들을 설치한 것으로 볼 수 없음

<질의 2 회신내용>

- 근로자들이 접근하기 쉬운 읍면동 주민센터에 부속된 세척시설과 휴게시설을 이용할 수 있으면 설치한 것으로 볼 수 있음

<질의 3 회신내용>

- 관련 규정[산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의2(세척시설 등)]은 지난 '12.3.5.에 신설되어 6개월간의 유예기간을 거쳐 '12.9.6.부터 시행된 것으로 시행일에 맞추어 설치하여야 함

(산재예방정책과-6143, 2012.11.12.)

❖ A사 공장에서 하도급업체 B사 소속직원들이 전로 내부에서 내화물 축조작업 후 사용한 작업대 철거작업 중 전로 내부로 유입된 아르곤 가스에 의한 산소 결핍으로 작업자 5명 사망

- 사고당시 전로는 조업을 중단하고 보수 중으로 하도급업체 B사는 전로 내부 내화물 축조작업을 담당하는 업체이며, 원청 A사의 직원이 축조작업 관리감독을 위해 수시로 내부에 출입

- 공장가동 이후 사고당시까지 사고 발생 전로를 포함한 전로 3기의 내부 내화물 축조작업은 총 22회 진행되었으며, 전로 하부 가스공급 배관을 미리 절단한 상태에서 작업이 이루어지나, 가스공급배관의 교환 및 연결작업은 대부분 전로 내부의 작업이 종료되기 전 이루어졌고, 연결된 가스 배관을 통해 아르곤 가스가 유입되어 사망사고 발생

- A사 및 B사는 지금까지 밀폐공간 작업시 필요한 산소노동 측정, 보호구 지급 등 보건상의 조치를 취하지 아니하였고 사고 발생 8시간 이후 측정한 전로 내부의 작업대 상부 산소 농도는 12.2%, 작업대 하부 산소 농도는 3.9%로 측정됨

※ 전로는 고로에서 만들어진 선철을 강으로 만드는 설비로서 선철(용선)을 전로에 장입한 후 전로 하부의 배관을 통해 고압의 아르곤, 질소 등 불활성 가스를 주입하여 탄소 등 불순물을 제거하여 용강을 만드는 설비임(사고 발생 전로 3회기는 외경 8,092mm, 높이12,200mm, 체적 약 310m³의 항아리형 모양으로 상부가 개방되어 있음)

1. 사고발생 전로가 산업안전보건기준에 관한 규칙 별표 18 제13호에서 정하고 있는 밀폐공간에 해당되는지

2. 사고발생 전로가 산업안전보건기준에 관한 규칙 별표 18 제14호에서 정하고 있는 밀폐공간에 해당되는지

3. 하도급업체 B사 소속근로자가 사망하였으나, 원청 A사의 소속 직원도 전로 보수작업 관리감독을 위해 수시로 전로 내부에 출입하는 상황에서 A사에 대해 산업안전보건법 제24조와 제29조를 동시에 적용할 수 있는지

<질의 1, 2 회신내용>

- 산업안전보건기준에관한규칙 제618조 제1호는 “밀폐공간”이란 산소 결핍 등의 위험이 있는 장소로 별표 18(밀폐공간)에서 해당 장소를 규정하고 있음
- 동 별표18의 제13호는 “헬륨·아르곤·프레온·탄산가스 또는 그 밖의 불활성기체가 들어 있거나 있었던 보일러·탱크 또는 반응탑 등 시설의 내부”를 밀폐공간으로 규정하고 있고
 - 동 조문의 “보일러·탱크 또는 반응탑” 등은 불활성 기체가 들어 있거나 있었던 장소에 대한 예시적 조항으로, 전로에 불활성 기체가 들어 있거나 있었다면 그 내부는 밀폐공간에 해당함
- 또한, 별표18의 제14호는 “산소 농도가 18% 미만인 장소의 내부”를 밀폐공간으로 규정하고 있는바,
 - 이는 동 별표에 규정된 장소와 유사한 위험이 있는 공간에서 일시적으로 산소가 저하될 수 있어 마련된 규정으로 상시적으로 산소농도가 18% 미만일 것을 요건으로 하지 않음
 - 따라서 산소농도가 일시적으로 18% 미만인 전로의 경우도 밀폐공간에 해당한다고 볼 수 있을 것임

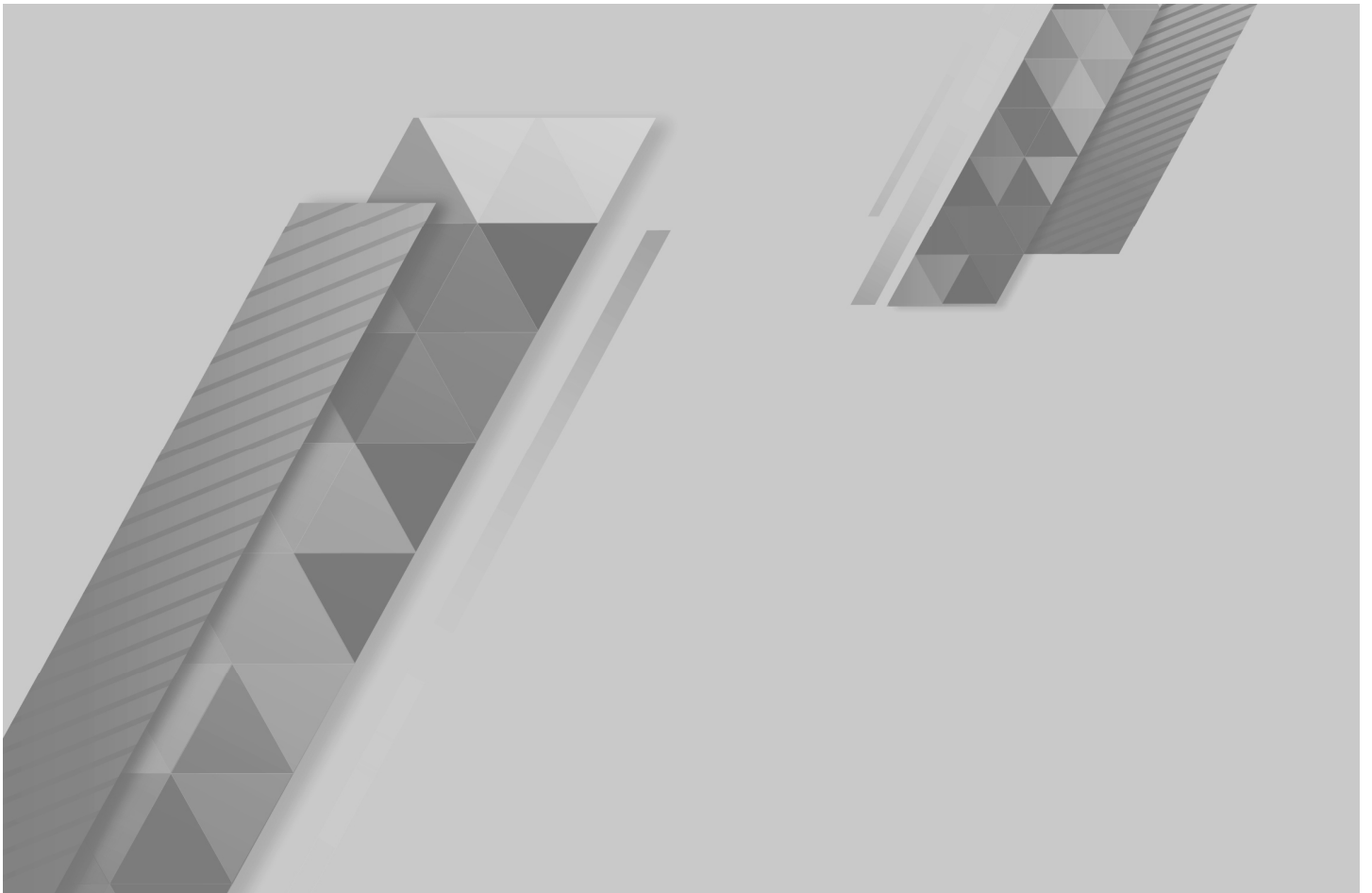
<질의 3 회신내용>

- 산업안전보건법 제24조는 해당 근로자를 직접 고용하고 있는 사업주에게, 같은 법 제29조는 도급인이 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 생기는 산업재해를 예방하기 위해 도급사업주에게 각각 산업재해예방 조치를 하여야 할 의무를 부과하고 있음
 - 따라서 사망사고가 발생한 위 전로 보수작업(안전보건규칙 별표18에서 정한 밀폐공간 작업)의 경우 원청인 A사는 법 제24조에 의해 그 소속근로자에 대한 보건상의 조치의무를 이행해야 하는 한편, 법 제29조에

의해 그의 수급인이 사용하는 근로자에 대한 산재예방 조치를 이행
하여야 할 의무가 있으므로 산업안전보건법 제24조 및 제29조의
적용이 가능함

(산재예방정책과-1916, 2013.7.1.)

산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등



12 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등

- ❖ 산업안전보건법 제10조 보고의무 위반시 처벌토록 하고 있는데, 재해자와 합의하여 자체 공상처리 후 추후 타인에 의해 공상처리한 것이 밝혀진 경우 산재은폐에 해당되는지와 소멸시효는
- 상기 사항의 경우 재해율 산정시 건당 0.2점씩 감점되는지

- 산업안전보건법 제10조의 규정에 따라 산업재해 발생보고는 사업주의 의무사항으로 재해자와 합의하여 공상처리를 하였더라도 동법에서 정하는 기간 이내에 산재발생 보고를 하지 않은 경우에는 법위반(산재발생보고의무 위반)에 해당되며, 공소시효는 형사소송법 제249조 제1항제5호의 규정에 따라 재해발생후 1월이 경과(중대재해는 사업주가 발생한 사실을 알게 된 때)된 날부터 기산하여 3년으로 규정하고 있음
- 입찰시 산재보고의무 위반에 따른 감점은 산업안전보건법 시행규칙 별표 1 제7호 및 입찰참가자격사전심사요령(재정경제부 회계예규) 제7조 및 조달청입찰참가자격 사전심사세부기준 제4조의 규정에 따라 산재발생 보고의무 위반으로 벌금을 받은 경우에 입찰참가 자격 사전심사시 위반 1건당 0.2점씩 최대 2.0점까지 부여하게 됨

(산업안전팀-791, 2007.10.5.)

1. 산업안전보건법 시행규칙 제4조(산업재해 발생보고)의 규정에 의한 산업재해가 발생한 날로부터 1월 이내에 신고하도록 되어 있으나 근로자가 사무실에 신고하지 않아 늦게 알았을 경우 신고기한 (갑설) 산업재해가 발생한 날로부터 1월이내(사무실에서 인지여부 무시) (을설) 사무실에서 인지 및 최초진단일로부터 1월이내
2. 신고기한이 비록 1일 경과되었으나 접수마감일이 토, 일요일이 겹쳐 보고지연의 고의성이 없는 경우 일반사업장이 아닌 행정기관간의 처벌은 너무 가혹한 것으로 사료되는바 다른 감경사항은 없는지

3. 접수마감일이 공휴일인 경우 익일을 접수마감일로 규정하고 있으며
등기우편 발송시 도달일자와 발송(소인)일자 중 어느 것을 접수기간
으로 하는지

<질의 1 회신내용>

- 산업재해 발생 보고의무는 근로자의 산재발생 신고를 전제로 발생하지
않음
 - 따라서 사업주는 근로자의 산재발생 사실을 파악하기 위한 노력을
하여야 함

<질의 2 회신내용>

- 국가 및 지방자치단체도 일반사업장과 동일하게 산업안전보건법이 적용
되는 만큼 처벌에 있어서도 형평성 차원에서 예외를 둘 수는 없음
 - ※ 다만, 지연보고의 구체적 사실관계를 파악하여 사업주에게 보고지연에 대한
정당한 사유가 있는 때에는 처벌 시 참작이 될 수도 있을 것임

<질의 3 회신내용>

- 산재발생 보고기한 산정은 민법상의 기간 계산에 관한 일반원칙에
따름

(안전보건정책과-132, 2008.4.18.)

1. 자동차 회사에서 근무하던 근로자가 어느 날 문득 현재로부터 45일
이전에 근로하다가 질병에 걸리거나 부상을 당했다고 사업주에게 보고
하였을 경우 사업주측에서는 산재은폐인지 여부
2. 사업주측에서 근로자에게 재해사실을 인지하고, 기왕증(질병악화)인지
사고인지 현행법상으로는 사업주측에서는 사고조사할 방법이 없는데
45일이 지나 근로자측으로부터 보고 받은 경우 산재은폐인지 여부

3. 사업주측에서 근로자에게서 재해사실을 인지(45일이 지난 시점)하고 사업주측의 현장에서 다쳤는지 타 장소(산업재해와 무관한 장소)에서 다쳤는지 확인이 되지 않는 경우 산재은폐인지 여부
4. 사업주측에서 45일이 지나 재해사실을 근로자로부터 통보받고, 근로복지공단에 최초요양신청서 날인은 하지 않고 제출하였을 경우 산재은폐인지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 의하여 사업주는 산업재해가 발생한 경우 산업재해가 발생한 날로부터 1개월 이내에 산업재해 발생사실을 보고(또는 요양신청서를 근로복지공단에 제출)하여야 하고 보고기한의 기산일은 사업주가 산업재해 발생을 인지한 날이 아닌 산업재해가 발생한 날로 하고 있음
- 다만, 질병 또는 질환의 경우 장기간에 걸쳐 이환되는 경우가 많고 업무수행성과 기인성에 대한 정확한 판단이 어려워 산업재해 발생 시점을 확정하기 곤란하므로 업무상 질병여부에 대한 판정권한이 있는 기관(근로복지공단)이 당해 질병에 대해 업무상 질병으로 요양 승인을 한 날을 산업재해가 발생한 날로 보고 있음

<질의 2,3,4 회신내용>

- 산업재해 발생 보고의무는 근로자의 산재발생 사실 신고를 전제로 발생하지 않고 따라서 사업주는 근로자의 산재발생 사실을 파악하기 위한 노력을 하여야 함
- 아울러 요양신청서 제출은 사업주의 날인 여부와 무관함

(안전보건정책과-343, 2008.6.12.)

1. 1개월이 지난 이후에 만일 제3자가 근골격계질환건에 대해 산재은폐 신고를 하였을 경우 산재은폐에 해당하는지 여부
2. 본인이 다시 통증을 호소하여 회사에 산재신청을 요구하여 회사는 1개월이 지난 시기에 산재를 신청하였을 경우 산재은폐에 해당되는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법상 산재발생보고는 사업주의 의무사항이므로 사업주가 아닌 제3자가 산재발생보고의무 위반(산재은폐)을 신고하였을 경우에는 당해 사업주가 산재발생보고의무를 위반한 것임
 - 다만, 업무상 질병의 경우 장기간에 걸쳐 발병되고, 업무와의 관련성을 정확히 판단하기 곤란한 점 등을 고려하여 산재발생시점을 업무상 재해여부에 대한 결정권한이 있는 기관(근로복지공단)이 업무상재해로 인정한 날로 보고 있음

<질의 2 회신내용>

- 산재발생보고의 목적은 사업장에서 동종재해 재발방지를 위한 대책을 수립·추진케 하고, 동시에 산재통계를 산출하여 정부의 재해예방 정책 수립에 참고하고자 하는데 있음
- 따라서 동 근로자가 최초 통증이 발생하여 업무상 재해여부에 대한 결정권한이 있는 기관으로부터 업무상 재해로 인정을 받은 이후 동 질병이 악화되어 다시 통증을 호소하는 경우에는 산재발생보고 대상이 되지 않는다고 해석하는 것이 타당하며
 - 최초 통증이 발생한 이후 업무상 재해로 인정받지 아니한 경우에는 질의 1에 대한 회신과 같이 처리함이 타당하다고 판단됨

(안전보건정책과-467, 2020.7.24.)

❖ 산재발생 보고대상 재해의 기준

- 산업안전보건법상 보고대상 재해는 “요양 4일 이상을 요하는 재해”로 규정되어 있음
 - 따라서 요양 4일이라는 의미는 재해발생 시 당해 재해로 인한 부상 또는 질병이 치료를 시작한 날로부터 치료가 종료되는 일까지가 4일이라는 것으로 해석함이 타당함

(안전보건정책과-680, 2008.10.6.)

- ❖ 진정인이 건설현장에서 작업중 전치 2주의 부상을 당하였으나 사업주가 아무런 조치를 해주지 않는다는 요지의 진정을 지방노동지청에 제기하여 조사한바
 - 사고발생 직후 진정인의 병원진료기록에 의하면 진정인은 재해 당일 진단을 받고 3일분의 진통소염제 처방을 받은 것 이외에는 진료를 받은 사실이 없으나, 동 병원의 소견서상에는 어깨 및 팔죽지의 타박상으로 2주간 안정가료를 요한다고 되어있음
 - 현재 피진정인(사업주)은 진정인의 최초 진료시 특별한 상병을 발견할 수 없었고, 진정인이 사고발생 3일 후 타 현장에서 근로를 하는 등 부상이 크지 않다고 판단하여 근로복지공단에 요양신청서를 제출하지 않았다고 주장하고 있음
 - 위 진정인의 재해가 산재발생보고의무 대상 재해인지?

- 산재발생보고의무 위반여부를 판단할 경우 요양기간에 대해서는 의사의 진단서나 소견서를 기준으로 판단하는 것이 타당할 것이며,
 - 위 사건의 경우 진정인이 현장에서 작업중 요양일수 4일 이상의 부상을 입었음을 제기하고, 진료를 담당한 의사의 소견서와 제기 내용이 일치하고 있어 산업안전보건법상 산업재해발생보고 대상 재해로 보는 것이 타당하다고 판단됨

(안전보건정책과-611, 2009.2.25.)

1. 원도급자의 공상처리 유도가 법 위반사항인지 여부
2. 원도급자의 산재은폐 사실이 밝혀졌을 경우 원도급자에 대해 노동부에서는 어떠한 행정조치를 취하고 있는지

<질의 1 회신내용>

- 원청업체에서 협력업체에 산재발생보고 의무를 위반하도록 교사 또는 방조행위를 한 경우에는 원청업체를 형법상의 교사범(제31조), 종범(제32조), 공범과 신분(제33조)에 관한 규정을 적용하여 산업안전보건법 제10조(보고의 의무)를 위반하였다고 볼 수 있음

<질의 2 회신내용>

- 산재발생 미보고 의무 위반자가 원도급자 또는 하도급자 여부를 불문하고 원도급자가 관장하는 건설현장에서 산재발생 미보고 건이 적발되었을 경우에는 원도급자가 시공능력평가액 순위 1,000위 이내의 기업인 경우 건설업 PQ심사의 신인도 부문 평가점수 산정시 산재발생 미보고 1건당 0.2점의 감점(최대 2점)을 부여하고 있음
- 아울러 산재발생 미보고 사실이 적발된 당해 연도에 건설업 PQ심사의 신인도 부문 재해율 산정시 산재발생 미보고와 관련된 당해 재해를 산입하고 있음

(안전보건정책과-641, 2010.2.23.)

1. 산업안전보건법 제10조제2항 본문에서 정한 보고시기에도 불구하고 동조 단서조항에는 보고시기를 정함이 없이 산업재해보상보험법에 의한 “요양급여” 또는 “유족급여”를 신청한 경우로만 규정하고 있는데, 동 단서조항의 효력이 있는지 여부
2. 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 의하여 사망자를 포함한 산업재해를 1개월 이내에 보고한 경우 동 조 제2항에 의한 중대재해 발생 보고를 한 것으로 보아야 하는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 제10조제2항에서 보고시기를 시행규칙에 위임하고 있으므로 동 조 동 항의 단서조항의 보고시기도 동 본문에 정하고 있는 보고시기가 적용됨

<질의 2 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항은 산재통계산출 목적이며, 동조 제2항은 중대재해를 조사하여 정확한 원인을 규명하기 위한 목적으로, 두 조항의 목적과 취지가 서로 다르기 때문에 중대재해의 경우에는 동 법 시행규칙 제45조제1항 및 제2항에 의한 보고를 모두 하여야 함
- 다만, 동 법 시행규칙 제4조제2항의 규정에 의한 중대재해 보고기한의 기산점은 “중대재해가 발생한 때”가 아닌 “중대재해가 발생한 사실을 알게 된 때”임에 유의하기 바람

(안전보건정책과-1719, 2010.6.15.)

- ❖ A회사가 2006.1월에 배관 철거 건설공사를 하였고, 동 공사기간 중 B근로자가 부상을 입어 근로복지공단에 요양신청을 하여 요양을 하였으며, 동 건설공사는 2006.2월에 완료되어 폐지되었음
- B근로자가 2009년에 퇴직을 하여 근로관계가 종료된 상태에서 B근로자가 요양중 2010년에 폐렴 등 합병증이 발병되어 사망한 경우 사업주는 산업안전보건법 제10조제2항 및 동 법 시행규칙 제4조제2항에 의거 중대재해 보고를 해야하는지 여부

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제2항의 보고의무 주체는 ‘사업주’ 인바, B근로자가 사망한 시점에서는 B근로자가 그 이전에 퇴직한 관계로 A회사와 B근로자는 고용관계에 있지 않기 때문에 A회사에 보고의무가 있다고 볼 수 없을 것임

(산재예방정책과-3507, 2011.9.6.)

❖ 산업재해발생 이후 1개월 이내에 요양신청서를 제출한 이후 근로자의 자발적인 반려요청에 의하여 반려를 받았다는 사실이 산업안전보건법 제10조 및 동법 시행규칙 제4조 소정의 보고 의무 위반에 해당되는지 여부 및 위반에 해당된다면 그렇게 판단하는 법적 근거 및 판단이유

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항 규정은 신속하고 정확한 산재 통계를 바탕으로 시의성 있고 효과적인 산업재해 예방정책을 수립하기 위한 것으로서
 - 요양신청서 제출 후 동 신청서가 반려된 경우 산업재해 발생(보고) 통계 산출에서 제외되게 됨으로써 동 규정(산재발생 보고의무)의 취지를 살릴 수 없게 됨
- 또한 요양신청서 제출 후 반려되는 경우 법적으로도 요양신청서가 제출된 것으로 볼 수 없으므로 요양신청서 반려 건이 산업재해일 경우에는 지방관서에 산업재해조사표를 제출하여야 비로소 동 보고 의무를 이행하였다고 볼 수 있음

(산재예방정책과-3541, 2011.9.7.)

❖ 휴식시간을 이용하여 근로자들이 운동을 하다가 부상을 당한 경우 산업안전보건법에 의한 산업재해에 해당하는지 여부와 산업재해에 해당된다면 공상처리를 하고 산재발생 보고를 하지 않은 것이 사업주의 산업재해발생 보고의무 위반으로 과태료 부과대상에 해당되는지 여부

- 산업재해는 산업안전보건법 제2조에 따라 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 부상 등을 당한 경우를 말하는 것으로, 휴식시간을 이용하여 직원들이 자발적으로 운동을 한 경우는 업무와 관련하여 사업주의 지배·관리하에 있는 행위로 볼 수 없으므로 산업재해에 해당되지 않는 것으로 사료됨

(산재예방정책과-231, 2012.1.17.)

❖ 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 따라 1개월 이내에 요양 신청서를 제출하였음에도 불구하고, 관할 노동청에서는 지체없이 중대재해를 보고하지 않았기 때문에 산업안전보건법 시행규칙 제4조제2항을 위반하였으므로 과태료 부과대상이라 주장하고 있는데, 귀 부의 의견은

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에서는 “사망자가 발생하거나 4일 이상의 요양이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우”에는 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하도록 규정하고 있으며
 - 같은 조 제2항에서는 위 제1호의 재해 중 특히, “사망자가 1명 이상 발생한 재해, 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해, 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해”가 발생한 경우에는 “지체없이” 전화·팩스 또는 그 밖에 적절한 방법으로 발생개요 및 피해상황, 조치 및 전망, 그 밖의 중요한 사항 등을 보고하도록 별도로 규정하고 있음
- 따라서 귀 사례의 경우 사고발생(13.4.2.) 후 1개월 이내에 요양신청서를 작성하여 관할 근로복지공단 지사에 제출(13.4.15.)하였다 하더라도 근로자가 요양 중 사망(13.5.15.)하였으므로, 사업주는 근로자가 사망한 사실을 알게 된 날(13.5.15.)을 기준으로 지체없이 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 하며, 이를 위반시 과태료 부과 대상이 됨

(산재예방정책과-2096, 2013.7.8.)

1. 산업안전보건법 시행규칙 제4조제2항의 “지체없이”의 판단기준이 불명확한바, 죄형법정주의원칙에 따라 죄와 벌은 명확히 해야 함에도 불구하고 애매모호한 규정으로 과태료를 부과할 수 있는지
2. 본 과태료 부과 근거 법률은 산업안전보건법 시행규칙 제4조가 아니라 산업안전보건법 제10조제2항이며, 동법 제10조제2항 단서에는

“산업재해보상보험법 제41조 및 제91조의5에 따른 요양급여, 같은 법 제62조에 따른 유족급여 또는 같은 법 제91조의4에 따른 진폐 유족연금을 신청한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있는바, 동법 제10조제2항 단서를 이행한 경우 과태료 부과대상에서 제외되어야 하는 것 아닌지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조(산업재해 발생 보고)제2항에 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 ‘지체없이’ 보고하여야 한다고 규정되어 있음
- 동조 동항에 보고방법을 전화·팩스 또는 그 밖의 적절한 방법으로 하도록 하여 사업주가 보고하는 데에 전혀 지장을 주지 않도록 최대한 방법을 다양화하고 있는 점과
 - 2006.9.5. 동법 시행규칙 개정시 “24시간 이내”에서 “지체없이”로 변경하여 중대재해 보고시기를 단축하도록 한 개정취지 등을 종합적으로 고려할 때
 - 사업주는 중대재해가 발생한 경우 재해자에 대한 응급구호조치 등에 소요되는 시간과 중대재해의 발생개요 및 피해상황, 조치 및 전망 및 그 밖의 중요한 사항을 파악하는데 소요되는 시간 이외에는 지체하지 아니하고 곧바로 보고하여야 한다는 의미로 해석되므로 애매모호한 규정으로 볼 수는 없을 것임

<질의 2 회신내용>

- 귀하가 ‘13.6.12일자로 보낸 질의서에 나타난 사례의 경우
 - 해당업체 사업주는 재해발생 1개월 이내에 산업재해조사표를 지방노동관서의 장에게 제출하거나 요양급여를 근로복지공단에 신청하도록 하여야 함

- 따라서 산업재해조사표 제출 또는 요양급여 신청이 1개월 이내에 이루어지지 않은 경우 법 제72조의 규정에 따라 과태료 처분을 받게 됨

○ 한편 재해자가 요양 과정에서 사망한 경우에는

- 사망한 직후에 중대재해 발생 사실을 지방노동관서의 장에게 지체 없이 보고하거나 유족급여를 지체없이 근로복지공단에 신청하도록 하여야 함
- 만약 중대재해 발생보고 또는 유족급여 신청이 지체없이 이루어지지 아니한 경우에는 법 제72조의 규정에 따라 과태료 부과처분을 받게 됨

(산재예방정책과-3862, 2013.10.21.)

1. 추석연휴 바로 전날 다친 뒤 3일간 추석연휴로 쉬고 출근한 경우 3일 이상의 휴업재해로 보아야 하는지(당사는 추석 등 법정공휴일을 휴일로 정해 놓지 않았음)
2. 주 5일제 시행으로 토요일을 휴무일이 아닌 무급휴일로 규정하였는데 토요일에 출근하지 못한 경우도 휴업일수에 포함되는지
3. 조퇴한 경우에도 휴업일수에 포함되는지
4. 회사에서 출근명령을 하였지만 통원치료를 이유로 출근을 거부한 경우도 휴업일수에 포함되는지
5. 회사에서 가까운 병원에서 통원치료를 하게되면 2~3시간이면 충분한 시간인데도 자택 근처에서 치료를 받겠다는 이유로 출근을 할 수 없게 되는 경우도 휴업일수에 포함되는지

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 따라 산업재해 발생 보고 대상은 '산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한

부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우'이므로 의사의 진단 소견 등 객관적 기준에 따라 산업재해로 인해 휴업할 수 밖에 없는 기간이 3일 이상이라면 그 기간이 공휴일 등과 겹쳤다고 하더라도 산재발생 보고대상임

<질의2 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 따라 산업재해 발생 보고 대상은 '산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우'이므로 의사의 진단소견 등 객관적 기준에 따라 산업재해로 인해 휴업할 수 밖에 없는 기간이 3일 이상이라면 무급휴일이라고 하더라도 산재발생 보고대상임

<질의 3 회신내용>

- 조퇴한 경우에는 휴업일수에 포함되지 않으나 휴업의 양태(부분/전면)는 재해 피해를 객관적으로 증명해 주는 의사의 진단소견 등에 따라 결정되어야 할 것임
- 만약 산재발생 보고를 회피할 목적으로 의사의 진단소견과 달리 사업주가 임의로 부분 휴업을 부여한 것이라면 산재 미보고의 책임(1,000만원 이하의 과태료)을 면키 어려울 것임

<질의 4, 5 회신내용>

- 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 따라 산업재해 발생 보고 대상은 '산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우'이므로 의사의 진단소견 등 객관적 기준에 따라 판단해야 할 것임

(산재예방정책과-2557, 2014.7.23.)

- ❖ 행정해석 상 질병 또는 질환의 경우에는 장기간에 걸쳐 이환되는 경우가 많고 업무기인성에 대한 정확한 판단이 어려워 산업재해 발생시점을 확정하기 곤란하므로 산업재해 여부에 대한 판정권한이 있는 기관(근로복지공단)이 당해 질병에 대한 요양승인을 한때에 비로소 산업재해로 확인되고 보고의무도 이때부터 발생한다고 알고 있음
 - 산업안전보건법에 의한 사업장의 산재발생 보고의무 기준이 과거 1개월 이내 요양신청을 한 경우 같음하여 인정되었으나 개정되어 요양신청 여부와 관계없이 산업재해조사표를 제출하는 것으로 변경되었음
- 1. 위 행정해석 및 개정법령을 참고할 때 개정법령 이후 건에 대하여 근로복지공단 요양신청 후 업무상질병판정위원회를 거쳐 최초 승인을 받은 재해근로자가 있는 경우 최초 승인 판정일을 기준으로 1개월 이내에 별도로 산업재해조사표를 제출하지 않는다면 산재발생보고의무 위반으로 과태료 처분대상이 되는지
- 2. 만약 산업재해조사표를 별도로 제출하여야 한다면 사업주가 근로복지공단 산하의 질병판정위원회에 불복하여 90일 이내 행정소송을 제기하는 경우에도 산업재해조사표를 제출하여야 하는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 재해발생일을 판단하기 어려운 업무상 질병 또는 질환의 경우 근로복지공단의 요양승인일을 기준으로 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하여야 하며, 이를 위반하였다면 과태료 처분대상이 됨

<질의 2 회신내용>

- 만약 산업재해조사표를 제출한 후 동 재해가 행정소송 제기에서 산업재해가 아니라고 판정된 경우에는 그 증빙서류를 지방고용노동관서에 제출하면 산업재해조사표 제출이 취소됨

(산재예방정책과-3435, 2014.9.25.)

- ❖ 사고자의 담당업무인 승강기검사 업무를 위해 자가용을 이용하여 검사현장 출장(이동) 중 앞서가던 다른 차량들의 교통사고를 미처 피하지 못하고 충돌하여 발생한 교통사고(4주 요양 예정) 관련
 - 위 사고에 대한 산재발생 보고(산업재해조사표 제출)의무 여부 및 답변에 대한 법적 근거는

- 산업안전보건법 시행령 별표 13의 과태료 부과기준에 따라 사업장 외 교통사고 등 사업주의 직접적인 법 위반에 기인하지 않는 것이 명백한 경우에는 보고하지 않아도 됨
 - 다만, 사업장 외 교통사고라 하더라도 운수업, 음식숙박업 등 운송·배달 서비스가 본업에 해당되는 경우에는 산업재해 발생보고를 하여야 함

(산재예방정책과-3554, 2014.10.1.)

- ❖ 사업장에서 재해가 2014.6.9. 발생하여 2014.7.2.에 근로복지공단에 요양신청을 하여 요양 중 재해자가 2014.7.13.에 병원에서 사망하여 재해일과 사망일이 다른 경우 중대재해 발생보고 대상인지 여부

- 재해로 인해 요양신청을 하여 요양 중 재해자가 사망하여 재해일과 사망일이 다른 경우라도 재해로 인하여 근로자가 사망에 이르게 되었다면 그 사망시점에서 중대재해에 해당하고 지체없이 중대재해 발생보고를 하여야 함

(산재예방정책과-4276, 2014.11.25.)

❖ 행정해석 상 질병 또는 질환의 경우에는 장기간에 걸쳐 이환되는 경우가 많고 업무기인성에 대한 정확한 판단이 어려워 산업재해 발생시점을 확정하기 곤란하므로 산업재해 여부에 대한 판정 권한이 있는 기관(근로복지공단)이 당해 질병에 대한 요양승인을 한때에 비로소 산업재해로 확인되고 보고의무도 이때부터 발생한다고 알고 있음

- 그렇다면 대표적인 근골격계질환인 추간판 탈출증의 경우 통상 요추부 염좌 및 긴장(S코드-손상)을 동반하는바, 허리부담작업을 오랜 기간 수행해 온 근로자가 일명 삐끗재해로 인하여 추간판 탈출증과 요추부염좌 등을 함께 산재신청하여 질병판정위원회 판정결과 모두 승인되거나 일부 승인(추간판 탈출증 불승인, 요추부 염좌 승인)된 경우 산업재해 발생 보고 기산점은 어느 때인지 여부

○ 재해발생일을 판단하기 어려운 업무상 질병 또는 질환의 경우 근로복지공단의 요양승인일을 기준으로 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하여야 하며, 이를 위반하였다면 과태료 처분대상이 됨

(산재예방정책과-4409, 2014.12.5.)

❖ 중대재해 발생보고에 대한 시간범위 관련

1. 사고로 인하여 산업안전보건법상(제10조) 중대재해(사망)가 발생하면 지체없이 고용노동부 지방기관에 보고해야 되는데, “지체없이”가 시간상 몇 시간 이내인지
2. 토, 일요일 중대재해 사고가 발생하여 노동부 전화, 팩스번호를 확인할 방법이 없는 경우 어떤 방법으로 보고해야 하는지 및 보고 시간의 범위

○ 산업안전보건법 시행규칙 제4조제2항의 “지체없이”는 “정당한 사유(재해 등으로 통신수단의 이용이 곤란하거나 재해자 응급구호, 2차 재해 재발

방지를 위한 조치 등 최소한의 안전보건조치를 위하여 지체되는 경우 등)가 없는 한 즉시”로 해석하고 있음

- 이러한 '정당한 사유'에 해당되는지 여부는 당해 사업장을 관할하고 있는 지방고용노동관서에서 구체적인 재해사실 관계를 조사한 후 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 중대재해 발생보고를 '지체없이'하도록 하는 것은 사업장에서 재해 발생 사실을 조작하거나 은폐하는 등의 문제가 발생되어 이러한 점을 예방하기 위한 것임
- 또한 기관의 전화번호 등은 인터넷, 114 등에서 확인 가능함

(산재예방정책과-3231, 2015.9.10.)

1. 개정 산업안전보건법상 산업재해 은폐의 판단기준 관련

- 업무상 재해에 대한 판단이 불분명하여 건강보험 처리하였고, 이에 고용노동부에 산업재해조사표도 제출하지 않았으나 추후 근로자가 업무상 재해였다고 주장한 경우 단순히 건강보험 처리하였다는 사실만으로 은폐에 해당하는지
- 관련 언론기사에는 산재보험으로 사고를 처리하지 않으면 산업재해 은폐라고 되어있는데, 그렇다면 공상처리 자체가 산업재해 은폐인지 즉, 산재처리의 요건인 4일 이상 치료가 필요한 재해이기는 하나 휴업 3일이 필요하지 않은 재해로 공상처리(건강보험 또는 공상으로 처리, 공단 부담금 미지급)하였고 고용노동부에 신고대상이 되지 않아 신고하지 않았는데 이 또한 은폐에 해당하는지
- 근로자가 사고 사실을 밝히지 않아 사업주가 모르고 있던 상태에서 재해가 발생하였고, 이에 건강보험 처리하여 개인비용 처리하였으나 진료 시 업무상 재해를 언급하여 추후 건강보험공단의 명령에 따라 근로복지공단에 요양신청을 하였고, 이후 산재 승인을 받은 경우 이 또한 은폐에 해당하는지

- 최초 진단 시 휴업이 필요 없다고 진단받았고(건강보험 공상 처리·공단부담금 미지급), 추후 1달이 경과하여도 차도가 없어 타 병원 방문 시 최초 진단이 오진으로 판단된 경우로 재해조사표 제출대상이 되었던 경우 은폐에 해당하는지
 - 진단서상 휴업은 필요 없다고 받는 등 휴업이 필요했던 것은 아니었으나 재해 직원이 마침 재해가 발생한 김에 개인적으로 휴무를 희망하여(연차휴가를 통한 개인 일정) 재해일 이후 3일 이상 휴무한 경우 진단서 상 휴무일 기준으로 볼 때 보고대상이 아닌 것으로 보아 재해조사표를 제출하지 않은 경우(건강보험 공상처리) 이 경우도 은폐에 해당하는지, 또한 객관적 사정으로 볼 때 휴업이 필요한 재해가 아님에도 보고대상에 해당하는 재해인지
2. 산업안전보건법상 안전·보건진단 등 명령을 함에 있어 기준이 되는 “산업재해”의 범위 관련
- 산업안전보건법 제49조 등에는 고용노동부 장관이 해당 사업장의 산업재해율 등을 고려하여 안전·보건진단 명령 등을 할 수 있도록 규정하고 있는데, 이 경우 고용노동부 장관이 산업재해율을 고려함에 있어 고려되는 산업재해는 근로복지공단에 접수하여 산재보험으로 처리한 사고·질병만 해당하는 것인지 아니면, 산재보험 처리는 하지 않았으나 고용노동부에 산업재해로 보고한 사고·질병도 포함하는 것인지
 - ❖ 근로감독관 집무규정(이하 ‘집무규정’이라 함)의 감독 대상이 되는 “산업재해”의 범위 관련
 - 근로감독관 집무규정(산업안전보건)에는 요양결정일을 기준으로 최근 1년간 사고성 휴업재해가 2명 이상 발생한 사업장으로서 재해율이 전년도 동종업종 평균 재해율을 초과하는 사업장을 정기감독 대상이 되는 사업장으로 규정하고 있습니다. 이와 관련하여 질병성 재해는 정기감독 대상에서 제외되는지와 정기 근로감독대상이 되는 재해는 산재보험에서 요양승인을 받은 재해만 해당하는지(즉, 단순히 산업재해조사표를 제출한 재해는 미해당 하는지)

<질의 1 회신내용>

- '산업재해'란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말하며(법 제2조제1호)
 - '산재은폐'란 이러한 모든 산업재해에 대하여 산업재해 발생 사실의 전부 또는 일부를 숨기거나 산업재해가 드러나지 않도록 하는 적극적이거나 의도적인 행위로서 산재은폐는 개별 사안별로 조사하여 판단하여야 할 사항으로 주어진 사항의 경우만 가지고 판단하는 것은 부적절함
- 따라서 귀하가 질의한 산재은폐 해당 여부는 이러한 점을 고려하여 사안별로 사실관계를 구체적으로 조사한 후 종합적으로 판단하여야 함

<질의 2 회신내용>

- 법령에서 안전보건진단 등 대상 기준인 '산업재해율'은 산업안전보건법 제2조에서 정의한 산업재해로 산정함(사업주 보고 포함)

<질의 3 회신내용>

- 사고성 휴업재해에는 질병을 포함하고 있지 않음
- 동 기준은 산재취약 사업장을 감독 대상으로 선정하여 재발방지 등 사업장의 안전보건을 확보하려는 것으로서
 - 산업재해조사표를 제출한 사업장을 포함하여 지방관서장의 판단에 따라 감독을 실시할 수 있음

(산재예방정책과-2847, 2017.6.12.)

- ❖ 사업장에서 산업재해조사표를 작성·제출 시 근로자대표의 확인을 받지 않은 경우 법 제10조제2항에 따른 산재발생 보고 위반여부
 - 근로자대표의 확인란에 재해자 이름과 서명을 안전관리자가 임의로 작성·제출한 경우 거짓으로 제출한 경우로 보아야 하는지

- 산업재해조사표 제출 시 근로자대표의 확인을 받도록 하는 것은 산업재해조사표상의 재해개요 및 원인 등 재해내용이 정확한지 여부를 확인하기 위한 것으로서, 재해개요 및 원인 등 재해내용이 왜곡되지 않았다면 단순 근로자대표의 확인을 받지 않은 것만으로 법 제10조제2항에 따른 산재발생 보고를 위반하였다고는 볼 수 없으며, 또한 거짓 보고도 마찬가지임

(산재예방정책과-250, 2018.1.15.)

- ❖ 중대재해* 발생 미보고에 대한 과태료 부과기준의 적용 시점이 사고 발생일 기준인지, 사망일 기준인지 여부

* 산업안전보건법 시행규칙 제2조제1항제1호부터 제3호까지의 재해

- 산업안전보건법 제10조제2항 및 시행규칙 제4조제3항에 따라 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 발생개요 및 피해상황, 조치 및 전망, 그 밖의 중요한 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩스, 또는 그 밖의 적절한 방법으로 보고하도록 규정하고 있음.
- '17.10.19.부터 중대재해 발생사실의 보고를 하지 않을 경우 과태료 부과금액을 3천만원으로 상향*하여 시행하고 있으므로

* 산업안전보건법 제72조제2항, 시행령 별표13 4. 개별기준. 나호

- '17.10.19. 이전에 발생한 재해로 치료받던 재해자가 '17.10.19. 이후에 사망하면서 사업주가 재해자의 사망 또는 근로복지공단의

유족승인 결정(산재여부 불분명시) 등에 따라 중대재해 발생 사실을 알게 된 경우에는 사업주의 중대재해 발생 보고 의무도 이때부터 주어지게 되고,

- 그럼에도 중대재해 발생 사실을 보고하지 않았을 경우 개정 산업안전보건법 제72조제2항 및 같은법 시행령 별표13에 따라 상향된 과태료를 적용하여 부과하여야 할 것임

(산재예방정책과-1499, 2018.4.4.)

❖ 2017.11.7. 추락재해로 6주 진단의 부상을 입은 재해자가 재해 발생 이후 2017.11.8.부터 2017.11.28.까지 본연의 업무인 비계 작업에 종사하지 못하고, 사무실에서 출근부, 용접봉 불출 대장 관리 등의 업무를 수행하다, 2017.11.29.부터 2018.1.15.까지 거주지에서 10일마다 약처방을 받으러 내려오면서 회사를 방문했고, 2018.1월 경 치료 종료

1. 사안의 경우 3일 이상의 휴업재해 여부
2. '이동식 사다리'작업이 근로자의 추락 및 넘어짐을 방지하기 위한 사업주의 안전조치 대상에 해당하는지 여부
3. '3일 이상의 휴업'에 해당되거나 '사업주의 직접적인 법 위반에 기인한 재해'에 해당된다는 사실을 동 사건 조사 중 알게 되어 현재 시점에서 조사표를 제출할 경우 산업재해 발생보고 의무를 이행한 것으로 볼 수 있는지

<질의 1 회신내용>

- 재해발생 후 3일 이상의 휴업이 필요하다는 의사의 진단소견 등 객관적 근거가 있었다면 실질적인 출근여부와 상관없이 산업안전보건법 시행규칙 제4조제1항에 따라 재해발생일로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하여야 함

- 또한, 산업재해 발생보고를 회피할 목적으로 일부 사업장에서는 휴업대상 재해임에도 회사에 출근하도록 하여 재해근로자 본연의 업무가 아닌 다른 업무를 수행하도록 하는 등 산재미보고 사례가 언론 등 외부에서 문제가 되고 있는 상황임
- 따라서 귀 질의와 같이 회사에 출근하였다 하더라도 재해근로자 본연의 업무가 아닌 다른 업무를 수행한 경우라면 산재미보고가 합리적으로 의심되나, 의사의 진단소견 등 객관적 근거자료를 참조하여 휴업에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것으로 보임
 - 아울러 동 재해 건의 경우는 회사에 출근하지 못한 일수도 3일 이상에 해당되므로 '3일 이상의 휴업'에 해당된다고 우선적으로 판단됨

<질의 2 회신내용>

- 사다리의 정의는 높은 곳이나 낮은 곳을 오르내릴 때 디딜 수 있도록 만든 기구로 작업장소가 아님
 - 따라서 해당 장소에서는 산업안전보건기준에 관한 규칙 제42조에 따라 비계를 조립하여 작업발판을 설치하는 등 추락 및 넘어짐의 재해예방을 실시하여야 함

<질의 3 회신내용>

- 사건조사 여부와 관계없이 3일 이상의 휴업재해는 산업안전보건법 제10조에 따라 재해발생일로부터 1개월 이내에 지방관서에 산업재해 발생 사실을 보고하여야 하며
 - '사업장 외 교통사고' 등 사업주의 법 위반을 직접적인 원인으로 발생한 산업재해가 아닌 것이 명백한 경우에만 산재미보고 및 지연보고 시 과태료 부과를 제외하도록 되어 있음

(산재예방정책과-2880, 2018.6.29.)

1. 근로자가 사고 당일 보고를 하지 않았으나 한달이 지난 뒤에 해당 사업주에게 사고보고를 하고 근로복지공단에 산재신청을 한 경우 사업주는 사고를 인정한 날로부터 30일 이내에 제출하면 되는지, 아니면 지연보고로 인해 과태료가 부과되는지
2. 근로자는 현장에서 다쳤다고 하나 목격자도 없었고 작업내용이 불분명한 경우 실제 업무로 인한 재해인지를 판단하기 어려운바, 이와같은 경우 근로복지공단의 산재승인여부에 따라 산재승인된 날로부터 30일 이내에 제출해도 되는지, 아니면 재해자의 진술에 기반하여 반드시 인정한 날로부터 30일 이내에 제출해야 하는지, 또는 근로자의 지연보고로 인한 경우 사업주가 과태료를 면할 수 있는 구제방법은 없는지
3. 근로자가 현장에서 다쳤으나 산재보상액이 적어 자발적으로 공상합의를 요구하였을 때, 사업주가 근로자의 변심을 예상하여 고용노동부에 산업재해조사표를 30일 이내에 제출한 경우 해당 사업장의 재해율이 1건 올라가는지, 아니면 산업재해조사표를 제출해도 근로복지공단의 산재승인을 받지 않았기 때문에 재해율에는 반영이 안되는지
4. 산업재해조사표를 제출하고 근로자의 요청에 의해 산재처리가 아닌 공상처리를 한 경우 산업재해조사표를 제출한 것만으로 해당 사업장이 우선 점검대상현장으로 선정 또는 행정처분 등 불이익이 발생될 수 있는지
5. 근로자가 요양신청서 제출 시 사업주가 근로복지공단에 보험가입자 의견서를 제출한 경우 근로복지공단의 산재 승인여부에 따라 승인된 날로부터 30일 이내에 산업재해조사표를 제출해야 하는지, 보험가입자 의견서와는 무관하게 사고를 인정한 날로부터 산업재해조사표를 제출해야 하는지

<질의 1 회신내용>

- 산업재해가 발생한 사업주는 산업안전보건법 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제4조에 따라 산재발생시 1개월 이내에 관할 지방고용노동

관서의 장에게 산업재해조사표를 작성·제출해야 함(단, 중대재해가 발생한 경우에는 지체없이 전화, 팩스 등을 활용하여 발생개요 및 재해상황 등을 추가로 별도 보고하여야 함)

- 질의내용의 경우 사고를 당한 근로자가 미보고하였다고 하나, 산업안전보건법상 사업주는 근로자의 안전과 건강을 유지·증진하여야 하는 의무가 있기에 이를 해태한 것으로 확인될 경우 과태료가 부과될 수도 있음

<질의 2, 5 회신내용>

- 휴업 3일 이상 산업재해가 업무상 사고로 명확한 경우에는 사고가 발생한 날을 재해발생일로 간주하여 산업재해조사표를 제출하여야 함
 - 질의내용과 같이, 업무상 질병·산재여부에 대한 다툼이 있어 산업재해인지 여부가 불분명한 경우 산업재해임이 확정되는 시점(이하 산업재해 확정일)을 재해발생일로 간주할 수 있으며,
 - 상기의 산업재해 확정일은 의사의 진단 소견 등 객관적 근거에 의한 휴업 3일 이상의 진단을 받은 날 또는 근로복지공단의 요양 승인일로 볼 수 있음
- ※ 다만, 사업주의 행위가 산재발생 보고 회피·은폐 등으로 산업재해조사표를 제출하지 않는 등 법상의 산재발생보고 의무 미이행으로 확인되는 경우 과태료 및 형사처벌 대상이 될 수 있음

<질의 3, 4 회신내용>

- 산업재해 현황은 근로복지공단의 산재 승인 통계를 활용하여 집계 중에 있으며, 산업재해조사표는 산업재해 발생건수 공표 및 감독 대상 선정 시 반영되어 활용될 수 있음
- 또한, 공상처리의 경우 지방고용노동관서의 사실관계 조사를 통해 그 과정에서 은폐를 위한 고의성 등이 확인될 경우 형사처벌 될 수도 있음

(산재예방정책과-1173, 2019.3.12.)

❖ 사업주가 산업재해조사표를 제출하여야 하는 대상인 '3일 이상의 휴업이 필요한 부상'에 있어

- 3일 이상의 휴업이 '실제 휴업한 사실'에 기초하는 것인지, 아니면 '객관적 진단에 의한 재해강도'를 의미하는 것인지

○ 산업재해 발생보고 대상을 모든 산업재해가 아닌 '3일 이상의 휴업이 필요한 부상이나 질병'으로 정한 취지는 일정 강도 이상의 산업재해를 발생보고 대상으로 하려는 것인바

- '3일 이상의 휴업'은 의사의 진단소견 등 객관적 근거에 따라 판단하여야 할 것임

○ 질의한 산업재해는 실제 3일 이상 휴업이 이루어졌으나 이는 산업재해의 강도에 따른 것으로 보여지지 않는바, 산업재해조사표 제출 대상에 해당하지 않는다고 판단됨

- 한편, 사업주가 산업재해 발생보고를 회피할 목적으로 임의로 부분 또는 불연속 휴업한 경우에도 의사의 진단소견이 3일 이상의 휴업으로 진단하였다면 산업재해조사표 제출대상으로 판단하고 있음

(산재예방정책과-5210, 2019.10.25.)

❖ 경미한 사고발생 후 통원치료-정상근무-휴업요양-증상악화 경과를 거쳐 요양 중 사망한 재해에 대해

- 사업주의 중대재해발생보고 시점을 '사망사실을 안 시점'으로 보아야 할지, 아니면 '산재보험 유족급여 승인사실을 안 시점'으로 보아야 할지

※ '사망사실을 안 시점'으로 보면 과태료 부과(3천만원), '산재보험 유족급여 승인사실을 안 시점'으로 보면 과태료 부과 비대상

○ 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 발생개요 등을 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 함(산업안전보건법 제10조제2항, 같은 법 시행규칙 제4조제3항)

- 이때 업무상 질병 또는 산재 여부에 대한 다툼이 있어 산업재해 인지 여부가 불분명한 경우에는 산업재해임이 확정되는 시점*을 재해발생일로 간주하여 법 위반 여부를 판단함(산업재해발생보고 업무 지침, '15.10.15.)

* 근로복지공단의 요양 등 결정시점을 산업재해 확정 시점으로 함

- 질의한 사망재해에 대해서는 산재 여부에 대한 다툼이 있었는지, 사업주가 사망이 산업재해인지를 알지 못한 것이 무리가 아니었다고 할 수 있는 사실상 무과실의 경우에 해당하는지 등을 면밀히 추가 조사한 후 상기 기준에 따라 처리하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-5209, 2019.10.25.)

❖ 산업재해조사표를 제출하면 해당 사업장의 재해율 집계에 반영되는지

- 사업장의 재해율은 근로복지공단의 요양승인현황을 기준으로 집계되므로, 산업재해 조사표 제출은 사업장의 재해율 집계에 반영되지 않음
- 다만, 사업주는 산업안전보건법 시행규칙 제73조에 따라 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우, 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 관한 지방고용노동관서의 장에게 제출하도록 되어 있음

(산재예방정책과-903, 2020.2.25.)

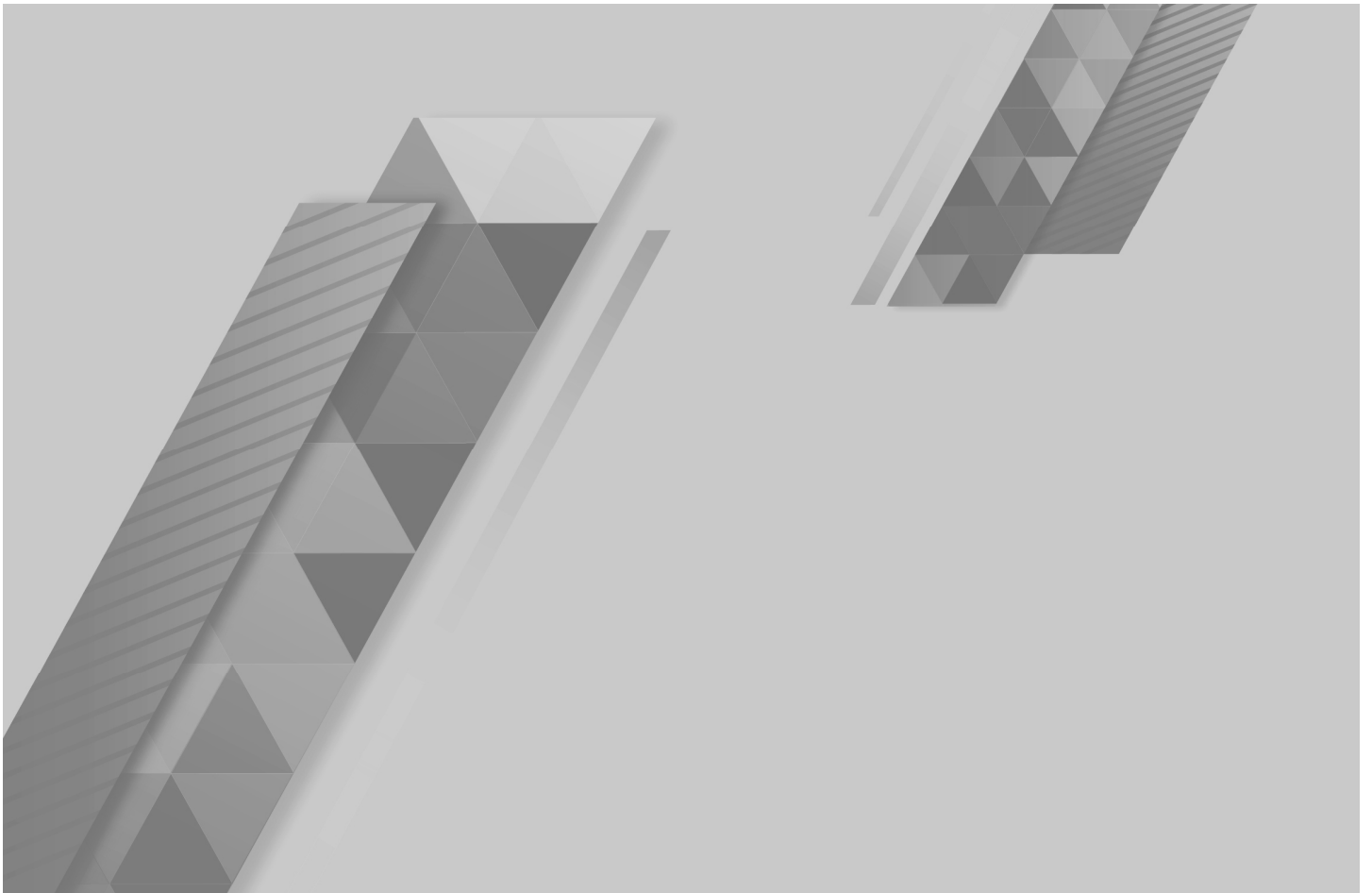
❖ 산업안전보건법 시행규칙 제73조(산업재해 발생보고 등)에 따른 산업재해 발생보고 대상에 교육기관에 근무하는 공무원이 포함되는지

○ 산업재해 발생보고는 국가·지방자치단체를 포함한 모든 사업 또는 사업장에 대해 적용(법 제3조)되므로,

- 이에 소속된 공무원의 산업재해 발생은 보고대상에 해당됨

(산재예방정책과-2733, 2020.6.9.)

도급인의 안전조치 및 보건조치

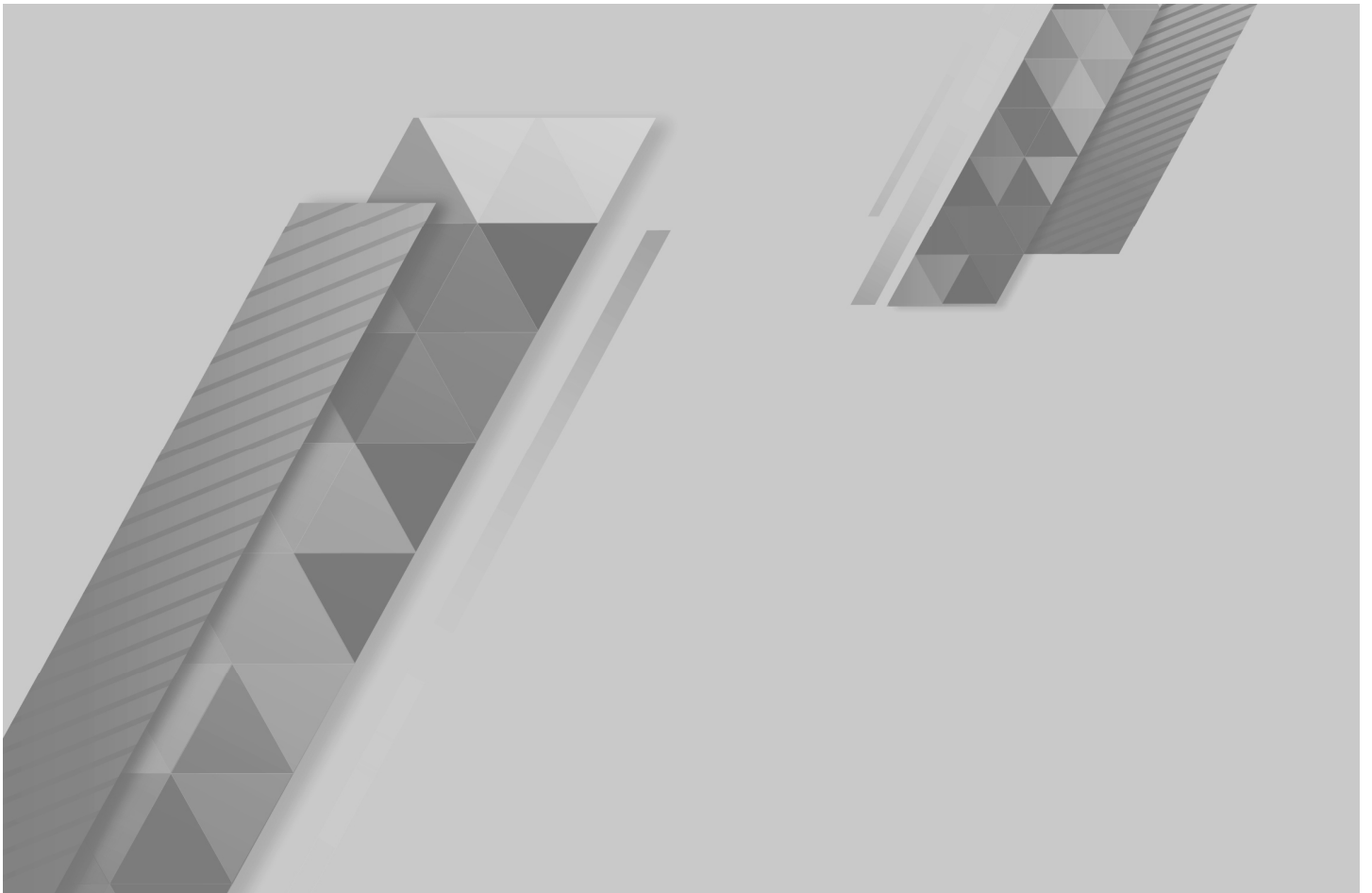


- ❖ 데이터센터를 운영하면서 데이터센터 운영관리, 데이터센터 보안 관리, 정보통신·전기공사, IT장비 유지보수, 서버룸 관리의 5가지 업무를 각 A~E사에 전부도급을 주어 하는 경우
 - 도급사업의 각 유형에 대하여 법 제29조에 따른 산재예방조치 해당 여부
 - 법 제29조제2항제3호(수급인이 근로자에 하는 안전보건 교육에 대한 지도와 지원)와 시행규칙 제30조제3항(도급인인 사업주는 법 제29조제2항제3호에 따라 수급인인 사업주가 실시하는 근로자의 해당 안전보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등 필요한 조치를 하여야 함)에 따라 사업주인 도급인이 어느 정도까지 안전보건교육에 개입해서 할 수 있는지, 또 이 경우 제29조 제6~7항이 수급인 근로자에 대한 직접 지휘감독을 금지하고 있는 사내하도급 규정과 충돌 시 어떻게 해야 하는지
- 법 제29조제1항은 ‘같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다’고 규정하고 있음
 - 동 규정에서 ‘같은 장소’란 특정 작업장소를 의미하는 것이 아니라 도급인의 사업장 내에서 수급인의 작업이 이루어지는 장소를 의미함
 - ‘사업’이란 도급인이 운영하는 본래 사업뿐만 아니라 본래 사업의 목적을 달성하기 위해 당연히 수행되어야 할 불가분의 관계에 있는 사업을 포함하며 특히, 생산설비의 유지, 개·보수 작업은 본연의 사업을 위해 반드시 필요한 부분으로 도급인 사업의 일부에 해당한다고 판단됨

- 질의하신 사안에서, 데이터센터 사업장의 본연의 목적사업은 정보통신서비스 제공을 위하여 정보통신기반을 통합 운영·관리하는 것으로 판단됨
 - 아울러 보안관리, IT장비 유지·보수, 정보통신·전기공사, 서버룸 관리 등은 정보통신서비스 제공 사업수행을 위해 당연히 수반되는 사업으로 그 부분을 도급을 준 것이라면 법 제29조제1항에 따른 도급인으로서 법 제29조제2항에 따른 산재예방조치 의무를 부담할 것으로 사료됨
 - 다만, 필수시설 구성과 관련이 없는 단순한 사업장의 시설관리, 청소 등 본연의 사업과 불가분의 관계에 있지 않은 부분을 도급을 준 경우에는 법 제29조제1항에 따른 도급인에 해당하지 않음
- 한편, 법 제29조제1항에 따른 도급인은 제2항에 따른 산업재해예방을 위한 조치를 하여야 하므로
 - 소속근로자에 대한 안전·보건 교육의무가 있는 수급인이 그 소속 근로자에게 행하는 안전보건교육이 원활하게 진행될 수 있도록 도급인 사업장 내 시설을 교육장소로 제공하고
 - 도급인 사업과 관련된 유해·위험요인에 따른 조치내용 등 교육에 필요한 정보, 도급인이 그의 근로자에게 실시하는 안전보건교육 자료제공 등 필요한 조치를 하여야 함
- 도급인이 그 사업장 내에서 업무에 종사하는 수급인 또는 수급인 근로자가 도급인의 사업과 관련된 작업을 함에 있어 산업안전보건 법령에 위반하는 경우에 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 하는 것은 도급인의 사업장내 안전·보건관리에 대한 책임을 이행하는 것으로 불법과전의 요소로 볼 수 있는 것은 아님

(산재예방정책과-4232, 2017.9.12.)

산업안전보건 감독 등



1. 산업안전보건법상의 안전상 조치를 취하지 않는 등 산업안전보건법 및 관련 법령을 위반하는 사업주에게 징역 또는 벌금의 형사처벌을 부과하지 않고, 고용노동부 산하 각 청의 근로감독관들은 고용노동부 훈령인 산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정 제4조제1호바목에 따라 시정조치를 1차 적용하여 시행한 사유
2. 2008.3.11. 감사원에서 고용노동부에 대한 감사결과 개선의견 검토요청 공문을 통보한 내용에 따르면
 - 산업안전보건법의 벌칙기준과 다르게 운용되고 있는 산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정의 법적 위임근거를 마련하는 한편 사업주의 산업안전보건법 위반사항에 대한 우선 시정조치 기준에서 중대사고와 직결되는 법령 위반사항이나 과태료 부과 사항 등을 제외하는 등 위 감독관 직무규정을 합리적으로 개선 하라는 내용을 접수받고도 2010.8.12. 경까지 법령 정비 및 개선을 하지 않은 사유
3. 산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정 적용 관련 현재 법령개정 등 진행사항

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정(이하 '집무규정'이라 한다)은 1993.4.9. 제정 이후 현재까지 특별사법경찰관인 지방고용노동관서 소속 산업안전보건 업무담당 근로감독관이 산업안전보건법 및 진폐의 예방과 진폐 근로자의 보호 등에 관한 법률의 집행업무를 수행하는 지침으로 운영되어 왔으며
 - 집무규정에서 일부 법 위반사항에 대한 조치기준을 별도로 정하여 시정조치토록 규정한 이유는 경미한 위반사항까지 시정의 기회 없이 징역 또는 벌금을 부과하게 되면 전과자를 양산하게 된다는 점,

법의 수규자에게 과도한 권리제한을 하지 않고 입법목적을 달성할 수 있다는 점, 과도한 규제로 인한 영업활동 위축을 방지할 필요가 있다는 점 등을 감안하여 사안의 경중에 따라 훈령으로 조치기준을 정한 것임

※ 시정조치 근거 : 집무규정(훈령 제703호, '09.7.31.) 제15조 관련 별표 2

<질의 2 회신내용>

- 감사원의 처분요구서의 집무규정 조치기준 부적정 사항에 따른 개선통보 사항과 관련해서는 감사결과를 반영하여 사망재해 위험이 높은 안전상의 조치위반이나 중대한 위반사항에 대하여는 즉시 사법처리 하도록 '08.12.19. 집무규정을 개정한 바 있음
- 한편, 행정질서별인 과태료부과와 관련하여 관련조항 위반 시 즉시 부과하도록 현재 산업안전보건법 시행령을 개정 중임

<질의 3 회신내용>

- 과태료 즉시부과와 관련한 산업안전보건법 시행령 개정 진행사항
 - 입법예고: '10.4.20~5.10, 7.5~7.15
 - 규개위 규제심사: '10.8.26, 9.9.
 - 법제처 제출: '10.10월
 - 국무회의 상정: '10.11월

(안전보건정책과-1475, 2010.9.30.)

❖ 근로감독관집무규정 제22조제1항제3호에 “건설공사 등 해당 사업이 완료된 사업장에서 발생한 재해”는 사업장 또는 재해자에 대한 안전보건관리 및 인사·노무관리업무를 수행하는 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서에서 처리하도록 규정되어 있는데, 동 규정을 적용함에 있어서 건설공사 등에 어로작업 등 선박 내 작업의 포함 여부?

- 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(고용노동부훈령 제36호) 제22조(사건의 관할 및 이송)제1항제3호 규정은 공사가 종료된 건설 현장의 재해에 대하여 건설업 본사 소재지를 관할하는 지방관서에서 관할하도록 하기 위해 2009.7.31. 집무규정(훈령 제703호) 개정 시 신설된 조항으로 귀 질의의 어로작업 등 선박의 경우는 “해당 사업이 완료된 사업장”에는 해당하지 않는 것으로 판단됨

(산재예방정책과-142, 2012.1.10.)

❖ OO주식회사(OO주식회사 소재지는 A지방관서 관할) 소속 근로자가 업무계약 차 △△빌딩(△△빌딩 소재지는 B지방관서 관할)에 들러 기계식 주차장을 이용하던 중 △△빌딩 주차관리자가 OO주식회사 소속 근로자가 빠져나오지 못한 상태에서 기계를 가동하여 OO주식회사 소속 근로자가 협착 사망

1. 사건의 관할이 A지방관서인지, B지방관서인지 여부
2. 위 사망사건이 산업안전보건법 제10조에 의한 산업재해 발생 보고 대상인지, 발생보고 대상이라면 보고의무자는 OO주식회사 사업주인지, △△빌딩 주차관리 사업주인지 여부
3. 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(고용노동부훈령 제63호) 제21조의 규정에 따라 감독관은 관할 사업장에서 중대재해가 발생하여 이를 알게 된 시각부터 24시간 이내에 장관에게 보고하여야 하나, 그럼에도 불구하고 집무규정 제23조제3항 각 호에 해당하는 재해의 경우에는 보고하지 아니한다고 규정되어 있는바
 - 재해원인이 사업주의 직접적인 산안법 위반에 기인하지 아니한 것이 명백한 재해는 보고하지 아니하고 조사생략 대상으로 판단되는 위 사망사고에 대한 중대재해 발생보고는 어느 관서에서 장관에게 보고하여야 하는지 여부
4. 사건의 관할이 B지방관서라면 사망자가 △△빌딩 주차관리 소속 근로자가 아닌 OO주식회사 소속 근로자여서 OO주식회사 소속

근로자는 △△빌딩 주차관리 사업주 입장에서는 근로자가 아닌 일반인인데, △△빌딩 주차관리 사업주의 산업안전보건법상 책임을 물을 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(고용노동부훈령 제63호) 제22조는 사건의 관할은 '재해발생 장소'를 관할하는 지방관서 감독관이 처리하는 것을 원칙으로 하되, 제1호 또는 제2호에 해당되는 경우에는 '해당 사업장' 또는 재해자에 대한 안전보건관리 및 인사·노무 관리업무를 수행하는 '사업장'의 소재지를 관할하는 지방관서의 소속 감독관이 처리하도록 한 규정으로서, 이때 사업장은 산업안전보건법이 적용되는 일반적인 사업장을 말하는 것이므로 재해가 발생한 △△빌딩이 동 사업장에 해당이 되는 경우에는 사업장의 소재지를 관할하는 B지방관서에서 동 사건을 관할하는 것이 타당함

<질의 2 회신내용>

- 동 사망사고가 업무에 기인한 산업재해인 경우에는 산업안전보건법 제10조 및 동법 시행규칙 제4조에 따라 산업재해 발생보고를 하여야 하며, 재해자의 소속 사업주인 OO주식회사 사업주에게 산업재해 발생 보고 의무가 있음

<질의 3 회신내용>

- 동 사망사고가 조사대상에 해당하는 경우에는 B지방관서가 장관에게 보고를 하여야 하고, 사고 원인이 사업주의 직접적인 산안법 위반에 기인하지 아니한 것이 명백한 경우에는 집무규정 제21조의 중대재해 발생보고 대상에 해당하지 아니함

<질의 4 회신내용>

- 산업안전보건법은 소속근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전·보건상의 조치 등을 규정한 법으로서 재해의 원인을 조사하는 과정

에서 △△빌딩 주차관리 사업주의 산업안전보건법 위반사항이 발견되는 경우에는 근로자의 재해 발생 여부와 관계없이 상대적인 법 위반에 대한 책임을 물을 수 있을 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2348, 2012.5.1.)

❖ 도급인 A사(근로자수 약 20,000명)는 산업안전보건법 제29조제1항의 사업주이며 수급인 B사(근로자 수 약 150명) 이외 다수 수급인에 하도급을 주어 사업을 하던 중 수급인 B사 소속근로자가 크레인으로 중량물 운반 중 중량물이 낙하하여 사망(산안법 위반에 기인한 중대재해 해당)한 경우 수시감독 대상으로 선정하여야 하는지

- 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(훈령 제63호) 제9조제2항제2호에 의한 수시감독 대상은 “산안법 위반에 기인한 중대재해가 발생한 사업장으로서 해당 중대재해를 포함한 최근 1년간 사고성 사망만인율이 전년도 전업종 사고성 평균사망만인율을 초과하는 사업장”으로 하고 있으며, 이 경우 산안법 제29조제1항에 따른 수급인의 근로자(집무규정 제9조제2항제2호 후단)와 재해자(집무규정 제9조제2항제1호)를 모두 포함하도록 하고 있음
- 따라서 귀 질의와 같이 수급인 소속근로자가 작업 중 산안법 위반에 기인하여 중대재해가 발생한 경우, 원청업체(A사)를 기준으로 사망만인율 산정시에 해당 중대재해를 포함하여 최근 1년간의 산안법 제29조제1항에 해당하는 사내 모든 수급업체 소속근로자수와 중대재해를 포함하여 산출한 사망만인율로 수시감독 대상 여부를 판단하면 될 것으로 사료됨

(산재예방정책과-4066, 2012.7.30.)

- ❖ 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(고용노동부훈령 제63호) 제9조제1항제3호에 따라 화학적 인자로 인한 직업병에 이환된 자가 1명 이상 발생된 경우에는 정기감독 대상에 포함되나 해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장은 제외하도록 되어 있는바
 - 과거에는 해당 작업을 작업자가 직접 수동으로 업무를 수행(유해인자 노출가능성을 이유로 직업성 암 산재승인)하였으나, 현재는 공정이 자동화 되어 수동으로 행하는 작업이 없어져 유해인자 노출에 의한 직업병발생 위험이 없는 경우 집무규정 제9조제1항제3호의 정기감독 대상 제외 요건[해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장]에 해당되는지 여부

- 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정(고용노동부훈령 제63호) 제9조제1항제3호 단서의 “해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장”이란 해당 공정(업무)이 없어지거나 가동이 영구적으로 중단된 경우, 기타 이에 준하는 경우로서 현재의 공정(업무)으로는 직업병 발생 가능성이 전혀 없는 경우를 말하는 것이라고 볼 수 있음
 - 따라서 작업내용이나 방법 등이 대폭 변경(개선)되어 직업병 발생 가능성이 전혀 없는 것(근로자가 작업 중에 화학물질의 노출이 없거나 자동화로 근로자가 투입되지 않는 경우 등)으로 확인된 경우에는 지방 고용노동관서장이 “해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장”에 해당하는 사업장이라고 판단할 수도 있을 것으로 사료됨

(산재예방정책과-3177, 2013.9.3.)

- ❖ A지청 관내에 소재한 버스회사 소속 근로자(버스운전기사)가 B지청 관내에 소재한 일반 주차장(구민운동장 주차장)에서 차량 백미러를 손보기 위해 사다리를 타고 그 위에 올라가 작업 중 추락하여 사망한 재해와 관련하여 재해조사의 관할 지청이 어디인지

※ 버스회사 소유 버스는 평소 B지청 관내 주차장에 2대, A지청 관내 주차장에 15대를 정기 주차하여 관리하고 있었고, 재해자는 사고 장소인 B지청 관내 주차장 부근에 거주하여 그 주차장에 월단위로 정기주차하여 왔음

- 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 제25조에 따라 재해조사는 재해 발생 장소를 관할하는 지방관서의 감독관이 처리하여야 하나
 - 다만, ①둘 이상의 지방관서 관할지역에 걸치는 사업장에서 발생한 재해 등으로서 발생장소의 관할지역이 명확하지 아니한 재해, ② 교통사고, 출장을 위한 이동 또는 숙박 중에 발생한 재해 등 사업장이 아닌 장소에서 발생한 재해, ③건설산업기본법에 따른 건설업 등록을 하지 아니한 건설업자(건설업 등록을 필요로 하지 아니하는 건설업자도 포함)가 시공한 공사가 완공되거나 중단된 경우 중 어느 하나에 해당하는 경우 안전보건관리 및 인사·노무관리업무를 수행하는 사업장 소재지 관할 지방관서에서 처리하여야 함
- 따라서 재해자가 사망한 장소가 위의 어느 하나에 해당할 경우에는 A지청에서, 그렇지 않은 경우에는 B지청에서 처리하여야 할 것임

(산재예방정책과-1895, 2015.6.3.)

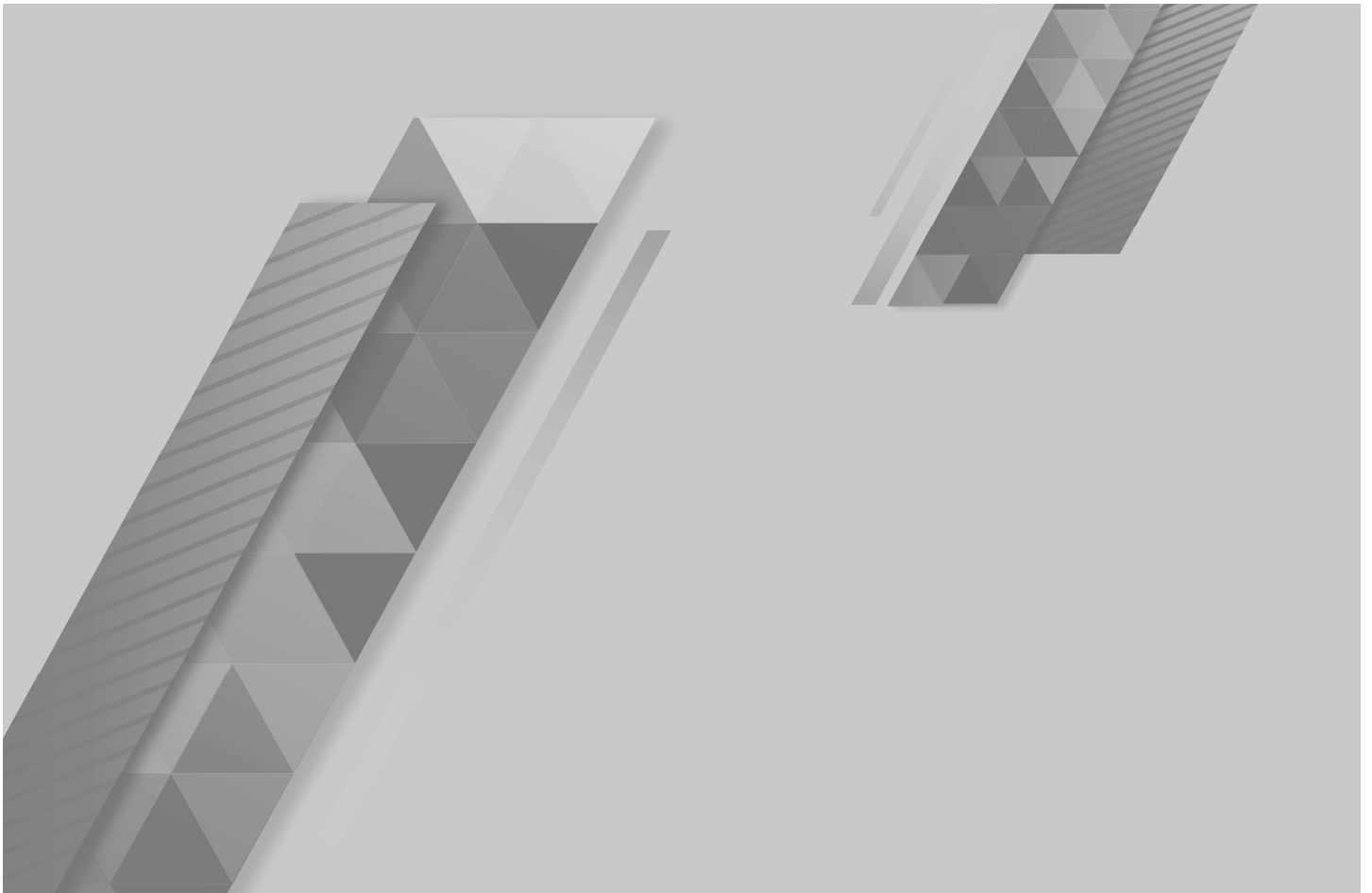
❖ 산업안전보건법이 근로기준법 제105조(사법경찰권 행사자의 제한)에서 정하는 그 밖의 노동관계법령에 해당하는지

- 근로기준법 제102조제5항 및 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 제6조의2에 의거하여 산업안전보건법은 노동관계법령에 해당하므로 근로기준법 제105조에 의거하여 산업안전보건법에 따른 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행함

(산재예방정책과-1049, 2020.3.3.)

15

보칙 및 벌칙



❖ 업무정지 행정처분을 받은 건설업기초교육기관이 업무정지기간 중 홍보자료 배포 행위를 업무수행으로 볼 수 있는지

- 업무정지기간 중 건설업기초교육기관의 홍보자료 배포 행위는 업무를 수행한 것으로 볼 수 없음

(산재예방정책과-549, 2015.2.16.)

❖ 관할 사업장의 사내수급사 소속근로자의 중대재해를 이유로 실시한 도급사 및 사내수급사에 대한 정기감독 시 적발된 사항에 대한 과태료 부과와 관련하여 산업안전보건법 시행령 별표 13 제2호 (특정 사업장에 대한 과태료 부과기준) 중 '사업장에서 발생한 재해 또는 사고와 관련된 위반행위'의 의미

- 산업안전보건법 시행령 별표 13에서 위반행위에 대한 과태료 부과 기준은 일반적으로 위반횟수에 따라 부과하고 있으나, 동 별표 제2호에서는 중대재해 및 중대산업사고가 발생한 사업장에서 발생한 재해 또는 사고와 관련된 위반행위가 고용노동부장관 고시(2014-31호)에 해당하는 경우에는 최초의 위반행위라 하더라도 동 별표 제4호의 개별기준 중 3차 이상 위반 시의 금액에 해당하는 과태료를 부과 하도록 하고 있음

- 따라서 도급업체 및 중대재해가 발생한 사내수급업체에 대한 정기 감독 시 적발된 위반사항이 재해 또는 사고와 관련되어 있으며 고용노동부장관 고시(제2014-31호)에서 정한 사항에 해당하는 경우에는 동 별표 제4호의 개별기준 중 3차 이상에 해당하는 금액의 과태료를 부과하여야 할 것임

(산재예방정책과-3296, 2016.9.12.)

16

기타 질의회신



❖ 별 불 일 없는 한국산업안전공단 포스터는 귀찮으니, 그만 보내 주기 바람

- 한국산업안전공단에서는 정부의 산재예방사업의 일환으로 방문지원 혜택을 받지 못하는 5인 미만 영세·소규모 사업장을 대상으로
 - 지난 2000년도부터 현재까지 산재예방 포스터, 스티커 등 안전의식 고취 자료를 개발·보급하여 해당 사업장의 위험장소 및 설비에 연중 상시 부착, 사용토록 하고 있음
- 2008년도에는 산재 사각지대 해소 차원에서 자료 보급대상을 제조업, 건설업 중심으로 30만 개소로 확대, 자료를 보급하는 과정에서 자료를 받아보는 일부 사업장에는 맞지 않는 자료가 제공된 것으로 판단됨
- 향후 자료제공을 원치 않는 사업장이나 업종과 작업공정에 맞지 않는 자료가 사업장에 송부되지 않도록 선별, 발송토록 하겠음

(안전보건정책과-342, 2008.6.12.)

- ❖ 한국산업안전보건공단은 정부출연 재단법인으로서 공무원신분이 아닌 사기업과 같은 신분의 임직원들로 구성된 조직으로 알고 있으나, 다만 형사상 범죄에 대한 처분에 대해서는 공무원에 준하여 그 책임을 물을 뿐 공무원과는 그 신분과 책임 및 권한이 다르다고 알고 있음
- 그런데 공단홈페이지 전자민원 코너 안전보건상담(무엇이든 물어보세요)을 들여다보면 행정기관인 노동부에서 해석하여 민원인들에게 제공하여야 할 정보들이 공단 직원들의 임의판단에 의해 답변이 이뤄지고 있는 실정인데 유권해석 권한이 없는 공단의 답변을 믿고 사업을 행하였을 때 그 책임을 공단에서 질 수 있는지
- 공단은 노동부장관으로부터 부여받거나 승인받은 사업 외에는 할 수 없는 것으로 알고 있는데, 이렇게 노동부 질의민원코너에서나 볼 수 있는 법규해석 등에 대한 답변을 버젓이 공개하고 있으니 처리바람

○ 귀하께서 질의하신 내용을 확인해 본 결과 일부 법적 해석으로 오해될 소지가 있는 내용들이 있어 한국산업안전보건공단에 향후 행정기관에서 해석하여야 할 부분에 대해서는 노동부 본부나 지방청에서 답변을 받을 수 있도록 안내토록 통보 조치하였음

(안전보건정책과-172, 2010.1.13.)

❖ 산재예방요율제 적용 관련

1. 재해예방활동 인정기간 중 사업실태가 제조업이 아닌 도·소매업 등 '기타의 사업'으로 변동되었을 경우 그 변동시점 이후에도 계속해서 할인하여 산재예방요율을 적용하여야 하는지 여부
2. 안전보건공단으로부터 재해예방활동을 인정받은 시점에는 제조업으로 분류되어 있었으나 인정받은 후 사업장 실태조사 결과 제조업이 아닌 '기타 사업'으로 확인되어 업종이 인정일 이전으로 소급 변경된 경우 산재예방요율을 적용할 수 있는지 여부

<질의 1 회신내용>

- 산재예방요율제는 50인 미만 제조업에 한하여 적용되므로 재해예방활동 인정기간 중 다른 업종으로 변경되었다면 당해 사업장의 유해·위험요인도 변경된 것이므로 변경 후에는 산재예방요율 적용 불가
 - 다만, 업종변경 이전의 재해예방활동 인정기간에 대하여는 그 기간만큼 일할계산하여 다음 연도 산재보험료를 할인

<질의 2 회신내용>

- 산재예방요율제는 50인 미만 제조업에 적용하는 것으로서 안전공단은 재해예방활동 신청에 대해 현장 확인 등을 통해 적용대상 여부를 확인하므로 질의내용과 같은 사례는 발생할 개연성이 낮으나
 - 업종 등 변경사항 신고 의무를 이행하지 않고 재해예방활동을 인정받은 경우 보험료징수법에서 정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인정받은 경우'에 해당하여 인정취소 대상이므로 적용 불가

(산재예방정책과-63, 2015.1.7.)

- ❖ 산재예방요율제 적용대상 업종에 하수도업이 포함되는지
 - 2019.1.1.부터 산재예방요율제 적용대상 업종에 '위생 및 유사서비스업'이 포함되었는데, 여기에 하수도업이 포함되는지

- 보험료징수법 시행령 개정으로 2019년부터 산재예방요율제 적용대상 업종에 '위생 및 유사서비스업'이 포함되었음
 - '위생 및 유사서비스업이란' 보험료징수법 시행령 제15조제4항제3호에 의하여 '매년 고시하는 산재보험료율의 사업종류상 해당 업종'을 뜻하며,
 - 사업종류상 위생 및 유사서비스업에는 사업세목 중 위생 및 유사서비스업과 하수도업이 해당하므로, 산재예방요율제 적용대상 업종에 하수도업이 포함된다고 보는 것이 타당함

(산재예방정책과-4225, 2019.9.2.)

❖ 불법체류자의 사고예방을 위해 외국인 대상의 안전수칙 등 외국인 지도를 위한 홍보 필요

- 우리부는 외국인 노동자들이 언어적 차이로 인한 위험에 노출되지 않도록 모국어(16개국*)로 안전보건자료를 제작하여 제공하고 있으며, 외국인 노동자 취업 전 교육에 산업안전 보건교육 과정을 개설하여 강사를 지원(통역제공)하고 있음
 - * 중국, 베트남, 캄보디아, 태국, 인도네시아 등
- 향후, 외국인 근로자 취업교육기관의 자체 교육 확대를 위한 강사 역량 강화 지원*등을 통해 교육역량도 강화할 예정임
 - * 취업교육기관 강사의 산업안전보건 전문성 강화를 위한 공동 워크숍 개최 등

(산재예방정책과-589, 2020.2.5.)

❖ 직원이 당사 대표이사를 포상추천자로 추천 가능한지

- 공적 내용의 심사기준이나 사례의 열람 방법 및 해당 분야 공적의 기준은

- 대표이사가 포상 대상자 추천기준에 부합한다면 포상추천이 가능하고, 자세한 사항은 '2020년도 산업재해예방 유공자 포상 계획*'의 '포상 대상자 추천 기준 및 제외 대상(3p)'을 참고 바람

* 고용노동부 홈페이지 → 뉴스·소식 → 공지사항 → 2020년도 산업재해예방 유공 포상 접수안내 참고

<사용자 추천기준>

❖ 산업안전보건 분야에 1년 이상 종사하고 사용자분야*로 1년 이상 근무한 사용자

* 현 소속 회사 및 사업장에서 사업주, 안전보건경영에 총괄책임이 있는자 및 임원, 건설 현장 내 현장소장 등이 해당됨

- '2020년도 산업재해예방 유공자 포상 계획*'의 '평가지 주요 항목 및 배점(37-38p)'을 참고 바람
- 해당 분야의 공적이란 산업안전보건 분야에 1년 이상 종사하고 있는 것을 의미함

(산재예방정책과-902, 2020.2.25.)