

위험의 외주화 금지 | 원청책임 및 처벌강화 | 노동자 참여확대 입법쟁취!

2018 민주노총 전국 노동안전보건 활동가대회

■ 2018. 10.11 (목) - 10.12 (금)

■ KOBACO 연수원



전국민주노동조합총연맹

위험의 외주화 금지 | 원청책임 및 처벌강화 | 노동자 참여확대 입법쟁취!

2018 민주노총 전국 노동안전보건 활동가대회

■ 2018. 10.11 (목) - 10.12 (금)

■ KOBACO 연수원



전국민주노동조합총연맹

차 례

일정표	1
참가자 약속	2
발표1 자료>	3
가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례 발표	
발표2 자료>	77
현장 투쟁사례 발표	
포스코 LCT 사망사고 및 포스코 건설 사망 투쟁	
중대재해 작업 중지 해제 노동조합의 대응	
노조 없는 사업장의 과로자살 투쟁	
발표3 자료>	125
민주노총의 산업안전보건법 개정안과 투쟁 계획	
발표 : 최명선 노동안전보건실장	
토론1 자료>	147
조별토론 방식 및 주제 소개	
교육1 자료>	159
산재보상 관련 최근 개정 사항과 투쟁 사례	
교육 : 박주영 민주노총 법률원 노무사	
부록 자료>	185
최근 개정된 노동안전보건 관련 제도	

일정표

첫째 날	
오후 시간(h)	내용
1시 - 1시30분 (0.5)	접수 및 활동가 대회 개소식
1시30분 - 3시 (1.5)	산별 노동안전보건투쟁 발표 / 질의응답
3시 - 3시15분	15분 휴식
3시15분 - 4시45분 (1.5)	현장 투쟁 사례 발표 / 질의응답
4시45분 - 5시	15분 휴식
5시 - 6시30분 (1.5)	민주노총의 산업안전보건법 개정안과 투쟁 계획
6시30분 - 7시30분 (1.0)	저녁식사
7시30분 - 9시 (1.5)	조별 토론
9시 -	뒤풀이
둘째 날	
오전 시간	내용
7시 - 8시 (1.0)	아침식사
8시30분 - 10시(1.5)	조별 토론 발표 및 종합토론
10시-12시(2.0)	산재보상 최근 개정과 투쟁 사례, 질의응답
12시-12시30분(0.5)	수련회 평가, 농성투쟁 결의 / 폐회식
12시30분-	현장으로

참가자 약속

우리는 민주노조운동을 이끌어 가는 간부, 활동가로서 책임감과 자부심을 갖고 자신의 역량 강화는 곧 나의 조직, 나아가 민주노총 전체의 조직강화로 이어집니다. 모범적인 학교기풍을 만드는데 앞장섭시다. 이를 위해 교육장에 입소부터 평가서 작성을 마무리할 때까지 다음의 학교 수칙을 지킬 것을 서로 약속합니다.

1. 전 대회 과정에 성실히 참여하고, 각 프로그램의 시작시간을 엄수한다..
1. 교육, 토론시간을 꼭 지키고 일정을 끝까지 지켜낸다.
1. 건강하고 생산적인 토론문화를 만들겠다는 마음으로 책임 있는 토론, 핵심과 요지가 분명한 토론, 공감과 소통에 기반을 둔 상호존중의 토론을 지향하고 노력한다.
1. 교육과 토론 과정에서 궁금한 것이 생기면 그냥 묻어두지 말고 그때그때 꼭 확인하여 해결하고 넘어간다.
1. 함께 하는 동지들 간의 최소한의 예의! 강의와 토론을 방해할 수 있는 행위(휴대폰 소리, 잤담 등)는 스스로 조심한다.
1. 전국 각지에서 활동하고 있는 동지들과 연대가 강화 될 수 있도록 노력한다.

2018년 민주노총 전국 노동안전보건 활동가대회 참가자 일동

발표_01

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

전국건설산업노동조합연맹

건설기계 산재 전면적용



건설기계 산재 전면적용

고용노동부 보도자료 7월 1일, 우리는 **과로사에서 맞서갑니다**

☎ 보도일시: 2018. 7. 2(수) 오전 9시
 <인터뷰: 2018. 7. 2(수) 09:00 이후>
 ☎ 총 4쪽 ☎ 044-202-7712, 7716

☞ 고용노동부 산재보상정책과 과로사 부서
 사무관 여영환
 공영철

* 본 자료는 <http://www.melgo.go.kr>에서도 볼 수 있습니다.

「산재보험법령 개정안」 입법예고 (7.2-8.10)

- 직업성 알 산재 인정기준 확대·개선
- 건설업종 특수형태근로종사자 산재보험 적용 확대
- 노동시간 초과단속 사업장 산재보험료 인하

□ 고용노동부(장관 김원규)는 문재인 정부 핵심 국정과제인 '일하는 사람의 생명·안전 최우선 보호', '노동시간 단축 현장안착'을 주요내용으로 하는

- 「산입제보상보험법, 및 「고용보험및산입제보상보험법의령조경수동예관안법률」의 시행령·시행규칙 개정안을 입법예고(7.2-8.10) 하였다.

□ 주요 개정내용은 다음과 같다.

<1> 건설기계 특수형태근로종사자 산재보험 적용

- 현재 특수형태근로종사자는 사업장 전속성이 높은 9개 직종*에 한해 산재보험이 특별적용되고 있으며
 - * ① 발달설계사 ② 홍보장제사 ③ 학술조사사 ④ 에이전트 ⑤ 택배기사 ⑥ 웨어리스기사 ⑦ 배송보장사 ⑧ 신용카드회원 모집원 ⑨ 대리운전자

- 건설기계 1인 사업주의 경우, 전체 27개 건설기계 중 직종의 특성상 특정 사업장 전속성이 높은 '콘크리트믹서트럭(세미트럭)' 1개 직종만 최고로 적용(26개 직종은 임의가입 대상)되고 있었다.
- 건설기계종사자는 산재발생 위험이 높아 보호의 필요성이 크다는 점을 고려해,
 - * (건설업) 적용률 2018년 1.9%
 - (건설기계종사자) 적용률 1.0% (17년 기준)
- 이번 시행령 개정을 통해 27개 직종의 건설기계 1인 사업주 권리가 확대되어 산재보험에 적용된다.(건설기계 중사 최고 및 17년형 적용대상) *붙임 참조.
- 제도 운영과정에서 현재의 산재보험 가입의무를 명확화하고, 사고 발생시 제재조사 등 과정에서 보험기관이 보다 적극적인 행정서비스를 제공해 전속성 판단의 문제를 해소할 예정이다.

<2> 직업성 알 산재 인정기준 확대·개선

- 고용노동부는 과로사 예방·발단완화에 대한 역학적 연구 및 그를 바탕으로 한 발발 상 직업성 알 산재 인정기준 보완작업을 지속해 실시하여
- 의학의 지식이 충분하지 못한 노동자들의 직업성 알 산재진척 및 입증에 대한 부담을 해소하여 왔다.
- 그 결과, 현행 산재보험법 시행령에서는 총 21개 직업성 알 질병 및 그들 유발하는 것으로 입증된 23개 유해물질과 노출기준을 명시하고 있으며
- 직업성 알에 대한 산재 신청건수 및 승인률도 매년 개선되고 있다.
- * 연도별 직업성 알 신청건수(산재 승인률)
 - (15년) 186건(48.9%) → (16년) 228건(58.8%) → (17년) 303건(61.4%) → (18.5월) 319건(69.6%)

타워크레인 안전대책 활동

- 삼성중공업 크레인 충돌사고('17.5.21., 사망 6, 부상 25)
- 남양주 타워크레인 전도사고('17.5.22.사망 3, 부상 2)
- 의정부 아파트 타워크레인 전도사고(사망 3, 부상 2)
- 용인물류센터 타워크레인 전도사고('17.12.9. 사망 3, 부상 4)

타워크레인 안전대책 활동

- 타워크레인마다 특별안전보건교육(8시간)*을 이수한 사람으로 하여금 작업자와 조종사 사이의 신호를 전담하는 신호수를 배치하도록 하였다.
- 타워크레인 임대업체는 설치·해체업체에 기계의 위험요인 및 안전작업절차 등이 포함된 안전정보를 서면으로 발급하고
- 설치·해체작업 시에는 작업자가 법령에서 정한 자격을 갖추고 있는지를 확인하고, 사전에 작업위험정보와 안전작업절차를 주지시키도록 하였다.
- 타워크레인 설치·해체작업자에 대한 자격취득 교육도 강화된다.

타워크레인 안전대책 활동

보도자료

7월 1일, 우리는
과로사회에서 탈출합니다.

☎ 보도일시: 2018. 6. 27.(수) 조간,
<인터넷 2018. 6. 26(화) 12:00 이후>
☎ 총 2쪽

❖ 고용노동부 산업안전과
과 장 고광훈 (044-202-7722)
사무관 피해근 (044-202-7723)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

타워크레인 충돌방지장치 및 작업과정 영상기록 의무화

- 지난 6개월간 타워크레인 밀착관리로 대형사고가 발생하지 않는 등 가시적 성과 거뒀다 -

타워조종석 CCTV 설치

4인 식탁 넓이 타워크레인 조종석.. 녹화장치 부착은
인권침해

좁은 공간 일터의 애환

[핫 뉴스] 타워크레인에서 용변 보는 것도 짝꿍이라고?

조선일보 | 권선미 기자 황지은 기자

입력 2018.04.16 03:00

[국토부, 조종석 블랙박스 추진... 여성 기사들 인권위 앞 호소]

분류: 인권

한정

국토교통부의 건설기계관리법 시행규칙 일부개정령안에 대한

노동법률단체 법률의견서

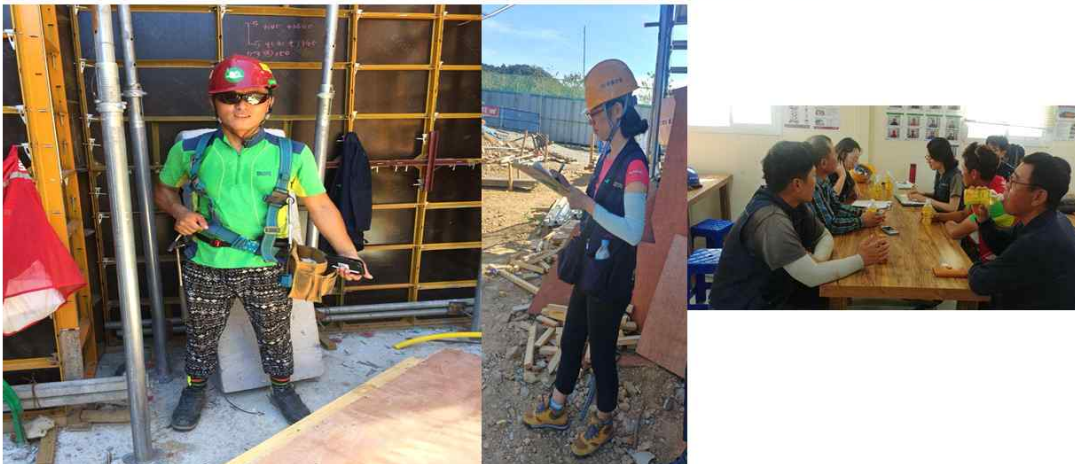
국토부 타워크레인 조종석 CCTV 설치 철회

타워크레인 조종석 CCTV설치 '인권침해'

2018-02-07 15:01:06 송고



토목건축 형틀목수 노동강도 평가사업



토목건축 노안담당자 회의

- 근골격계 산재 신청 내용 및 절차
- 지부 보고 및 현안공유, 대응 논의
- 기획단 회의 구성
 - 건강검진, 작업환경측정, 근골유해요인조사



전기원 백혈병 산재 승인

[단독] '전자파 노출로 직업병' 국내 첫 인정..."역사적 결정"

기사입력 2018-02-28 21:16 최종수정 2018-02-28 21:32 기사평론 스크랩 본문듣기 · 설정

👍 232

💬 126

가 ㅁ ㅂ



전기원 백혈병 산재승인을 위한 활동들

채워하는 전기원노조원들



전기원 백혈병 산재승인을 위한 활동들



중대사고 대응 포스코 -LCT, 송도현장

- ▲3월 2일 부산 엘시티 공사현장 4명 사망.
- ▲3월 7일 송도 아파트 건설현장 1명 사망.
- ▲3월 21일 부산 터널 작업현장 1명 사망.
- ▲5월 29일 충남 서산 용접 작업현장 1명 사망.

[4미터 파이프 날아드는 부산 엘시티 공사현장?] 건설노조 "전국 포스코건설 공사현장 특별근로감독 하라"

3월에만 건설노동자 10명 사상... "사고 처음 아냐" 증언 나와

이 미은영 2018.03.13 08:00 댓글 0



▲ 건설노조

오늘의 주요뉴스

- [정치·경제] 보건의로 일자리 창출 노동계·정부 '동상이몽'
- [정치·경제] 자유한국당 막무가내 '최저임금 흔들기'
- [정치·경제] 평양 정상회담 남북단 200명에 '노동인사' 포함될까
- [노동이슈] 원태세질 불법파견 판결 앞두고 '흔적 지우기' 시작했

많이 본 뉴스

건설현장서 5개월간 8명 사망.. 노동부, 포스코건설 특별감독

남지원 기자 somnia@kyunghyang.com

보도자료

7월 1일, 우리는
과로사회에서 탈출합니다.

☞ 보도일시: 2018. 8. 1(수) 조간,
<인터넷 2018. 7. 31(화) 16:00 이후>
☞ 총 2쪽

◆ 고용노동부 산업안전과
과장 고광훈 (044-202-7722)
서기관 최장선 (044-202-7727)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

사망사고 다발 포스코건설 16개 현장 형사입건 예정
- 고용노동부, 포스코건설 본사 및 시공현장 24개소 특별감독 결과 발표 -

건설노조 본부 안전지원제



모든 건설노동자들에게 폭염대책을

[폭염예방 현장활동 지침]

1. 휴식시간 보장
▷ 45분 근무, 15분 휴식. 휴식시간은 작업중 대기시간으로 유급처리.
2. 휴게시설 확대
▷ 에어컨 설치된 컨테이너 확대, 그늘막과 선풍기 등이 설치된 휴게시설 확충
3. 물, 제빙기 등 추가설치
▷ 현장 곳곳에 제빙기와 정수기 추가 설치
4. 아이스조끼, 아이스팩 등 보급
▷ 사업안전보건관리비로 집행하여 노동자들에게 보급



발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

전국공공운수노동조합



노동안전보건 2018계획

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
노동안전보건위			위원 장 회의	회의		회의		회의		회의		회의
사망사고 대응	→											
감정노동 매뉴얼			매뉴얼 개발			매뉴얼 발행		기획 교육		현장교육		
교대노동 지침서		발행	현장 교대실태 조사									
단협 개정안		완성	내년 추진									
버스공영제	→											
지하철 미세먼지		→										
화물건강권실태				✕	→							
노후시설	✕											
기획교육				건강	→				감경			
생명안전주간					주간 추진							
집배근로조건	→											
철도안전법		국회 제안										
안전보건지침서												

1. 노동안전보건 _ 조직

✓ 공공운수노조 노동안전보건위원회 구성

- 공공운수노안위원장 : 이태의부위원장
- 정책기획국장 ->노동안전보건국장

✓ 사업장 노동안전보건 활동단위 구성

- 궤도 노안위원회 : 9개 철도, 지하철
- 의료연대본부 정책위원회 : 매월 교육 및 회의
- 교육공무직본부 노안국 : 지부 담당자 선임
- 인천공항지역지부 노안국 : 지회 담당자 선임
- 서울공무직 명예감독관 교육 : 25회지회중 18개

2. 노동안전보건 _ 사회적대응

- ✓ 위험의 외주화 반대 : 비행기청소, 발전소
- ✓ 5월 공공운수노조 생명안전주간
- ✓ 지하철 지하(터널)환경 조사
- ✓ 여성노동자 생식건강 유해인자
- ✓ 과로, 장시간 노동 : 집배, 택배업

1) 4월 노동자 건강권의 달

- ✓ 428 세계산재사망노동자 추모 및 위험의 외주화 금지
공공운수노조 사전결의대회
- ✓ 위험의 외주화 반대 행동

릴레이 기자회견		주관	릴레이 기고	담당
4월 5일 10시	중부지방노동청	인천공항지역지부	4월 12일	인천공항지역지부
4월 12일 11시	중구청	서울시설환경지부	4월 17일	공공운수노조
4월 17일 11시	중부지방노동청	아시아나케이오지부	4월 19일	철도노조
4월 19일 13시	청와대 사랑채	발전비정규연대회의	4월 22일	한국발전기술지부

2) 위험의 외주화 대응

- ✓ 한국공항비정규직 : 중독 => 국정감사
- ✓ 발전소 비정규직 산재사망 => 국정감사
- ✓ 화물노동자 안전하게 일할 권리
- ✓ 인천공항 수화물노동자 폐암, 과로사
- ✓ 청소노동자 청소차량 개조
- ✓ 운수노동자(화물, 버스, 택시) 보건관리

3) 공공운수노조 생명안전주간

(5.22-28일)

- ✓ 기억하라! 광주와 세월호!! 생명안전을 위한 공공운수노동자의 다짐
- ✓ 구의역 2주기 추모제

분향소 설치 : 구의역, 성수역, 강남역

추모제 : 구의역 2주기 추모 문화제 '너를 기억해'

멈추자! 위험의 외주화

바꾸자! 청년비정규직 노동

만들자! 생명과 안전이 이윤보다 앞서는 세상

구의역 스크린도어 사망사고 선고 의미

- 하청 사망에 대한 원청(서울메트로) 사업주 벌금형 (사망 사고에 대한 처벌수준이 미약함)
- 세 번의 사망에 대한 국민적 요구, 노동자생명에 대한 사회적 책임을 물었다고 봄

4) 지하철/ 지하철환경

- ✓ 지하철 괴담의 실체?

- 지상보다 지하철이 더 위험하다
- 무엇이? 얼마나?

- ✓ 지하철 환경 왜 중요한가?

- 하루 천만 이상 이용하는 교통수단
- 43년 운행으로 노후화
- 설계당시 공기질 관련 조항 없어 설계 미흡
- 외국과 다른 조건(깊이, 이용객 등)

✓ 미세먼지

- PM10 : 초과사례 없음
- 실내공기질 150 ug/m3
- 하루 환경기준 100 ug/m3
- 연간 대기기준 50 ug/m3
- 이중 70%정도가 PM2.5(미세먼지. 건강영양 더 나쁨)

✓ 디젤연소물질

- 디젤연소물질과 PM2.5 발생 패턴이 비슷

✓ 라돈

- 실내기준 148 Bq/m3 (WHO 100 Bq/m3)
- 작업장 기준 없음

✓ 극저주파

- AC/ DC 자기장세기 비교 AC > DC (7배)

5) 여성노동자 모성보호

✓ 제주의료원 노동자 산업재해 대응(2009년)

✓ 국회토론회 : 여성노동자 모성보호 강화를 위한 태아산재인정 법개정 토론회

✓ 연구용역 : 여성가족부, 여성정책연구원, 고용노동부

✓ 산업재해 인정범위 및 보상범위 확대

- 유산, 조산, 사산, 미숙아, 선천성 이상아 등
- 물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등

✓ 입법발의 : 신창현(2018.5월)

6) 과로노동, 과로사 대응

✓ 집배원 노동조건 개선 기획추진단

- 집배원 사망사고에 대한 정부책임 요구
- 노사전문가(소수노조 참여권) 운영
- 개선결과 이행 점검기구 구성 (분기별/ 2년)
- 사회적 의제로 노동자 건강권 확대
인력확보(현업 공무원 노동시간 규제/ 정규직)
토요근무 폐지를 위한 사회적 협약 제안(택배산업의 무분별 경쟁)
우편공공성 확대

사망	사고			질병				자살	합계
	근무중 교통사고+ 일반사고	기타	소계	뇌심혈관 질환	암	기타	소계		
집배원 (10년)	25+0	20	45	29	55	14	99	23	166
화물노동자 (4년)	15+10	6	31	19	28	7	54	25	110

7) 을지로위원회 현장순회

✓ 인천공항

- 고 이00 조합원 과로사
- 비행기 청소노동자 소독후 집단 실신
- 휴게시설, 작업환경

✓ 태안화력

- 발전 비정규직 노동자 산업재해 (정규직 3% : 비정규직 97%)
- 안전서약서 :

구분	위반자 개인		소속회사
	위반자 개인	위반자 소속조	
1회위반	작업현장 즉시 퇴출 (당일 작업금지)	경고	벌점 부여
동일사항 2회위반	작업현장 즉시 퇴출 (당해 공사 작업금지)	작업현장 즉시퇴출 (당일 작업 금지)	벌점 부여 및 현장소장 경고

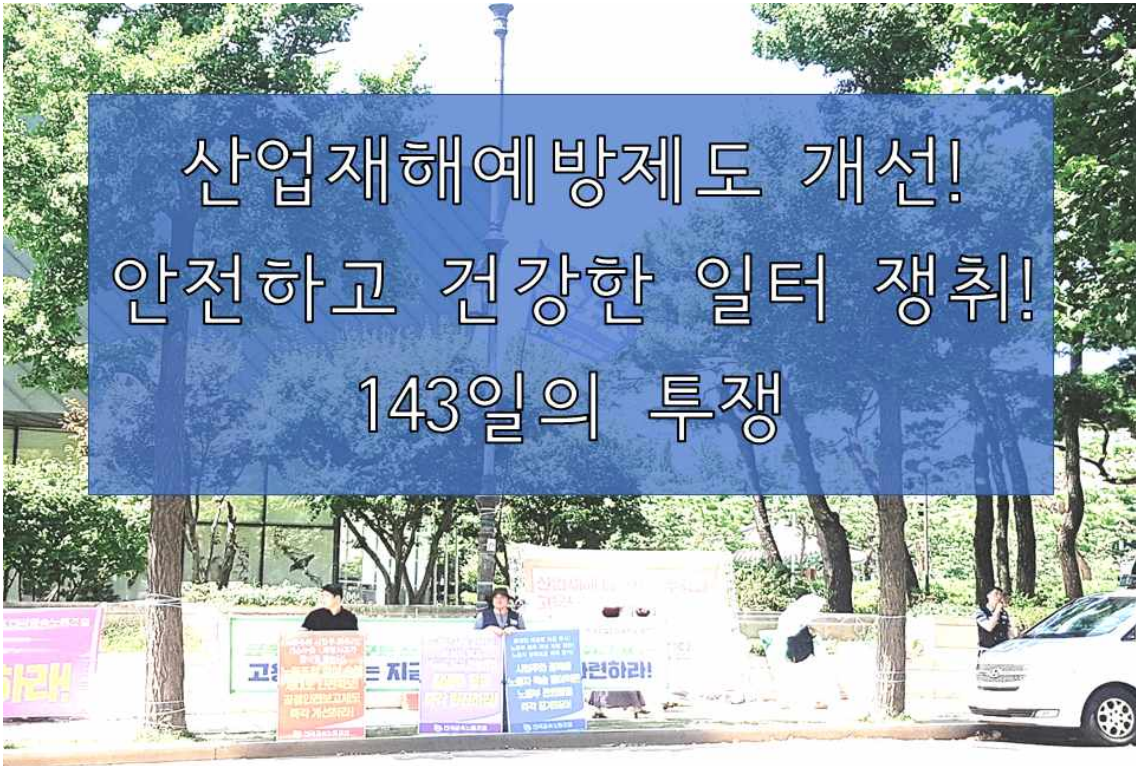
3. 기획교육

- ✓ 조직활동가 1일 교육
 - 노조 비정규연대기금 10억
 - 조직활동가 10명 채용
 - 노동조합 조직사업과 노동안전보건 연결
- ✓ 감정노동 2박3일 교육
 - 산업안전보건공단 교육 활용
- ✓ 노동안전보건위 회의 교육
 - 현안, 쟁점 교육 중심

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

전국금속노동조합



전국금속노동조합 노동안전보건실

4월 11일, 광화문 정부서울청사 앞 농성



4월 11일, 광화문 정부서울청사 앞 농성 돌입

<금속노조 투쟁 요구>

1. '작업중지 및 해제 기준' 준수, 사업주 결탁 의심 고위 관료 감찰과 징계
2. '위험성평가 노동자 참여 보장' 산업안전보건법 명시 및 사업장 감독을 통한 노동자 참여 실질적 보장
3. **공정안전보고제도 노동자 참여보장**을 위한 제도 개선
4. PU코팅장갑 사용노동자 특수건강검진 실시, 독성물질 잔존 **PU코팅장갑 사업장 사용금지** 지도 감독
5. 작업환경측정, 특수건강검진 대상에서 제외된 **발암물질 등 대상물질 확대**
6. 산업재해 예방제도 무력화 **김영주 고용노동부장관 퇴진**

우리의 현실 1) 중대재해 발생시 작업중지



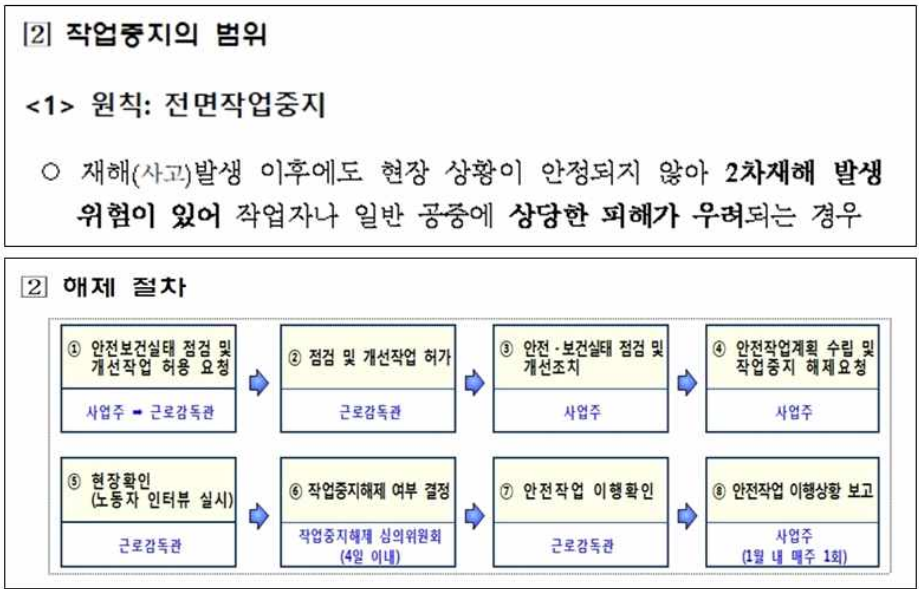
*문재인 대통령
 “정부 최우선 가치는 국민 생명 보호”
 “안전 확보에 관한 현장 작업자 의견 수렴 우선으로”
 -제50회 산업안전보건의 날 기념식 (2017년 7월 3일)



*8월 17일,
 정부 <중대 산업재해 예방대책> 발표
 -중대재해 발생 시 안전 확보시까지 작업 중지가 핵심
 -작업중지 해제 시 노동자 참여 보장

우리의 현실 1) 중대재해 발생시 작업중지

<중대재해 등 발생시 작업중지 명령·해제 운영기준>
 -2017년 9월 28일



우리의 현실 2) 위험성평가

*위험성평가란?

(산업안전보건법 제41조의2) 2014년 3월 13일 시행

: 노동자의 위험, 건강장해를 예방하기 위해서 사업장의 모든 위험요인을 찾고 개선하는 제도

: 산업재해(노동재해)를 근원적으로 예방하기 위한 재해예방 시스템

우리의 현실 2) 위험성평가

*금속노조는,

- 2015년 중앙교섭 합의
 - 위험성평가를 매년 조합(지회, 분회)와 함께 실시
 - 노사 동수 참여, 활동시간 보장 등 합의
- 2015년 11월 노조 40차 대의원대회 전 조직 결의
 - 더 쉽고 더 편안하고 더 안전한 일터를 위해 위험성평가 전 조직적 사업으로 실시
- 금속노조 위험성평가 시트 개발로 기준 마련

*하지만 정부는,

- 2016년, 현행 '1년에 1회'에서 '3년에 1회 실시'로 개악 추진
- 사업장 등 지도감독 미실시

우리의 현실 2) 위험성평가

*사업장의 현실

현장 노동자를 배제한 조사

: 직반장이 실시, 외부업체를 통한 조사

작업자 교육 및 홍보 전무

: 위험성평가를 아는 조합원이 없다

명확한 평가기준 없음

: 현장의 다양한 위험요인에 대한 실질적인 평가와 개선대책이 부실하게 정리됨

개선대책 미비

: 작업자 교육, 작업자가 주의해서 작업, 안전보호구 착용 등으로 개선대책이 없거나, 유명무실한 대책 뿐

우리의 현실 3) 공정안전보고제도(PSM)

- 1995년 시행
- 위험물질의 누출, 화재, 폭발 등 중대산업사고를 예방하기 위한 제도
- 산업안전보건법 제49조의 2(공정안전보고서의 제출 등)
- 고용노동부고시 [공정안전보고서의 제출·심사·확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정]

*금속노조 대응

- 2016년 부터 조직적 대응 논의 및 결의
- 2017년 1월 국회 기자회견
 - 현대차, 기아차, 한국지엠 등 공정안전보고서 허위 작성
 - 산업안전보건위원회 심의 미실시
 - 현장 노동자 교육, 변경관리위원회 구성 등 법적 사항 위반
 - 고용노동부의 부실 평가, 허위 작성 서류에 '적정' 심의 등 직무유기
- 공익감사 청구 (2017년 3월 23일)

우리의 현실 4) PU코팅장갑

- 2017년 3월, 3M PU코팅장갑에서 디메틸포름아미드(DMF) 검출 보도
- 디메틸포름아미드는 특별관리대상물질, 변이원성물질로 EU와 독일에서 엄격한 규제대상
- 사람에게 직접적인 간 기능장해를 일으키는 독성물질

1	포항	현대제철	세명아이연씨	폴리우레탄 손바닥장갑 	417mg/kg	매달 918개 사용
2	충남	현대제철	코레카	파워그립 	93mg/kg	사무실을 제외한 전종경 사용
3	충남	동희	신성 메이저클럽	PU팜퍼트 장갑 	884mg/kg	폴리우레탄 코팅장갑 사용

우리의 현실 4) PU코팅장갑

*고용노동부 면담, 그리고 답변

<검토 결과>

□ PU장갑은 일상생활에서 쓰이는 다용도 장갑으로, 우리부 보호구 고시상 안전인증 대상품*에 해당하지 아니하여 우리부가 잔류기준을 마련할 법적 근거가 없음

* 안전장갑은 '내전압용 절연장갑'과 '화학물질용 안전장갑'으로 구분

□ 다용도 장갑은 전기용품 및 생활용품 안전관리법(산업부)상 생활용품에 해당되는 바 담당부처(국가기술표준원 생활제품안전과)에서 이체익 의원실과 공동 실태조사('17.4월~11월) 이후 규제 여부를 판단할 예정인 것으로 파악됨

○ 이에 따라, 우리부는 산업부(국가기술표준원)의 관련 기준이 마련되면 사업장에서 해당 기준에 적합한 제품을 사용토록 철저히 지도할 예정임을 알려드립니다.

산업재해 예방제도 무력화 고용노동부 규탄! 김영주 노동부 장관 퇴진!
금속노조 농성투쟁!!

*4월 11일
광화문 정부서울
청사 앞 기자회견
후 농성 돌입



*매일 아침, 저녁
청사 정문 앞
선전 투쟁



산업재해 예방제도 무력화 고용노동부 규탄! 김영주 노동부 장관 퇴진!
금속노조 농성투쟁!!

*매일 점심
청와대 앞
선전 투쟁



*세종시
고용노동부 앞
집중 선전투쟁



산업재해 예방제도 무력화 고용노동부 규탄! 김영주 노동부 장관 퇴진!
금속노조 농성투쟁!!

*김영주 노동부장관 그림자 투쟁



산업재해 예방제도 무력화 고용노동부 규탄! 김영주 노동부 장관 퇴진!
금속노조 농성투쟁!!

*120일의 청사 농성 후 청와대 앞 24시간 농성 투쟁



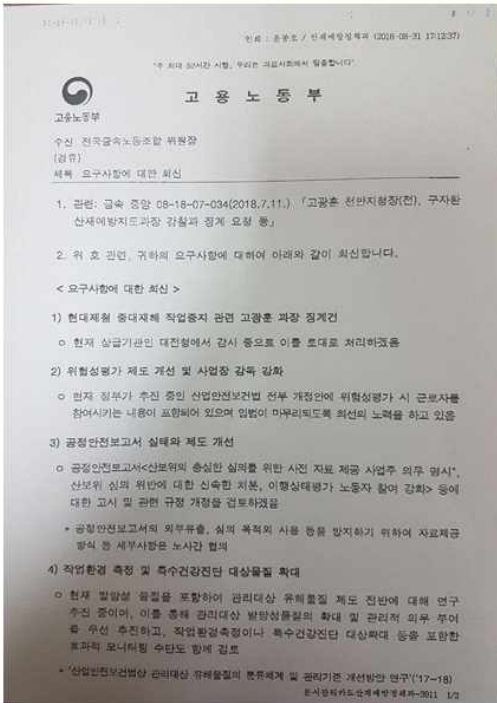
산업재해 예방제도 무력화 고용노동부 규탄! 김영주 노동부 장관 퇴진! 금속노조 농성투쟁!!

***143일 동안 1,295명의 금속노조 노동안전보건활동가, 간부
동지들, 투쟁사업장 동지들이 농성을 함께 했습니다.**

***민주노총, 화성식품노조연맹, 공공운수노조, 민주일반연맹 등
동지들과, 노동안전보건활동 단체의 지지 성명과 지지 방문이
있어서 승리할 수 있었습니다.**



8월 31일 고용노동부의 공식 답변 공문 접수 143일의 농성 투쟁을 승리로 마무리 했습니다



8월 31일 고용노동부의 공식 답변 공문 접수
143일의 농성 투쟁을 승리로 마무리 했습니다

<투쟁의 성과>

- 노동재해의 직접 피해자이자 재해예방의 주체임에도 배제돼 왔던 노동자 참여의 핵심영역을 확보함.
 - 산업안전보건법 개정을 통해 위험성평가 실행에 노동자대표와 노동자 참여 쟁취
 - 공정안전보고제도 심의 및 이행평가에 노동자 참여 쟁취
- 관리대상유해물질에서 제외된 발암물질 및 고독성물질에 대한 관리 목록 확대와 관리의무 강화 등 제도개선의 근거 확보
- PU코팅장갑 전국 사업장에 고용노동부 본부 차원의 사용 자체 공문 발송
- 고용노동부가 지방관서에 <작업중지 명령 및 해제 기준>을 원칙적으로 준수하라는 공문 하달, 중대재해 발생 시 본부가 기준 준수 여부 모니터링 실시
- 무능력하고 무책임한 고용노동부 장관의 실체를 드러내고 장관직에서 해임하게 함

8월 31일 고용노동부의 공식 답변 공문 접수
143일의 농성 투쟁을 승리로 마무리 했습니다

<투쟁의 과제>

- 고용노동부의 <중대재해시 작업중지 및 해제 기준>을 위반하고 노동자를 죽음으로 내몬 노동부 관료들의 징계가 공명정대하게 진행되도록 강제해야 함
- 노동부 지침이 현장에서 철저히 지켜질 수 있도록 감시, 강제하는 투쟁
- 산업안전보건법 개정과 고시 및 업무지침 명시가 조속히 이행될 수 있도록 하고, 개선된 제도가 현장에 제대로 정착될 수 있도록 현장 투쟁
- 농성투쟁의 성과가 현장에서 구현되고 노동재해의 근본적 대책 마련과 건강권 쟁취 투쟁으로 이어나가야함

8월 31일 고용노동부의 공식 답변 공문 접수 143일의 농성 투쟁을 승리로 마무리 했습니다

<투쟁의 의의>

- 투쟁을 통해 제도 개선을 이끌어내고, 노동재해 예방을 위한 기틀을 마련했음.
- 문재인 정권의 노동배제정책의 허상과 실체를 밝히고, 노동자 건강권 쟁취를 위해 사업장의 담벼락을 뛰어넘어 전국적 연대를 실천하고 쟁취하는 과정을 만들어냄.
- 금속노조를 비롯해 지역과 산업을 뛰어 넘어 노동안전보건 투쟁에 함께하는 1,295명의 동지들이 현장에서 병들고 다치고 죽어가는 노동자들의 현실을 알리고 함께 투쟁했음. 노동자 생명 보호를 위해 아무런 역할을 하지 않은 문재인 정권에 맞서 전국의 노동자들이 함께 투쟁해서 작지만 소중한 승리를 일궈냄.



함께 투쟁하고 함께 승리하는!
현장에서, 또 사업장의 담벼락을 뛰어 넘어!
병들고 다치고 죽지 않는 일터!
노동자 건강권 쟁취를 위해
앞으로도 더 힘 찬 투쟁 함께해 나갑시다!!

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

민주일반연맹

2018년 노안활동 보고

민주노총 민주일반연맹

1. 전국 243개 자치단체 산업안전보건법 위반으로 고발

고 발 장

고발인
 름 : 전국민주노동조합총연맹 공동위원장 이상진, 이선인
 소 : 서울시 영등포구 양산로 43, 806호(양재동3가, 양재동우원 이 비지센터)
 학서 : 02-2068-6092

피고발인 (피고발인 명단 별첨)
 름 : 경기도 고양시 최성 지방자치단체장 외 242명
 (전국 광역시장 및 지방자치단체장)
 소 : 경기도 고양시 덕양구 고양시청로 10

고발취지
 발인은 피고발인들의 산업안전보건법 위반을 고발합니다.

위반사실 :
 산업안전보건법 제13조 1항 위반
 안전보건관리책임자를 미선임
 산업안전보건법 제15조 1항 위반
 안전관리자 미선임

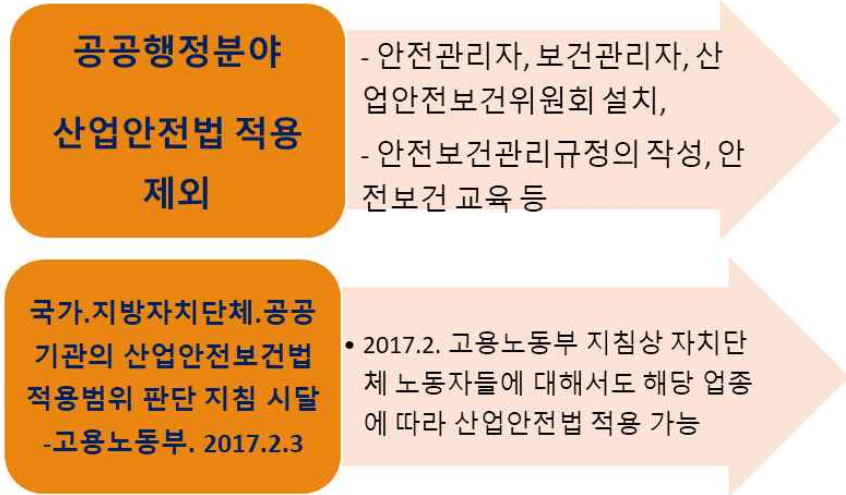
1. 산업안전보건위원회 미설치
2. 안전관리자, 보건관리자 미선임
3. 근골격계유해요인 조사 미실시

자치단체들 고발 후 근골격계유해요인 조사 실시 급증
 -23개 자치단체 검찰로 송치
 -14개 자치단체 387,070,000원 과태료 부과(2018.9.)

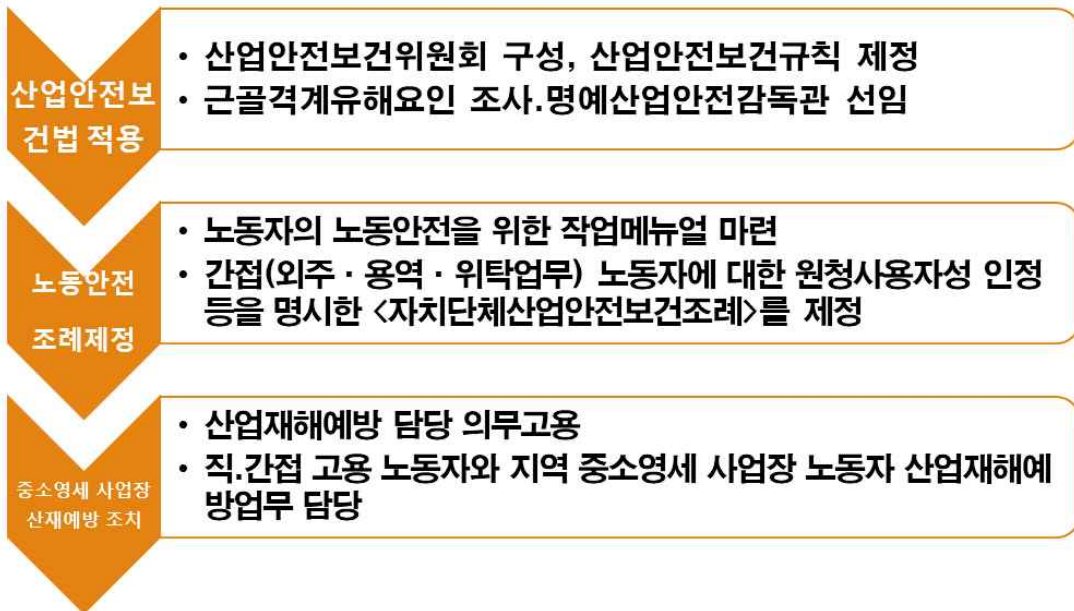
1.24. 기자회견 후 자치단체 고발장 제출



2. 안전공단 공모사업 으로 '자치단체 비정규 노동자 산업안전보건위원회 설치 및 작업매뉴얼 작성'을 위한 활동 진행



3. 6.13 지방선거 후보자 정책질의



정책 질의 홍보와 후보자들의 답변

“비정규직 없는 지방자치단체 만들자”

민주노총민주일반연맹, 전국 각 정당 후보에 정책질서서 제출

최희나 기자 | 승인 2018.05.17 08:00



▲ 민주일반연맹이 16일 오전 정부서울청사 앞에서 613 지방선거 후보에게 비정규직 없고 안전한 지방자치단체를 위한 정책을 제안하는 기자회견을 하고 있다. <장기표 기자>

5. 모두 안전한 지방자치단체

1. 대부분의 지자체가 위반하고 있는 산업안전보건법에서 정한 산업안전보건위원회 구성, 산업안전보건규칙 제정, 근골격위해요인 조사를 하며, 노동안전 보장을 위해 지자체 내내 열에산업안전근로관 선임한다.

찬성 반대 수정

■ 답변에 대한 구체적인 사유나 보충 의견을 적어주시기 바랍니다.

2. 지자체 노동자 및 간접(외주·용역·위탁업무) 노동자의 노동안전을 위한 직업매뉴얼 마련 및 간접(외주·용역·위탁업무) 노동자에 대한 원형사용자성 인정 등을 명시한 <지자체내 산업안전보건조례>를 제정한다.

찬성 반대 수정

■ 답변에 대한 구체적인 사유나 보충 의견을 적어주시기 바랍니다.

3. 산업안전보건법과 산업재해예방 담당을 의무화하도록 하며, 지자체 직·간접고용 노동자들은 물론이고 지역 중·소·영세 사업장 노동자들의 산업재해예방담무를 담당하도록 한다.

찬성 반대 수정

■ 답변에 대한 구체적인 사유나 보충 의견을 적어주시기 바랍니다.

익산시장 후보들, “차별받는 비정규직 삶 개선할 터”

지난 9일 민주총 민주일반연맹 정책질서서 이같이 밝혀 양 후보 연맹측 제안 노동정책 “공감한다”는 답변 회신 김 후보 “최단시간내 정규직 전환 위한 만반의 준비 할 것” 정 후보 “조례 개정 통해 로드맵 마련, 신속히 전환하겠다”

이은희 기자 / kearosa@naver.com | 발행 2018년 05월 11일 11:06 | [장르분류](#)



11 오는 6.13 지방선거 익산시장 선거에서 맞대결을 벌이게 될 정현웅 민주당 후보(왼쪽)와 김영배 더불어민주당 후보.

구체적으로 김 후보는 △간접고용 없는 지방자치단체(간접고용 직고용전환·외주용역위탁 부패청산위헌 조사위원회설치) △정규직 없는 지방자치단체(시간선택제 임기제 공무원 정규직 전환) △차별없는 지방자치단체(임금 및 처우 차별금지 조례제정) △다함께 행복한 노동존중 지방자치단체(최금임금 1만원 시행 고용인원 확충) △모두 안전한 지방자치단체(산업안전보건조례제정) △공정한 지방자치단체(노동자 채용시 공정한채용) 등 문항서 찬성을 표했다.

4. 전국 순회 기자회견

4.12. 자치단체 비정규 노동자 안전하게 일할 권리 캠페인 출범식 기자회견



5월 16일 행정안전부 앞 지방선거 후보자에 대한 정책질의 기자회견



5월 16일 부산시청앞
비정규직없고, 실업자 없는 안전하고 공정한 자치단체
만들기 정책제안 기자회견 및 캠페인



산업안전보건위원회 설치! 민간위탁 폐지! 최저임금 1만원 우선
비정규직 없고, 실업자 없는 안전하고 공정한 자치단체 만들기 정책제안 기자회견

5월 16일 부산시청앞
비정규직없고, 실업자 없는 안전하고 공정한 자치단체
만들기 정책제안 기자회견 및 캠페인



5월 16일 대구 북구청
지자체 환경미화원 직접고용 및 산업안전보건법 이행 촉구



5월 16일 경북고령군청
지자체 환경미화원 직접고용 및 산업안전보건법 이행 촉구



5월 30일 안성시청
산업안전보건법 준수 캠페인



5월 30일 행안부 앞
산업안전보건법 준수 캠페인



6. 행정안전부에 요구안 제출 및 현장방문 요청

5.28. 행안부 공무원(지방행정정책관)이 중구청 환경미화원들과 간담회



5.28. 중구청에서 행안부지방행정정책관
상차 작업 (혼자 못들어 들이름)



환경미화원안전대책주무부서가 환경부에서 행안부로 변경됨

올해 남은 일정

<자치단체 비정규 노동자 실태조사 보고대회>

- 일시 : 10월말 혹은 11월초
- 내용 : 진행된 실태조사 결과 보고 및 대책, 정부의 환경미화원 안전대책에 대한 노조입장 등 진행 예정

자치단체 비정규 노동자에게
안전하게 일할 권리를!



발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

보건의료노조

보건의료산업노동조합 노안사업 사례

조합원 과로 및 자살 산재 대응 사례

2018. 10. 11

노동안전전문위원 김 문 경

2015년 충남00병원 조합원 과로사

- 업무환경의 변화 및 인력 부족으로 인한 업무상 부담에 대하여 직무상 재해로 인정된 사례

1994년 7월 00병원에 간호사로 입사

2015년 11월 행정팀으로 인사발령

병원 후원회 조직 및 기부금관리 업무 등 수행

2015년 충남00병원 조합원 과로사

- 업무량이 많아 병원에 인력충원 요청하였으나, 병원은 오히려 인력충원을 하지 않고 기존 인력을 타 부서로 배치
- 업무가 가중되어 만성적인 과로에 노출되었고 업무관련 회의를 하던 중 쓰러져서 사망
- 업무상 재해로 인정

2016년 전남00병원 조합원 자살

- 의료기관인증평가를 준비하는 과정에서 발생한 과로 및 스트레스로 인한 자살 사례

의료기관인증평가는 병원 노동자의 과로 및 스트레스의 주요한 부분을 차지하고 있음.

- 00병원 수술실 책임 간호사로 근무를 시작
- 의료기관인증평가를 준비하면서 정신적 스트레스에 노출, 우울증 발병

2016년 전남00병원 조합원 자살

- 병원은 당사자의 우울증을 고려하지 않고 일방적으로 배치전환을 실시
- 새롭게 업무를 적응해야 하는 부담감 가중되어 심한 정신적 우울증과 스트레스에 시달리다 자해행위로 사망
- 업무상 재해로 인정

2017년 경기00병원 조합원 자살

- 병원 작업환경 개선요구 및 인력충원을 요청하였으나 개선되지 않았고, 부서장의 심한 모멸감 등으로 우울증이 발생 및 악화되어 자살한 사례
- 00병원 행정부서에서 10년 이상 근무하면서 팀장 응시에 따른 병원측의 심한 모멸감
- 원내 시스템 개선요구를 일방적으로 무시당함

2017년 경기00병원 조합원 자살

- 우울증이 발병(치료처방), 부서의 작업환경 및 시설개선요구를 일방적으로 무시당함
- 심한 우울증과 업무로 인한 스트레스 극복하지 못하고 정신적 억제력 현저히 저하된 상태에서 자해행위로 사망
- 업무상 재해로 인정

2017년 경기00병원 조합원 자살 사례

1. 인적사항

연령 : 40대

성별 : 남성

가족관계 : 배우자, 자녀2명(7세,2세)

성격 : 내성적 성향

2. 업무환경

업무부서 : 전산팀(3년), 구매팀(11년)

업무시간 : 상시근무

주요업무 : 구매관리 및 장비관리 등

직무스트레스 요인 : 업무량(높음), 업무자율성(낮음), 갈등관계(높음), 직장문화(보통)

경영상태 : 흑자운영에서 적자운영 중

2017년 경기00병원 조합원 자살 사례

3. 경과

기존의 구매프로그램이 잘되지 않아 새로도입한 프로그램을 사용하여 업무를 수행하였는데 프로그램이 병원환경과 맞지 않아 고전함. 이에 부서장에게 어려움 호소하였으나 오히려 모멸감과 핀잔을 듣는 등 부서에서 신임을 얻지 못하고 힘들어함. 구매관리의 문제로 타부서와도 잦은 갈등상황이 있었고 고용불안도 느껴왔음.

사고전일 : 귀가하지 않고 연락두절됨.

사고당일 : 전화기 전원꺼지고 출근하는 직원이 부서 내에서 슬병과 수면제 다수와 부서 내에서 숨진 채 발견.

사고처리 : 유서발견되지 않았으나 경찰은 자살로 결론내리고 부검하지 않음

2017년 경기00병원 조합원 자살 사례

4. 대응

본조-지부 대책회의 가동

전문가 및 유가족 대책회의 합류

사실확인 : 가족관계, 채무관계, 정신질환, 업무기
인성 등

자료확보 : 다이어리, 컴퓨터, 업무관련자 진술 등

산재상담 : 산재전문가 상담

안전사고 대응체계



1. 보고

- 안전사고 발생시 회사와 노조에 보고체계 마련
 - 해당 부서장 및 담당 대의원에게 즉시 보고
 - 회사 안전팀과 노조 안전보건실에 보고

2. 현장출동

- 집행간부 즉시 현장출동
 - 재해자 응급조치
 - 사고현장 보존

3. 작업중지

◦ 작업중지가 필요한 경우

- 중대재해
- 산업재해발생의 급박한 위험

4. 재해자 병원 후송

◦ 사고 즉시 병원 후송

- 외상 사고의 가장 좋은 증명법은 사고 즉시 병원치료를 받는 것
- 재해와 병원에 가는 시간 간격이 길수록 불리

◦ 사고 경위에 대한 기록 남길 것

- 병원의 의무기록이 가장 중요한 증거

5. 사고원인 파악

◦ 사업주 과실 유무 파악

- 안전조치 및 보건조치 위반, 안전교육 미실시 등 산업안전보건기준에 관한 규칙 위반을 비롯한 사업주 과실 유무 확인
- 산재보험 외 사업주에 대한 추가 배상책임

◦ 재발방지대책의 기준

6. 목격자 진술 확보

◦ 산재 인정의 중요한 증거

- 현장에서 목격자 진술을 확보해 기록

7. 재발방지대책 수립

◦ 즉시 조치

- 사고 원인 개선이 간단한 경우

◦ 개선기간을 기명한 후 합의

- 사고 원인 개선이 시간이 필요한 경우

8. 조합원 보고대회

◦ 보고대회 대상

- 사고발생 파트 조합원 대상

◦ 보고대회 내용

- 사고원인과 개선사항, 사측과의 합의사항 보고

9. 재해조사 보고서 작성

○ 안전사고 사례 추적

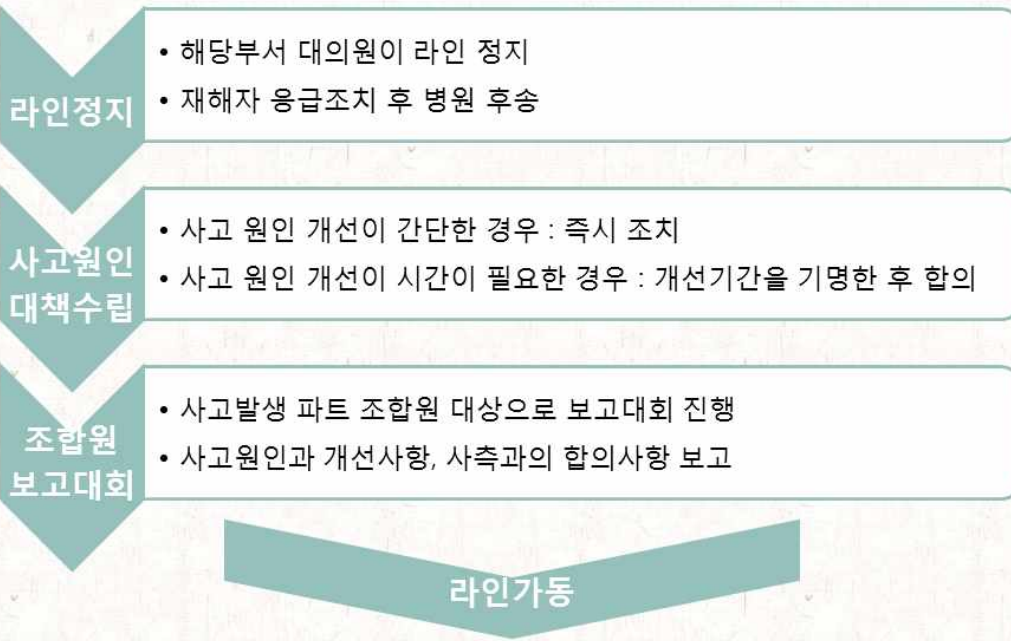
- 사업주와 별도로 '재해조사 보고서' 작성

○ 안전사고 사례 분석

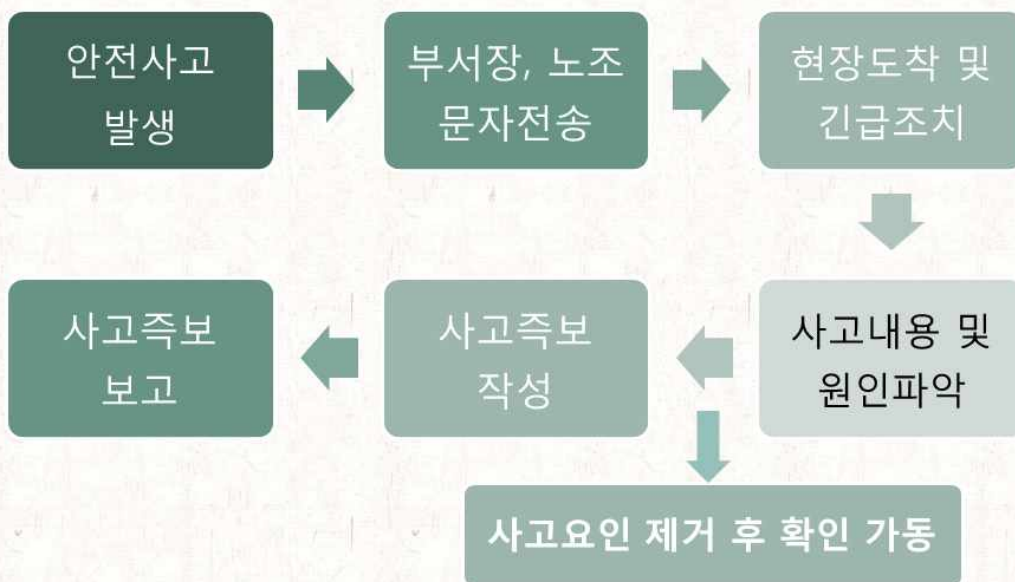
- 연도·부서·직종·상병·원인별 사업장 사고에 대한 분석자료 정리
- 재해 예방 및 노안활동의 방향 제시

안전사고 대응활동 예시

현대자동차 안전사고 대응



한국지엠 안전사고 대응



업무상 사고 유형과 대응방안

업무수행 중의 사고 (시행령 27조)

◦ 업무 연관성 확인하기

- 업무수행 행위, 용변 등 생리적 필요행위와 작업준비, 마무리 등의 부수행위, 돌발적 사고와 그 구조행위 등이 업무와 관련이 있다는 점 확인

◦ 출장 중의 사고 대응

- 출장경로 및 출장종료시점 등에 대하여 명확하게 기록

시설물 등의 결함 등에 따른 사고 (시행령 28조)

○ 사고발생 원인 파악

- 사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등의 결함
- 사업주의 관리 소홀

➡ 산재승인 이후 민사상 손해배상에서 유리

출퇴근 중의 사고 (시행령 29조)

○ 출퇴근재해 확대 필요성 제기

출퇴근 재해의 전원합의체 판결(대법원 2007.9.28. 선고 2005두12572)

[다수의견] 8명

출·퇴근 방법과 경로의 선택이 노동자에게 유보되어 있어 통상 사업주의 지배·관리하에 있다고 할 수 없다.

[소수의견] 5명

근로자의 출·퇴근 행위는 업무와 밀접불가분의 관계에 있는 것으로, 출·퇴근을 위한 합리적인 방법과 경로는 사업주가 정한 근무지와 출·퇴근시각에 의해 정해지므로, 합리적인 방법과 경로에 의한 출·퇴근 행위라면 이는 사업주의 지배·관리하에 있다고 보아야 하고, 그러한 출·퇴근 과정에서 발생한 재해는 업무상 재해에 해당한다.

행사 중의 사고 (시행령 30조)

◦ 사업주의 지배관리 주장

- 근무시간 인정, 사업주의 지시, 사전승인, 통상적·관례적 인정되는 행사 여부

◦ 노조 체육행사, 야유회 등을 하는 경우

- 산재승인을 받는 것에 동의한다는 서약
- 행사지원

산업재해 예방활동

산업재해예방 필수 안전수칙 이크(IECR)



1. 위험요인 드러내기

- ① 작업장 위험요인 발굴하기
- ② 위험요인 목록 작성하기
- ③ 작업장 위험요인 알려주기
- ④ 확인된 위험요인 표시(겉으로 드러냄) 및 표지(다른 것과 구별) 하기

2. 사고위험 없애기

- ⑤ 작업자가 위험요인 개선 요청하기
- ⑥ 위험요인에 대해 근원적으로 안전조치하기
- ⑦ 안전조치 이상유무 감시(담당자 지정)하기

3. 잠재위험 통제하기

- ⑧ 사고 위험성(발생 가능성 및 예상 피해) 최소화 하기
- ⑨ 작업별 위험요인 관리책임자 지정하기
- ⑩ 작업 전(前) 안전교육 및 개인별 위험요인 숙지하기
- ⑪ 개인보호구 지급 및 착용하기
- ⑫ 안전작업절차 표시 및 준수하기
- ⑬ 작업시작 전(前)·중(中)·후(後) 안전점검하기
- ⑭ 하청업체 안전작업 책임자 지정 및 작업관리하기

4. 사고 시 신속 대응하기

- ⑮ 개인별 대피요령과 역할 숙지하기
- ⑯ 사고 발생 시 긴급대피 및 관계기관에 신고하기
- ⑰ 사고원인·대응 적절성 조사 및 재발방지 조치하기

위험성 개선 우선순위



근골격계질환 산재실무

첫째, 근골격계질환 상병의 특징을 이해해야 한다.

- 상병이 순수한 사고로 발생했는지
- 사고가 동반된 근골격계질환인지
- 사고가 동반되지 않은 근골격계질환인지 여부를 판단
- 상병코드(S 사고성·M 퇴행성) 확인

둘째, 사고가 있다면 재해 경위를 구체적으로 입증해야 한다.

- 정확하게 재해경위 진술
 - “넘어지면서 왼쪽 허리부위를 바닥부위 요철에 부딪치면서 급작스럽게 통증이 발생했다”
- 목격자들의 확인서 첨부
- 사고와 동반된 근골격계질환도 ‘사고 자체에 대한 증명’이 중요

셋째, 재해노동자의 업무가 ‘근골격계 부담업무’인지 아닌지를 증명해야 한다.

- ‘근골격계부담작업의 범위(고용노동부 고시 2011-38호)’ 참조
 - 고시 제5호 “하루에 총 2시간 이상 쪼그리고 앉거나 무릎을 굽힌 자세에서 이뤄지는 작업”

넷째, 각 공정에 대한 구체적 위험요인을 제시해야 한다.

- 전 공정에 대한 부담업무 증명
 - 각 부담업무에 있어 “작업속도, 반복동작 횟수와 시간, 무리한 힘의 사용, 작업자세의 부자연성, 각 부위의 꺾임이나 비틀림, 진동작업, 중량물의 무게·동작·횟수, 작업공간이나 작업대의 적절성, 개인의 신체(키와 몸무게)적 상태”를 구분해 간략하게 제시
- 작업사진이나 동영상을 제출

다섯째, 동일업무 종사자의 근골격계 사례 등을 제시한다.

- 해당 직무와 공정이 ‘근골격계 다발 업무’라는 것을 주장
- 근골격계유해요인 조사보고서상 유리한 부분이 있으면 제출

노동조합의 역할

- 노안담당자는 재해자 개인의 보상을 위해서가 아니라 전체 노동자의 건강권을 위한 활동을 전개해야 한다.
- 노안활동의 연속성을 담보하자.
- 사내 안전보건제도를 적극적으로 감시,개입하자.
- 재해예방의 기본은 사례의 축적이다.
- 재해예방을 위해 현장을 조직하자.

**현장에서 열심히 활동하는
동지들의 모습을 기대합니다.^^**

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

인천지역본부

1. 본부 노동안전보건위원회

- 참가단위: 건설경인본부, 공공운수인천본부, 공항지역지부, 보건의료노조인천부천본부 4개 단위 및 지역 건강권 단체 건강한노동세상 중심으로 운영 중.
- 활동: 월 1회 회의 및 공단 정기선전전(월1~2회)
- 주요 사업

● 가맹산하 단위 운영위 쪽교육

- : 진행 _ 본부운영위, 건설, 공공, 금속, 보건의료, 서비스 6개 단위 교육
- : 내용 _ 故 문송면 원진노동자 30주기 노동안전보건투쟁 역사 및 주요 쟁점 소개

● 정기선전전

- : 진행 _ 서구, 주안 공단 등에서 건강권 수첩, 화학물질 알권리 수첩 배포 등
- : 방식 _ 공단 식당 앞 중식 선전전

● 기획사업

[한국지엠비정규지회와 함께 하는 건강권버스 투쟁문화제]

- _ 일시: 8/22(수) 18시30분, 한국지엠 정문앞
- _ 참가: 본부 및 가맹산하 조합원 100여명

[29기 노동안전보건학교 ‘명예노동안전감독관 양성 교육’]

- 일시: 10월 8일(월)부터 4회, 매주 월 10시 반, 인천본부 대강당
- 참가: 건설, 공공, 공항, 금속, 보건 등 70 여 명
- 교육 수료자를 대상으로 인천본부 명예노동안전감독관 선임하고, 해당자 중에서 일부를 중부청 사내/사의 명예노동안전감독관으로 선임 제안 예정.
- 2019년 인천본부 명예노동안전감독관 사업 계획 목표.

2. 화학물질감시 인천네트워크 재가동

- 경과 : 15, 16년 인천시 화학물질안전관리 조례 제정 후 활동 휴지기. 18년 4월 서구 이레공장 화학화재사고 이후 산업단지 화학안전 문제 대응 재개
- 주요참가단위 : 노동조합, 환경단체, 지역주민대책위 등
- 주요활동 : 자체 교육, 지역 선전전, 구단위 조례제정 사업
- 비고 : 인천시 화학물질안전관리 조례 제정 이후 서구, 남동구 등 주요 공단지역 화학물질안전관리 조례 제정 추진 중. 현재 서구 제정완료. 남동구 추진 중.

3. 인천지역연대 화재사망사고 대응 및 산업단지 안전관리대책 마련 대응팀 구성

- 경과: 세일전자 화재 사망사고 발생으로 지역 산업단지 안전관리 대형화재 문제에 대한 대응 필요 확인. 이에 상설연대체 내부 대응팀 구성하여 지자체 주관의 통합적인 산업단지안전관리대책 마련 및 조례제정 목표로 활동 중.
- 비고: 18년 인천지역에 화재사고가 끊이지 않으면서 지자체 차원의 대책 마련 요구가 높아지고 있음. 안전관리 책임이 환경부로 일원화되었지만 (지자체의 권한과 책임 부재) 관리망이 일상적으로 점검 작동되고 있지 못함. 그 결과 산업단지 밀집지역에 대한 관리감독 부실이 빈번한 사고, 대형 사고로 이어지고 있는 상황.

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

세종충남지역본부

1. 4월노동자건강권쟁취투쟁의달충청권공공투쟁

1) 충청권 노동자건강권 쟁취 투쟁 선포 기자회견 및 면담투쟁 건

- 일시 및 장소 : 2018년 4월 10일(화) 10시 30분 대전지방고용노동청
- 대상 : 대표자 및 노안담당자
- 면담요청 : 노동청장, 산재예방과장

▶ 기자회견 취지

- 4월 노동자건강권 쟁취 투쟁의 달을 맞이하여 충청권 노동안전투쟁을 선포한다.
- 민주노총 방침에 맞게 충청권은 과로사 아웃 투쟁을 전개한다.
- 노동자건강권 쟁취를 위한 조합원 실천 활동을 전개한다.
- 과로사 아웃등 안전사회 건설을 위한 대시민 캠페인등을 실시한다.
- 위험상황신고 체계등의 문제점을 지적하고 노동부의 미흡한 산업재해 예방조치를 규탄한다.

▶ 면담투쟁 목적

- 충청권 노동현장에서의 과로사를 비롯한 각종 산업재해등 노동안전의제를 협의한다.
- 근로자건강센터에 대한 관리 감독 및 증설계획(위탁폐지)을 질의한다.
- 명예산업안전감독관 운영실태 및 활동에 대한 점검한다.
- 문재인정권의 안전사회 건설을 위한 지역 실현 계획등을 논의한다.

2) 근로복지공단 대전지역본부 본부장 및 질병판정위원회 위원장 면담 추진

- 일시 및 장소 : 2018년 4월 17일(화) 11시 대전근로복지공단
- 대상 : 근로복지공단 본부장, 질병판정위원회 위원장
- 참가자 : 충청권 노안담당자

▶ 목적

- 뇌,심혈관 질환 2018 고시변경에 따른 질판위 이행촉구
- : 사례 충주지사 대신전선 과로사 불승인
- : 변경된 지침으로 심의되지 않고 있음, 동일한 사안은 반려, 노조와 일반 요양신청과의 차별적 행위, 야간 30% 가산적용 계산 빠짐
- 질판위 운영상황 점검 및 개선방안
- 질병 요양신청자들에 대한 고시 변경 공지

3) 충청권 4월 건강권 쟁취의 달 캠페인 공동 선전물

- 형식 : 3단 리플렛
- 발행일 : 4월 첫째주
- 예산 : 각 본부 150,000원(4천부기준)+편집비 각 본부 100,000원(+@ 금속지부들)
- 내용 : 1면 4.25 집회, 2면 4월 의제, 3면 노동안전과 노조할 권리, 4면 바뀐 제도 안내(과로사), 5면 바뀐 제도 안내(출퇴근산재, 사업주날인관련), 6면 충청권 일정 / 노동자 건강지원센터 관련

2. 중대재해사고

- 아래의 경우 외에도 조합원은 아니지만 민주노총 소속의 노동조합이 있는 사업장에서 발생한 중대재해 사례는 당진하이스코, 한화토탈 등 추가로 있으나 일부에 대한 고용노동부 진행사항 점검 수준 외에는 대응하지 못함.

1) 현대자동차 아산공장 트럭 트림 가공업체

- 세종충남본부 사례발표 참조

2) (주)아산자동차 프레스기

- 현대자동차 아산공장에 트럭 트림 가공하여 납품하는 2차 밴드 업체. 관리직 포함해서 총 41명의 노동자, 이주노동자 14명. 노동조합은 없음. 재해자는 2017년 5월 14일 입사. 경력으로 입사 시부터 현장반장이 되어 현장관리, 작업자관리 업무 수행. 24시간 맞교대로 작업하는 사업장임.
- 2018년 1월 24일 생산과장이 야간 작업자에게 작업지시를 내리는 과정에서 작업자가 200t 프레스기가 소리가 이상하다고 제보하여 200t 프레스기에 대한 정비를 위해 생산과장과 현장반장인 재해자가 이상여부를 확인하기 위해 현장 투입. 재해자가 프레스기에 몸을 넣어 이상여부를 확인하던 중 생산과장이 작동스위치를 눌러 프레스가 작동하여 협착됨. 프레스 정비는 외주를 주고 있으나, 센서 고장 등이 정비의 경우 현장에서 정비 실시.

○ 고용노동부 천안지청의 문제점

- 고용노동부 천안지청장 면담에서 전면작업중지 명령을 뒤늦게 내린 점, 전면작업중지 명령 공문만 사업주에게 전달한 것, 작업중지 해지에서 노동자 의사 반영하지 않는 점, 트라우마 심리치유 안내조차 하지 않은 점 등 문제제기. ① 제출된 증거자료와 노동부 조사 내용 공개 요청, ② 사망사고조사 시 유족과 노동조합 참여보장, ③ 특별근로감독 실시, ④ 작업중지 해지 절차 준수할 것, ⑤ 작업중지 및 해지 절차 / 계속된 사망사고로 안전조치 준수 및 관리감독 강화하겠다는 각 사업장 공문 시행 ⑥ 트라우마 심리치유 지침에 맞게 즉시 시행, ⑦ 중대재해이니 안전진단명령 시행시 안전공단 및 전문가로 구성해서 진행할 것, ⑧ 중대재해시 즉시 노동부 신고접수 체계 시스템 구축, ⑨ 이주노동자 관련 안전 및 신고 방법 관련 교육을 각 나라 언어가 다름을 고려하여 진행할 것 요청.

- 고용노동부 천안지청은 요구한 9가지 사항 중에서 ① 제출된 증거자료와 노동부 조사 내용 공개, ④ 작업중지 해지 절차 준수, ⑤ 작업중지 및 해지 절차 / 계속된 사망사고로 안전조치 준수 및 관리감독 강화하겠다는 각 사업장 공문 시행, ⑥ 트라우마 심리치유 지침에 맞게 즉시 시행, ⑧ 중대재해시 즉시 노동부 신고접수 체계 시스템 구축, ⑨ 이주노동자 관련 안전 및 신고 방법 관련 교육을 각 나라 언어가 다름을 고려하여 진행할 것에 대해서는 현재 진행하고 있으며, 이행하겠다는 것. ② 사망사고조사 시 유족과 노동조합 참여보장, ③ 특별근로감독 실시에 대해서는 천안지청의 판단만으로 결정할 수 있지 않기 때문에 더 논의가 필요하다는 것. 이에 대해서 추후 확인 필요. ⑦ 중대재해이니 안전진단명령 시행시 안전공단 및 전문가로 구성해서 진행할 것에 대해서는 이미 명령을 내린 상태이며, 사측이 가계약을 맺은 상태이므로 이를 되돌리기는 어렵고, 이에 따라 가능하지 않다는 것.

→ 제출된 증거자료와 노동부 조사 내용에 대해 공유를 받은 것 외에는 나머지는 공문 시행에 그침. 실제로 현장이 변화된 내용 없으며, 유족보상만 진행됨.

③ 전라남도 포스코건설 조충남 지부 사망사고

- E1현장 전체에 작업중지. 사측이 일방적으로 안전계획서 제출하고 월요일 작업중지해제 신청을 위해 조합원들에게 접촉 시도했으나 충남지부 지침으로 거부함. 유족은 원청인 포스코와 합의. 합의내용에 사업주 선처 및 조속한 작업재개도 포함되어 있는 것으로 파악.

- 고용노동부 보령지청에 작업중지 매뉴얼 준수, 근로감독 요구. 작업중지해제는 매뉴얼에 따라 심의위원회 구성, 노동조합 추천위원 1인 받는 것으로.

- 근로감독 진행. 노동조합 입회하에 현장조사 실시. 포스코건설(원청), E1(하청), 플랜트충남지부 3자 간담회 실시. 포스코건설에서 안전대책 개선안 및 작업중지에 따른 임금

보전안 제시, 작업중지해제에 대한 노동조합의 동의 요청. 하지만 포스코건설 특별근로감독이 진행됨에 따라 작업중지 해제되지 않음.

3 천안고용노동지청 구자환 산재예방과장의 파면을 요구하며 기자회견

1) 개요

- 일시 : 2018년 7월 9일(월) 11시
- 장소 : 고용노동부 천안지청 앞

2) 취지

- 천안고용노동지청 구자환 산재예방과장의 파면을 요구하며 기자회견 및 천안고용노동지청장 면담 투쟁

3) 내용

- 현대제철 협착 사망사고 시 현대제철 사측에 면죄부를 부여하기 위해 작업중지 명령 해제기준 위반, 언론과 노동조합에 대한 공작 자행, 전문가회의 급조 및 허위사실을 근거로 작업중지 해제 명령, 부실한 정기근로감독 실시
- 현대제철비정규직지회 산재은폐 처벌하지 않음으로 자본의 불법행위 묵인 방조
- 대진라돈침대 관련 부실대응 및 현장노동자 안전에 대한 조치 불이행

4 충청권 노동안전보건활동가대회

1) 일시장소

- 일시 : 2018년 8월 31일(금) 14:00~9월 1일(토) 1박 2일
- 장소 : 산넘어남촌(충남 공주시 반포면 동학사2로 36)

2) 목적

- 노동안전보건 투쟁에 대한 역사와 정세 교육을 진행한다.
- 개별 현장 활동의 어려움을 극복할 수 있도록 한다.
- 명감 활동을 강화시켜 현장과 지역사회 안전사회 쟁취를 위해 노력한다.
- 충청권 노동안전보건활동가를 양성하고 충청권 노동안전보건활동가 네트워크 구축 마련을 위한 토대를 마련한다.

3) 프로그램

- 담당실무는 민주노총 지역본부 노안담당자들이 역분하여 진행

일	시간	내용	담당	방식
13일 (금)	14:00~14:30	집결 및 인사		각 지역본부 임원 인사/참가자 소개
	14:30~16:00	노동안전보건활동의 역사	최명선 (민주노총)	강의 1시간/질의 및 논의 30분
	16:10~17:50	민주노총 노동자건강권 전국순회투쟁	민주노총 노안실	연극 40분, 영상상영 30분, 면담 30분
	18:00~19:00	저녁식사		
	19:00~21:00	현장활동 어떻게 할 것인가?	준비 중	강의 및 분임토의, 토의결과 발표
	21:00~23:00	단결의 밤		동학산장에서 삼겹살, 주류 무한 제공
14일 (토)	08:00~09:00	아침식사		
	09:00~10:30	노동안전보건활동론	손진우 (한노보연)	강의 1시간/질의 및 논의 30분
	10:30~11:00	마무리		참가자 평가

발 표 1

가맹산하 노동안전보건 투쟁 사례발표

제주지역본부 - 현장실습생 사망사고 대응투쟁

1. 사고발생 개요

1) 사업장

- 명칭 : (주)제이크리에이션 (대표자 김동준)
- 소재지 : 제주특별자치도 제주시 구좌읍 일주동로 2706-33
- 상시 노동자 수 : 42명
- 업종 : 식료품 제조업 (생수제조)
- 주요 생산 브랜드 : 제주라바생수, 제주용암수, 미네랄음료, 제주스파클링 등

2) 사망 사고발생까지의 경위

- 2017. 7. 21. 현장실습생 6명 해당업체에 파견되어 업무를 시작함
- 故이민호 학생은 포장라인에서 팔레트 위에 포장된 음료를 지게차를 이용하여 적재하는 역할을 맡음
- 출근 후 20여일이 채 되지 않은 상황에서 기존 직원이 포장라인의 팔레타이저(컨베이어에서 이동되는 소포장된 생수들을 대규모로 포장한 뒤 팔레트 위에 싣는 자동적재기) 조작, 관리법을 알려주었음
- 故이민호 학생에게 기계조작법을 알려준 후 해당직원은 퇴사, 퇴사한 직원이 하던일을 현장실습생에게 지시함 (작업지휘자 및 감독자 없음)
- 2017. 11. 9. 정지된 기계의 오류를 시정하기 위해 기계 내부로 들어갔다 나오면서 갑자기 하강한 리프트와 테이블 사이에 목이 끼는 협착사고 발생
- 2017. 11. 19. 중환자실에서 투병 중 심정지로 사망함

2. 주요 투쟁 경과

제주현장실습생의 노동재해 발생 후, 대책위 구성 및 주요활동의 내용은 아래와 같다.
(대책위 일지 형식으로 구성, 노동안전보건 내용만 추림)

■ 11/9(목)

- 14:00경 제주시 구좌읍 용암해수음료업체 (주)제이크리에이션에서 사고 발생

■ 11/10(금)

- 인터넷 기사를 통해 사고 소식을 접하고, 병원에 방문하여 부모님 만남

■ 11/12(일)

- 대책위 구성을 위한 준비모임 (민주노총제주본부 청소년노동인권사업단)
- 부모님 면담 (대책위 구성의 필요성 등 전달, 부모님은 활동의 필요성에 공감하나 치료에 집중하겠다는 입장 전달 - 부모님 입장에 따라 성명 및 대책위 구성을 일단 유보함)

■ 11/19(일)

- 09:01경 수술 후 의식불명 상태가 지속되던 중 심정지로 사망
- 유가족의 연락을 받고 장례식장 방문 및 민주노총제주본부 추모 성명 발표

■ 11/20(월)

- 장례 절차 중, 회사의 산재신청서상 사고원인이 학생의 과실로 서술 되어 있는 점 확인, 사과조치 하지 않은 대표이사의 태도에 분노한 유가족 발인 연기
- 민주노총제주본부, 전교조제주지부 공동으로 대책위 구성을 위한 제안서 발송

■ 11/22~26

- 유가족, 대책위에 사고에 대한 일체행위를 대책위와 법률대리인에게 위임
- 고용노동부 광주청 제주근로개선지도센터 소장 면담 (11/23) - 특별근로감독 실시 및 감독시 대책위 참여 보장 요구
- 촛불 추모제, “가장슬픈생일” (11/23, 故이민호 학생 18번째 생일)
- 김상곤 사회부총리, 교육부-고용노동부 합동진상조사반 구성 발표 (11/24)
- 민주당 을지로위원회 사고현장 방문 (11/24, 대책위 차원 첫 현장 방문)
- 중앙 언론보도 집중

■ 11/27(월)

- 고용노동부 특별감독 시작 (11/27~12/1) - 유족과 대책위에는 조사 후 현장에서의 설명을 약속함

■ 11/29(수)

- 제주교육감 20일 만에 사과 및 대책발표 기자회견 / 빈소 방문
- 대책위, 특별감독관련 현장방문 및 감독관에게 사측의 위법사항 자료 전달

■ 11/30(목)

- 무책임, 무능력, 무대책 제주도교육청 규탄! 사업주 구속 처벌 촉구 기자회견
- 더 이상 죽이지 마라! 산업체 파견 현장실습 폐지 촉구 기자회견 (전국단위공동 주

- 최 기자회견, 광화문 정부종합청사 앞 진행)
- (주제이크리에이션 대표이사 고소/고발장 접수 (근로기준, 산업안전보건법위반)

■ 12/1(금)

- 정부, 현장실습제도 개선관련 입장 발표 : 학습중심 현장실습

■ 12/2(토)

- 유가족, 사측과 사과 및 보상에 관해 합의, 장례준비절차 돌입

■ 12/4(월)

- (주제이크리에이션 김동준 대표이사, 기자회견 방식으로 공식 사과

■ 12/6(수)

- 제주도교육청葬으로 故이민호 학생 장례식 엄수

■ 12/7~1/4

- 유가족 및 대책위 (주제이크리에이션 현장 방문 및 광주청 제주근로개선지도센터 소장의 안내로 사고 발생경위 보고받음 (12/7) - 공장 재가동시 유족과 대책위 참관하에 보완된 부분을 설명하겠다고 약속
- 유가족 심리상담 - 도 교육청 학생건강증진센터 (1/4)

■ 1~2월

- 1월 말경 우연한 기회로 공장이 재가동되고 있다는 사실을 접함
- 1/4(목) 광주청 제주근로개선지도센터 유족이 모르는 상황에서 공장재개 결정
- 노동부에 유족과 약속한 사항(공장 재가동 이전 현장방문하여 개선조치된 내용 설명)을 요구하였으나 무시하는 태도로 일관함 (노동부 직원이 유족과의 통화에서 계속 말을 바꾸는 등 상식이하의 태도를 보임)

■ 2/26

- 故이민호 학생 사망 100일 기자회견을 통해 새로운 국면으로 전환 (유족이 직접 행동에 나섬)

■ 3/7~3/9(수~금) 故이민호 학생 유족 (아버님, 어머님, 형) 서울 상경 투쟁

- 주요일정 : 국회 을지로위원회 면담 (3/7), 문재인 대통령 면담요구 기자회견 및 요구안 전달 (3/8), 반올림 농성장 방문 및 피해자 만남 (3/8), 유가족 심리치료 관련 사전 상담 (3/9), 세월호 유가족 만남

- 4/2(월) : 고용노동부 산재예방보상국장 제주방문 및 협의
- 4/3(화) : 문재인 대통령 앞 피켓팅 (4.3유족과의 오찬장소에서 대기 후 만남)
- 5/4(금) : 제주도교육청 이석문 교육감 - 유족(대책위) 추모조형물 관련 협의
학생의 안전과 인권을 보호하는 추모조형물 설치 (~현재 진행중)
- 10/1(월) : 업무상 과실치사, 산업안전보건법 위반등으로 제이크리에이션 대표, 공장장 1차 공판 진행됨 (2차 공판 11/12)

3. 성과와 한계 (2018. 4. 18. 제주현장실습대책위 3차 대표자-집행위 연석회의 자료)

- 근로복지공단의 유족특별급여 지급지침을 변경하는 성과가 있었음 (당사자 간의 합의한 경우 재해자의 과실여부를 묻지 않고 즉시 지급하는 것으로 변경)
- 고용노동부 관료들의 비협조적인 행정에 대하여 을지로위원회 등을 통하여 항의하였고, 일정부분 관료들의 태도변화를 이끌었음 (노동부 산재예방보상국장 제주현장 방문, 유족과 대책위 작업중지 해제관련 현장방문조사 진행 등) 다만, 일시적인 태도의 변화가 될 수 있으므로 민주노총제주본부 혹은 전담할 수 있는 기관을 중심으로 일상적이고 지속적인 관리감독 촉구 활동이 이어져야 함
- 을지로위원회가 매개가 되어 제안된 현장실습제도개선과 관련한 교육부와 노동부의 소위원회 구성은 의미 있는 성과이며, 추후 중앙단위에서 추진 될 수 있도록 제주대책위가 다리 역할을 해야 할 것임
- 유족과 유족의 만남을 위해 반올림 희생자와 세월호 유족과의 만남을 추진하였고, 지속적으로 추진할 필요가 있을 것으로 판단됨
- 노동안전과 관련하여 1)작업중지해제 심의위원회 구성관련 제도개선, 2)노동자 노동안전교육의 내실화, 3)현장고용관서 관리감독 강화 등 제도개선에 대한 부분을 문제제기하였고, 이후 중앙단위와 지속적으로 제도개선의 방향으로 가야할 것. 풀리지 않은 문제는 하이민호 학생의 사망사고가 발생한 기계장치의 점검이 되지 않았다는 점으로 진

상규명이 미비

- 현장실습생의 사망사고라는 도내의 충격적인 이슈였음에도 불구하고 지자체의 후속조치에 대한 역할이 해당 사업장에 대한 보조금 지급 정도로 머물렀다는 한계가 있음. 향후에는 현장실습제도개과는 별개로 일하는 청소년들의 노동안전을 보호할 수 있는 지자체의 역할, 노동자가 죽지않고 일할 수 있는 제주사회를 만들기 위한 지자체의 관리·감독의 역할이 강조되어야 할 것임

4. 마치며

- 지역에서는 노동안전에 대하여 다시금 상기하는 계기가 되었으며, 향후 민주노총제주본부 차원에서의 노동안전보건사업에 대한 강화가 필요한 상황
- 사고 발생 1년이 다 되어가지만 이제야 대표이사의 업무상 과실치사에 대한 공판이 시작되는 등 아직도 해결해야 할 과제가 많이 남아있음
- 노동안전보건투쟁에 대한 경험이 없는 상황에서 제주지역에 큰 사안이 발생하여 대응하게 되었고, 그 과정에서 금속노조 노안실을 비롯하여 많은 노안활동가들의 도움을 받은 부분에 감사드립니다.

-

발표_02

현장 투쟁 사례 발표

발 표 2

현장 투쟁 사례 발표

부산 포스코 LCT 사망사고 및 포스코 건설 사망 투쟁

강한수 | 건설노조 부울경건설지부

부산 해운대 엘시티현장
(포스코건설)
추락 사망사고 투쟁사례

건설노조 부울경건설지부 교선부장 강한수

0. 엘시티(LCT)현장 공사현황

1) 업체 현황

- ① 시행사 : 이영복(6년 실형-700억 횡령/인허가특혜로비)
- ② 시공사 : 포스코건설

2) 공사규모

● 공사금액 - **2조 7천억** ● 하루 출력인원 - **약 2,000여명**

- ① 엘시티더 레지던스(**101층** 호텔 및 아파트, 레저시설)
 - 분양가: 평당 평균 **3,107만원**, 최고가 33억 3,400만원

- ② 엘시티더샷

- 지하 7층 ~ 아파트 2개동 (**85층, 83층**), 총 882세대
- 분양가: 평당 평균 **2,750만원**, 최고가 18억원

1. 사고 발생 경위

1) 일시 : 2018년 3월 2일 14시경

2) 재해내용 : 해운대 LCT 더샷 아파트 A동 코어부 외벽 55~57층 사이에 걸쳐있던 안전작업 발판인 SWC를 56~58층으로 인양작업 중 SWC가 지상으로 자유낙하

3) 재해자 : 8명 (**4명 사망**, 4명 부상)

- 56층 상부 SWC 인양팀 **3명 추락사**

- 지상 하부 작업자 **1명 SWC에 깔려 압착사**, 4명 SWC 파편에 중경상)

★ 당일 은건설노조 창립일 - **200여명 유급휴일**



2. 연속적 중대재해 발생

- 1) 3/2 부산 해운대 엘시티현장(포스코건설)
- SWC낙하 재해(4명 사망, 4명 부상)
- 2) 3/6 부산 명지 사랑으로 현장(부영주택)
- 호퍼작업중 협착재해(1명 사망)
- 3) 3/7 인천 송도 포스코 현장(포스코건설)
- 펌프카전도/협착재해(2명 사망)
- 4) 3/21 부산 산성터널 현장(포스코건설)
- 콘크리트 구조물 낙하 재해(1명 사망)

3. 사고원인 분석 및 투쟁계획/방향 논의

1시기) 엘시티현장 사고원인분석 및 규탄

- 3/2부터 조합원/언론사등을 통해 사고원인 분석 및 투쟁계획안 마련

(2010년 해운대 현대아이파크 재해결과 집중비판 및 2차 사고에 따른 포스코건설의 관리부재 집중부각)



2시기) 지역내 연속 중대재해 발생 규탄

- 3/6 부산 명지(부영주택-사랑으로 신축현장)에서 타설공 1명 협착사망사고 발생

3시기) 포스코건설 연속 중대재해 발생 규탄

- 3/7 인천 송도 포스코현장 2명 협착사망사고 발생
(건설노조차원의 포스코건설 투쟁 제안)

해운대 LCT현장 추락 사망사고

1. 일시 : 2010년 3월 2일 14시경
2. 장소 : 해운대 LCT 더샵 아파트 A동 코어부 외벽 55-55층
3. 재해자 : 0명 (4명 사망, 4명 부상)
 - 56층 상부 SWC 인양팀 3명 추락사
 - 지상 하부 작업자 1명 SWC에 깔려 압착사. 4명 SWC 파면에 중경상)
4. 사고경위
 - 외부 유리마감작업을 위한 작업발판인 4칸의 SWC(Safety Working Cage)를 55층에서 56층으로 인상작업중 1번을 인상후, 2번 인상작업 중 약 20cm를 남겨두고, 안전핀을 꽂기 위해 유압상승을 멈춘 순간 SWC작업발판이 지상 1층으로 자유낙하하면서, 3명이 함께 추락하여, 사망. 지상 1층에서 작업중이던 1명이 낙하한 작업발판에 깔려 사망. 4명은 작업발판 파면에 맞아 부상. 총 0명(4명 사망, 4명 부상)의 사상자를 발생.

5. 세부 사항
 - 유리작업을 위한 SWC작업발판은 4칸으로 구성되고, 골조작업을 위한 RCS(또는 ACS)작업발판은 2칸으로 구성됨(양기구멍은 별도로 사용)
 - 골조프리트의 작업발판이 올라갈 때, 유리작업용 작업발판 양가는 유리작업 도카팀이 올라와서 짐어눌음(진시공).
 - 사고가 난 외벽에는 월 슈(브라켓)와 고강도볼트 (클라이밍)론이 모두 이 탈되었으며, 한쪽은 양커(디비닥 타이로드)까지 콘크리트와 함께 떨어져 나감.
 - 하도급 관계
 - : 포스코->유리시공업체->(작업발판 인상작업)도카 인양업체->(도급팀)

6. 1차 추락사고(직접적) 원인 및 책임소재
 - : 현재로서는 정확한 사고 원인(콘크리트 강도/시공불량, 양카매립 불량, 부 품불량, 재해자 시공불량 등)을 단정짓기 어려움.

- ① 콘크리트 타설/강도 불량으로 무게를 버티지 못하고, 콘크리트가 떨어져 나간 경우

- 포스코, 레이콘업체, (삼지, 타설팀)의 책임

- ② 양카 매립 불량인 경우
 - 양카를 일의 훼손한 당사자(철근/삼지/도카 시공업체-미확인/포스코), 양 카를 심지 않은 경우(도카 시공업체/유리업체/포스코)
 - 임의 훼손/양카를 심지 않았는지에 대한 진실 공방 필요
- ③ 부품불량인 경우
 - 양카, 콘, 볼트 등 부품불량으로 하중을 견디지 못했을 경우(부품업체/포 스코)
- ④ 시공불량인 경우
 - 콘크리트, 양카, 부품이 이상 없을시 재해 작업 당시 재해자 시공팀의 시 공불량(양카에 콘을 제대로 걸속하지 않음, 콘과 슈를 연결하는 볼트를 제대로 체결하지 않아 하중을 받지 못한 경우(도카 시공업체/유리업체/포스코)

7. 2차 사고 원인 및 직/간접 책임소재

- ① 지상에서 사망/부상당한 재해자의 재해 원인
 - 위험 작업으로 분류되는 도카인양 작업시 **삼-하 동시작업금지 및 보행금지 규정 위반**에 의해 지상에서 깔려죽은 재해자의 경우 규정만 지켜어도 사망 을 막을 수 있었을 것임.
 - 이는 산업안전보건법/시행규칙을 위반한 **시공사(포스코)의 책임이 명확한 것으로 판단됨.**
 - 나머지 부상자(파면에 의한)의 경우도 하부작업 중이었다면, 이 또한 마 찬가지임.
- ② 도카팀(재해자)의 특별안전교육 실시여부
 - 포스코
- ③ 도카 인양작업 신청 및 허가 관련
 - 포스코 측은 유독과의 면담과정에서 '오늘은 도카인양작업이 있는줄 몰

왔다'는 여처구니 없는 입장을 표명함.
 - 이는 하청업체인 유리/도카업체에 책임을 떠 넘기려는 술책(하청업체가 포스코에 보고 및 허가도 없이 임의로 작업을 했다)이지만, 현장의 **안전 컨트롤팀 역할인 시공사의 책임(공정조정 및 각 시공업체간 조율)을 병기했다는 책임을 면하기 어려운 것임.**
 - 당일 TBM, 주간 중정회의, 작업지시서(허가서) 등 모든 사항 검토해야 함.

④ 불법 재하도급 관련

- 포스코가 유리마감시공업체에 도카인양작업까지 일괄하도급 주고, 유리업체가 다시 도카인양팀에 재하도급을 줌.
 - 포스코가 유리업체와 도카인양업체에 각기 하도급을 주었다면, 도카인양업체의 하도급 금액이 달라졌을 것.

8. 문제 제기

- **1차 사고원인** 및 책임소재는 **명확한 사고원인이 밝혀져야 함.**
- **2차 사고원인**은 명확한 **포스코건설의 범위반에 따른 사고로 보임.**
- **공기단속문제.** 지하 작업시 공기문제로 인해 돌관비 책임도 없이 하도급업체(강남/삼지/대성-당시)에 계속된 야간작업을 강요했던 문제 제기. **하도급업체에 책임 떠넘기기(대청공영의 부도 원인도?)**
 (지금도 전체적인 공기문제는 있으며(19년 12월 준공?), 유리마감작업만 보더라도 골조가 80여층 올라가고 있는데, 유리가 55층 작업이 이루어지고 있는 것이 공기에 쫓기는 상황이었는지는 명확치 않음)
- **(불법)일괄하도급(재하도급) 문제.**
 (멤프키/타일 일괄하도급 문제와 연동해서?)
- **해운대 초고층건물의 계속된 중대재해로 건설노동자의 죽음이 계속됨.**
 (부자도시/관망도시/랜드마크 건설이 건설노동자에게는 죽음의 공사장)

① 2004년 해운대 포스코 센텀파크(63층, 3,700세대) 시공중 34층 엘리베이터 개구부에서 내부 거푸집 추락으로 3명 추락사함.(당시 1시간 넘게 경찰

/119/노동부 등 보고지연-자체 수습 의혹으로 언론 지탄)

② 2010년 해운대 현대산업개발 현대아파트 현장 RCS해체 작업중 관리자 3명(강남건설 공사과장, 안전대리, 역차장) 63층에서 추락 사망.

9. 고려 사항

- 도카인양 작업은 마감공정뿐 아니라, 골조작업이 더욱 많은 비중을 차지하며, 사고의 여파로 LCT 전체 현장의 도카작업 관련한 점검이 이루어 질 것으로 예상.

- 이에 현장내 외국인노동자의 현황 파악 및 작업투입금지(알몸/철근) 등이 예상되며, 일부업체와 팀장의 **불법고용 처벌에 대한 문제 발생 우려.**

- 또한, **최소 1달 이상의 전면 공사중단이 예상됨.**
 이에 따른 목수/알몸팀 고용의 문제 대두.

- 참여연대, 적폐청산 부산본부, 더불어민주당 등 진보개혁정당의 문제제기 방향
 : 사고의 직접적 원인, 향후 재발방지 방안(법/제도/현장 작업방식 변화 등), 무리한 공기단축 문제, 불법하도급 등과 함께 분양과정에서의 각종 독해 의혹, 이명복 및 유력인사들에 대한 불법뇌물 등 총체적 부실문제 제기가 대두 될 것임.

10. 투쟁 방향은?

4. 시기별 대응

3/2 부산 해운대 엘시티 현장 재해 발생 (4명 사망, 4명 중경상)

- 포스코건설 - 김앤장 법률사무소 선임.
- 하청업체 (I사, S사) - 서울 대형 로펌 선임.

3/5 부울경건설지부

- 사고원인 조사 및 투쟁계획안 마련
- **엘시티 사고진상규명팀 구성 (3명)**
- **2010년 사고 혐의없음비판(노동부/검찰)★**

3/6 적폐청산 부산운동본부 엘시티대응팀

- 기자회견 개최 (불법/비리 엘시티 규탄 중심)



- 3/6 부산 사랑으로 현장 - 1명 협착 사망재해 발생
- 3/7 인천 포스코현장 - 전도로 1명 사망, 1명 부상재해 발생 ★
- 3/8 민주노총 부산본부/건설노조 부울경본부 기자회견 및 부산노동청 요구면담 진행 ★
- 3/8 포스코건설 사장 - 엘시티현장 사망 유족 보상 합의 완료.(3/9 최종 장례)
- 3/8 부산지방고용노동청
 - 3/12~16까지 엘시티현장에 대한 [산업안전보건 특별감독 실시] 발표 ★
 - 특별근로감독에 노동조합 참여보장 합의
 - 3/12 대형 건설재해 예방 부산·울산·경남지역 「건설현장 소장 간담회」 개최 발표 (12개 건설현장 소장) ★



기자회견문

- [행복도시 해운대]의 무분별한 초고층 랜드마크/건설노동자에게는 죽음의 공사판
- 안전 컨트롤타워 역할 포기/건설노동자를 죽음으로 내몬 원청사 강력 처벌
- 진상조사/작업중지에 노동조합 참여 보장

■우리는 지난 2004년 해운대 포스코 센텀파크아파트 신축 당시 3명 추락사망 사고시 포스코건설의 야만적 행태를 보았다.

사고 이후 1시간이 훨씬 지나도록 노동부, 경찰은 물론, 119구급대에 조차 연락을 취하지 않고 현장을 훼손하며, 자체 수습을 시도하였던 것이다.

제보를 받고 긴급히 현장으로 달려간 민주노총 건설노조 간부가 언론사, 노동부, 경찰, 119에 연락을 취했다.

심지어 포스코건설 직원 100여명이 현장 정문을 틀어막고, **언론사, 경찰은 물론 119구급차량의 현장진입도 막아나서는 행태**를 보여 국민들의 질타를 받은 사실을 알고 있다. 언론사 기자분들도 분명히 기억하실 것이다.

■2010년 해운대 현대아이파크 3명 추락사망사고는 또 어떠한가?

RCS작업발판 해체작업에 전문 시공기술자가 아닌 하청업체 관리자들이 떠밀리듯 작업에 투입돼 추락사망하는 어처구니 없는 사고에 원청사의 잘못이 만천하에 드러났음에도 불구하고, **현대산업개발은 검찰에서 '혐의없음' 처분을 받고, 하청업체만 처벌을 받았다.** 또한, 20일이 넘도록 유족들에게 자신들의 처벌을 원치 않는다는 '탄원서'를 받기위해 혈안이 되어있었던 것이 뒤늦게 확인되었다.

■2015년 동양최대라는 해운대 신세계백화점 증축공사현장에서는 안전시설(추락방지망)을 설치하던 비계공이 2층(10여M)에서 지상으로 추락하는 사고가 발생되었으나, 신세계건설은 119에 연락조차도 하지 않고, 심지어 119의 현장진입을 막아나서는 행태로 골든타임을 놓쳐 뒤늦게 이송도중 안타깝게 사망하는 경우도 목도하였다.

이에 민주노총(부산지역본부)과 건설노조(부산울산경남지역본부)는 강력히 요구한다.

- 고용노동부는 고양이에게 생선을 맡기는 격인 **“건설사 자율안전점검제도”**를 **즉각 폐지**하고, 불시 점검 실시하라.

- 철저하고, 투명한 진상조사를 실시하고, 현장 실태를 가장 잘 알고 있는 **건설노동자(건설노조)의 진상조사 참여를 보장**하라


- 고용노동부와 **검찰**은 사고책임자(시공사-포스코건설/부영주택)를 강력처벌하고, 구속 수사하라.

- 고용노동부는 포스코건설 전현장에 대한 제대로 된 **“안전보건특별근로감독”** 실시하라

- 정부와 국회는 산재사고에 대한 원청책임을 명확히 하고, 국회에 계류중인 **“중대재해기업처벌법”**을 **즉각 통과**시켜라

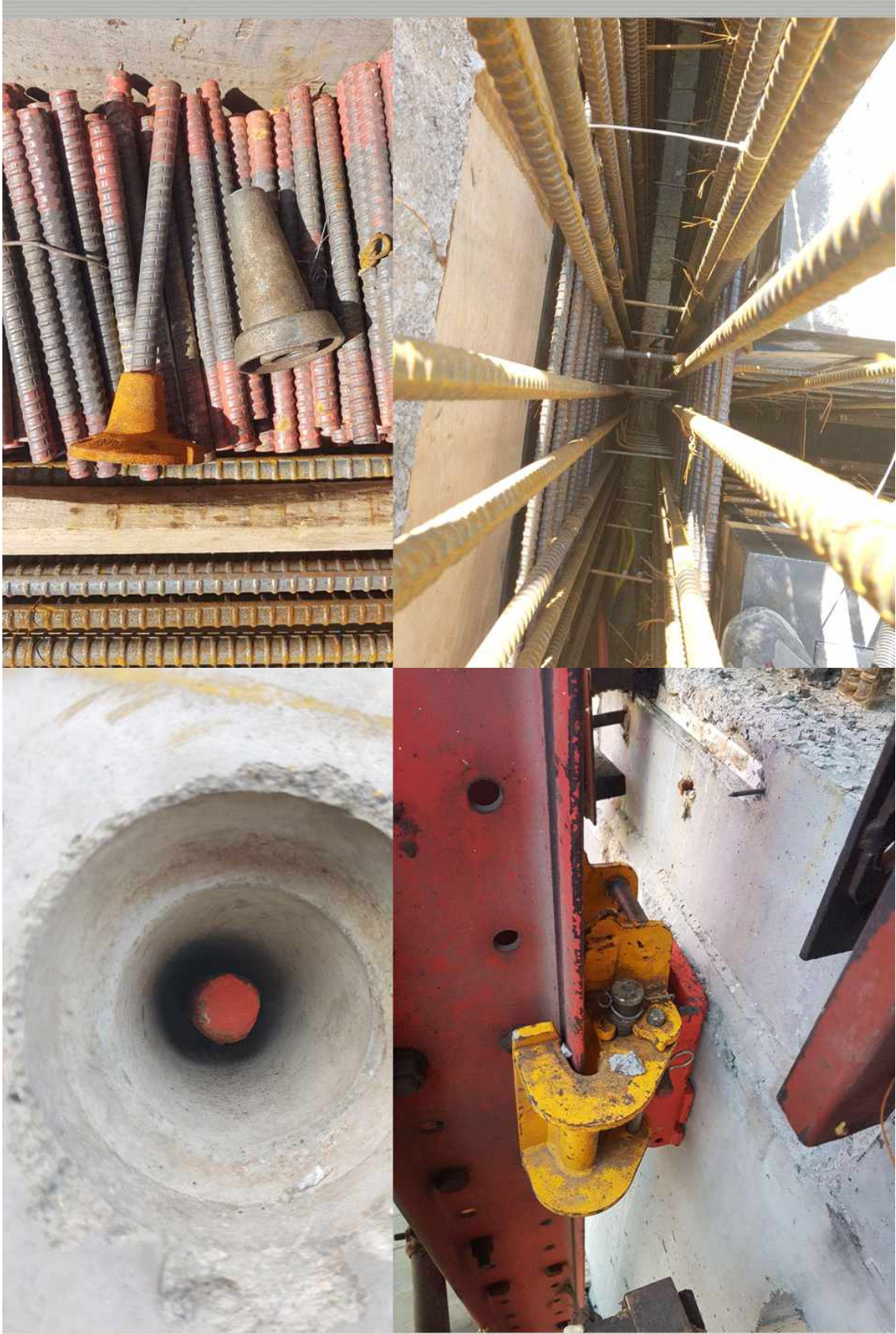
**(주)포스코건설 해운대 엘시티 복합개발사업 신축현장
 산업안전보건 특별감독 실시**

- 부산지방고용노동청(청장 정지원)은 이달 2일 시스템작업대(SWC)가 떨어져 노동자 8명(사망 4명, 부상 4명)의 중대재해가 발생한 (주)포스코건설 '해운대 엘시티 복합개발사업 신축공사' 현장에 대하여 이달 12일부터 16일까지 5일간 『산업안전보건 특별감독』을 실시한다고 밝혔다.
- 이번 특별감독에는 근로감독관 등 고용부 직원 7명과 안전보건공단 전문가 9명, 외부 전문가 1명 등 총 17명을 투입하여 현장 안전보건 상태를 비롯하여 안전경영시스템 전반에 대하여 면밀히 확인하고, 특히, 이번 사고발생 작업대 뿐 아니라 건물 외벽에 설치된 거푸집 등 추락이나 낙하위험이 있는 유사 위험요인에 대해서도 집중 감독을 실시할 예정이다.
- 정지원 청장은 “이번 특별감독을 통해 근원적인 안전성을 확보하고 재발을 방지하는 계기가 될 것으로 기대하고, 법 위반 사항이 적발될 경우 사법처리, 작업중지 및 과태료부과 등 강력히 조치할 것”이라고 밝혔다.
- 아울러, 이번 사고에 대하여 부산동부지청과 안전보건공단이 사고 원인 분석 및 관련자 조사 중에 있으므로 엄정하게 법적 책임을 물을 예정이다. 끝.

 이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 부산고용노동청 산재예방지도과 변원수 감독관 (☎051-850-6475)에게 연락주시기 바랍니다.

**3/12 건설노조-이정미대표(정의당)
 - 국회 기자회견 실시. 포스코건설현장에 대한 특별
 근로감독 실시 요구 ★**
**3/12 부산노동청 - 대형 건설재해 예방 부울경지역
 『건설현장 소장 간담회』 개최(12개 현장)**
**3/12 부산노동청 - 3/12~16까지 엘시티현장 특별
 근로감독 실시 - 3개 조로 편성(노조 2명 참석) ★**
**3/12(오후) 고용노동부 - 3/12~16까지 엘시티/인
 천송도 포스코현장 특별근로감독 실시 및 전국 84
 개 포스코건설현장, 초고층 건설현장 63곳 안전점
 검 실시 발표**
**3/20 부산노동청 - 엘시티현장 특별근로감독 결과
 발표(266건 산안법 위반, 127건 사법처리, 3억여원
 과태료 부과) ★**







고용노동부 보도자료 하나 될 일정 하나 될 대한민국

◆ 부산고용노동청 산재예방지도과 과장 박래식 (051-850-6480)
근로감독관 변원수 (051-850-6475)

☞ 보도일시: 2018. 3. 20(화) 배포곡시
☞ 중 4쪽(붙임 2쪽 포함)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr/local/busan/index.do> 에서도 볼 수 있습니다 >

(주)포스코건설 해운대엘시티 복합개발사업신축현장 산업안전보건 특별감독 결과

- 266건의 산업안전보건법 위반사항 적발, 사법처리 127건, 과태료 3억여원 부과 등 조치

- 부산지방고용노동청(경정 정거함)은 지난 2일 시스템작업대(SWC)가 떨어져 중대재해(사망 4명, 부상 4명)가 발생한 (주)포스코건설 해운대 엘시티 복합개발사업신축 현장에 대하여 이달 12일부터 16일까지 특별감독을 실시하고 그 결과를 발표하였다.
- 이번 감독은 원·하청 포함 일 45개사 2천여명이 투입되는 대규모 공사현장인 점을 감안하여 원청의 안전보건관리 책임이행 및 협력업체와의 협력여부 등에 중점을 두고 현장의 안전경영 시스템 전반에 대하여 감독을 실시하였다.
- 감독결과, 266건의 산업안전보건법 위반 사항을 적발하여 사법처리 127건, 과태료 3억여원, 사용중지 3대, 시정조치 253건 등 조치하고, 위험성평가 미실시 등 2건에 대해서는 시정을 권고하였다.
- 위반 사항을 세부적으로 살펴보면, 현장 내 안전보건에 대한 심의·의결 기구로서 중요한 역할을 담당하는 산업안전보건위원회를 개최하면서 안전관리자 등 사용자 위원 참여가 일부 누락되어 위원회로서의 제 역할을 하지 못하고 있는 것으로 드러났고,

- 협력업체 노동자에 대한 관리 미흡으로 특별안전보건교육 미실시, 협력업체에서 발생한 부상 산재 4건에 대해 산업재해 조사표 미제출 등 협력업체의 안전보건 관리체계가 허술함에도 원청이 이를 제대로 파악하지 못하고 있거나 지원이 미흡한 것으로 나타났다.
- 뿐만 아니라, 방호장치 불광리프트 사용, 개구부·작업발판 등 추락위험 장소에 안전난간 미설치, 시스템작업대 낙하위험 요인에 대한 위험성평가 누락 등 안전관리 부분에서도 많은 문제점이 지적되었다.
- 정지원 부산지방고용노동청장은 “이번 특별감독결과 범위한 사항에 대해서는 과태료부과와 사법조치 등을 통해 엄중하게 책임을 묻는 것은 물론, 위반사항에 대한 개선여부 확인도 철저히 하여 현장의 유해·위험요인이 확실히 제거된 후에 사고 직후 내리건 전면적업중지 명령을 해제할 예정”이라고 밝혔다.

이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 부산고용노동청 산재예방지도과 변원수 감독관 (☎051-850-6475)에게 연락주시기 바랍니다.

[붙임]

포스코건설 해운대엘시티 복합개발사업신축현장 특별감독 결과 위반내역

■ **총괄**

- 방호장치 고장 리프트 사용 등 127건 사범처리, 산업안전보건위원회 운영 부적정 등 139건 과태료 3억여원 부과 등 벌위반 266건 적발
(단위: 건, 천원)

위반건수	행 정 조 치				사범조치
	작업중지	사용중지 (대수)	시정조치	과태료 부과 건 금 액	
266	0	3(3)	253	139 328,414천원	127

※ 위반건수는 행정조치 및 사범조치 병행으로 조치합계와 일치하지 않음

■ **주요 지적 사항**

- (산업안전보건위원회 운영 미흡) 산업안전보건위원회 개최 시 안전관리자 등 사용자 위원 참여가 일부 누락되어 안전보건에 관한 심의·의결 기구로서 역할 미흡
- (안전보건교육 등 관리 System 부실) 협력업체 노동자(2,000명/1일)에 대한 관리 System 부실로 안전보건교육 누락 및 특별교육 미실시 등 유해·위험 작업에 대한 관리 사각지대 발생
- 원청 중심의 안전보건교육 계획 수립·시행, 교육장 부족, 출입기록 시스템 잦은 오류 등으로 실제 작업 근로자 관리 부실
- (산업재해 보고의무 소홀) 작업 중 발생한 산업재해 4건에 대하여 산업재해조사표 미제출로 보고체계 미흡
- 추가 재해 방지를 위한 원인분석, 재발방지대책 수립 등 사후조치 부실

- (안전조치 소홀) 방호장치 분광리프트 사용, 개구부작업발판 등 추락 위험 장소 안전난간 미설치, 시스템동바리 조립도 미작성 등

■ **개선 권고 사항**

- 가설공사 등에 대한 구조 안전성 검토 및 위험성 평가 실시
- 공성별 설계-시공-감리 단계별 구조적 안전성 검토 및 사업장 내 표준작업 절차서와 공사특성에 적합한 위험성 평가 절차 마련
- 시스템작업대 유압작동장치 유지관리 및 점검을 위한 체크리스트 작성



3/22 포스코건설 - 엘시티현장 작업 재개 신청
접수

3/28 부울경건설지부 - 사고원인 규명없는작
업재개 규탄 및 노동청 항의규탄

3/28 인천 노동지청 - 인천 송도현장 작업 재
개 승인(29부터 작업재개)

3/28 부산동부고용노동지청 - 엘시티현장 작
업 재개 1차 불승인.

4/6 부산동부고용노동지청 - 1차로 불승인 후
2차로 작업재개 신청 승인.

4/18 부산해운대경찰서 - 부산동부고용노동
지청, 포스코건설로부터 술접대 등 항응 발표
및 부산동부고용노동지청/포스코 등 압수수색

4/20 건설산업연맹 - 철저한 수사 및 엄정 처
벌 촉구 성명 발표

5월 해운대경찰서 - 1차로 하청업체 관계자
3~4명에 대해 구속영장 청구(기각됨)

6/11 해운대경찰서 - 부산동부고용노동지청
장 구속

7월 해운대경찰서 - 포스코건설, 감리, 하청업
체 등 13~14명에 대해 구속영장 청구(기각됨)

7/31 해운대경찰서 최종 결과 발표 보도자료

- 사고 원인 및 책임자 기소의견 검찰송치 발표
- 부산동부지청장, 포스코건설로부터 총 7차례 성접대 사실 확인 발표
- 동부지청 소속 전/현직 산안과장 2명 및 포스코건설 담당 산안과 감독관 3~4명도 식사 및 술 접대 확인 발표
- 부산지방고용노동청 산재예방지도과 감독관 1명도 향응 접대 확인 발표

보도일시 : 18. 7. 31.(화), 10:00이후 보도하여 주시기 바랍니다.			
국민과 함께하는 따뜻하고 믿음직한 경찰 부산경찰청 부평 www.bspolice.go.kr			
해운대경찰서장 김무관 하산	담당 형사과 경정 최해영	2018년 7월 31일	
일반 051-665-0270, 경비 270			

「해운대 엘시티 공사현장 작업발판구조물 추락사고 수사결과」

- 먼저, 이번 사고로 유명을 달리하신 고인들의 명복을 빌며, 유가족 분들께도 다시 한 번 위로의 말씀을 전합니다.
- 수사경과
 2018. 3. 2. 13:50경 해운대 엘시티 공사현장 56층에서 작업발판구조물이 추락하여 작업자 4명이 사망하고 6명이 부상당한 사고와 관련하여,
 해운대경찰서는 사고발생 당일부터 수사전담팀을 편성하여, 4개월 여 동안 심도 깊은 수사를 진행하였습니다.
 3. 6. 엘시티 공사현장 포스코건설 사무실과 협력업체 등 6개소를 압수수색한 것을 비롯하여 모두 3회에 걸쳐 10개소를 압수수색하여 공사 관련 서류 등을 압수하고,
 관계자들의 휴대전화와 컴퓨터 등에 대한 디지털포렌식을 통해 면밀한 분석작업과 관련자 78명을 조사하였습니다.
 그 과정에서 근로감독관 등 노동청 공무원들이 향응을 제공받은 정황을 포착하고, 4. 18. 기 압수한 디지털증거에 대한 2차 압수수색과 노동부 부산동부지청, 포스코건설 현장사무소, 유

홍주점 등 8개소에 대한 압수수색을 실시하였고 관련자 38명을 조사하였습니다.

- 사고원인
 국립과학수사연구원의 감정서와 한국산업안전보건공단의 의견서에 따르면,
 ▶ 작업대는 앵커의 클라이밍 끈과 타이로드의 체결 길이가 현저하게 부족하여 클라이밍 끈이 인발되어 낙하된 것으로 확인되었습니다.
- 타이로드 체결길이 부족
 - 작업자가 설계도면에서 정한 설치방법을 인지하지 못한 상태에서 클라이밍 끈과 타이로드를 함께 결합.
 - 결합 길이가 55mm이상 되어야 하나, 현저히 짧게 결합(10.4mm~12.4mm)
 - 실제 시공시, 타이로드의 노란색 도색 부분까지 체결해야 하나 거꾸로 체결하거나, 앵커플레이트를 클라이밍 끈에 밀착하여 반대로 조립하는 등 앵커가 제대로 설치되지 않았음(작업자들에게 제대로 교육이 이루어지지 않았음이 확인됨)
- 클라이밍 끈과 타이로드의 체결상태 확인절차 미비
 - 콘크리트 타설 시까지 클라이밍 끈과 타이로드가 적절하게 체결되었는지 확인 절차 없었음
- 작업대 인상작업시 낙하물에 대한 허부동제, 출입금지 등 안전조치 미비
- 작업대 인상작업시 관리감독자 미배치 등도 확인되었습니다.
- 사법처리
 수사결과, 사고 발생에 대한 책임이 있다고 인정되는,
 - ㉞포스코건설 총괄소장 A○○(54세, 남) 등 4명이 안전관리를 소홀히 한 혐의에 대하여 업무상과실치사상죄로 입건하였고,
 - 키튼윌 공사 하도급업체 ㉞○○유니스코 현장소장 B○○(37세, 남) 前총괄소장 C○○(44세, 남) 등 2명과,
 - 작업발판구조물 설치, 인상 업체인 ○○에스폼 ㉞ 팀장 D○○(43세, 남), 팀원(슈퍼바이저) E○○(29세, 남) 등 2명이 안전

관리 소홀과 작업자들에 대한 교육을 제대로 하지 않은 혐의에 대하여 업무상과실치사상죄로 입건하였으며,

- 감리업체인 ㈜○○엔지니어링 총판관리원 F○○(60세, 남)이 법령에 따른 감리업무를 제대로 수행하지 아니한 혐의에 대하여 업무상과실치사상 및 주태법위반죄로 입건하였습니다.
- 한편, ㈜○○유니스코 前대표이사 G○○(64세, 남)의 건설기술자 미배치 및 무등록에 업체에 제하도급한 혐의에 대하여 건설산업기본법 위반죄로 입건하였고,

- 커튼월 설치 업체인 ○○창호공사 대표 H○○(58세, 남)의 무등록 건설업 혐의에 대하여 건설산업기본법 위반죄로 입건하는 등 관련 특별법위반에 대하여도 모두 사법처리하였습니다.

- 그리고, 노동부 부산동부지청장 I○○(58세, 남)를 1,000만원대 뇌물수수 혐의로 구속하고, 포스코건설 총판소장 등 2명에 대하여 노동부 부산동부지청장과 근로감독관들에게 뇌물을 공여한 혐의도 추가 하였고, 다른 건설사 관계자 2명도 뇌물공여 혐의로 입건하는 등,

이번 엘시티 사고와 관련하여 1명을 구속하고, 13명을 불구속 송치하여 모두 14명을 사법처리 하였으며, 근로감독관 등 노동부 소속 공무원 5명에 대하여는 향응수수 횡수와 금액이 소액인 점을 감안하여 기관통보 하였습니다.

이번 사고는 시공사가 초고층 건물의 외벽공사를 하도급 컸다는 이유로 하청업체의 건설기술자 배치 여부, 건설업 면허 유무, 구조계산서 검토, 작업자에 대한 교육실시 여부 등 기본적인 사항조차 확인하지 않은 상태에서 고위험 작업을 하도록 하였음이 밝혀졌고,

이를 확인해야 할 현장 감리가 그 역할을 제대로 수행하지도 않았으며,

더구나 이를 관리감독 해야 할 노동청 책임자와 근로감독관들이 지속적으로 향응을 제공받고 부실감독을 해온 사실이 확인되었습니다.

이번 사고는 건설현장에서 공사안전에 관하여 기본적인 사항조차 확인하지 않은 형식적인 안전관리, 부실한 감리, 관계 공무원과의 유착으로 인한 부정부패가 결합된 인재로 판명되었습니다.

더구나 이 사건 발생 이후에도 노동청 공무원이 향응 집대를 받는 등 일부 노동부 공무원의 비리이기는 하나, 그 행태가 심각한 지경이었습니다.

○ 제도개선

[고용노동부]

- 고용노동부의 노동청에 대한 관리감독 강화
- 중대재해사고 발생시 관한 노동청에 대한 공사현장 관리감독의 적정성에 대한 감사제도 도입(이번 사고의 경우 오히려 중대재해사고를 빌미로 산업안전보건법위반 수사 및 특별감독에서의 편의 명목으로 향응을 지속 제공받았음)
- 사망사고 발생시 상급기관, 타 관한 노동청 특별사법경찰관과 합동수사로, 시공사와 사전 유착차단 및 수사의 공정성 담보
- 노동청의 공사현장 점검시 대학교수, 전문가, 건설노조 등 민간 위원 참여 제도화
- 안전보건(총판)책임자 선임 신고시 실질적인 책임자인지 적정성 확인의무 부과(승인 제도 도입)

[국토교통부]

- 원청업체의 명확한 관리 의무 부과 및 처벌 강화
- 감리에 대한 공공기관의 관리감독 강화

- 하청업체도 현장대리인(건설기술자) 선임계를 지자체 건축과에 제출하여 적법한 선임인지 확인의무 부과(승인 제도 도입)
- 일정금액 이상 대형공사현장 고위험 작업의 승인과정에 대하여는 무전 및 전화 녹음, 문자 및 카톡 저장 관리, 현장에서 구두로 지시한 경우 기록유지 의무화 → 사고 발생 시 책임소재 명확히 하고, 사전 예방 효과도 기대할 수 있음.

□ 향후 계획은,

- 앞으로도 저희 경찰은 각종 안전사고 발생 시, 면밀한 현장 초동수사와 신속하고 적법한 압수수색을 통하여 증거를 확보하고, 사고원인을 철저히 규명하여 책임소체에 따라 엄정히 사법처리하겠으며, 관련 특별법위반 혐의까지도 반드시 사법처리 하고,

그 과정에서 관계 공무원들의 관리감독이 제대로 이루어졌는지도 확인하여 비리 혐의가 확인될 경우 사법처리 및 기관통보 조치함으로써 안전하고 공정한 사회를 만드는 데 최선을 다하겠습니다.



이 보도 자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 부산해운대경찰서 형사과장 경찰 최해영(☎ 051-665-0270)에게 연락주시기 바랍니다.

3/12 부산동부고용노동지청장 - 포스코건설
엘시티현장 관계자로부터 성접대(해운대 모호
텔 내 룸) ▶ 부산노동청의 엘시티현장 특별근
로감독이 실시된 첫 날이며, 포스코건설 본사
에서 상무이사가진두지휘를 위해 현장에 상주
함.

3/14 부산동부지청장 - 포스코건설 산성터널
현장 관계자로부터 접대 받음(위 동일장소) ▶
노동부 중앙의 지침에 따라 전국적으로 포스코
건설현장에 대한 안전점검이 실시되는 기간 중
임.

5. 성과

1) 특별근로감독 실시 등 포스코건설에 대한 대대적/지속적인 감독 실시

- 엘시티현장 전체 현장에 대한 1주일간의 특별근로감독실시 및 처벌
- 포스코건설 전현장에 대한 2차례 특별근로감독 실시 및 처벌
- 부산지역 초고층건물 신축현장(유사공법)에 대한 특별안전점검 실시

2) 노동부 특별근로감독에 노동조합 참여 보장

- 엘시티현장에 대한 1주일간의 특별근로감독에 2명의 현장간부 참여

3) 포스코 및 관련업체, 노동지청에 대한 3~4차례, 수습개소에 걸친 **압수수색을 통한 증거자료 확보**
- 2010년 해운대 현대 아이파크(현대산업개발시공) 3명 추락사망사고시 시공사는 혐의없음처분(압수수색 등 증거자료 확보절차 없음)을 받았음
- 노동조합은 엘시티사고와 유사했던, 2010년 당시 (**혐의없음**)의 문제점을 **사건 초기부터 계속해서 제기하며, 철저한 수사를 요구함-특히, 검찰 포함.**

4) 정-경유착 확인 및 처벌

- 고용노동부 공무원과 계별건설사의 금품로비 및 항응/접대가 밝혀짐.

(이는 해운대경찰서 수사팀이 사건 초기부터 수차례 압수수색을 통한 증거 확보 및 2010년 현대 아이파크 조사의 부실을 반면교사삼은 것이 크다 하겠음)

5) 건설(일용)노동자에 대한 휴업수당 쟁취

- 민주노총 노동안전실의 “**작업중지에 따른 휴업수당 지급 사례(삼성중공업 크레인전도사고 관련)**” 전달을 통해 **토목건축건설현장에서 처음으로 휴업수당 쟁취**

- 애초 장기간 작업중지에 따른 200여명 조합원들에 대한 고용/생계대책이 고민이었으나, 총연맹/본조의 지원과 투쟁을 통해 휴업수당 쟁취

6. 한계

1) 포스코건설 및 업체 관계자(감리, 하청업체)의

2차례 구속영장기각

- 중대재해 발생시 구속수사 원칙에도 불구하고, 여전히 구속 사유 해소(증거인멸 우려 없음, 주거지 명확, 유족과의 합의 등)를 이유로 건설사 관계자 모두 불구속수사에 그침.

2) 작업재개 심의위원회에 노조참여 보장 안됨.

- 동부지청장과 포스코건설과의 심각한 유착에 따른 특혜 의혹(작업재개 특혜의혹 등)에 대한 규명 실패

3) 지역 노동계와의 협력관계 부족

- 사고 원인 규명 및 책임자 처벌은 건설노조가 중심임.

- 노동자의 안전/보건 등 생명을 지켜야 할 고용노동부지청장과 산재예방지도과의 은밀하고 추악한 관계가 밝혀졌음에도 지역의 노동계(지역본부/타산별연맹) 반응은 거의 없었음.

발 표 2

현장 투쟁 사례 발표

중대재해 작업 중지 해제 노동조합의 대응

이정호 | 세종충남본부

2017년 12월 현대제철 협착 사망사고 대응 사례 발표

1. 사망사고 경위

- 재해발생 시간 : 2017년 12월 13일(수) 14시 35분경
- 고인은 90년생으로 2014년에 입사함. 사망원인으로는 1차 상반신 협착과 2차 두부 협착으로 인한 다발성 장기손상으로 사망에 이르게 됨. 설비정기보수작업 중 기계장치에 몸이 끼어 협착된 사망사고
- 현대제철 당진공장 A열연압연공장 압연 3스탠드에서 설비 정기보수 중 클램핑 교체작업 완료 후 이상유무를 점검하다 엔트리 가이드(OUT)가 작동하여 1차로 재해자의 가슴부위를 가격하여 재해자가 주저앉자 엔트리 가이드(IN)이 작동하여 2차로 재해자의 두부가 협착됨.
- 동료 작업자가 재해자 옆에 있음에도 불구하고 곧바로 설비를 멈추게 할 수 있는 비상스위치 등 안전장치도 없었으며, 설비보수 작업시 전원 및 유압이 차단되지 않는 것으로 확인됨.

2. 경과

1) 12월 13일(수)

- 2017년 12월 13일(수) 14시 35분경 사망사고 발생. 당일 정기근로감독 중이던 현대제철을 담당하는 고용노동부 천안지청 근로감독관(서상훈)은 해당 공정 작업중지 했다고 주장. 이에 대한 증거는 없음. 단, 사고로 인해 해당공정만 자연스럽게 작업이 중지된 상태.
- 세종충남본부는 당일 20시경 사망사고가 난 것을 파악하고, 현대제철지회 방문. 1차적으로 사망사고 관련 대응방안에 대해 고용노동부에서 발표한 중대재해 대응지침을 기본으로 현대제철지회 집행부 동지들과 논의. 현대제철 비정규직지회와도 논의. 당일 상황을

종합한 논의자료와 보도자료 작성.

- 경찰에서는 당일부터 조사 실시. 1차 경찰조사의 경우 이미 조사가 진행 중인 상황에서 대응하지 못함. 이후부터는 법률 자문 받아 경찰조사 대응.

2) 12월 14일(목)

- 12월 14일(목), 작성한 논의자료와 보도자료 오전에 배포. 이를 기반으로 금속노조 충남 지부와 논의 실시. 금속노조 노안실에 사망사고 관련 역량 협조 요청. 사망사고 트라우마 관리시스템 가동을 위해 두리공감에 협조 요청.

- 12월 14일(목) 오전에 노동부 천안지청은 A열연, 철근공장에 대해 작업중지 실시. 이에 대해 현대제철지회, 비정규직지회 모두 공유 받지 못했음. 작업중지 실시에 대해 공유받지 못한 상황 및 작업중지 범위를 비롯하여 중대재해 대응지침을 위반하고 있는 고용노동부 천안지청에 문제제기를 하기 위해 천안지청장 면담 요청. 천안지청장은 오지 않았으며, 산재예방과 구자환 과장과 서상훈 근로감독관이 지회 방문.

- 기간의 과정에 대한 문제제기를 통해 담당자이던 서상훈 근로감독관 배제 요청 받아들여짐. ① 작업중지범위 관련 중대재해 대응지침을 지키지 않은 것에 대한 문제제기, ② 사고조사 및 현장조사시 노동조합 및 노동조합 추천 전문가 참여 보장, ③ 특별근로감독 실시할 것 요청, ④ 이에 대해 천안지청장 면담 요청함.

- 작업중지명령이 내려진 철근공장에서 14일 19시 산재사고 발생. 확인 결과 철근공장은 작업중지가 되어 있었지만, 운송작업의 경우 작업중지가 내려져 있지 않은 상황임을 확인함. 이에 대해 이후 천안지청장 면담 과정을 통해 문제제기함.

3) 12월 15일(금)

- 12월 14일, 고용노동부 천안지청 구자환 과장이 약속한 위의 내용이 이행되지 않음에 따라, 15일 19시 고용노동부 천안지청장 면담을 진행함.

- 천안지청장은 위의 내용에 동의하고, 전면재검토를 위한 회의를 16일 오전 9시 30분 진행할 것을 약속함. 이에 회의 이후 즉시 천안지청장 면담을 통해 결정사항을 확인할 수 있도록 해줄 것을 요청함.

4) 12월 16일(토), 17일(일)

- 12월 16일 15시 천안지청장 면담 진행. 그러나 천안지청의 구체적인 입장을 확인하던 도중 천안지청장 갑자기 면담 자리를 이탈. 노동조합은 천안지청장이 다시 복귀하여 면담 진행 할 것을 요구하며, 노동부 천안지청에서 농성투쟁 실시. 12월 17일 19시 천안지청장 면담 재개하여 천안지청장에게 사과와 재발방지 약속 받음. 이후 천안지청 입장 확인 및 지회 입장 표명 후 면담 마무리

- 천안지청은 사고조사에서 노동조합 참여 및 추천전문가 2인 참여보장 / 작업중지명령 내릴 때 천안지청에서 노동조합에 공문을 포함해 알리고, 이를 직접 조합원들에게 설명할 것 / 천안지청은 당진경찰서를 방문하여 노동부산재 트라우마 관리 매뉴얼 내용 전체를 설명하고 이후 무리한 수사가 되지 않도록 전달할 것 / 산업재해 트라우마 관리 프로그램 논의 및 진행은 지체하지 않고 노동조합과 협의 하에 진행할 것/ 작업중지해제 심의위원회에 노동조합이 추천하는 전문가 참여보장할 것 등을 약속.
- 천안지청이 A열연공장, 철근공장, B열연공장, C열연공장만 부분작업중지명령을 내리겠다는 내부결정을 가지고 있다는 것을 확인. 특별근로감독에 대해서는 천안지청이 실시할 수 있는 권한이 없으나, 필요하다고 생각하며 특별근로감독 실시를 고용노동부 본청과 대전지방청에 요청하겠다는 입장을 확인.
- 노동조합은 제대로 된 현장안전 확보를 위해 특별근로감독이 필요하다는 것과 고용노동부 천안지청의 부분작업중지명령은 고용노동부의 지침을 위반하는 것이기 때문에 동의할 수 없다는 입장을 밝힘.

5) 12월 18일(월)

- 12월 18일 18시, B열연과 C열연에 추가로 고용노동부 천안지청의 결정으로 부분작업중지명령이 내려짐. 이에 천안지청에 약속대로 조합원들에게 직접 설명해줄 것을 요구함. 하지만 기장급까지만 직접 설명 진행. 이로 인해 천안지청의 명령이 제대로 전파되지 않음에 따라 혼선이 빚어짐. 이에 대해 12월 19일에 천안지청의 근로감독관이 직접 조합원들에게 설명을 진행해 줄 것을 재차 요구함.
- 사측은 천안지청의 부분작업중지명령에 이의를 제기하고, 이를 책임있게 이행하는 자세를 보이지 않아 현장의 혼선을 가중시킴. 사측이 고용노동부의 결정을 미리 파악하지 못할리 없으며, 위와 같은 사측의 대응은 현재 사망사고에 대한 사측의 태도를 파악할 수 있는 근거임.
- 또한 천안지청의 근로감독관은 노동조합과의 면담과정에서 ‘중대재해 등 발생 시’ 작업중지 명령·해제 운영기준’에 명시된 안전보건실태점검 및 개선조치와 노동조합 참여하의 사고조사를 제대로 진행하지 않으려고 함. 또한 21일 국과수에서 해당사고설비를 가져가겠다는 것을 일방적으로 통보하고, 이에 대해 경찰수사과정이라 자신들이 어쩔 수 없다는 태도를 보임. 이에 대하여 문제제기 하여 이후 12월 26일 ~ 27일까지 노동조합 참여하에 사고조사 진행.
- 12월 19일 점심 무렵, 유족보상 관련 합의안 도출. 저녁에 합의 이루어짐.
- 현대제철지회 집행부는 아래와 같은 대응방향을 정함. 이는 12월 19일 현대제철지회 상 집회의를 통해 결정됨.

향후 대응방향

1. 경찰조사를 이용하여 사망사고의 책임을 작업자의 과실로 몰아가고 있는 사측의 시도를 분쇄하고, 사망사고의 책임이 사측에게 있음을 명확히 한다.

- 사측과 경찰, 고용노동부 천안지청은 현장의 안전관리에 대한 책임이 명백히 사측에게 있음에도 불구하고, 사측의 책임회피를 위해 사망사고의 책임을 작업자의 과실로 몰아가고 있음.

- 부당하게 사망사고의 책임을 떠안게 될 수 있는 조합원을 보호하기 위해, 동시에 더 이상 사망사고가 반복되는 것을 막기 위해 작업자의 과실로 몰아가는 사측의 시도를 분쇄하고 사측의 안전관리 책임 준수와 개선조치들을 강제하기 위한 대응이 필요함.

- 고용노동부 천안지청장은 사고조사에서 노동조합 참여 및 추천전문가 2인 참여보장과 공정하고 내실있는 사고조사를 진행하겠다는 것을 약속하였음. 하지만 12월 18일 근로감독관에게 확인결과 21일 해당설비를 국과수에서 떼어가겠다고 일방적으로 통보하는 등 노동조합 참여하의 사고조사를 비롯하여 안전보건실태점검 및 개선조치 등을 제대로 진행하지 않으려는 시도를 보이고 있음. 이는 사측에 책임이 있는 이에 대한 노동조합 차원의 대응을 통해 사고조사와 점검 및 개선조치들이 공정하고 내실있게 진행될 수 있도록 강제해야 함.

- 동시에 작업자 과실로 몰아가기 위해 무리한 사건수사를 진행하며 사측의 책임회피를 돕고 있는 당진경찰서에 대한 대응이 필요.

2. 안전관리를 소홀히 한 사측의 엄중한 책임을 묻기 위해 노동부 등을 압박하여 특별근로감독이 실시될 수 있게 한다.

- 사측에게 안전관리 책임 준수와 개선조치들을 강제하기 위해서는 사망사고를 비롯하여 현재 현대제철 당진공장의 안전관리에서 사측의 문제점을 명확히 밝혀내고, 이에 대한 엄중한 책임을 묻는 것이 필요. 이를 위해서는 사측의 산안법 위반 사항을 밝혀내고, 이에 대한 처벌을 내릴 수 있는 특별근로감독을 실시하는 것이 필요.

- 특별근로감독은 노동부가 결정하여 진행하는 것이므로, 노동부가 제대로 된 특별근로감독을 진행할 수 있도록 노동부를 압박하는 대응이 필요.

3. 사망사고가 재발되지 않도록 하기 위해 전 현장의 안전을 위한 개선조치를 쟁취한다.

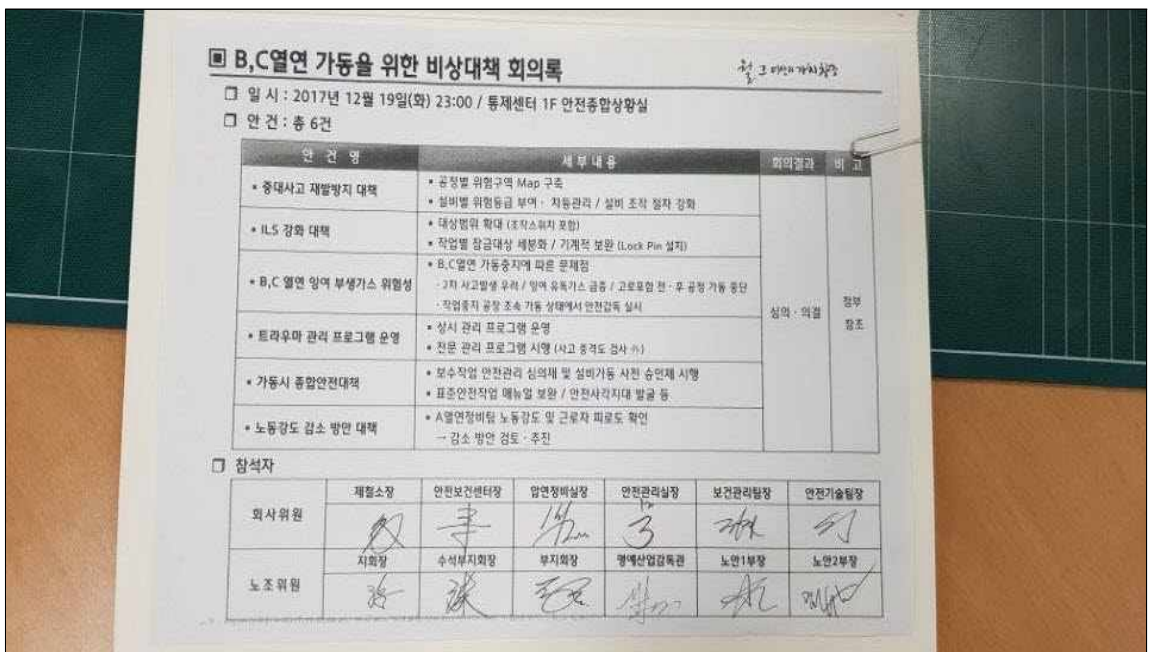
- 사망사고가 재발되지 않기 위해서는 현장의 안전을 위한 개선조치들이 필요함. 이는 안전관리의 모든 책임을 지고 있는 사측이 해결해야 하는 것이며, 노동조합은 이를 강제해내기 위해 사건조사부터 특별근로감독 등에 적극적으로 나설 필요가 있음.

- 또한 '작업중지 명령·해제 운영기준'에는 작업중지명령대상 유해·위험업무에 대한 안전보건조치가 개선되고, 작업중지해제 이후 안전작업 대책이 충분히 확보되었다고 인정

되는 경우에 한하여 작업중지명령 해제를 결정하게 되어 있기 때문에 이를 노동조합이 내실있게 대응함을 통해 사측의 개선조치들을 강제해나가기 위한 대응이 필요함.
 - 이를 통해 더 이상 죽음이 반복되지 않는 현대제철을 만들고자 함.

6) 12월 19일(화)

- 12월 19일 오전, 현대제철지회에서 사고조사 및 현장조사, 산업재해 트라우마에 관한 실무논의를 위해 고용노동부 침안지청과 미팅 진행. 논의 내용은 ① 노동조합이 참여하는 사고조사는 12월 26일 진행하는 것으로, ② 대전청, 공단에 협조요청 하여 15명의 근로감독관 편성하여 특별근로감독 대신 정기근로감독의 인력을 확대해서 하는 형태, ③ 이에 대해 인원까지 보장한 상황이라면 특별근로감독으로 하자고 요청. 고용노동부 천안지청이 불가하다는 입장이 아니라면 천안지청이 요청했다는 근거와 이에 대한 거부한 이의 답변 근거 받아오는 것으로, ④ 중대재해 트라우마 관련 프로그램 안전공단에서 충남근로자건강센터와 두리공감과 연락하여 진행할 것, ⑤ 노동부 사건조사 자료의 경우 조사 중이기 때문에 공유할 수 없다는 입장임.



- 12월 19일 14시부터 현대제철지회 내부에서 산보위 개최가 논의되기 시작. 이에 대해 세종충남본부는 사고조사조차 진행되지 않은 상황에서 산보위를 개최하는 것은 맞지 않다는 입장 개진. 이후 현대제철지회 내부에서 작업중지로 인한 고로의 위험성이 크다는 입장이 확대됨. 이에 대해 세종충남본부에서는 고용노동부 본청의 중대재해 관련 대응지침대로 순서대로 추진해나간다면 된다는 입장 개진. 결국 23시 현대제철지회에서 사측과 B열연, C열연 가동을 위한 비상대책회의가 진행함. 심의의결 결과는 아래와 같음.

7) 12월 20일(수)

- 고용노동부 천안지청에서는 현대제철 B·C열연공장 가동중단 안전성 검토 회의를 개최하고, 회의 결과를 토대로 현대제철 B·C열연공장 작업중지를 해제함.

- 현대제철 B·C열연공장 가동중단 안정성 검토 회의 결과 요약하면 다음과 같음. 열연공장 가동이 중단되면 제강·제선공장 등 제철소 전체가 순차적으로 멈출 수밖에 없는 구조이며, 정상상태가 아닌 비일상적 상황에서는 위험요소가 다수 존재(고로의 용강 최대 체류기간 3일, 수리보수시 고소, 밀폐, 가스누출위험 상존, 가스 및 수증기 폭발, 타설비2차적 위험 등), 위와 같은 2차 사고 위험에 대해 동종 업계 관계 전문가, 학계 교수, 안전보건공단 전문기술지원실장 등 철강업 안전전문가가 모두 동의(고로 가동중단에 따른 더 큰 위험을 시급히 차단하고, 동종·유사재해 재발방지대책 수립·시행에 주력해야 한다는 의견)

- 이에 대한 이후 확인한 작업자들의 경험 및 의견은 다음과 같음.

① 정상 상태가 아닌 비일상적 상황에서의 위험요소 다수 존재 반박

: 1.2.3고로에서 생산된 소시물을 제강·연주·주선기 공장에서 처리할 수 있기 때문에 고로 내 용융물이 균기에는 희박함. 굳는 예로는 고로 내 풍구열이 전체적으로 원활하지 않을시 특정부분이 굳지만 시간이 지남에 따라서 자연적으로 녹아서 떨어짐.

② 특히, 냉각수 배관에 크랙이 생길 경우, 고로 내 냉각수 유입에 의한 수증기 폭발위험 : 흔히 노후 된 고로에서 많이 볼 수 있는 증상이며 체류 최대시간인 3일안에 충분히 스테이브 판 교체. 프레스블 배관 교체 등이 정비·보수 가능.

③ 고로 정상 작동 시 BFG 가스 발생 및 코크스 공장 발생하는 COG 잉여량

: 연주. 제강 공장과 주선기 공장에서 생산 및 리사이클 냉선 작업 처리하기 때문에 고로 생산 중단에는 전혀 문제가 없음.

④ 고로 주선기 공장 : 고로에서 생산된 쇳물은 주선기 공장에서 다시 고로로 리사이클 되기 때문에 제강·연주·후판·압연·열연·냉연 공장 중 어느 한곳이 멈춰도 모든 제철소는 안전하게 가동됨. 즉 고로에서 생산된 쇳물은 제강·연주·주선기로 TLC(기관차)로 운송 하고 슬라브 처리하여 후판·압연·열연·냉연 공정으로 보내지기 때문에 열연과의 연관성을 찾기가 어려움.

⑤ 열연공장 가동이 중단되어도 제강·연주·주선기 공장이 있기 때문에 제철소 전체가 멈출 수 없는 구조이며 정상상태가 아닌 간헐적 상황(갑작스러운 가동 중단) 등 다수 위험요소가 존재하여도 전혀 문제가 없고 이에 따른 사고 사례로 2013년 5월경 제강공장에서 발생한 중대재해로 인해 제강공장이 가동중단 된 상황에서도 현대제철소 고로는 멈추지 않았으며 연주·주선기 공장으로 1.2.3고로에서 생산된 쇳물을 3달 동안 아무런 문제없이 연주 생산 및 주선처리 하였음.

⑥ 위와 같은 2차 사고 위험에 대해 현대제철소는 광양 제철소 및 포항제철소 설비를 기

준으로 모든 공장들이 완벽하게 보완 되었으며 고로 가동중단에 대비책을 완벽히 갖추었고 전국 모든 제철소가 유사한 시스템으로 운영 중일 것.

3. 고용노동부 천안지청의 산업재해 사망사고 대응 관련 문제점

1) 작업중지명령 관련

① 사고 이후 즉시 작업중지명령을 내리지 않음

- 현대제철 사망사고의 경우 12월 13일(목) 14시 35분경 일어남. 당일 현대제철 정기근로감독 중이었으며, 사고사실을 확인했음에도 불구하고 A열연, 철근공장 작업중지명령은 12월 14일(금), B열연, C열연 작업중지명령은 12월 17일(월) 18시 이후 진행됨.

▶ 사망사고가 일어나고 동일한 유형의 재해의 위험이 그대로 있음에도 노동자들은 위험에 그대로 노출되어 있음. 경찰조사의 경우 모두 사고당일 즉시 실시되었음.

② 범위 역시 전면작업중지가 원칙임에도 부분작업중지에 그친 점.

- 현대제철 사망사고의 경우 재해공정과 동일한 공정이 전 공장에 분포하고 있음에도 불구하고, A열연과 철근공장만 작업중지명령이 진행되었음. B열연, C열연의 작업중지명령은 3일간(12월 18일~20일) 진행되었다 해제되었으며, 작업중지명령이 내려진 기간 동안 B열연, C열연에 아무런 조치가 취해진 것 없음.

▶ 고용노동부의 중대재해 대응지침이 완전히 무력화되었으며, 사망사고가 발생했음에도 같은 위험이 존재하는 노동현장에서 조합원들이 여전히 노동을 하게 되는 결과 발생.

2) 부실한 사고조사와 근로감독

① 사고조사 노동조합 참여 배제

- 현대제철의 경우 노동부의 사고조사 진행 후 노동조합의 참여 요청으로 다시 사고조사 진행.

▶ 사고조사를 노동조합을 참여시키지 않고 일방적으로 진행하고, 이에 대한 조사내용 역시 노동조합에게 공유조차 하지 않음.

② 특별근로감독 미실시, 정기근로감독 부실

- 현대제철은 특별근로감독 실시되지 않음. 현대제철에서 실시된 정기근로감독의 경우 12월 26일 설명회에 참석해 자료를 받아본 결과 부실감독임.

▶ 산업재해가 반복해서 일어나지 않기 위해서는 철저한 조사와 이에 기반한 개선조치가 필수적임. 특별근로감독은 지청의 권한 밖이라는 이유로 실시조차 되지 않으며, 정기근로 감독조차 부실하게 진행되어 산업재해의 추가 발생이 우려되는 상황임.

③ 안전보건진단명령 관련

- 회사가 임의로 지정한 기관에서 실시하도록 명령함으로써 진단기관과 사업주의 결탁으로 인해 부실로 이어지는 위험이 있음.

▶ 안전보건진단명령의 유효성을 재고하기 위해서라도 안전공단에서 직접 실시할 필요가 있음.

3) 안전이 아닌 작업중지명령해제 중심

① 산업재해 트라우마와 관련된 노동자들의 보호조치 늦장·부실 실행

- 산업재해 트라우마에 관련한 관리 매뉴얼은 1차 위험군(재해공정 작업자, 재해목격자/가족은 제외됨)에 대한 초기 대응조차 제대로 진행되지 않음.

- 현대제철의 경우 1차 위험군에 대한 산업재해 트라우마 관리조차 설문지 조사 후 이 결과에 대한 해당자에게 공지만 진행 후 종료. 나머지 모든 것은 매뉴얼대로 진행되지 않음. ▶ 고용노동부가 발표한 ‘산업재해 트라우마 관리 매뉴얼’에 따른 긴급지원시스템을 가동해야함에도 불구하고 매뉴얼은 공문구가 되고 있으며, 제2의 산업재해의 위험을 방치함.

② 작업중지명령 해제철자 불이행

- 현대제철의 경우 고용노동부의 중대재해 대응지침에 명시된 작업중지명령 해제절차는 준수되지 않음. 사고조사조차 완료되지 않았음에도 작업중지명령해제부터 진행되었음.

▶ 고로가 위험하다는 명분아래 중대재해지침은 무력화 되었음. 이는 이후 선례로 작용할 수 있어 더욱 심각한 상황임.

③ 기타

- 현대제철 B·C열연공장 가동중단 안전성 검토 회의에 제출된 전화를 통한 노동조합 의사 확인의 경우 확인한 결과 거짓임임 드러남.

※ 금속노조 현대제철 당진지회 지회장 등은 참석요청에도 회의에 불참하였으며, 손진원 지회장은 현대제철 문병태 상무와 통화에서 “12.19(화) 개최된 산업보건위원회에서 B·C열연 가동 중단에 따른 위험성을 충분히 공감하여 불참”한다고 통보 ▶ 전화통화 사실 없음.

발 표 2

노조 없는 사업장의 과로자살 투쟁

박준도 | 에스티유니타스 대책위

웹디자이너의 죽음

“에스티유니타스의 공식사과와 재발방지대책 약속” 그리고 이후

2018.10.08

박준도

연구원 (에스티 대책위 사무국장)



개요

- 故 장민순
 - 1982년생, 웹디자이너
 - 에스티유니타스에서 근무(2015.5~2017.12, 2년 8개월). 디자인혁신본부 온라인디자인실 소속.
 - 주 업무 : 커넥츠 사이트 UX/UI 디자이너
- 자살
 - 2018.1.3(수) 0시경 자살
 - 유언장 없음.

사건 성격 I : 포괄임금제와 만성야근

노예계약

- 포괄근로계약
 - 2015년, 2016년 월 69시간 (정액수당형) 포괄임금제
 - 2017년 월 52시간 (정액수당형) 포괄임금제

장시간 노동

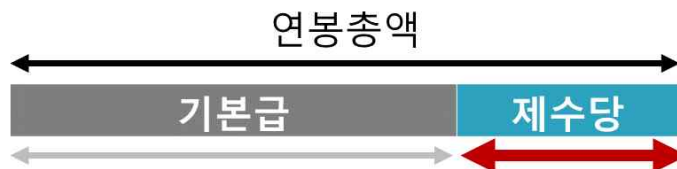
- 만성야근
 - 근무기간 연장근로상한선(주12시간)을 넘긴 주가 46주. 2년 8개월 근무하면서 거의 1년을 연장근로제한한도를 초과한채로 근무한 것. (전체 35.7%)

포괄근로계약이란?

정의

- 임금에 연장·야간·휴일수당 등이 포함되어 있으므로 별도의 초과수당은 지급하지 않는 근로계약.

정액수당형 포괄근로계약



- 제수당 비율
 - 28% : 주 10.4시간(월 45) 초과수당에 해당
 - 31% : 주 12시간(월 52) 초과수당에 해당
- 제수당엔 연장, 야간, 휴일수당 등이 포함됨.

에스티유니타스 웹디자이너의 연봉계약서(2015)

제3조(연봉 및 구성항목)

- ① "근로자"의 연봉은 금 32,000,000원 으로 한다.
- ② 권항의 연봉은 기본급, 법정수당을 포함한 포괄임금으로 산정한다.
- ③ 연봉 및 월급여의 구체적인 내역은 다음과 같다.

항 목		금 액	산 출 근 거	
월 급여	기 본 급	1,704,377원	월 209시간분(주휴수당 포함)	
	법 정 수 당	연 장 근로수당	844,040원	통상시급 x 월 69시간 x 150%
		야 간 근로수당	118,250원	통상시급 x 월 29시간 x 50%
	월 지 급 총 액	2,666,667원		
연 봉	32,000,000원			

*상기와 같이 포괄임금제로 임금을 산정하여 지급받음에 동의하며, 이에 이의가 없음을 확인합니다.

- ④ 회사는 위의 표에 선정된 근무시간 외 업무상 필요에 따라 연장, 야간, 휴일근로를 명할 수 있으며, 그에 대해 임금을 지급하는 것 대신 휴기를 줄 수 있다.

연장
69h

야간
29h

에스티유니타스 웹디자이너의 연봉계약서(2017)

2 계약기간 : [2017.01.01 ~ 2017.12.31]

3 계약금액 : 36,200,000 원

급여 (계약기간)	기 본 급	25,393,640 원
	고정시간외수당	10,206,360 원
	소 계	35,600,000 원
부 가 급 여	설날 귀성여비	300,000 원
	추석 귀성여비	300,000 원

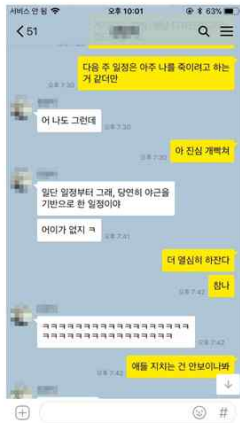
- ① 계약연봉은 급여(기본급과 고정시간외수당)와 부가급여(설날, 추석귀성여비)로 구성됩니다.
- ② 급여항목은 연단위 계약기간으로 분할하여 매월 급여일에 지급하고 입/퇴사일을 기준으로 인할 계산합니다.
- ③ 고정시간외수당은 월 64시간(연 52시간 및 야간 12시간)의 초과근로에 대한 법정수당(가산수당 포함)을 말합니다.
- ④ 설날/추석 귀성여비는 회사의 지급할 현재 재직기간에 한하여 지급하되 일할 계산하지 않습니다.

수당신설
60만원

야간
12h

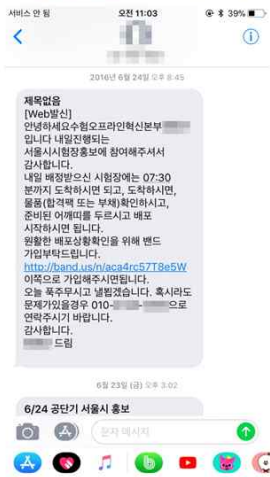
연장
52h

포괄근로계약과 장시간 노동 ①



- ‘주40시간제’가 아닌 ‘주 52시간제’
 - 당연한 야근
 - 사장님, “IT기업은 특성상 야근을 할 수밖에 없다.”
 - 노동자님, “우리회사는 원래 야근이 많다.”
- 장시간 노동
 - 연장근로제한기준 초과. 주12시간 초과노동
 - 겹치면 반복되는 하루 12시간 노동

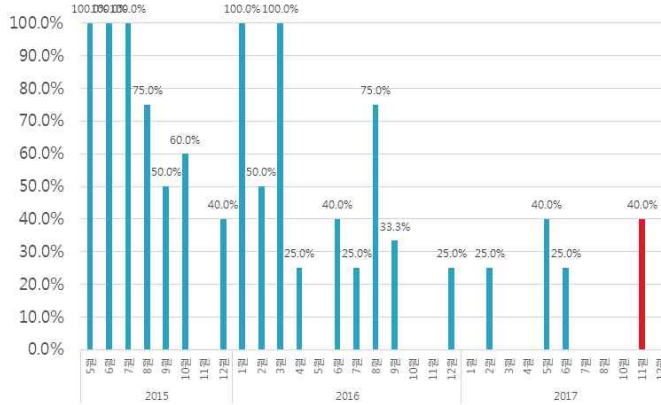
포괄근로계약과 장시간 노동 ②



- 당연한 과외업무
 - 주말응원이벤트,
 - 업무시간 외 전화상담
 - 카톡 업무지시
- 상습적인 임금체불
 - 방치된 출퇴근 기록
 - 당연한 야근, 마비된 권리의식

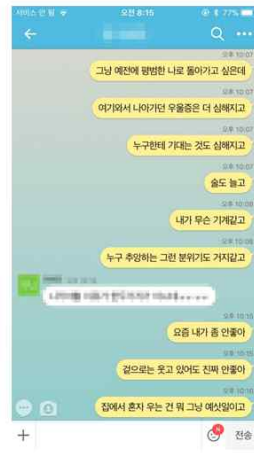
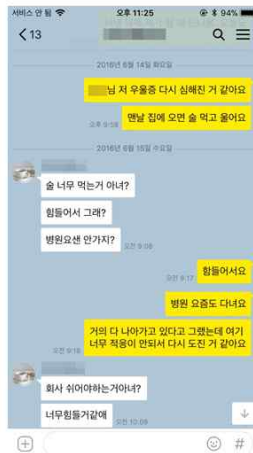
포괄근로계약과 만성야근

매월 연장근무제한 위반율

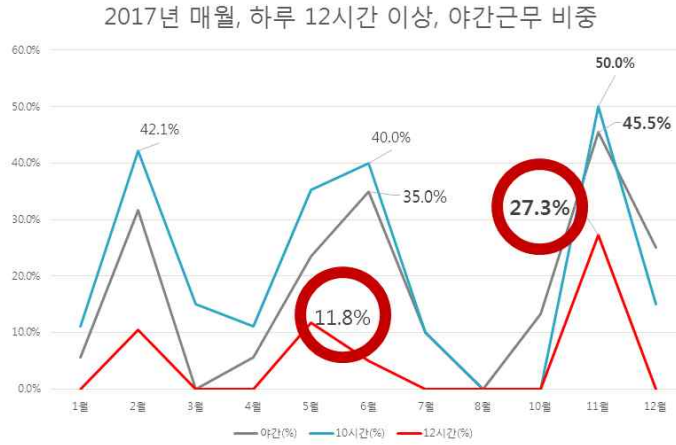


사건 성격 II : 압축근무, 악화되는 우울증

만성야근,
악화되는 우울증
(2016.6)



2017년 장시간 노동 양상 : 압축근무

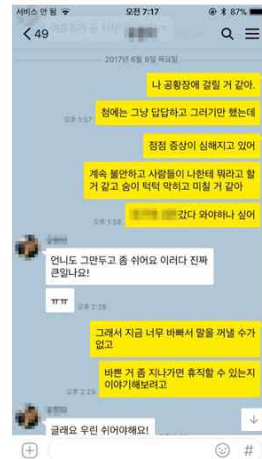


압축근무, 엮어진 기획, 공황장애 호소

엮어진 기획 (2017.6)

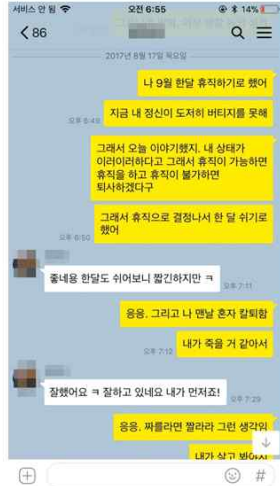


공황장애 호소(2017.6)

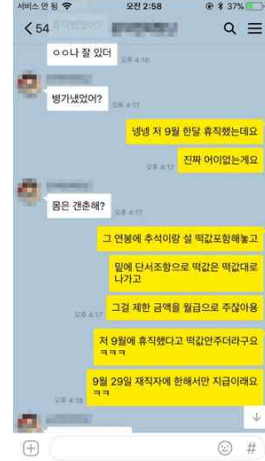


2017.9.1 ~ 10.10 한달간 휴직

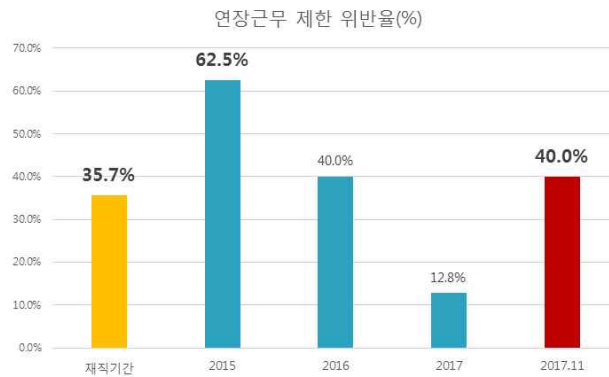
겨우 휴직 신청
(2017.8)



2017 연봉 꼼수



2017.11 장시간 노동 양상 : 압축근무 ①

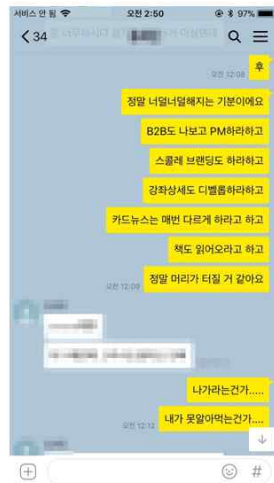


2017.11 장시간 노동 양상 : 압축근무 ②

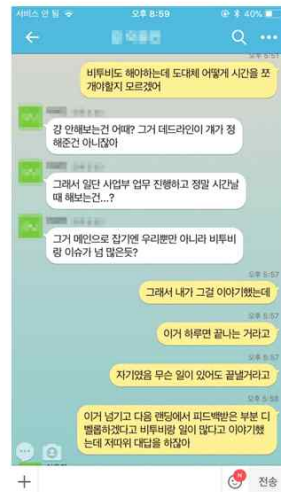


사건 성격 III : 직장 내 괴롭힘 ①_업무과중

업무과중
4명의일감 몰아주기



이거 먼저 끝내라

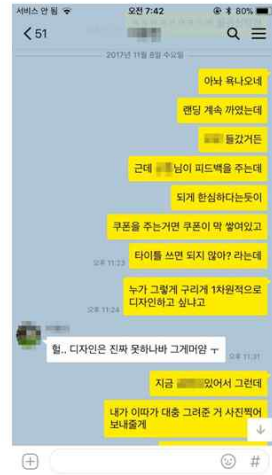


직장내 괴롭힘 ②_체계없는 업무 프로세스

컨펌 대기



컨펌 까지



직장내 괴롭힘 ③_가학적 인사관리

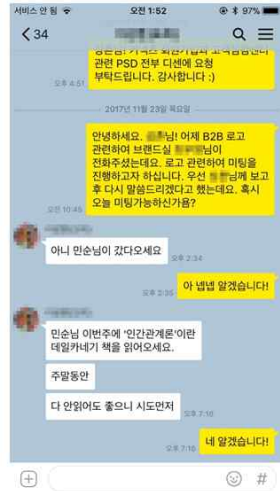
자기비판·반성문
형태의 업무보고

ISSUE/ OPINION/ ETC	<p>커넥츠 스크레 페이스북 작업을 진행하며 오늘 또 한 번 배우고 부끄러운 하루였습니다. ■■■님이 늘 말씀하신 이전보다 적어도 하나라도 더 나은 아웃풋을 내야 한다고 하셨는데 그 말을 잊은 채 이전과 같은 실수를 반복하였습니다. 다시 한 번 ■■■님이 조언해주셨고 잊지 않기 위해 메모에 적어 맥에 붙여 놓았습니다. 앞으로는 절대 잊지 않고 하나라도 발전된 아웃풋을 낼 수 있도록 노력하겠습니다.</p>
---------------------------	---

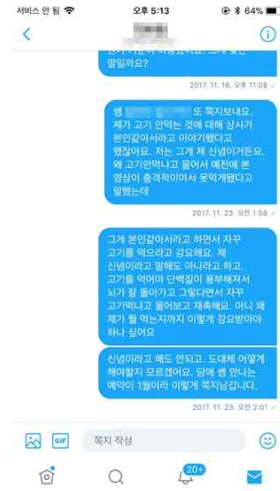
11.24 새벽 02:08 작성한 업무보고. 02:29 퇴근

직장내 괴롭힘 ④_비인간적 처우, 인격 모독

주말에
책 읽어오라

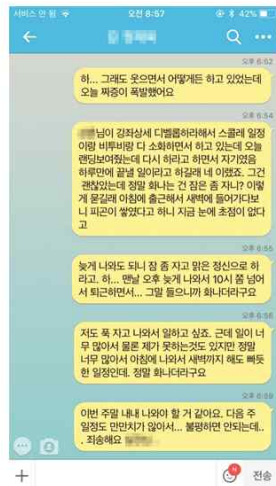


채식주의자에게
육식강요



직장내 괴롭힘 ④_비인간적 처우, 인격 모독

잠은 좀 자고 하냐?
맑을 때 해야 한다



탈진 그리고 자살

"다가리는 건가? 내가 못알아먹는건가?" (11.24 카툰)

12.2(토) 언니 고용노동부 강남지청에 신고
12.3(일) 저녁 8:02 퇴근
12.4(월) 밤 10:32 퇴근
12.5(화) 밤 10:55 퇴근
12.7(목) B2B 가이드 컨팅

그렇게 장민순님은 지쳤습니다

계정 12시간 이상 근무 비율(%)

연도	비율 (%)
2015	18.0%
2016	21.2%
2017	20.0%
2018	27.3%

12.23(금) 가족양육

*스콜레, 브랜딩 발표 준비
12.25(토) 브랜딩 디자인 재계, 장에서도 자료 조사

언니에게 보낸 편지 출퇴근 교통카드 기록

교통카드 기록 [2(화) 언니에게 보낸 편지]

1.2(화) 밤 9:55 퇴근
1.2(화) 밤 친구에게 보낸 카톡

"나도 내가 불안해"
"내 알날이 너무 많아서"
"그냥 세상에서 사라져 버리고 싶다"

1.3(수) 0시 자살

공인단기·스콜레 디자이너 과로자살 대책위원회

에스티 대책위

- 사업목표
 - 에스티유니타스 야근 근절
 - 고 장민순 명예회복 : 에스티유니타스 사과, 책임자 징계, 재발 방지대책 마련
 - 이러닝 IT업계의 노동환경 개선
- ※ 산재신청은 “공식사과 및 야근 근절 대책 마련 이후”에!
- 참가단위
 - 민주노총, 민주노총 서울남동지구협의회, 사무금융노조, IT노조, 청년유니온, 전국 학생행진, 홍대 미대의 외침, 민번 노동위, 과로사예방센터, 사회진보연대 노동자운동연구소, 한국노동안전보건연구소, 노무법인 선 / 노동자의미래, 과로사OUT 대책위원회, 직장갑질119 등 / 정의당 이정미 의원실

주요 활동 _ 여론화

언론보도 4.4 첫 보도

2018. 7. 25. "죽 자고 일하고 싶어..." 웹디자인사의 마지막 소원 (노동, 사회) 뉴스, 한겨레
 4.4 첫 보도 "죽 자고 일하고 싶어..." 웹디자인사의 마지막 소원



에스티유니타스 고발 기자회견 이정미의원실 4.5



주요 활동 _ 여론화

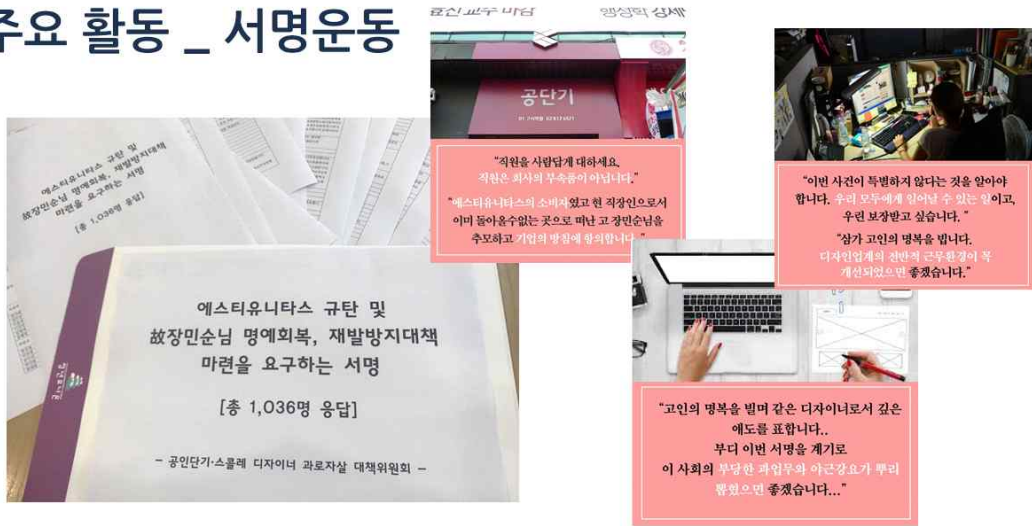
- 4.17 과로사 현장증언 & 과로사·과로자살근절 정부대책, 무엇이 필요한가
- 5.9 진상조사결과 발표 <“웹디자인사의 과로자살” 우리는 막을 수 있었습니다>



주요 활동_야근근절캠페인_4.10 ~ 7.3 매주 화 : 12차례



주요 활동 _ 서명운동



주요 활동_1인 시위 : 4.17 ~ 7.3 : 55차례 진행



주요 활동_장시간 노동을 멈춰라 STOP 플래시몹

- 2018.5.18 입사한 지 3년 되는 날
“그녀는 오늘, 살아 있을 수 있었습니다.”



※ 고용노동부 강남지청 근로감독

- 4.5~6 근로감독
- 4.26 압수수색
- 5.2~3 산안근로감독

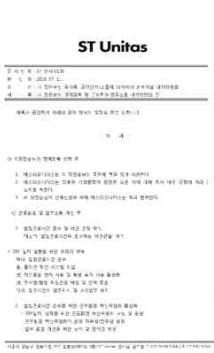


에스티유니타스 공식 사과 및 재발방지대책

- 10차례에 걸친 실무협의
 - 불성실한 실무협의 사과 (6.4. 2차 실무협의)
 - 에스티유니타스 사과 및 재발방지대책 약속
- 주요 내용
 - 명예회복 주요내용 : 공식사과, 응분의 조치, 산재적극협력
 - 재발방지대책 주요내용 : 법정근로시간준수 및 야근근절, 근무 환경혁신위원회 민주적 운영, 상담치료 및 인권교육, 근로감독 성실 이행 및 이행점검

공식 사과 및 재발방지대책

- 7.11 유가족 및 대책위에 공문 발송
- 7.12 공식 사과 및 근로환경개선방안 발표



이후 과제

- 故 장민순 명예회복 및 근로환경·업무소통 개선 방안 이행 확인
- 故 장민순 과로자살 산재신청 및 산재인정 활동
- 과로사 및 과로자살 유가족 모임

현행 과로자살 산재인정 기준

산재보험법
37조 2항

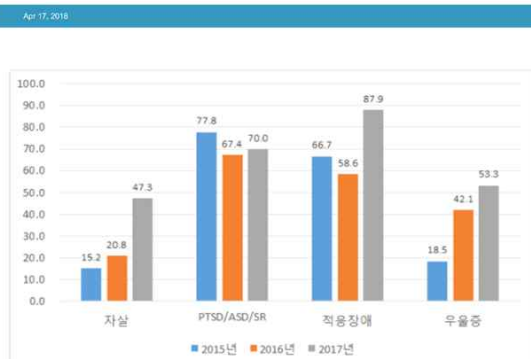
- “근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 **정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우**로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.”

시행령
36조

- ① **업무상의 사유로 발생한 정신질환**으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
- ② **업무상의 재해로 요양 중인 사람**이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
- ③ 그 밖에 **업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서** 자해행위를 하였다는 것이 **의학적으로 인정되는 경우**

과로자살 산재인정 현황

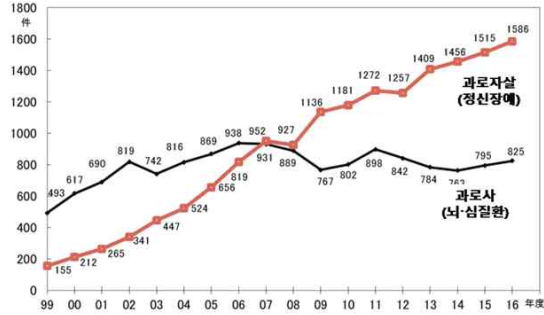
	2015~2017전체				승인률
	불승인	승인	일부승인	합계	
자살	106	43	0	149	28.9
PTSD	20	42	15	77	74.0
적응장애	21	25	31	77	72.7
우울증	47	19	10	76	38.2
공황장애	20	1	0	21	4.8
ASD	4	6	2	12	66.7
양극성장애	11	0	0	11	0.0
불안장애	7	2	0	9	22.2
스트레스반응	5	5	1	11	54.5
수면장애	6	0	0	6	0.0
합계	247	143	59	449	



출처 : 김인아, 과로사·과로자살의 노동자 건강권 위협실태와 과제 (2018)

현행 과로자살 산재인정 기준 현실화 필요성

- 일본에서 과로사는 시간의 문제로 보지만, 과로자살은 '심리적 부담'이라는 용어를 사용. 질적인 차원에서 접근해야 함.



(출처) 후생노동성, '과로사 등의 산재 보상 상황' 시계열 데이터
(주) 사망 사안 이외를 포함한다.

감사합니다

[별첨] 에스티유니타스 대책위 활동 주요 평가 지점들

2018.7.31.

① 초기 진상조사 활동

- 초기부터 증거자료 확보 및 분석, 회사 측에서 제공한 자료 없이도 분석. 이것이 가능했던 이유는 첫째, 고인이 남겨 놓은 수많은 기록들 (교통카드, SNS 등) 둘째, 언니의 헌신적인 노력, 셋째, 진상조사팀의 초기준비
- 사건의 성격, 진상조사의 주요 쟁점 등 조사를 충분히 해놓은 상태에서 여론화

② 활동방향 설정

- 산재신청 등 법률 대응보다는 회사의 잘못을 폭로하는 정치적 대응을 중심으로,
 - [자살의 원인을 둘러싼 논쟁 그 자체보다는] 에스티유니타스의 장시간 노동 실태를 폭로하는 것을 중심으로. 장시간 노동실태를 폭로하고 그에 대한 회사의 책임이 있다는 것을 환기하는 방식으로
 - 과로자살에 대한 정부의 선 조치(특별근로감독)을 요구하는 방식으로
- ※ 여론화 → 특별근로감독 → 야근 근절 약속

③ 유가족과 대책위의 끈질긴 활동

- 첫째 여론화 ② 야근 근절 캠페인 및 1인 시위 ③ STOP 플래시몹 및 서명운동
- 유족의 의지와 노력이 얼마나 중요한지를 잘 보여줌. 대책위 활동 시작 전에 이미 상당히 잘 준비되었고, 활동도 지속적이면서도 끈질기게 진행.
- 여론전에서의 우위, 회사를 크게 압박 : “근로기준법 위반 신고” 및 “고인의 우울증이 악화되었다.” 회사의 초기 대응 논리 무력화. 고인 평소 지병(우울증)때문에 사망했다고 주장하려 했지만 논리 무력화. 업무연관성도 없다는 식으로 주장해야 했지만 이 또한 근로기준법 위반혐의로 신고 된 상태에서 무력화.
- 스스로 바뀌고, 통제할 수 있는 현장으로서 노조 조직화 문제는 여전히 과제

④ 대책위 활동의 의미

- 에스티유니타스의 사과 : 과로자살, 장시간 노동, 직장내 괴롭힘, 청년 노동, 디자이너의 노동 수많은 사회적 쟁점이 함축된 투쟁. 이 모든 문제를 한꺼번에 해결할 수는 없었지만, 결국 죽음에 대한 ‘사과’ 를 받아냄으로써 변화의 출발선을 마련. 이러닝 교육업계, IT업계, 디자인업계에서 변화의 기준이 될 것임.
- 단순비교평가는 곤란. 주체 상황, 사회적 분위기 등 ‘일정한 운’ 도 따랐는데, 그런 의

- 미에서라도 과로자살 이후 사건 대응을 어떻게 할 것인지에 대한 의미를 잘 정리해야 함.
- 넷마블 이후 과로사 및 과로자살 활동의 전형을 만들어 내는 과정 : ① 유가족과의 공조 ② 정부대책 — 특별근로감독/임시건강진단 요구 ③ 현장 조직화 - 임금체불 및 산재 대응을 위한 집단 대응
 - 참가단위는 물론 사회적으로도 ‘과로자살’에 대한 인식을 바꾸는데 기여. 과로자살에 대한 담론 자체를 사회화시킨 만큼 후속활동 이어가야.
 - 과로자살 유족 모임 구체화될 것임. 과로자살에 대한 인식뿐만 아니라 사전에 예방할 수 있도록 제도와 시스템을 바꿔나가야. 유족으로서 당사자로서 계속 목소리를 내야 함.

발표_03

민주노총의 산업안전보건법 개정안과 투쟁 계획

민주노총의 산업안전보건법 개정안과 투쟁 계획

최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

산업안전보건법 개정 총력 투쟁으로 죽지 않고 건강하게 일할 권리 쟁취하자 !!

1. 살아오는 문 송면 · 원진 노동자 ! 함께 걷는 황 유미

○ 30년 전 15살 노동자 문 송면 수은중독 사망

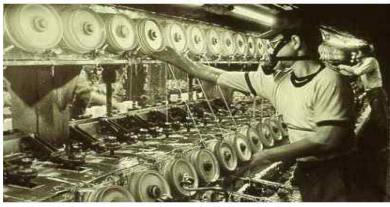


- 1956년 일본 화학공장 방류 유기 수은 인근주민 집단 미나마타 병. 공식 인정환자 2천9백5십명. 사망 1,000여명. 전신마비, 언어장애, 전신마비. 신생아 뇌성마비
- 1971년 이라크 수은중독 오염된 밀로 만든 식빵. 수 천명 중독. 200명 사망
- 국제적으로 미나마타 협약. 한국정부도 가입

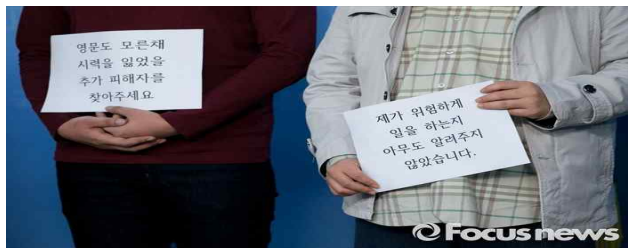
○ 2015년 광주 남영전구 20명 수은중독
4단계 하도급으로 하청, 특수고용 노동자 중독



○ 30년 전 이황화탄소 중독. 915명 산재인정. 30년 동안 231명 사망



○ 2016년 3차 하청 불법파견 20대 노동자 7명 메탄올 중독 실명





2. 하반기 노동안전보건 총력 투쟁의 개요

- 매년 2,400명의 산재사망의 반복으로 OECD 산재사망 1위, 전쟁터 같은 죽음의 현상이 지속되고 있음. 고용구조가 악화되면서 하청, 특수고용 등 비정규 노동자에게 산재사망이 집중되고 있음
- 민주노총은 위험의 외주화 금지, 원청 책임 및 산재사망 처벌강화, 노동자 참여확대를 위한 투쟁을 수년간 전개해 왔음
- 매년 집중집회, 의제화 투쟁을 전개하면서 18대, 19대 국회에서 산안법 개정안, 중대재해기업처벌법 등 관련 입법발의를 해왔으나, 국회심의조차 되지 않고 폐기를 거듭해 왔음. 20대 국회에도 관련 법안 발의가 일부 되어 있음

○ 세월호 참사와 구의역 참사 이후 생명안전 및 위험의 외주화 금지에 대한 사회적 요구가 높아졌으나, 촛불혁명에 의한 조기 대선에서도 관련 공약은 제시되지 않았음. 이에 2017년 대선 공약화 투쟁을 전개하면서 집중집회, 시민사회연대단위와 대선 캠프 토론회, 대선후보 서약식 등을 전개했고, 공약에 반영함

○ 정부는 중대 산업재해 대책, 산재사망을 포함하여 3대 국민생명 지키기 프로젝트등을 발표하고, 2018년 2월 28년만의 산업안전보건법 전부 개정안을 발표함. 정부 법안에는 정부가 “도급금지, 원청 책임 강화, 기업처벌강화, 특고 등 일부 산안법 적용확대, 물질안전보건자료 보고 및 영업비밀 제한” 등 8개 범주 32개 분야의 주요 개정 내용을 포함되어 있음. 10월중 국회 이송되어 기존의 국회 발의 입법안과 병합 심의 예상됨.

○ 민주노총은 지난 수년간 진행된 현장 대중 투쟁의 성과를 이어 하반기 총력 투쟁으로 산재사망 근절을 위한 입법 쟁취 투쟁을 결의함. 법안에 미 반영된 내용에 대해서는 추가 입법발의, 국정감사 시 의제화 투쟁을 전개하고, 전국 노안활동가 대회에서 투쟁을 결의함. 또한, 10월15일부터 진행되는 민주노총 하반기 국회 앞 농성투쟁에 의제별 농성 투쟁을 전개하며 10월26일 집중집회를 전개함. 11월 국회 입법 논의 시기에는 대 국회 면담 투쟁, 토론회 등을 전개하며, 전체 하반기 투쟁에 30주기 추모조직위를 통해 연대강화 및 사회 의제화 투쟁을 전개함.

3. 민주노총의 노동안전보건 입법 투쟁 경과

1) 경과

- 2012년 원청책임강화 및 기업처벌 강화 입법 추진 : 산업안전보건법 개정안, 산재사망 처벌강화 특별법 제정안 의원 입법 발의

- 2014년 위험의 외주화 금지 등 입법 추진 : 도급금지 및 원청 책임강화 입법 추진. 중대재해 기업처벌법 제정 청원운동

- 2015년 구의역 참사 이후 위험의 외주화 관련 의원입법 발의. 산업안전보건법, 철도안전법 등 의원입법 발의

- 산재사망 및 시민재해 처벌 강화 : 2017년 중대재해 기업처벌법 제정 입법발의
- 산재은폐 : 지속적인 산재은폐 문제 제기로 2016년 산재보험법에 산재신청 시 불이익 형사 처벌. 2017년 산재은폐 형사 처벌 산안법 개정안 통과
- 감정노동 : 감정노동네트워크를 중심으로 진행된 보호입법 대중사업전개로 2016년 산재보험 직업병 인정기준 개정. 2018년 산업안전보건법 예방의무 입법
- 영업비밀 제한 : 화학물질 감시 네트워크를 중심으로 노동자 알권리 및 노동자 시민 참여확대를 위한 조례제정 투쟁이 전개되었음. 화학물질 관리법에서는 영업비밀 제한이 2017년 개정입법
- 노동자 참여 : 산재보고 시 근로자 대표 확인 건설업도 동일 적용. 역학조사에 노동자 및 전문가 참여. 위험성 평가 노동자 참여, 노동부 조사 및 감독 및 사고조사에 노동자 참여 보장 등에 대해서는 현안별 투쟁 전개, 국정감사 및 의제화 투쟁을 전개하고 개정요구 해 왔음
- 하청 산재 원청책임 및 처벌강화에 대한 민주노총의 요구로 정부도 일부 조항에 대한 산업안전보건법 개정안을 19대 국회에 제출했으나, 국회에서 심의되지 못하고 폐기됨

2) 산업안전보건법 전부 개정 입법예고 안(2018년 2월)

*경총, 건설협회등 사업주 단체의 반발로 입법예고안 중 일부는 후퇴하여 국회 이송 예상

구분	주요내용	의의와 한계
적용대상확대 일하는사람	<ul style="list-style-type: none"> - 법의 목적 일하는 사람의 안전과 보건 유지 증진으로 개정. 산업재해 정의, 사업주 의무 대상을 일하는 사람으로 개정 - <u>사업주 정의 확대</u> : 자신의 사업을 영위하기 위해 노무를 제공받는 자 - <u>특수고용노동자(특고산재)</u> 안전보건교육 실시. 정부비용지원 - 이륜자동차 배달 앱 등 중개사업주 안전보건조치 의무부여 - 프랜차이즈 가맹사업본부의 안전보건정보 제공의무부여 	<ul style="list-style-type: none"> - 법의 목적과 사업주 정의 등을 획기적으로 개정하여 하청, 특고, 배달노동자, 프랜차이즈 중개업자, 프랜차이즈, 노동자 보호 - 근로자 정의는 현행 유지 - 특고 대상 협소: 산재보험 특례 적용 직종 - 화물, 대리운전 등 중개사업주 의무배제 - 프랜차이즈 가맹점의 자회사 고용형식은 적용방안 모호

구분	주요내용	의의와 한계
위험의외주화금지	<ul style="list-style-type: none"> - <u>도급금지</u> 도입 : 수은, 제련등 화학물질 취급 중심 - 위험작업 도급인가 및 <u>재 하도급 금지</u> - <u>도급 시 적격 수급인 선정 의무 부여</u> - 도급금지와 도급승인의 재하도급은 <u>형사처벌</u> 도입 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급금지 법령화 큰 의미 - 도급금지 범위 협소, 도급금지 범위 추가 확대 하위 법령 없음. - 적격수급인 선정의무 세부기준과 처벌 조항 없음
원청책임강화	<ul style="list-style-type: none"> - <u>도급의 정의 확대</u> : 도급, 위임 등 명칭에 관계없이 제조, 건설, 수리 또는 서비스의 제공 등 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 행위 - <u>원청의 책임범위 확대</u>: 동일 사업장, 원청이 제공하거나 지정하는 사업장 - <u>화학물질 사고등에 대해 원청이 하청 노동자가 조치를 받고 작업하는지 확인의무 부여</u>. 원청이 정보제공하지 않을 경우 하청은 작업개시 연기, 지체책임 면제 - <u>원 하청 노사구성의 안전보건협의체 대상 제한 없이 확대</u> - 대표이사가 이사회에 안전보건계획 보고, 이행의무 부여 (위반 시 과태료) 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급의 범위 확대로 하청 노동자가 업종이나 사업장 장소분리와 무관하게 보호대상 편입 - 도급의 정의에 임대가 누락되어 건설기계, 서비스 매장의 장소 임대등이 제외 - 발주자 정의를 건설공사로 한정하여 업종확대 제한 (플랜트 현장 등) - 원하청 노사구성 안전보건협의체와 기존 원청 산보위 관계 정리 미흡 - 대표이사 의무 부여는 산재사망 처벌에서 <u>기업최고책임자 처벌</u>과 연동 가능
사망처벌강화	<ul style="list-style-type: none"> - 원청 책임 위반으로 사망 발생 시 원청도 처벌 - <u>산재사망에 대한 형사 처벌 하한선 도입(1년 이상)</u> - 양벌규정 적용 시 법인은 10억 이하 과징금 도입 - 형벌과 수감명령 병과 - 원청 책임 위반 시 형사 처벌 도입. 하청 사업주 법 위반과 동일 수준 (5년이하 징역 또는 5천만원 벌금) 	<ul style="list-style-type: none"> - 하청 산재에 대해 범위반, 사망사고 발생등에 대한 원청 처벌 대폭 강화 - 산재사망사고에 대해 개인과 법인의 처벌을 구분 병기하여 기업법인 처벌 강화 - 형벌과 수감명령 도입으로 기업의 책임자급에 대한 수감명령 가능
건설업특례	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업의 별도 절 구성 - 천재지변, 발주자 귀책사유로 공시지연중단 시 원청이 공사기간 요청, 발주자 수용의무 부여 - 발주자 안전보건조치를 계획, 설계. 시공단계별로 구분하여 <u>책임강화</u> 규정 도입 - 산업안전보건관리비를 건설, 조선 구분하여 별도 규정. - 원청의 타워크레인 작동, 설치, 해체, 조립에 대한 안전보건조치 의무 부여 - 타워크레인 설치해체 작업 등록업으로 강화 - 불법하도급을 지시, 묵인한 원청이 사망사고 발생시 3년 이상 7년 이하 징역 또는 3억 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> - 산재사망 중 3분의2를 차지하는 건설업 사망사고 예방 집중대책 의미 - 건설업을 별도의 절로 구성하면서 공기단축, 위험공법 사용, 산업안전보건관리비 등의 건설업 적용 명확하는 부각되었으나, 기존 조항의 타 업종 확대 가능성이 제한됨 - 공기 연장, 설계변경 요청 수용에 대한 발주자 책임 처벌 조항이 없음 - 조선업의 타워크레인 사고 대책 없음. 산업안전보건관리비 규정이 미흡. - 불법 하도급 산재사망 처벌에 대한 획기적 조항 도입, <지시, 묵인>을 전제로 하고 있어, 실효성 불투명

구분	주요내용	의의와 한계
작업중지	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주, 노동자 작업 중지 및 대피권 구분 - 노동부 사용중지, 작업중지 명령 법제화. 위반시 처벌 도입 (5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금) - 작업 중지 해제 시 노동자 의견 수렴 및 외부심의위원회 결정 법제화 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자의 작업 대피 및 중단 조건이 지나치게 포괄적이고, 합리적 사유 등으로 제한 - <u>노동자 대표 및 명예산업안전감독관의 작업중지권 없음</u> - 해제 절차에서 노동조합 참여 없음
영업비밀	<ul style="list-style-type: none"> - 물질안전보건자료 작성주체 변경 및 노동부 보고의무 부여 - 작성 대상 화학물질 제한 - <u>영업비밀 관련 사전 심사승인 도입</u>. 안전공단이 수행. 기준은 산재예방정책심의위 결정 - 영업비밀 자료 사업주 청구권 보장 (근로자 대표, 의사, 질판위 등) - 노동부가 물질안전보건자료 제공 부여 (노동자등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 물질안전보건자료의 노동부 관리. 영업비밀 사전심사 승인 도입으로 현장의 무차별적인 영업비밀 남발 제한 - 대상 화학물질 제한은 완화규정임. - 영업비밀 사전심사승인을 공단에 위탁. 민간참여 보장 불투명 - 영업비밀에 대한 개별 노동자의 사업주 직접 청구권 제한 검토 필요
노동자 참여	<ul style="list-style-type: none"> - 명예산업안전감독관 법 보칙에서 본법 조항으로 - 근로자 대표가 사업주 통지 요청 명확화 및 확대 : 하청 산재예방 원청의 조치 사항. 물질안전보건자료 내용. 작업환경 측정 자료 - <u>산재신청 역학조사 신청인 대리인 참여 확대</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - 조항별 분산되어 있던 근로자 대표 통지요청 통합 명확화 - 원청의 하청 산재예방 조치등이 현장에 공개되어 예방강화 유도 - 요양업무 처리 규정에도 불구하고 역학조사 참여 거부 기업에 대한 제제 방안 강화
제도실질화	<ul style="list-style-type: none"> - 산업재해 예방 통합 정보 시스템 구축 - 유해위험 방지 계획서 실질 이행 노동부 확인의무 - 원청의 하청 공정 작업환경 측정의무 부여 명확화 - <u>메탄올 중독 사고 대책</u>으로 의사의 진료 정보 노동부 제공 가능하도록 법제화 	<ul style="list-style-type: none"> - 하청 노동자 작업환경측정 및 특수건강검진 활성화 - 병원 진료과정에서 중독사고 감시 및 예방체계 연계 강화

○ 산재사망 처벌 강화

- 12년째 진행된 최악의 살인기업 선정식. 매년 상위권을 다투는 10대 건설사, 5대 조선사. 동일한 유형의 반복적 산재사망과 숨방망이 처벌로 기업살인법 제정 투쟁 십 수년
- 2012년 산재사망 처벌강화 특별법 제정 투쟁. 2014년 중대재해 기업 처벌법 제정 투쟁 등 본격적인 입법 투쟁 전개만 7년째. 지속적인 투쟁으로 원청 처벌은 가물에 콩 나듯 1년에 2-3건 선고. 구속형은 지난 7년 동안 1-2개 건

- 산안법의 양별규정 적용 논리로 기업에 부과하는 벌금도 산재사망 1명에 평균 400만원 내외의 벌금에 그침
- 그 동안 정부는 검찰과 법원의 법 집행 문제라며 법 개정을 거부하다가 법 개정안을 제출함. 현재 정부 개정안은 국내 법 중 1개 법령에만 도입된 하한형 도입. 원청 책임 법조항 위반 산재사망도 포함하여 원청 처벌 가능. 대표이사의 이사회 보고 및 이행책임을 규정하여 대표이사 처벌도 연계. 형사 처벌과 수감명령제도 병과 도입. 법인에 부과하는 벌금을 분리하여 10억 이하 벌금으로 상향 조정
- 경총을 비롯한 자본의 법안 저지 총 공세 진행 중

○ 위험의 외주화 금지 및 원청 책임강화

- 2011년 인천공항철도 선로보수 작업 5명 하청 노동자 열차에 치여 사망. 2012년 2013년 당진 현대제철, 여수산단 대림산업 폭발사고, 2016년 구의역 참사. 2017년 삼성중공업 참사를 비롯 2018년 포스코, 이마트, 삼성 이산화 탄소 중독 등 하청 노동자 산재사망 등 민주노총의 가맹산하조직 및 조합원들이 대응한 하청 산재 투쟁이 넘쳐나고 있음.
- 민주노총은 상시 지속업무의 직접 고용을 원칙으로 유해위험업무의 도급 금지를 제기해 왔고, 시민안전과 직결되는 생명안전업무의 정규직화를 위한 투쟁도 지속되어 왔음
- 그 동안 정부는 도급금지는 위헌적 요소가 있어 반대 입장을 고수하다가. 이번 법 개정안에 <도급금지>를 명문화하고, 도급인가 제도를 개정하여 재하도급 금지, 도급승인 강화, 도급 승인 기간 명시 등 개정안을 제출함
- 2012년 울산 조선업 비파괴 방사선 노동자 투쟁, 녹산 공단 방사선 노출, 철도 지하철의 선로보수 작업 중대재해 투쟁 과정에서 원청의 직접 책임의무가 부여되지 못해왔음. 민주노총은 도급금지를 주장해 왔으나, 정부는 원청의 직접적인 예방조치 의무를 부여하는 대상을 16개 작업에서 22개 분야로 확대하는 부분적 조치를 해 왔음 (전기, 방사선, 레도 등 현안 투쟁 발생 때 마다 확대). 또한, 에어컨 설치 수리 기사등의 산재투쟁이 전개되어 왔음 개정안은 분야에 대한 구분 없이 동일 사업장에서는 전면적으로 원청의 직접적 예방조치 의무를 부여하고, 원청이 지정하거나 제공하는 장소의 하청 노동자까지 일부 원청 책임을 적용. 이에 예방책임 부여와 더불어 위반 시 원청 처벌 범위도 확대 됨. 도급의 정의도 위탁 등 명칭에 관계없이 적용 확대함.

○ 산업안전보건법 적용범위 근로자에서 일하는 사람으로 부분 확대

- 250만명에 달하는 특수고용노동자의 산업안전보건법 적용은 국가 인권위원회 권고를 비롯한 최소한의 보호조치였음. 또한, 점차 늘어나는 개인 자영업자와 파편화된 고용계약이 있으나, 재해예방에 대한 사업주와 정부의 의무는 방치되어 왔음

- 민주노총과 노동시민사회단체는 ‘30분 배달제 폐지’ 투쟁을 전개해 온바가 있고, 파리바게뜨 노동자등 프랜차이즈점 소속 노동자들의 심각한 산재 문제가 제기되기도 했음. 정부는 개정 산안법의 목적을 <일하는 사람>의 보호로 규정하고, 특수고용노동자를 고용하는 사업주, 이륜자동차 배달 앱 등을 제공하는 중개 사업주, 프랜차이즈 가맹점 본부 등에 안전교육과 정보 제공등 최소한의 보호조치 의무를 부여하고, 이에 대한 정부 지원을 가능하게 함. 적용범위와 사업주 의무가 최소화되어 있어, 이에 대한 확대가 필요함.

○ 건설업 산재사망 대책

- 매년 600명, 700명에 달하는 건설노동자 산재사망이 반복되어 왔고, 십 수년 동안 <불법 다단계 하도급 근절, 발주처 책임강화, 무리한 공기 단축 근절> 등을 요구해 왔음. 또한, 2017년 연속적인 타워크레인 설치 해체 사망사고 과정에서 건설기계 안전대책을 제기해 왔음.

- 개정 산안법에서는 불법 하도급으로 인한 산재사망에 대해 3년 이상의 하한형을 도입하고, 발주처에게 설계, 시공 등 각 단계별 안전보건 책임을 부여함. 아울러, 무리한 공기 단축이나 위험공법 요구에 대해 발주처, 원청, 하청의 각각의 의무와 권리 및 지체보상 책임 면제 등을 부여함. 또한, 타워크레인을 비롯한 건설기계에 대한 원청의 안전보건 책임을 명확히 함.

○ 작업 중지

- 급박한 위험에 대한 노동자 작업중지권의 실질화는 현장의 주요 요구임. 현장에서는 단체협약에 명시된 작업중지권을 행사했다는 이유로 징계 및 손해배상 청구가 남발되고 있음.

- 급박한 위험 작업 시 노동자의 작업중지권을 명확히 하고, 이에 대한 사업주의 해고 등

불이익 처우 금지에 대한 처벌규정을 도입함.

- 또한, 중대재해 발생 시 노동부의 작업 중지는 그 동안 법령이 아니라 지침으로 시행되면서 확대와 축소를 반복해 왔으나, 이를 법령에 명시함. 또한, 작업 중지 해제 시 현장 노동자의 의견을 수렴하고 외부 심의위원회 개최 등 지침으로 시행되던 것을 법령에 반영함.

- 작업중지권에 대한 노동조합 및 근로자 대표의 권한 부여는 도입되지 못했고 (외국사례가 없음), 급박한 위험에 대한 규정은 하위 지침 등으로 넘겨지게 됨.

○ 노동자 참여

- 사업장의 중요한 노동자 참여 방안인 명예산업안전감독관을 보칙에서 본문 구성으로 이동하여 안전보건관리체계임을 명확히 함. <근로자 대표의 통지 요청> 항을 별도로 구성하여 조항별로 흩어져 있으면서 제공, 비치 등으로 불분명했던 통지 요청과 사업주 제공의 의무를 명확히 함. 하청 노동자 산재예방에 대한 원청의 조치를 추가 하고, 정부 감독에 의한 안전보건진단과 안전보건 개선 계획에 대한 노동자 대표에게 제공 및 공개도 명확히 하여 실질 확대되도록 함.

- 지난 수 년 동안 삼성은 산재신청 역학조사에서 신청 노동자와 대리인의 현장조사 참여를 거부해 왔음. 2012년 노사정 논의에서 <요양업무 처리 규정> 개정을 통해 역학조사 노동자, 대리인 참여를 규정화 했음에도, 법령이 아닌 지침이라며 거부해 왔고, 이는 연속적으로 국정감사를 통해 제기해 왔음. 이에 대한 개선방안이 법령에 반영됨.

- 위험성 평가는 산재예방의 유력한 제도로 수년간의 시범실시를 통해 법제화 되었음. 그러나, 사업주의 일방적 진행이 계속되고 있으며, 금속노조에서는 노조 참여를 산별협약에 명시함. 그러나, 현장에서는 관리감독자 참여로 노동자 참여가 배제되는 문제가 발생. 2016년 노동부는 노동자 참여 법제화를 정책추진으로 발표한 바가 있으나, 이번 입법예고 과정에서 누락되어 3월 민주노총 간담회 등 후속 대응 과정에서 노동자 참여 법제화를 명시함

- 노동자 참여 확대는 적용범위 및 권한이 상당수 하위 법령으로 되어 있어, 이에 대한 추가 투쟁이 제기됨.

○ 물질 안전보건자료와 기업의 영업비밀 제한

- 십 수년 동안 사업장의 발암물질과 직업병 투쟁에서 가장 난관에 부딪쳐 온 것은 무제한 남발되고 있는 기업의 영업비밀 문제였음. 인천공항철도 기내 청소 노동자에게 제공되는 MSDS는 동일 제품도 서로 다르게 제공되었고, 부산의 마트 노조 지부에서 제기한 바닥 세척제의 방사선 물질 포함에 대한 투쟁도 영업비밀 미명하에 기업에게 면죄부를 주게 됨.

- 반복적인 화학사고 발생 대응 투쟁에서 지역주민의 알권리 문제에 대한 투쟁이 지속되었고, 2016년 화학물질 관리법에 의해 기업이 영업비밀 사전 심사승인제도가 도입되고, 이에 95%의 정보가 공개되는 성과가 있었음. 그러나, 산업안전보건법 개정은 전혀 진행되지 않았음.

- 물질안전보건자료는 작업환경측정, 특수건강진진 등 사업장의 화학물질 관리의 가장 기초이나, 영터리 자료와 영업비밀 남발로 각종 예방제도를 무력화 하고 기관의 돈벌이 수단으로 전략시키고, 정부 개입과 감독도 형식화 시켜 왔음.

- 개정법에서는 물질안전보고자료에 대한 노동부 보고 의무를 도입하여, 법적으로 당연히 영업비밀이 아님에도 남발하고, 영터리 물질안전보고자료의 횡행에 대한 노동부 감독 개입이 제도화 됨. 노동부 사업장 감독에서 가장 많은 적발이 물질안전보고자료임에도 비치. 게시 등 단순의무 적발에 그쳤던 문제점을 근본적으로 개선하는 계기임.

- 또한. 기업의 영업 비밀을 사전 심사승인 하도록 하고, 대체 정보에 대해서 노동부가 제공 공개할 수 있도록 함. 화학물질에 대한 노동자의 알권리는 노사간의 가장 첨예한 전선을 형성하고 있음. 삼성이 작업환경측정보고서 공개여부를 둘러싸고 산자부등 경제부처를 동원하여 국가기밀로 둔갑시키고 있으며, 지극히 당연한 각종 안전보건 정보에 대한 공개 및 알권리에 대한 문제로 확대되고 있음.

○ 산재예방 통합정보 시스템 구축과 직업성 감시체계의 실질화

- 2016년 메탄올 중독 실명사고 발생 과정에서 의료기관을 통한 정보 파악이 있었고, 메탄올 취급 사업장 3,000여개에 대한 긴급 점검과 감독이 진행됨. 이후 대책으로 “지역 내 의료기관, 노동부, 근로복지공단, 근로자 건강센터” 등을 연계한 직업병 발생에 대한 초기적 감시체계가 제시됨. 그러나, 현행법에서는 의료기관이 파악한 직업병 정보

제공은 법령위반임

- 개정법에서는 의료기관이 직업병 발생 정보 제공이 가능하도록 반영함. 중독성 사고등 직업병 발생에서 산재보상과 감독예방이 연계되지 못하는 문제를 해소하기 위함
- 산재예방과 보상에 있어 각종 사업장 정보가 기관별로 상이하고, 통합 공유되지 못하고 있어, 예방과 보상의 연계가 되지 못하는 문제는 수년 동안 지적되어 왔음. 이에 노동부는 수년전부터 통합정보 구축을 정책으로 제출한 바 있고, 법령개정안도 제출했으나 국회 심의 통과되지 못함. 개정안 법령에 다시 제출되고 있음

3) 산안법 전부 개정안에 대한 민주노총의 대응 및 전망

(1) 진행 경과

- 3월 산안법 개정안 노동시민사회단체 공동 토론회
- 3월 민주노총 자체 산안법 개정안 워크숍 및 노안보위 대응 방안 논의
- 입법방향성 동의, 누락된 내용과 문제점 입법예고 의견서 집단 제출 대응
- 노동부 노동계 간담회: 총연맹, 건설, 서비스 참여. 추가 보완의견 제출 및 의제별 면담
- 규제 개혁위원회 민주노총 요구로 노동계 의견 청취 (통상 사업주 단체만 허용)
- 입법예고 의견 수렴과 규제개혁위 및 법제처 심의 과정에서 일부 후퇴 및 완화 진행. (도급금지에 대한 일시 간헐 작업 제외 등)

(2) 입법예고안 대비 추가 예상 항목

- 타워크레인 원청 책임 명확화 --> 건설기계로 확대하고 범위는 하위 법령 규정
- 위험성 평가 노동자 참여 의무화
- 작업중지 해제 심의위원회 구성 --> 하위 법령 위임 규정 추가
- 유해위험 방지 계획서 이행확인 명확히 법에 규정
- 작업환경 측정, 특수건강검진의 전문기관 설치로 제도 실효성 확보
- 건강검진 결과에 따른 사업주 조치 강화
- 근로자 대표 통지 대상 확대 : 안전보건진단명령, 안전보건개선계획
- 직업병 발생 사업장에 안전보건개선계획 명령 확대
- 유해위험 기계 기구에 대한 성능조사

(3) 입법예고안 대비 완화 및 후퇴 예상 항목

- 도급금지 적용제외 추가 : 일시 간헐. 기술적 문제 등
- 사업주 정의는 현행을 유지하고 특고, 중개사업주, 프랜차이즈 가맹 명시
- 전면 작업 중지 범위 명확화로 대상 축소
- 물질안전보건 자료 보고 : 유효기간 3년에서 5년으로 완화. 국외 기업에 대한 완화
- 경총과 건설협회의 강력한 반대로 하한형 형사처벌 및 수강명령 부과 등 후퇴 예상
- 경총과 건설협회의 반대 법안에 대해서는 적용범위 축소 예상

4) 감정노동, 정신건강 관련 법안

- 2018년 3월 감정노동 보호 산안법 개정안 국회 통과.
 - 사업주 예방의무 부여
 - 10월 18일부터 전면 시행
- 정신건강 예방
 - 2018년 9월 일터 괴롭힘 금지 및 정신질환 예방보상 법안 심의
 - 근기법, 산안법, 산재보험법 개정안 국회 환경노동위원회 통과. 법사위 계류 중

5) 기타 예방 분야 하위 법령 제도개선 추진 중인 사안

- 산재보험법 특수고용 직종 확대 : 레미콘에서 건설기계 27개 기종으로 확대 입법예고
- 건설업 안전보건관리비 낙찰률 배제 개정 10월5일 확정 발표
- 조선업 산업안전보건관리비 도입 추진 중
- 조선업 중대재해 사고조사위원회 권고안 이행 대책 정부안 마련 중
- 지자체 환경미화원 안전 대책 추진 논의 중 : 환경부, 노동부
- 노동자 참여 관련 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 등은 대부분 시행령, 시행규칙, 고시 등 하위법령으로 별도 추진 필요함
- 산업안전보건법 일부 적용제외 폐지도 시행령 개정 사항임

4. 산안법 개정 관련 자본의 공세와 국회 동향

1) 경총 및 사업주 단체의 법안 반대 및 완화 공세

○ 경총

- 산업안전보건법 개정안에 대한 공청회 개최 반대 여론화 작업
- 도급 금지, 기업 처벌강화, 원청 책임 강화, 물질안전보건자료 보고 및 영업비밀 제한 등 주요 내용에 대한 경제부처 및 전문가 반대 여론 작업
- 삼성의 작업환경 측정보고서 공개 반대 본격화를 전후로 노동자 알권리 확대 반대
- 노동부의 전면 작업중지 범위 완화 요구

○ 업종별 사업주 단체

- 건설협회 : 발주처 책임강화 적용대상 축소 및 불법하도급 산재사망 처벌 강화 반대
- 화학물질 제조 및 취급 사업장의 물질안전보건자료 보고제도 범위 완화 요구

○ 보수 전문가

- 외국 입법례, 위험 소지 등을 앞세워 도급금지, 처벌강화, 원청 책임강화, 영업비밀 제한 등에 대한 반대 입장 기고 및 학회 등을 통한 공론화

2) 국회 동향 및 정세

(1) 관련 입법 발의 현황

- 도급 금지를 비롯 산안법 관련 의원입법 발의 내용이 통합 심의 가능성 높음.

[도급금지 관련 의원입법 발의 현황]

대표발의자(일자)	주요 내용
한정애(민)('16.6.7.)	○ 상시적 유해·위험 작업 사내도급 전면 금지 / 도급인가를 사외도급까지 확대
심상정(정)('16.6.7.)	○ 인가대상 작업에 철도·원전 등 유지보수 및 사고대비물질 취급작업 포함
김동철(국)('16.8.10.)	○ 유해·위험작업 분리도급 금지
신창현(민)('17.8.29.)	○ 사망 등 안전사고의 위험이 없는 작업이 아니면 분리 도급 금지

- 물질안전보건자료, 영업비밀 문제 등에 대해 20대 김영주강병원·송옥주 의원('16.10월 ~11월) 입법 발의. 안전보건정보에 대한 노동자 알권리 관련 입법 발의 법안도 있음

(2) 하반기 국회 환경노동위원회 구성

- 환경노동위원회 위원장 : 김 학용 (자한)

더민주 (7)	김태년, 설훈, 송옥주, 신창현. 이용득, 전현희, 한정애(간사)
자한(6)	강효상, 김학용, 문진국, 신보라, 이장우, 임이자(간사)
바미(2) 정의(1)	김동철(간사) , 이상돈(평화)/ 이정미

- 위원장은 자유 한국당임. 환경노동위 배정 위원의 상당수가 당에서 별도 직책을 맡고 있어, 위원회 활동의 난항이 예상됨
- 정의당 이 정미 의원의 고용노동법안 심사소위 배제
- 신창현 의원 자료 유출 건으로 환노위로 복귀. 윤호중 의원 국토위 교차 배정

(3) 법안 심의 동향

- 자유 한국당은 최저임금 및 탄력근로제 개악 법안 발의 및 통과 공세 예상
- 더 민주, 정의당은 ILO 비준 및 노조법 개정에 집중 예상
- 노동부는 산재사망 절반 감소라는 국정과제 대책으로 산안법 개정 추진 예상되나, 국회의 노동법안 심의 공방으로 산안법 개정안 심의 및 통과 불투명

**5. 위험의 외주화 금지, 원청책임및 처벌 강화, 노동자 참여 확대
입법 쟁취 투쟁**

1) 민주노총 총파업 총력 투쟁 7대 요구

- ① (적폐청산) 노동·사법 적폐 완전 청산과 피해노동자 원상회복
- ② (비정규직 철폐) 상시·지속업무 노동자 정규직화와 비정규직 사용사유 제한
- ③ (노동기본권 보장) ILO협약 비준과 모든 노동자의 노동기본권 전면 보장
- ④ (사회임금 확대) 국민연금·건강보험·고용보험 보장성 강화
- ⑤ (안전사회 구축) 위험의 외주화 금지 및 산재사망 처벌강화
- ⑥ (재벌개혁) 재벌 순환출자 해소와 일감몰아주기 규제 등
- ⑦ (최저임금법 원상회복)

⑤ 안전사회 구축

- △ 유해위험 업무의 외주화 금지
- △ 산재사망 기업주 처벌과 원청 책임성 강화
- △ 산재예방 노동자 참여 보장을 쟁취함

2) 사전 조직 사업

○ 총력 투쟁 간담회 진행

- 금속 지부 노안담당자 회의
- 공공운수 노안보위
- 민주일반 상집회의
- 건설노조 노안보위 수련회
- 서비스 연맹 노안담당자 회의
- 대전 충청 노안활동가 대회

3) 정책사업

(1) 추가 입법발의 추진

- 국회 이송 산업안전보건법 정부 개정안, 의원입법 발의안 중 누락되거나, 보완 필요성이 있는 법안에 대한 의원입법발의 추진

예시) 도급의 정의에서 임대 규정 추가 (건설, 서비스), 위험성평가 노동자 참여와 처벌, 중대재해 작업 중지와 해제, 물질안전보건자료 제공에서 개별 노동자, 영업비밀 제한 심의기구 구성과 민간참여 보장 등

- 기존 발의 법안검토 및 가맹산하 및 단체 의견수렴 및 입법안 마련
기획팀 구성(안) : 법률원, 가맹산하, 노동안전보건단체 등으로 구성
- 환경노동위원회 보좌관 정책간담회 및 의원입법 추진

(2) 국정감사 대응

- 국정감사 10월10일부터 29일까지 진행됨.
- 법 개정안중 주요 내용 관련 국정감사 준비 대응
- 도급금지, 원청 책임강화, 물질안전보건자료 및 영업비밀 등 관련 실태 문제점 여론화
- 추가 입법발의 내용과 연계된 국정감사 추진 : 건설기계 산재, 중대재해 작업 중지 해제 절차 준수, 도급금지 범위 등
- 정의당 간담회 및 더 민주당 보좌관 간담회 진행. 의제 및 자료요청 진행

(3) 국회 토론회

- 위험의 외주화 금지 및 노동자 참여 확대 산안법 개정 국회 토론회
 - 일시 : 11월 중순 입법논의 시기
 - 장소: 국회 토론회
 - 위험의 외주화, 원청책임 및 처벌강화, 영업비밀, 노동자 참여 확대등 산안법 개정 주요 쟁점관련 국회 토론회 개최
- 산안법 전부 개정안에 대한 국회 환노위 차원의 공청회 추진 동향 파악하여 판단

(4) 교육 선전 언론사업

○ 주요 슬로건

- 주 슬로건
위험의 외주화 금지! 원청책임 및 처벌강화! 노동자 참여확대 쟁취!
- 이윤보다 사람이 먼저! 위험의 외주화 전면 금지하라!
- 하청노동자 다 죽는다! 원청 책임 강화하고 산재사망 처벌 강화 하라!!
- 노동자가 알아야 현장이 바뀐다! 노동자 참여 보장하라!!

○ 교육/ 선전/ 언론 프레임

- 위험 당사자가 위험을 알고 선택하고 행동할 수 있어야 한다.
- 위험 당사자가 참여하는 원인 조사와 문제해결
- 원청책임 강화와 산재사망 기업처벌 강화가 산재사망을 줄인다.
- 하청 노동자로 대표되는 안전보건 취약계층 노동자의 노동안전보건 권리 쟁취
- 시혜가 아니라 당당한 권리로서의 산안법 쟁취

○ 교육지 및 카드뉴스

- 시리즈 교육지 및 카드뉴스 제작 : 총 5회차
- 9월 마지막 주 1차 교육지 배포 및 홈페이지 게시
 - 08일주 : 교육지 + 카드뉴스 시리즈 ② 게시, 현수막 시안 게시
 - 15일주 : 교육지 + 카드뉴스 시리즈 ③ 게시, 산별 + 지역본부 현수막 게시
 - 22일주 : 교육지 + 카드뉴스 시리즈 ④ 게시, 선전물 제작/배포
 - 29일주 : 교육지 + 카드뉴스 시리즈 ⑤ 게시
- 사업장별 교육 진행 : 자료는 교육지와 카드뉴스 활용

농성기간 중 홍보 : 홈페이지와 텔레 주 1회 속보 게시

- 11월 _ 생명안전입법 쟁취 투쟁, 총파업 총력투쟁
생명안전입법 쟁취 투쟁 상황 공유 홍보물 게시
국회 토론회 홍보

○ 언론 취재조직

- 상반기 공중파 노동안전보건 관련 보도 연계 기획취재 추진

△ **KBS** : 위험 속 노동자들 시리즈 5개 게시

시안화화합물 중독, 메틸알콜 집단 중독, 소음 등을 사례로 유해물질, 발암물질, 작업환경측정과

정보공개 문제 다뤄으며, ‘⑤불신과 비공개’에서 노동자 참여, 알권리 보장 문제 제기

노동자 참여와 알권리로 취재 조직 가능할 듯

문송면, 원진 등 30년이 지난 뒤에도 본질은 달라지지 않은 현실 부각 필요

기존 보도에서 다루지 않은 사례, 현장 섭외, 해외 사례(미국) 수집 등 필요

△ **SBS** : 2018년 초 ‘하청노동자 열악한 근로 실태’ 연속 보도

포스코, 크레인, 울산 한화케미칼, 온수역, 조선업 등의 산재사망 문제를 다루면서 다단계 하청,

원청 책임, 중대재해 기업처벌법 문제 제기

도급 금지, 원청 책임강화 연계한 기획기사 취재 조직 타진(보기: 끝까지 판다)

하반기에도 계속 이어진 하청 노동자 사망이나 재해 사례 존재

위험 외주화로 하청노동자, 취약계층 노동자의 생명마저 차별받는 현실 고발

원청 책임강화 문제와 중대재해 기업처벌법의 풍부한 해외사례 필요

△ **MBC** : PD수첩에서 9월 초 전기원(활선) 노동자 문제 다룰 예정

PD수첩, 판결의 온도(중대재해 기업처벌법) 쪽으로 접근

- 지면 · 라디오 · 인터넷 방송

한겨레 : 노동안전보건 주제의 기획기사 제안

라디오 : 11월 입법투쟁 과정에서 원청 책임강화와 산재사망 처벌 강화 공론화 시도

뉴스공장, 색다른 시선 김종배입니다(TBS), 이범의 시선집중(MBC), 김성준의 시사전망대

(SBS) 등

고정패널 활용 : 김현정의 뉴스쇼(CBS, 라디오 재판정), 시사자키 정관용입니다(CBS, 안진걸)

뉴스타파 : 중대재해 기업처벌법 주제 가능성 타진

4) 국회 앞 농성 투쟁

① 목표

- 위험이 외주화되고, 연이은 산재사망에도 원청은 책임을 지지않고, 처벌받지 않은 채, 영업비밀이 남발되는 현실을 드러낸다.
- 위험의 외주화를 금지하고, 원청에 대한 책임과 처벌을 강화하며, 영업비밀은 제한하는 생명안전입법의 필요성을 선전한다.
- 생명안전 입법과 산재예방 노동자참여 보장을 민주노총 총파업 총력투쟁 흐름 속에서 쟁취한다.

② 농성 투쟁 개요

- 시기 : 10월 15일(월) ~ 10월 26일(금)
- 장소 : 국회 정문 앞(트러스 설치) + 국민은행 앞 또는 건널목 인도(농성 천막)
- 시간 : 08시 ~ 20시(출퇴근 형식)

	일	월	화	수	목	금	토
	14	15*	16	17	18	19	20
노안		민주일반/건설	서비스/공공	금속/화섬	공공/민주일반	건설/금속/보건	총연맹
전체		민주노총 결의대회	공무원/전교조/서비스	정책대대		노동적폐 청산 집중행동	
		민주일반/화섬/정보경제		금속/언론/여성	공공/비정규/사무	건설/교수/대학/보건	
	21	22	23	24	25	26	27
노안	총연맹	민주일반/화섬	서비스/건설	금속/화섬	공공/서비스	보건 지역본부 노안	총연맹
						노안결의대회	
전체		민주일반/화섬/정보경제	공무원/전교조/서비스	금속 확산 상경 결의대회	공공/비정규/사무	교수/대학/보건	
				금속/언론/여성			

③ 농성 투쟁 프로그램 (안)

○ 출퇴근 및 중식 피켓팅 및 선전전 기본 배치

○ 자전거 선전전

- 농성의 주요 요구를 몸자보 형식이나 피켓형식으로 설치하고 여의도 일대 선전전
- 5~10대 사용하여, 국회 앞 식당가, 여의도역 근처, 영등포역 앞 등 선전전

○ 필리버스터

- 각 가맹 현장 사례와 요구안 필리버스터 (대국회, 대정당, 대 시민용)
- 필리 버스터 예시문 및 선전 선동문 예시안 비치. 선전음성 파일 비치.

○ 노동안전보건단체 집중 연대의 날 (10월22일 예정)

- 오전에 노동안전보건시민단체 입법촉구 기자회견 진행.
- 문송면 원진 30주기 추모위 집행위에서 농성 결합 등 연대투쟁은 결정. 세부 방안 논의

5) 집중 집회

① 개요

“ 위험의 외주화금지, 원청책임 및 처벌강화, 노동자 참여확대 입법쟁취 민주노총 투쟁 결의대회”

○ 일시 : 2018년 10월26일 오후 2시

○ 장소 : 국회 앞 : 입법 촉구

○ 행진 : 국회 앞 --> 마포대교 행진 --> 경총 앞

○ 마무리 집회 경총 앞 : 외주화 금지 및 처벌강화 입법 반대 경총 규탄

② 집회 주요 요구

- 노동자의 생명안전 권리를 보장하는 산업안전보건법 쟁취!
- 위험의 외주화 전면 금지!
- 노동안전보건 원청 책임 강화!
- 산재사망, 중대재해 기업 처벌 강화!
- 노동자 알권리 보장! (유해물질 정보, 영업비밀 제한 등)
- 노동자 참여 확대와 보장! (위험성 평가, 작업중지권, 공정안전보고서 등)

③ 조직방침

- 가맹·산하 단위 사업장 노동안전보건 간부 및 조합원 적극 조직
- 조직별 목표인원(안)

조직목표	건설	금속	화섬	공공	보건	서비스	민주일반	공무원, 전교조 정보경제연맹 언론, 교수, 비정규 교수 여성, 사무, 대학
1,030	200	350	50	200	50	80	50	각 5명 이상 총 50명

6) 연대사업

- 문송면, 원진 30주기 추모위를 통해 연대사업 제안 논의 결정
- 노동시민사회단체 입법 촉구 선언운동 및 기자회견
- 10월 국회 농성 투쟁에 연대 농성 투쟁
- 국회 주요 의원 및 환노위 위원장 등 시민단체 명의 면담 투쟁 전개
- 11월 셋째 주 원진레이온 직업병 30주기 문화제를 계기로 국회 내 입법 촉구 공론화

7) 11월 대 국회 투쟁

- 9월 추가입법발의, 10월 국정감사 투쟁
- 11월 보좌관 간담회 등 법안 설명 및 국회 토론회
- 환경노동위원회 의원 지역구 면담 및 다양한 면담 투쟁
- 원진 직업병 추모 30주기 문화제
- 국회 입법 경과 반영하여 11월 노안보위에서 추가 및 세부 투쟁계획 논의

토론_01

분임 조토론 및 세부실천 방안 논의

토론

토론은 이렇게 합시다

☑ 토론 자리를 만듭니다.

- 1조당 12명 내외를 기본으로 8개의 조로 나뉘어 토론에 참여합니다.
- 1~2조는 강당에서 토론하고, 나머지 3~8조는 숙소로 이동하여 토론 진행합니다.

☑ 자기 소개합니다.

- 토론 전에 상호소개 시간을 갖습니다. 3분씩 자기 자신에 대해 소개합니다.
- 소개에 포함할 내용은 ‘① 이름 / 소속, ② 최근 현장에서 하고 있는 노동안전보건활동’입니다.

☑ 서기, 발표자를 선출합니다.

- 서기는 주요 키워드, 발언요지 중심으로 기록합니다.
- 발표자는 종합토론에서 조별토론 내용을 발표합니다.

☑ 조장의 주도하에 토론 합시다.

- 조에 결합되어 있는 조장(노안보위 성원)은 토론이 잘 진행될 수 있도록 이끌어가는 사람입니다. 조장은 토론 시작부터 최종 정리까지 원활한 토론이 진행될 수 있도록 내용적, 형식적 지원을 합시다.
- 토론시간이 제한적이기 때문에 모두가 원활히 토론할 수 있도록, 발언시간은 3분이 넘지 않도록 배려합니다.

☑ 조별 토론 주제는 2가지입니다.

[주제 1] : 산안법 개정 투쟁 어떻게 현장투쟁을 조직할 것인가?

- 오는 11월 국회에서 다루게 될 산업안전보건법 개정 내용은 도급금지, 원청책임강화, 기업처벌강화, 특고등 일부 산안법 적용확대, 물질안전보건자료 보고 및 영업비밀 제한 등 다양합니다. 또한 노동자 참여 확대 등 추가입법 등의 방법으로 돌파해야 하는 영역도 있습니다. 중요하지만, 접근이 쉽지만은 않은 이러한 내용들을 어떻게 조합원들에게 알려 내고, 현장 투쟁을 조직할 수 있는지 토론해 봅니다. 현장투쟁 활성화를 통한 입법투쟁 생취에 필요한 방안들을 동지들과 의견과 고민을 나누고자 합니다.

[주제 2] : 현장 노동안전보건 활동 어떻게 할 것인가?

- 각자 현장의 노안사업 현황 및 노안사업 과정에서의 한계지점 공유
- (관련내용) 산업안전보건위원회 운영 방안, 명예산업안전감독관 활동, 작업중지권, 감정 노동 대응, 근골격계유해요인조사, 위험성 평가 등 지역 내에서 연대 활동 등
- 현장 별, 지역 별 노동안전보건 활동 활성화 방안 모색

[종합토론]

- 조별 토론한 결과를 전체와 공유하기 위해 8인의 발표자가 5분 이내로 발표.
- 주제1과 2를 모두 발표
- 각 조별 발표마다 2분 내외 질의 응답 진행

☑ 종합 토론에서는 발표자가 발표를 진행합니다.

- 조별 토론한 결과를 전체와 공유하기 위해 8인의 발표자가 5분 이내로 발표합니다.
- 주제1과 2를 모두 발표합니다.
- 각 조별 발표마다 2분 내외 질의 응답을 진행합니다.

토 론

토론 주제에 관한 기초자료

◎ 1주제 : 산안법 개정 투쟁 어떻게 현장투쟁을 조직할 것인가?

- (발표 3)민주노총의 산업안전보건법 개정안과 투쟁 계획 자료 참조

◎ 2주제 : 현장 노동안전보건 활동 어떻게 할 것인가?

- 각자 현장의 노안사업 현황 및 노안사업 과정에서의 한계지점 공유
- (관련내용) 산업안전보건위원회 운영 방안, 명예산업안전감독관 활동, 작업중지권, 감정노동 대응, 근골격계유해요인조사, 위험성 평가 등 지역 내에서 연대 활동 등
- 현장 별, 지역 별 노동안전보건 활동 활성화 방안 모색

〈명예산업안전감독관〉

- 2015년 국정감사 자료에 의하면 노동부가 확인하고 있는 산업안전보건위원회 설치 사업장은 6,646개 사업장이며, 명예산업안전감독관은 총 3,365명이고, 사내 명감의 경우에는 3,141명. 사외 명감의 경우에는 224명으로 보고되고 있음. 사외명감 중 민주노총 추천은 95명, 한국노총추천은 54명, 사업주 단체나 산재예방 단체 추천은 75명임. (2015년 7월30일 현재)

지방청명	총 계	사내 명감			사외 명감			
		계	제조 서비스	건설	계	근로자 단체		사업주·산재 예방단체
						한국노총	민주노총	
	3,365	3,141	2,885	261	224	54	95	75
서울청	284	269	222	47	15	8	6	1
중부청	833	775	709	71	58	7	26	25
부산청	764	756	696	60	8	2	3	3
대구청	404	355	328	27	49	18	7	24
광주청	447	415	387	28	32	2	29	1
대전청	633	571	543	28	62	17	24	21

- 민주노총 추천 사외명감의 경우에는 2000년을 전후로 건설에서 집중적으로 신청 위촉받았고, 민주노총에서는 2010년 명예산업안전감독관 교육을 진행하고 일괄 위촉을 진행함.

- 사외 명감의 위촉과정에서 추천단체의 자격 요건, 추천하는 간부의 자격 요건등에 대해서 지청별로 다양한 해석이 있었음. 주요하게 쟁점이 되었던 것은 <연합단체의 임직원> 이라는 요건에서 임원과 직원을 노동조합에서 직접 고용하고 있는 것을 요건으로 볼것이나 아니냐의 문제였음. 이에 대해 노동부 중앙 (당시 서비스 재해예방팀) 과 논의하여 직접 고용이 아니라, 소속이라는 것이 확인되면 되는 것으로 정리하였으나, 이후 지청에서는 별도 해석을 하여 위촉을 거부한 사례도 있음

- 사내 명감은 사업장별 1인을 기준으로 하고 있으나, 사외명감의 경우에는 인원제한이 없으므로, 충청권 지역에서는 7-8명을 위촉한 사례도 있었음. 다만 지청별로 명감협의회등을 구성 운영할 경우에 소요되는 교육비, 회의비등의 예산을 이유로 위촉인원을 협의 조정하기도 함.

- 민주노총 추천 사외명감의 경우 현장 출입권이 없으므로 활동에 상당한 제약이 있으나, 명예산업안전감독관이 사업장의 법 위반이나 위험상황에 대해 신고하면 관할 노동청에서 우선적으로 처리해야 하므로, 이와 관련해서는 노조의 안전보건활동과 관련하여 유리한 상황이 조성되어 지역별로는 활동의 긍정적 효과를 가져오기도 함.

- 그러나, 제조업, 건설업, 조선업등과 같이 현장 출입 자체가 제한적인 업종의 경우에는 사외 명감활동만으로는 근본 한계를 갖고 있음. 또한 노사관계가 극명하게 대립하는 경우에는 엄격한 법 적용을 요구하면서 사외명감의 위촉부터 현장 출입 등 다양한 경로에서 활동 제한을 끊임없이 압박하고 있는 상황임.

- 명예산업안전감독관 협의회가 지역별로 대체적으로 구성되어 정기 회의가 진행되고, 일부 지역의 경우에는 업종별 협의회를 구성하기 위해 추가적인 명감 위촉을 요구하기도 함. 보건의료노조 : 고대 병원 사례, 3가지 분야로 명감 추진. 구로지역의 사외 명감 추천 위촉되어 활동 진행 중임. 고대 안산, 안암 병원 사내 명감 위촉 추진. 고대안산병원의 경우 사내 명감 위촉 진행시 사업주가 반대했으나, 반대의사 자체는 표시함. 지청에서는 <사업주 의견을 들어>가 동의를 의미하는 것은 아니기 때문에 의사표시를 했으므로 명감을 위촉함. 고대 안암 병원은 사업주가 의견 기재 자체를 거부, 의견 기재 거

부사유 등을 첨부했으나 지청에서는 <사업주 의견>이 없으며 명감 위촉 거부. 두 개 지부 모두 과반수 노조로 근로자 대표 추천 요건 만족한 상태였음

- 서울교통공사 노조의 경우 명예산업안전감독관이 5명(중앙, 각 본부 4명)이고, 명감의 활동보장은 타임오프와 별도로 법에 명시된 활동 보장을 관행적으로 받아왔음. 일상 활동은 교대근무자들의 특성을 활용해서 비번(휴)일에 함. 구의역 참사 이후 노사가 명감을 사업소별로 70여명으로 확대 운영하기로 합의하였음. 현재 노안국장의 활동보장과 관련하여 사측에서는 타임오프 내에서 활동하라고 하고 있어(기존엔 업무협조) 공방이 진행 중임.

- 산업안전보건위원회는 사업장별로 구성 운영을 기본으로 하고 있어, 철도, 지하철의 경우에 본사에 별도 산보위 구성 가능 여부가 쟁점이 되어 왔음. 이에 대해 노동부 해석은 노사 자율로 맡기고 있어. 철도, 지하철은 본사 별도 산보위가 구성 운영되고 있는 상태임.

- 서울공무직은 25개 구청에 산업안전보건위를 설치하고 명예감독관(노동부에 신고된 감독관이 아닌 노사합의 감독관이다)을 선임한다는 단협을 맺고, 명예감독관 활동시간을 매주 1일(8시간) 확보. 현재 18개 구청에서 감독관들이 매주 수요일 현장활동을 하고 있다. 구청은 100인 이하 사업장이라 법적으로 의무 사업장이 아님.

<관련 법령>

1) 산업안전보건법

제61조의2(명예산업안전감독관) ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다. <개정 2010.6.4.>

② 사업주는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따른 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 시행령

제45조의2(명예감독관 위촉 대상 등) ① 고용노동부장관은 법 제61조의2제1항에 따라

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 명예감독관을 위촉할 수 있다. <개정 2010.7.12>

1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람
2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람
3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람

② 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무(제8호의 경우는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 업무로 한정한다. <개정 2010.7.12>

1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여
2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 임회
3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원
10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 명예감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 명예감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.

⑤ 명예감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

2) 명예산업안전감독관 관련 질의 회시

가) 위촉과 추천단위

질의 >근로자 대표가 명예산업안전감독관을 추천함에 있어 사업주의 의견을 들음이 없이 독자적으로 추천할 수 있는지

회시> 사업장의 명예감독관의 추천은 사업주 의견을 들어 추천하는 것을 그 요건으로 규정하고 있으므로 당해 사업주의 의견을 들어야 함.

질의 >근로자 대표가 명예감독관 추천을 사업주에게 요구하였으나 사업주가 거부하는 경우 근로자 대표가 사업주 의견을 들을 수 없었던 사유를 명시한후 노동부에 단독으로 명예산업안전감독관 추천을 할 수 있는 지 여부

회시> 당해 사업장의 근로자 대표가 사업주의 의견을 들쳐 추천하는 것을 요건으로 하고 있어 반드시 사업주의 의견을 들어야 함.

질의> 명예 감독관의 위촉 및 해촉과 관련하여 사측이 원하지 않더라도 노조위원장이 추천한 명예 감독관을 위촉하게 되는지

회시> 사측의 의사에 반하여 명예감독관을 위촉할 수 있는지와 관련하여 사업장에서 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 당해 사업장의 근로자를 명예감독관으로 위촉할 수 있도록 규정한 산안법 시행령은 명예감독관 위촉 시 당해 사업장 근로자 중 가장 책임자가 명예 감독관으로 위촉될 수 있도록 하기 위한 규정임. 따라서 사업주 의견은 지방 노동관서에서 명예감독관 위촉시 책임자 여부를 판단하는 중요한 참고자료가 되는 것이 현실이나 반드시 사업주의 의견에 따라 위촉 여부가 좌우 되는 것은 아님.

질의> 단위 노동조합장의 산하기관 명예산업안전감독관 위촉 권한

철도청 각 산하기관의 명예산업안전감독관 위촉과 관련하여 전국 철도노동조합이 각 산하기관의 명예산업안전감독관을 추천하는 것이 타당한 지

회시> 철도청 각 산하기관에 근로자의 과반수로 조직된 지부, 분회등 단위 노동조합의 산하 노동단체가 있는 경우에 당해 사업장의 명예산업안전감독관을 위촉받기 위해서는 전국 철도 노동조합의 대표자가 아니라, 그 지부, 분회의 대표자가 당해 사업장의 명예 산업안전감독관을 추천해야 함.

질의> 00노총 00지역 00노동조합이 명감 위촉을 추천할 수 있는 “연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구” 에 해당되는지 여부 / 00노총 00지역00노동조합이 위에

해당되지 않을 경우 00노총 00지역본부 대표가 상기 00 노동조합원 중에서 명예산업안전감독관으로 추천한 자의 외측 가능 여부

회시>

- 명감 위촉을 추천하는 ‘연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구’에서 연합단체인 노동조합은 노조법 제 10조의 규정에 의한 동종산업의 단위 노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위 노동조합을 구성원으로 하는 총 연합단체를 말하므로 00지역00노동조합의 노조설립신고서등 관계서류를 확인한 후 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 해당되는지 단위 노동조합인지를 판단하여야 할 것임.

- 명감으로 위촉받기 위해서는 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 당해 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 자이어야 함. 따라서 00노총 00지역본부가 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 해당되고 추천된 자가 그에 소속된 임 직원인 경우라면 관련규정에 의거하여 위촉이 가능하므로 노조설립신고서, 조직현황, 임직원 현황등 관계서류를 확인한 후 위촉 가능여부를 판단하여야 할 것임.

나) 근로시간 면제제도

노조법 24조 [노동조합의 전임자]

④ 제2항에도 불구하고, 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제 24조의 2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니한 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전활동등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지, 관리 업무를 할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제 2항과 제 4항을 위반하는 급여지급을 요구하고, 이를 관철한 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제 92조 (벌칙)

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다

① 제24조 제 5항을 위반한 자

<세부 설명>

노사가 합의하는 경우 노조 전임자를 둘 수 있도록 하되, 사용자의 급여 지급은 금지하고, 노동조합이 스스로 부담하도록 하면서 기존 노조 전임자와는 별도로 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전활동 등 개정 노조법이 정한 소정의 활동에 대해 임금의 손실 없이

그 활동을 할 수 있도록 하는 제도를 도입한 것임.

<면제 근로시간에 적용되는 급여 지급 기준>

- 사용자와의 협의 교섭 업무
- 고충처리 업무 :근참법 및 사업장내 관련규정에 근거 위촉된 고충처리 위원의 업무
- 산업안전활동 : 산업안전보건위원회 위원으로 회의참석 활동 및 법률 규정 업무
- 사내 근로복지기금 협의회 위원 및 이사, 감사등의 업무
- 건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지, 관리 업무 : 노사 공동위원회 포함.

질의회시>

○ 노사합동 안전순찰

- 노사합동 순찰은 근로시간 면제대상 업무인 산업안전활동으로 근로시간 면제자로 지정된 자가 우선적으로 해당 업무를 수행하여야 할 것임. 불가피하게 근로시간 면제자로 지정되지 않은자가 수행할 경우 .. 그 시간이 본래의 근로제공의무를 훼손할 정도에 이르지 않는다면 유급처리를 한다하여 부당 노동행위로 단정하기는 어렵다 할 것임.

○ 명예산업안전감독관

- 명예산업안전감독관 활동 또한 근로시간 면제 대상 업무에 해당 할 것임.
- 따라서 명예산업안전감독관 활동은 근로시간 면제자가 우선적으로 수행하는 것이 원칙이나. 일반 조합원 중 풍부한 실무경험으로 현장의 재해요인을 발굴, 예방조치를 취하는 등의 명예산업안전감독관의 역할을 효과적으로 수행할 적격자를 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천하고 그 활동시간에 대해 사업주가 급여를 지급하는 것은 가능하다 할 것임.
- 다만, 근로시간 면제자가 아닌 자가 명예산업안전감독관으로 활동하면서 노동조합 활동을 병행하거나 명예산업안전감독관으로 활동한 시간과 관계없이 일률적으로 활동 당일 또는 활동기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 노조 전임자에 대한 급여의 지원이나 근로시간 면제 한도를 초과하는 결과를 초래할 것이므로 허용되지 않는다 할 것임.

<산업안전보건위원회>

1) 설치

산업안전보건위원회는 사업장 안전보건관리체계에 있어 노사가 함께 구성하는 기구이다. 상시 근로자 100인 이상 사업장의 경우 의무적으로 설치 운영하게 된다. (건설업의

경우에는 공사금액이 120억원, 토목공사에 해당 하는 공사의 경우에는 150억원 이상 인 사업장) 다만. 유해·위험업종의 경우에는 상시근로자 50인 이상 사업장에서도 적용 된다.

※ 유해·위험업종(시행규칙 제25조) : 토사석 광업, 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업 제외), 화합 물 및 화학제품제조업(의약품·의료용화합물·생약제제 제조업, 비누·세정광택제·화장품 제조업 및 화학섬유 제조업 제외), 비금속광물제품 제조업, 제1차 금속산업, 조립 금속제품 제조업(기계 및 가구 제외), 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 기계 및 장비제조업, 기타 운송장비제조업

산업안전보건위원회는 원칙적으로 공간적 기준으로 적용되는 것으로, 같은 사업이라고 하더라도, 공간이 분리되어 있는 경우 별도의 산업안전보건위원회를 설치해야 한다. 예컨대 철도산업의 경우 철도공사의 사업장이 전국으로 산개한 경우, 각 사업장 마다 기준(100인 이상)에 이르면 별도의 산업안전보건위원회가 설치되어야 한다는 것이다. 공공영역의 전국망 산업 또는 지사나 분소 등이 이에 해당할 수 있다.

2) 구성

위원회의 구성은 사측과 노측이 동수로 구성한다. 노측의 경우 근로자대표와 근로자 대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자(명예감독관이 근로자위원으로 지명되어 있는 경우에는 그 수를 제외한 수의 근로자를 말한다)로 구성 된다. 법상 총 10명의 근로자위원으로 구성되는 것이다. 사측의 경우는 사업주, 안전관리자, 보건관리자와 사업주가 임명하는 자로 구성되며, 안전관리자, 보건관리자가 각 2명이상인 경우에는 사업주가 지명한 각 1인이 당연직위원이 된다. 위원회의 위원은 노사모두 해당 사업장에 소속된 자로 구성하는 것이 원칙이나, 안전·보건관리자의 업무를 위탁하는 경우에는 대행기관의 해당사업장 담당자로 한다.

위원회의 위원장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동위원장으로 선출할 수 있다. 위원회의 위원장은 위원회의 원활한 운영을 위하여 근로자 위원 및 사용자위원 중 각 1명의 간사를 지명할 수 있다. 위원의 임기는 운영규정 등을 통하여 특별한 규정이 없는 한 3년으로 본다.

3) 운영

✓ 정기회의는 3월마다 소집하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집할 수 있다. 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 근로자대표, 명예산업안전감독관, 사업주, 보건관리자

는 회의에 출석하지 못할 경우에는 해당 사업에 종사하는 자 중에서 1인을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다.

✓ 위원회는 다음 사항을 기록 작성·비치하되, 회의록에서 출석위원 전원이 서명 날인하여야 하며, 작성일로부터 3년간 보존하도록 하여야 함

✓ 사업주는 위원회의 위원으로서 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 위원에 대하여 불이익한 처우를 해서는 안 된다.

<회의록에 포함되어야 할 사항>

- ① 개최일시 및 장소
- ② 출석위원
- ③ 심의내용 및 의결·결정사항
- ④ 기타 토의사항

4) 심의/의결사항(필수)

위원회는 사업장의 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 사업장의 안전·보건에 관한 사항을 정할 수 있다. 특히 다음 표와 같은 사항을 심의 의결할 수 있으며 심의·의결 또는 결정은 이 법과 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제20조에 따른 안전보건관리규정에 반하여서는 안 된다.

- 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항
- 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- 중대재해 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
- 유해하거나 위험한 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건 조치에 관한 사항

5) 회의 결과 처리

위원회의 위원장은 심의·의결된 내용 등 회의결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송·사내보·게시 또는 자체 정례회의 기타 적절한 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 하고, 사업주 및 근로자 모두 위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실히 이행하여야 한다.

6) 과태료

- 산업안전보건위원회를 설치하지 아니한 경우 : 500만원 이하
- 회의를 정기적으로 개최하지 아니한 경우 : 500만원 이하
- 의결사항 사업주가 이행하지 않을 경우: 500만원 이하
- 의결사항 근로자(회의참가 주체)가 이행하지 않을 경우: 30만원 이하

교육_01

산재보상 관련 최근 개정 사항과 투쟁 사례
박주영 민주노총 법률원 노무사

산재보상 관련 최근 개정 사항과 투쟁 사례

박주영 | 민주노총 법률원 노무사

노안활동가대회
산재보상제도 최근현황과 사례



민주노총 법률원 박주영 노무사

세상을 바꾸는 노동조합!
민주노총입니다.

2018년 상반기 산재보상 변경지침 주요내용



추정의 원칙과 당사자주의 확립



출퇴근 재해 지침과 사례



뇌심혈관계 질병 지침과 사례



업무상 재해 판단의 기본원칙

- 산재보험의 무과실책임 원칙 및 최근 판례 등에서 강조되고 있는 **추정의 원칙과 당사자 주의**를 감안할 때 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있음

산업재해보상보험법 제3조 제1항에서 말하는 업무상의 재해라 함은 근로자가 업무수행중 그 업무에 기 인하여 발생한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생과의 사이에 인과관계가 있어야 하지만, 그 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 업무상의 과로가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 또한 과로로 인한 질병에는 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 업무의 과중으로 급속히 악화된 경우까지도 포함된다고 할 것이다.

(대법원 1989.11.14. 선고, 89누2318 판결; 대법원 1990.2.13. 선고, 89누6990 판결 등)

- 업무와 질병 사이의 관련성의 평가는 “보통 평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단” 함(산재보험법 시행령 제34조 제4항)
- 업무와 질병 사이의 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적·규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 된 것으로 봄

산업재해보상보험법에 규정된 업무상 재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 하고, 이 경우 근로자의 업무와 질병 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 하지만, 질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 하는 것은 아니며 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 하고, 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증이 있는 경우에 포함되는 것이며, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.

(대법원 2001.7.27. 선고 2000두4538 판결, 대법원 2007.4.12. 선고 2006두4912 판결 등 참조)



출퇴근 재해 지침과 사례

- 산재보험법 제37조 제1항 다목 헌법불합치 결정
- 2017.12.31 시한으로 입법자가 개정할 때까지 계속 적용

도보나 자기 소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자는 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자에 비하여 통상적 경로와 방법으로 출퇴근하던 중에 발생한 재해(이하 '통상의 출퇴근재해')를 업무상 재해로 인정받지 못한다는 점에서 차별취급이 존재하는데 이를 정당화할 수 있는 합리적 근거를 찾을 수 없으므로 헌법상 평등원칙에 위배된다.(헌법재판소 2016.9.29. 선고 2014헌바254 결정)

타법에서의 출퇴근 재해 관련 규정

공무원연금법 시행령

제29조(공무상 질병 또는 부상의 인정기준) ① 법 제35조 제3항에 따른 공무상 질병 또는 부상은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 질병 또는 부상이 새로 발생하였거나 기존의 질병 또는 부상보다 현저하게 악화된 경우로 한다. 다만, 공무와 질병 또는 부상의 발생이나 그 현저한 악화 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 공무상 질병 또는 부상으로 보지 아니한다.

2. 공무상 부상

- 가. 공무수행 또는 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고로 인한 부상
- 나. **통상적인 경로와 방법으로 출근, 퇴근하던 중 발생한 사고로 인한 부상**
- 다. 그 밖에 공무수행과 관련하여 발생한 사고로 인한 부상

산재보상법상 출퇴근 재해 근거 규정

[산재보험법]

제37조(업무상의 재해의 인정기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

3. 출퇴근 재해

- 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배 관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 나. 그 밖의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

- ✓ 노동자의 출퇴근 행위는 업무의 전 단계로서 업무와 밀접 불가분의 관계에 있고 사실상 사업주가 정한 출퇴근 시각과 근무지에 속한다
- ✓ 통상의 출퇴근 재해를 산재로 인정해 근로자 보호하는 것이 산재보험의 성격에 부합

통상의 출퇴근 재해 인정 기준



- (통상의 출퇴근 재해 인정 원칙) 출퇴근 재해는 출퇴근 행위를 하던 중에 통상적으로 수반되는 위험이 구체화된 경우이므로 아래의 요건을 모두 충족하는 것을 말함
 - ① 자택 등 「주거」와 회사, 공장 등의 「취업장소」를 시점 또는 종점으로 하는 이동 행위 일 것
 - ② 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마친 후에 이루어 질 것, 즉 「취업과 관련성」이 있을 것
 - ③ 출퇴근 행위가 사회통념상 「통상적인 경로 및 방법」에 따라 이루어 질 것, 즉 「일탈 또는 중단」이 없을 것(단, 영 제35조제2항에서 정하는 일탈·중단의 예외에 해당하는 경우는 인정)

주거 경계 관련 예시

- 출근을 위해 아파트 계단을 내려오다 계단에서 넘어진 사고
→ 아파트 계단은 주거를 벗어난 출퇴근 경로에 해당하므로 통상의 출퇴근 재해 인정
- 업무를 마치고 퇴근하여 단독주택의 마당에 들어가 넘어진 사고
→ 주택마당은 사적 영역이므로 통상의 출퇴근 재해 불인정
- 출근하던 중 자택 부지내에 있는 차고에서 넘어진 사고
→ 주택 차고는 사적 영역이므로 통상의 출퇴근 재해 불인정

출근의 취업관련성 예시

- 소정 근무일에 소정 근무개시시각을 목표로 하여 통상적인 시간대에 주거지를 나와 취업 장소로 가는 경우
→ 취업관련성 인정
- 늦잠으로 인한 지각 또는 rush hour를 피하기 위하여 일찍 출근하는 경우
→ 취업관련성 인정
- 개인취미활동이나 사적인 동호회 활동을 목적으로 소정 근무개시시각 보다 훨씬 이전에 회사에 출근하는 경우
→ 취업관련성 불인정

출퇴근 경로의 일탈 또는 중단

법 제37조(업무상의 재해의 인정기준) ③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

영 제35조 (출퇴근 중의 사고) ② 법 제37조제3항 단서에서 “일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
3. 선거권이나 국민투표권의 행사
4. 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
5. 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
6. 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위
7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

입탈·중단 관련 예시

- 퇴근길에 친구집으로 물건을 가지러 주거지와 다른방향으로 가던 중 사고

→ 일탈에 해당

- 퇴근길에 통상의 경로상에 있는 음식점에서 친구와 음주를 하는 경우

→ 중단에 해당

※ 일탈·중단 중의 사고 뿐만 아니라 그 후의 이동(일탈 또는 중단 후 다시 통상의 경로로 돌아와서 이동) 중의 사고도 보호대상이 아님을 유의

- 시행령에서 정한 예외적으로 인정되는 일탈 또는 중단의 경우라도 그 전 과정이 보호되는 것이 아니라 이동 중의 재해만 보호됨

※ 마트 내에서 장을 보던 중 발생한 화재로 인한 사고, 투표장소 안에서의 사고, 자녀를 위탁하는 과정에서 위탁기관의 건물 내에서 발생한 사고 등은 이동상의 재해가 아니므로 출퇴근 재해로 불인정

출퇴근재해 산재 인정 첫 사례 나왔다

2018-01-09 19:43 CBS노컷뉴스 김민재 기자

퇴근길 버스 타려다 돌부러 걸려 넘어져 팔 부러져도 산재 인정

정부가 출퇴근 길도 산업재해 보호범위로 확대한 이후 처음으로 실제 산재 인정 사례가 나왔다.

9일 근로복지공단은 출퇴근 재해 보호범위 확대 후 퇴근 길에 사고를 당한 노동자 A씨에 대해 처음으로 산재 승인했다고 밝혔다.

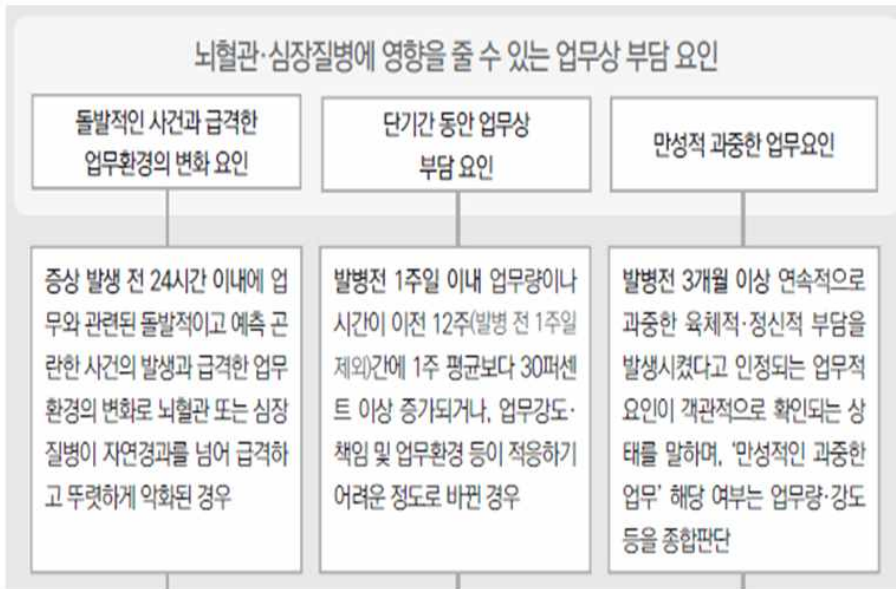
지난해까지만 해도 노동자가 사업주가 제공하는 통근버스 등을 타고 출퇴근 하다 사고를 당한 경우에만 '출퇴근 재해'가 아닌 '업무상 재해'로 인정받아 보상받을 수 있었다.

하지만 앞서 지난해 9월 국회가 산업재해의 한 종류로 출퇴근 재해를 포함하도록 하는 산재보험법 개정안이 통과돼 올해부터는 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'도 '출퇴근 재해'로 인정하도록 바뀌었다.

대구시 달성군 소재 직물 제조업체에서 일하는 노동자인 A씨는 지난 4일 오전 8시 5분쯤 밤새 야간 작업을 마치고 퇴근하기 위해 버스정류장으로 가던 중 돌부리에 걸려 넘어져 오른쪽 팔이 부러지는 사고를 당했다.



뇌심혈관계 질병 지침과 사례



돌발과로요인

뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항

고용노동부고시 제2017-117호(2017. 12. 29. 일부개정, 2018. 1. 1. 시행)

1. 급성과로

업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우

- 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

- 업무와 관련된 중대한 인사사고나 중대사고에 직접 관여하거나 이러한 사고를 목격한 경우, 사고의 발생에 수반되어 구조 활동이나 사고 처리에 종사한 경우
- 교통사고 또는 사고가 일어날 수 있었던 상황의 발생으로 심리적으로 극도의 긴장·흥분·공포·놀람 등으로 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우
- 업무와 관련하여 상사·동료 또는 고객과 과도한 말다툼 또는 폭행 등으로 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우

- 이 경우 사건 이후의 합의 여부 등은 질병 발생 당시의 스트레스 상황에 영향을 주는 것이 아니므로 사건 발생 당시의 상황과 충격 정도만을 고려함

- 갑작스런 공포감을 유발하는 상황이나 사건이 발생하여 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우

- 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무를 수행한 경우
- 평상시에 수행하지 않았던 육체활동을 갑자기 하게 되었거나, 육체활동의 강도가 심한 업무를 수행한 경우*, 폭염 환경에서 옥외 작업을 수행한 경우 등 비일상적 육체활동을 수행한 경우

단기과로요인

2. 단기과로

업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우

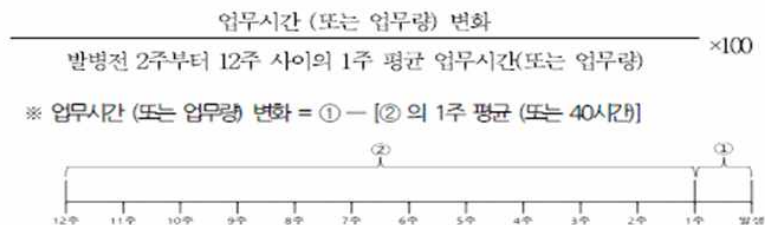
- 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

과거
지침

- 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, **건강상태** 등을 종합하여 판단

현행
지침

- 발병 전 1주일 이내의 업무량을 계량화하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무량과 비교
- 발병 전 1주일 이내의 업무시간을 조사하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무시간과 비교
- 다만, 발병전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무 시간이 40시간 미만인 경우에는 40시간을 기준으로 적용하여 변화량과 비교



만성과로요인

3. 만성과로

업무의 양·시간·강·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우

- 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 "만성적인 과중한 업무"에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

- 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- 2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

유형	발병 전 12주 동안 업무시간	업무부담 가중요인 해당 업무	평가
1	1주 평균 60시간 초과		업무와 질병과의 관련성이 강함.
2	1주 평균 52시간 초과, 60시간 미만	O	업무와 질병과의 관련성이 강함.
3	1주 평균 52시간 초과, 60시간 미만	X	업무와 질병과의 관련성이 증가함.
4	1주 평균 52시간 미만	복합 노출	업무와 질병과의 관련성이 증가함.

※ 업무부담 가중요인은 ① 근무일정 예측이 어려운 업무, ② 교대제 업무, ③ 휴일이 부족한 업무, ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무, ⑤ 육체적 강도가 높은 업무, ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무, ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

- ① 근무일정 예측이 어려운 업무
- ② 교대제 업무
- ③ 휴일이 부족한 업무
- ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
- ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

뇌혈관·심장질병에 영향을 줄 수 있는 업무상 부담 요인

돌발적인 사건과 급격한 업무환경의 변화 요인	단기간 동안 업무상 부담 요인	만성적 과중한 업무요인
평가시 고려사항	평가시 고려사항	평가시 고려사항
<ul style="list-style-type: none"> 극도의 긴장, 흥분, 공포, 경악, 놀람 등 강도 있는 정신적 충격을 일으키는 돌발적 또는 예측 곤란한 사건 발생 급격하고 뚜렷한 작업환경의 변화로 생리적 리듬을 정상적으로 유지하기 어려운 경우 발생 	<ul style="list-style-type: none"> 업무량 또는 업무시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가 여부 업무책임·강도 및 휴일·휴무 등 휴무시간, 근무형태·업무 환경의 변화 및 적응시간 등 육체적·정신적 부담 정도 업무시간 평가시 야간근무시간은 30% 가중 	<ul style="list-style-type: none"> 발병 전 4주 동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하거나 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하면 업무와 발병의 관련성 강화 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하면서 추가적인 업무부담요인이 있으면 업무와 발병의 관련성 강화 : 근무일정예측의 어려움, 교대제, 휴일부족, 유해한 작업환경, 시차, 육체적 강도, 정신적 긴장 업무시간 평가시 야간근무시간은 30% 가중

돌발과로요인 인정 사례

- 상병명 : 급성 심근경색
- 48세 여성, 영업직 팀장
- 2017. 8. 17. 재해발생, 2017.11. 27. 조사완료

②단기간 동안의 업무상부담(발병 전 1주일 이내 업무량, 강도, 책임, 환경의 변화 여부)

발병 전 (1주)	일자	총 업무시간	야간근무	일일 세부 업무내용 및 구체적인 변화 내용
수	2017-08-16	09:30	00:00	전 지국장의 집행을 받던 중 쓰러짐

③만성적으로 과중한 업무(발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 부담 여부)

발병 전 (12주)	기간	근무 일수	총 업무시간	야간근무	4주간별 근무시간 내역(주당 평균)
1주간	2017-08-10~2017-08-16	6	57:00	0:00	총 근무 209 시간 0분(주당 평균 52 시간 15분) 총 야간 0 시간 0분(주당 평균 0 시간 0분) 총 28일 중 22일 근무(휴무일 6일)
2주간	2017-08-03~2017-08-09	5	47:30	0:00	
3주간	2017-07-27~2017-08-02	6	57:00	0:00	
4주간	2017-07-20~2017-07-26	5	47:30	0:00	
5주간	2017-07-13~2017-07-19	6	57:00	0:00	
6주간	2017-07-10~2017-07-12	3	28:30	0:00	

- 2017. 8. 16. 오후에 발생한 상황은 다음과 같음.
- 신청인이 사무실에서 의자에 컴퓨터 화면을 보고 있는데, 갑자기 전 지국장이 신청인에게 “네가 관리하는 MC에 대한 고객 클레임으로 내가 통화를 하고 있으면 통화 내용을 듣고서 나한테 와서 무슨 일이나고 물어야지 왜 가만히 앉아 있냐” 고 소리를 지름.
- 신청인이 자리에서 일어나서 “전화 통화내용을 못 들어서 몰랐습니다” 라고 대답함.
- 전 지국장이 “내 앞에 와서 말을 해야지 어디서 네 자리에서 하느냐” 라고 소리를 지름.
- 신청인이 전 지국장의 자리로 갔고, 전 지국장은 MC 관리를 제대로 하라며 신청인을 질책을 함.
- 고개를 숙이고 전 지국장의 질책을 들던 신청인이 고개를 살짝 들어 창밖을 보는 순간 갑자기 숨이 안 쉬어지면서 뒤로 쓰러졌음.
- 신청인이 쓰러지면서 아주 잠깐 정신을 잃었던 것 같고, 상태가 심각한 것 같지 않아 병원에 가지 않은 채, 사무실 옆 화장실 바닥에 잠시 누워 있었다고 함.
- 재해발생당일에는 신청인이 관리하는 MC 중 한 명이 일을 할 수 없는 상황이 발생하여 신청인이 해당 MC 대신 전농2동 주민센터로 바로 출근하여 렌탈 정수기를 점검하던 중 갑자기 가슴에 통증이 발생하여 119 구급대를 통해 병원으로 후송되었다고 함.

단기과로요인 30% 초과를 인정한 사례

- 상병명 : 전교통 동맥류 파열에 의한 지주막하출혈
- 46세 남성, 사무직
- 2017. 1 8 재해발생, 2018 2 13 광주 2018 판정 제24호 판정

- ✓ 배치전환후 새로운 회계업무 담당, 정원 부족상태와 연말연초 회계업무과부하
- ✓ 발병전 1주 동안 6일 업무 약 52시간, 일상 업무시간 및 업무량에 비해 30% 이상 증가

명백하게 노동부 고시 인정기준을 초과하는 업무시간이 확인되지는 않지만 조기출근이나 퇴근기록 후 추가로 근무한 이력이 여러가지 정황상 확인되어 신청인은 최소한 발병 전 12주간 주당 평균 52시간 이상을 근무하였다고 판단되고 소속사업장 업무분장 기록으로 이전 2명이 수행하던 업무를 결원 등의 사유로 인하여 신청인이 단독으로 수행한 상태에서 해당 업무 중 회계 관련 업무가 연말과 연초에 집중되어 신청인의 업무강도가 발병 전에 급격하게 증가한 사실이 확인되어 업무와 상병 간의 상당인과관계가 인정된다.

만성과로요인 52시간 이상 업무가중 인정 사례

- 상병명 : 심장동맥경화(1259)
- 46세 남성, 건설일용직 (형틀목공)
- 2016 3 5 재해발생, 2017.8 신청접수, 2018.1.12 조사완료

②단기간 동안의 업무상부담(발병 전 1주일 이내 업무량, 강도, 책임, 환경의 변화 여부)

발병 전 (1주)	일자	총 업무시간	아간근무	일일 세부 업무내용 및 구체적인 변화 내용
금	2016-03-04	07:30	00:00	1공수(출력일보), 07-17시 근무시간 중(오전 30분 휴게, 점심 1시간 30분 휴게, 오후 30분 휴게 제외)
목	2016-03-03	09:30	00:00	1.5공수=1공수+2시간
수	2016-03-02	09:30	00:00	1.5공수
화	2016-03-01	07:30	00:00	1공수
월	2016-02-29	07:30	00:00	1공수
일	2016-02-28	06:00	00:00	0.7공수, 1공수 시간-1시간30분(오후 휴게시간전까지 근무)
토	2016-02-27	09:30	00:00	1.5공수
일상업무 량보다 30% 이상 <input type="checkbox"/> 증가 <input checked="" type="checkbox"/> 미증가		-일상업무(발병 전 3개월간, 미만 시 그 기간-단 7일 초과외의 기간) <input type="checkbox"/> 생산(업무량) 증가 <input type="checkbox"/> 인원축소 <input type="checkbox"/> 기타		
일상업무 시간보다 30% 이상 <input type="checkbox"/> 증가 <input checked="" type="checkbox"/> 미증가		-일상업무(발병 전 3개월간, 3개월 미만시 그 기간-단 7일 초과외의 기간) ▶ 발병 전 1주간의 업무시간 57: 00 ▶ 발병 전 12주간의 주당 평균 업무시간 46: 13		

③만성적으로 과중한 업무(발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 부담 여부)

발병 전 (12주)	기간	근무 일수	총 업무시간	아간근무	4주간별 근무시간 내역(주당 평균)
1주간	2016-02-27-2016-03-04	7	57:00	0:00	총 근무 178 시간 0분(주당 평균 44 시간 30분) 총 야간 0 시간 0분(주당 평균 0 시간 0분) 총 28일 중 21일 근무(휴무일 7일)
2주간	2016-02-20-2016-02-26	7	60:30	0:00	
3주간	2016-02-13-2016-02-19	6	53:00	0:00	
4주간	2016-02-06-2016-02-12	1	7:30	0:00	
5주간	2016-01-30-2016-02-05	7	58:30	0:00	총 근무 196 시간 0분(주당 평균 49 시간 0분) 총 야간 0 시간 0분(주당 평균 0 시간 0분) 총 28일 중 24일 근무(휴무일 4일)
6주간	2016-01-23-2016-01-29	5	45:30	0:00	
7주간	2016-01-16-2016-01-22	6	45:00	0:00	
8주간	2016-01-09-2016-01-15	6	47:00	0:00	
9주간	2016-01-02-2016-01-08	6	47:00	0:00	총 근무 191 시간 30분(주당 평균 47 시간 52분) 총 야간 0 시간 0분(주당 평균 0 시간 0분) 총 28일 중 25일 근무(휴무일 3일)
10주간	2015-12-26-2016-01-01	6	45:00	0:00	
11주간	2015-12-19-2015-12-25	6	45:00	0:00	
12주간	2015-12-12-2015-12-18	7	54:30	0:00	

- ✓ 재해발생 전 3주간 휴일 없이 주 66시간 근무
- ✓ 구정연휴 외 3월 이상 매주 6~7일 근무
- ✓ 유해직업환경(기온차, 소음) 육체강도 높은 업무
- ✓ 점심시간 40분, 12시 45분 집결 식당환경열악(노) <-> 1시간반, 11시반부터 (사)

만성과로요인 52시간 이상 업무가중 인정 사례

- 상병명 : 뇌지주막하출혈
- 54세 남성, 건설일용직 (조공, 단순)
- 2018 1 16 재해발생, 2018 4 26 신청접수, 2018 5 25 조사완료

발병 전 (1주)	업무시작		업무종료		휴게시간		야간운전 (주행)시간	야간근무	총 업무시간
	일자	시간	일자	시간	주간	야간			
월	2018-01-15	7 : 0	2018-01-15	17 : 0	1 : 0	:	:	00 : 00	09 : 00
일	2018-01-14	:	2018-01-14	:	:	:	:	00 : 00	00 : 00
토	2018-01-13	7 : 0	2018-01-13	17 : 0	1 : 0	:	:	00 : 00	09 : 00
금	2018-01-12	:	2018-01-12	:	:	:	:	00 : 00	00 : 00
목	2018-01-11	7 : 0	2018-01-11	17 : 0	1 : 0	:	:	00 : 00	09 : 00
수	2018-01-10	7 : 0	2018-01-10	17 : 0	1 : 0	:	:	00 : 00	09 : 00
화	2018-01-09	7 : 0	2018-01-09	17 : 0	1 : 0	:	:	00 : 00	09 : 00
1주 총 업무시간		45시간 0분		야간근무시간		0시간 0분		휴일	2일

○ 재해 조사자 의견

- 고인의 건설현장 작업시간은 07:00부터 17:00로 판단됨 (고인은 05:00에 집에서 출발하여 인력소개소를 거쳐 작업현장에서 아침식사 후 07:00경부터 17:00까지 작업함. 작업종료 후 인력소개소로 와서 일당을 수령한 후 18:30경 집에 도착함)

※ 인력소개소를 통하여 건설현장에 일하는 인부들은 고인과 같은 시간에 나오며, 인력소개소에서 약 05:30경 각 건설현장으로 보낸다고 함

- ✓ 재해발생 전 1주 업무시간 45시간
- ✓ 5시반 인력소개소 도착하여 픽업 공사현장 도착해서 7시에 작업시작
- ✓ 픽업시간부터 업무시간 산정하면 재해발생 전 1주 52시간 초과
- ✓ 작업내용은 단순 업무이나 겨울철 옥외작업의 기중요건

만성과로요인 52시간 미만 복합가중 인정 사례

- 상병명 : 급성 전층 심근경색증
- 32세 남성, 건설일용직 (전기배선 작업)
- 2018. 7. 11 재해발생, 2018. 7. 30 신청접수, 2018. 8. 29 조사완료

일요일 (휴무)	업무시작		업무종료		휴게시간		야간근로 (휴일시간)	야간 근무 시간	총업무 시간	기타 확인
	일자	시간	일자	시간	주간	야간				
화	2018-07-10	7:50	2018-07-10	17:00	1:			00:00	08:10	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
월	2018-07-09	7:50	2018-07-09	17:00	1:			00:00	08:10	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
일	2018-07-08		2018-07-08					00:00	00:00	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
토	2018-07-07	0:00	2018-07-07	0:00	0:			00:00	00:00	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
금	2018-07-06	0:00	2018-07-06	0:00	0:			00:00	00:00	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
목	2018-07-05	7:50	2018-07-05	17:00	1:			00:00	08:10	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
수	2018-07-04	7:50	2018-07-04	17:00	1:			00:00	08:10	•5시간이상시차있는출장 •근무일정의2주이내연결 <input type="checkbox"/> 유 <input checked="" type="checkbox"/> 무
1주 총 업무시간		32시간 40분		야간근무 시간		0시간 0분		휴일		3일

4) 업무부담내용 및 과로와 스트레스 요인

가) 업무상 스트레스 요인

- 전기취부적으로서 스위치,콘센트등을 아파트 세대에 설치하는 작업을 수행하다보니, 25층 건물에 올라갈때는 취급물품을 엘리베이터로 이동하지만 층별 세대에 도착했을때는 층별로 직접 이동하면서 유반작업 및 시공해야하는 작업으로 인해 힘이 많이 들어 스트레스를 받았음
중량물의 무게 : 스위치,콘센트 박스별 15~20kg정도임

나) 업무상(업무외) 스트레스 요인

- 아파트 세대내에서 향문이 잠겨 있는 상태에서 업고 습하여 당도 많이 흘리고 또한 새 집이라 페인트 냄새등이 심해가 나서 체력적으로 힘든 상황에서 작업을 진행하다보니 이로 인한 스트레스 강도가 높았다고 함.

✓ 재해발생 전 1주 총업무시간 32시간 40분 야간근무나 휴일근무 없음

✓ 복합적인 업무부담요인 인정

① 육체적 강도 높은 업무

② 유해한 작업환경 - 7월 후서기

페인트 성분인 톨루엔, 크실렌, 벤젠 등 심장에 악영향)

2018년 하반기 산재보상 변경지침 주요내용



휴게시간 중 사고 산재인정기준



노조전임자 산재인정기준과 사례



직업성 암 투쟁사례와 산재보상제도개선



직장내 괴롭힘 사례와 산재보상제도개선



휴게시간 중 사고 산재인정기준

- 휴게시간 중 사업장 밖에서 발생한 재해에 대한 대법원 판단기준 적용
- 2018.6.11 부터 휴게시간 중 사고 업무처리요령 시행
- 시행일 이후 발생 사건부터 적용

점심시간 중에 발생한 재해는 그동안 회사에서 행해지던 통상적, 정형적, 관례적 방법에 따라 점심시간을 이용하던 중에 발생한 경우에 한해 업무와 인과관계를 인정할 수 있고, 우발적, 비정형적이고 특별한 방법에 따라 이용하던 중에 발생한 재해의 경우에는 사업주의 지배관리하에 있다고 할 수 없어 업무와의 인과관계를 인정하기 어렵다.

- ✓ 노동자가 임의로 자택에서 점심식사 하다 재해발생한 경우 업무상 재해 불인정 (대법원 2008. 10. 10 선고 2013두7385 판결)
- ✓ 구내식당없는 사업장의 노동자가 사업주 허락받아 자택식사 후 복귀 중 재해 발생한 경우 업무상 재해 인정 (대법원 2004. 12. 24 선고, 2004두6549 판결)

현재	개선 후
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구내식당 또는 사업주 지정식당 : 인정 ▪ 그 외의 경우 : 불인정 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인근식당의 경우 사업주 지배 관리 인정
<p>※ 업무와 관련된 식사행위의 경우 업무상 재해 인정</p>	

(개선방안) 구내식당 유무 등과 관계없이 인근 식당에서의 식사를 위해 왕복도중 발생한 사고는 업무상 재해로 인정(점심식사 목적이 아닌 사적행위의 경우는 불인정)



노조전임자 산재인정기준과 사례

- 노조전임활동 중 발생한 재해에 대한 대법원 판결과 재심사위 원회 재결에 맞춰 산재인정기준 변경
- 2018.7.1 노조전임자 산재보상 기준 변경

1 전임자의 '노동자성' 인정여부: "인정" (산재보험법상 근로자로 인정)

- 근로계약 유지, 노조전임에 대한 사용자의 승낙 등을 고려해 산재보상 관련 제심사위·판례의 입장은 일관되게 노조전임자의 '노동자성'을 인정

< 판례 입장 >

❖ 노조전임자가 사용자의 지휘감독을 받지 않는 노조업무만 담당하고 있다 할지라도 ▲종업원 지위 유지 ▲노조업무와 회사노무관리업무 간의 밀접한 관련성 ▲본래 업무 대신 노조업무를 담당토록 사용자가 승낙 등을 종합적으로 고려할 때 근로계약상 본래 업무에 종사하는 일반 노동자와 다름없이 보는 것이 산재보험법의 목적과 취지에 부합 (대법 92누14502)

② 전입활동의 '업무' 인정여부: "인정"

- 사업장 노무관리업무와의 밀접한 관련성을 고려해 재심사위·판례는 일관되게 '업무'로 인정

< 판례 입장 >

❖ 노조전입업무가 △불법적 노조활동 △사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동 △사용자와 대립관계로 되는 쟁의 단계 이후의 활동 등이 아닌 이상 본래 회사노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있음 (대법 98두14006)

- '노조주관 행사'의 '업무' 해당여부는 산재보험법 일반원칙에 따라 판단

* 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준): 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

- 사업운영·노무관리상 필요에 따라 사업주가 지시·승인한 행사 등 사회통념상 사업주 지배관리 하의 행사로 인정되는 행사 중 발생한 재해는 '업무상 재해'로 인정

< 판례 입장 >

❖ 원고는 회사의 승낙하에 전임근무기간을 활용하여 민주택시노조가 개최한 행사에 참가하였다가 재해를 입은 것이고, 이 행사는 노조간부들의 휴식과 친목도모 뿐만 아니라 택시업체 노사관계의 중요한 쟁점인 월급제 정착에 관한 토론 등을 목적으로 개최된 것이므로 전임자인 원고가 노조업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에 입은 것으로 업무상 재해에 해당 (대법 2005두11418)

- 단체교섭·임금협상 등 정신적·신체적 부담이 큰 전임활동 중의 뇌심혈관계질환 발병 등 전임활동 중 발생한 질병에 대해서도 사고와 마찬가지로 업무상 재해로 인정

< 판례 입장 >

❖ 전임자인 원고가 단체교섭, 농협법 개정 반대투쟁 등의 진행으로 업무가 과중했다고 보이고 특히 처음 단체교섭을 맡아 진행하면서 순조롭지 않아 정신적 압박이 컸을 것으로 보이며 상병 발생 직전에는 예측하지 못한 사건의 발생에 대응하는 등 업무긴장도가 상당히 증가했을 것으로 보여 원고의 상병은 업무상 질병으로 간주됨 (고법 2013누32610)

- 기존 불인정 사례도 이의제기 등이 있는 경우 동 지침의 기준 적용

 연합뉴스 메인 추가

노조활동 중 다친 노조전임자 산재 인정... 개정지침 적용 첫 사례

기사입력 2018.10.01 오전 11:45
최종수정 2018.10.01 오전 11:47

(세종=연합뉴스) 이영재 기자 = 노동조합 활동을 하던 중 다친 노조 전임자가 산업 재해 인정을 받았다. 노조 전임자의 산재 여부 판단을 두고 노동부 지침이 바뀐 이후 산재를 인정한 첫 사례다.

1일 고용노동부 산하 근로복지공단에 따르면 공단은 최근 충남 지역 철강업체 노조 전임자 A 씨의 산재 보상 신청을 승인했다.

A씨는 올해 3월 과중한 노조 업무를 하다가 뇌출혈로 쓰러졌고 공단에 산재 보상을 신청했다. 공단은 A씨의 사고가 업무상 재해에 해당하는 것으로 보고 산재로 인정했다.



직업성 암 투쟁사례와 산재보상제도개선

- 삼성반도체노동자산재투쟁의 결과, 법원의 판결을 반영한 업무관련성 조사절차운영지침 개선
 - 서울고등법원 2014.8.21 선고, 2011누23995 판결 : 백혈병 산재인정
 - 서울고등법원 2015.1.22 선고, 2013누50859 판결 : 백혈병 산재인정
 - 대법원 2016.8.30 선고, 2014두12185 판결 : 백혈병 악성 림프종 산재인정
 - 대법원 2017.11.14 선고, 2016두1066 판결 : 뇌종양 산재인정
 - 서울행정법원 2014.11.7.선고, 2011구단8751 판결 : 재생 불량성 빈혈 산재인정
 - 서울고등법원 2014.12.4 선고, 2014누55771 판결 : 다발성 경화증 산재인정
 - 서울고등법원 2017.7.25 선고, 2017누39268 판결 : 다발성 경화증 산재인정
 - 서울고등법원 2017.5.26 선고, 2015누71398 판결 : 다발성 경화증 산재인정
 - 대법원 2017.8.29 선고, 2015두3867 판결 : 다발성 경화증 산재인정
 - 서울고등법원 2017.7.7.선고, 2016누38282 판결 : 난소암 산재인정
 - 서울행정법원 2017.8.10 선고, 2015구단56048 판결 : 우측 유방암 산재인정

"혁신!!! Start 3Way 「Change · Challenge · Creation」"

근로복지공단

수신자 수신자 참조
(경유)

제목 산재노동자의 증명책임 완화관련 대법원 판결 내용 전파

○ 유해화학물질 노출에 의한 직업병의 경우 상당인과관계는 자연과학적으로 증명될 필요는 없고 근로자의 취업 당시 건강상태, 작업장의 유해요인 유/무, 작업장에서 근무한 기간 등의 제반 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따른 합리적인 추론을 통해 상당인과관계를 인정할 수 있음(대법원 2004.4.9. 선고 2003두12530 판결, 대법원 2008.5.15. 선고 2008두3821 판결 등 참조)

◆ '회귀질환'의 연구결과가 충분하지 않아 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정하여서는 안 되고

① 회귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군(群)이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높은 특별한 사정.

② 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었던 특별한 사정이 인정된다면 상당인과관계 판단에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려

③ 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적·누적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 됨

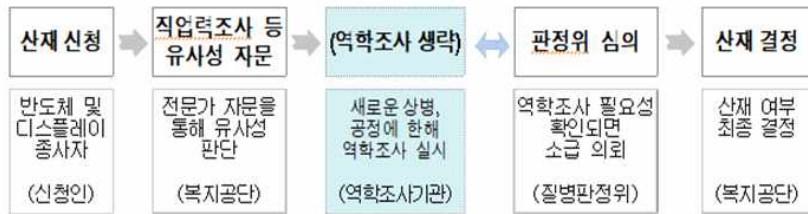
○ 산업현장에서 비록 노출허용기준 이하의 저농도라 할지라도 상시적으로 유해 화학물에 노출되는 근로자에게 현대의학으로도 그 발병원인을 정확히 알 수 없는 희귀질환이 발병한 경우에도 보다 전향적으로 업무와의 상당인과관계를 인정하여 산재요양급여를 지급하여야 하며,

- 이것은 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 산업재해보상보험제도의 본래 목적과 기능에 따른 것임. 끝.

업무관련성이 인정된 8개 상병*의 작업공정과 동일·유사한 경우에는 역학조사를 생략하고 판정위원회에서 판단

* 백혈병,악성림프종,재생불량성빈혈,다발성경화증,뇌종양,유방암,난소암,폐암

< 반도체 등 직업성 암 절차 개선 >



직장 내 괴롭힘 사례와 산재보상제도개선

- 2018 7. 18 직장 등 괴롭힘 근절 정부종합대책 발표
- 2018 9. 21 국회 환경노동위원회 전체회의 통과(근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법)

전략

- ◆ 직장 괴롭힘에 대한 신고·조사 확대
- ◆ 가해자 처벌 강화 및 피해자 보호·지원 확대
- ◆ 사용자 등에 대한 책임성 강화
- ◆ 예방 인프라 구축 및 교육을 통한 인식 전환
- ⇒ 포괄적인 가이드라인 수립 후 단계적으로 법제화 추진

⇒ 관계부처 합동 가이드라인 제정(18.10)

⇒ 근로기준법 개정(18.12)

① 직장 괴롭힘 개념규정 도입 (고용부, 교육부, 문화부, 복지부)

- (개념 정의) 직장 등 일하는 장소에서 괴롭힘 여부를 판단할 수 있도록 가이드라인을 통해 직장 괴롭힘 정의 마련

【개념(예시)】 사용자 또는 근로자등이 업무상의 지위 또는 관계 등을 이용하여 업무의 적정범위를 넘어 다른 근로자 등에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위

대상자	상세 내용 (예시)
① 사용자	근로기준법상 사용자 + 파견법상 사용자업주 + 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주 + 현장실습생으로부터 노무를 제공받는 사업주
② 근로자등	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자: 근로기준법상 근로자¹⁾ + 파견법상 파견근로자²⁾ + <ul style="list-style-type: none"> 1) 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자 2) 파견사업주가 고용한 근로자로서 사용자업주의 지휘·명령을 받아 사용자업주를 위한 근로에 종사하는 자 • 자영업자: 산재보험법상 특수형태근로종사자(9개 업종)* + 특수형태근로종사자(문화·예술·체육계 프리랜서 등 9개 이외 업종) • 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법이 적용되지 아니하는 자로서 다음 요건 충족 <ul style="list-style-type: none"> ① 주로 하나의 사업에 노무를 상시 제공하고 보수를 받아 생활, ② 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니함 (보험·대출·신용카드 모집인, 레미콘운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원·퀵서비스배출원, 대리운전기사) • 기타 비경제활동 인구 등: 현장실습생 등

① 직장 괴롭힘 금지의무 신설 (고용부, 교육부, 문화부, 복지부)

- 직장 등에서의 괴롭힘(인권침해) 금지의무 규정 마련

제76조의2 직장 내 괴롭힘의 금지

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

① 사용자의 직장 괴롭힘 조사 의무화 (고용부, 교육부, 문화부, 복지부)

- 사용자가 직장 괴롭힘 사실 인지 또는 신고접수시 해당 사건에 대해 사실조사하도록 의무화

② 직장 괴롭힘 신고 당사자 확대 (고용부, 교육부, 문화부, 복지부)

- (신고당사자 확대) 괴롭힘 피해자 이외에 직장동료 등 사업장 내 누구든지 신고할 수 있도록 신고적격 확대

③ 직장 괴롭힘 신고 절차 마련 (고용부)

- (직장 내부 신고절차 마련) 취업규칙 필수적 기재사항에 직장 괴롭힘의 신고 대상·방법·절차 등을 포함하도록 의무화

④ 피해자·신고자에 대한 불이익 처우 금지 (고용부, 교육부, 문화부, 복지부)

- 직장 괴롭힘 피해자 또는 피해발생을 주장하는 자 및 신고자에 대한 해고 또는 그밖의 불리한 조치 금지

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 피해자에 대한 산업재해 인정 (고용부)

- 직장 괴롭힘으로 인한 근로자 등*의 사망·자살, 부상, 질병·우울증 등에 대한 산재보상 강화
 - 산업재해보상보험법상 근로자 범위: 근로기준법상 근로자, 특수형태고용종사자(보월·대출·신용카드 모집인, 레미콘운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원·퀵서비스배송원, 대리운전기사 등 9개업종), 현장실습생

산업재해보상보험법 제37조(업무상의재해의인정기준) ①근로자가다음각호의 어느하나에 해당하는 사유로 부상·질병또는장해가 발생하거나 사망하면 업무상의재해로 본다. 다만 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1 업무상사고

2 업무상질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘 고客的 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

① 사용자 등의 안전·보건 조치의무 확대 (고용부)

- 사용자 등에 대해 근로자 뿐만 아니라 일부 특수형태근로종사자*에 대해 안전·보건 조치를 하도록 확대
 - 보월·대출·신용카드 모집인, 레미콘운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원·퀵서비스배송원, 대리운전기사 등 산재보험법상 9개 업종

⇒ 산업안전보건법 개정('18.12)

산업안전보건법 제4조(정부의 책무) ① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

10 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘 예방을 위한 조치 기준 마련 지도 및 지원

④ 피해자 법률상담 및 소송 지원 (법무부, 고용부, 교육부, 문화부)

- (법률·소송 지원) 직장 괴롭힘 범죄피해자에 대해 법률구조공단을 통한 법률상담 및 소송지원 확대 추진
 - 직장괴롭힘으로 인해 범죄피해자가 된 경우 기존 손해배상 청구소송에 한정되던 것을 복직·보복소송 응소 등으로 확대

끝
끝까지 수고많으셨습니다.

민주노총 법률원 박주영 노무사



세상을 바꾸는 노동조합!
민주노총입니다.

부록

부 록

최근 개정된 노동안전보건 관련 제도

노조전임활동 중 발생한 재해의 산재인정 기준

- ❖ 노조전임활동(행사 포함) 중 발생한 사고·질병의 '업무상 재해' 인정 여부에 대하여 근로복지공단의 판단이 일관되지 않아(소송 패소사례 발생) 판례를 토대로 명확한 판단기준 시달

① 전임자의 '노동자성' 인정여부: "인정" (산재보험법상 근로자로 인정)

- 근로계약 유지, 노조전임에 대한 사용자의 승낙 등을 고려해 산재보상 관련 재심사위·판례의 입장은 일관되게 노조전임자의 '노동자성'을 인정

< 판례 입장 >

- ❖ 노조전임자가 사용자의 지휘감독을 받지 않는 노조업무만 담당하고 있다 할지라도 ▲종업원 지위 유지 ▲노조업무와 회사노무관리업무 간의 밀접한 관련성 ▲본래 업무 대신 노조업무를 담당토록 사용자가 승낙 등을 종합적으로 고려할 때 근로계약상 본래 업무에 종사하는 일반 노동자와 다름없이 보는 것이 산재보험법의 목적과 취지에 부합 (대법 92누14502)

※ (참고) 전임자는 근로계약은 유지하지만 계약상 업무는 하지 않을 수 있어 '휴직 노동자'와 유사한 지위로 판단(노사관계법제과-1718)

② 전임활동의 '업무' 인정여부: "인정"

- 사업장 노무관리업무와의 밀접한 관련성을 고려해 재심사위·판례는 일관되게 '업무'로 인정

* ▲불법 노조활동 ▲사용자 사업과 무관한 활동 ▲쟁의단계 이후 활동에 한하여 불인정

< 판례 입장 >

❖ 노조전임업무가 △불법적 노조활동 △사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합 관계에 있는 노동단체와 관련된 활동 △사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계 이후의 활동 등이 아닌 이상 본래 회사노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있음 (대법 98두14006)

○ '노조주관 행사'의 '업무' 해당여부는 산재보험법 일반원칙*에 따라 판단

* 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준): 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

- 사업운영·노무관리상 필요에 따라 사업주가 지시·승인한 행사 등 사회통념상 사업주 지배관리 하의 행사로 인정되는 행사 중 발생한 재해는 '업무상 재해'로 인정

< 판례 입장 >

❖ 원고는 회사의 승낙하에 전임근무기간을 활용하여 민주택시노조가 개최한 행사에 참가하였다가 재해를 입은 것이고, 이 행사는 노조간부들의 휴식과 친목도모 뿐만 아니라 택시업체 노사관계의 중요한 쟁점인 월급제 정착에 관한 토론 등을 목적으로 개최된 것이므로 전임자인 원고가 노조업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에 입은 것으로 업무상 재해에 해당 (대법 2005두11418)

○ 단체교섭·임금협상 등 정신적·신체적 부담이 큰 전임활동 중의 뇌심혈관계질환 발병 등 전임활동 중 발생한 질병에 대해서도 사고와 마찬가지로 업무상 재해로 인정

< 판례 입장 >

❖ 전임자인 원고가 단체교섭, 농협법 개정 반대투쟁 등의 진행으로 업무가 과중했다고 보이고 특히 처음 단체교섭을 맡아 진행하면서 순조롭지 않아 정신적 압박이 컸을 것으로 보이며 상병 발생 직전에는 예측하지 못한 사건의 발생에 대응하는 등 업무긴장도가 상당히 증가했을 것으로 보여 원고의 상병은 업무상 질병으로 간주됨 (고법 2013누32610)

③ 결론 및 향후 업무처리

○ 판례의 일관된 입장을 토대로, 사업장 노무관리업무와 관련된

노조전임자의 전임활동(행사 포함) 중에 발생한 사고·질병은
업무상 재해로 인정

* 불법, 사용자 사업과 무관, 쟁의단계 이후 활동은 현행과 같이 불인정

○ 7월중 동 지침을 근로복지공단 각 지사로 시달 및 교육하여
일관된 판단기준 확립

- 기존 불인정 사례도 이의제기 등이 있는 경우 동 지침의 기준 적용

「요양 중 의료사고」에 대한 산재판단지침

- ❖ “요양 중 의료사고”에 대한 업무상 재해 판단기준에 대한 논란이 있어, 이를 명확히 하고자 「요양 중 의료사고에 대한 산재판단지침」 시달

① 검토배경

- 업무상 재해로 요양 중 “요양급여와 관련하여 발생한 의료사고”는 업무상 사고로 인정(산재법시행령 제32조제1호)
- 이와 관련하여 재해 상병의 부위에 대한 수술 등과 관련하여 의료사고가 발생한 경우에는 업무상 사고로 인정하는 반면,
 - 재해 상병과 다른 부위의 수술 등으로 요양을 하여야 할 경우 “요양급여와 관련하여 발생한 의료사고”에 해당되는지 현장에서 판단에 혼선

② 처리방안

- (인정기준) 재해 상병부위와 다른 부위의 수술 등으로 요양을 하여야 할 경우도 ‘요양급여와 관련한 의료사고’에 해당하는 것으로 판단하되,
 - 재해자가 부정수급 목적 등으로 개입하거나 목인한 경우에는 ‘고의·자해행위’에 해당하므로 불승인(법 제37조제2항)
- (구상·공제) 산재승인 된 경우 요양급여와 관련된 의료사고로 인하여 지급된 보험급여에 대해서는 해당 의료기관에 구상권 행사(법 제87조)
 - 재해자가 의료기관으로부터 그 의료사고와 관련하여 손해배상을 받은 경우 관련 법령에 따라 공제하고 보험급여 지급(법 제80조)

- ③ 행정사항: 지침내용과 관련하여 기존에 불승인한 경우라도 이 지침 시행이 후 이익제기 등이 있는 경우 이 지침을 적용하여 판단

점심시간 중 사고에 대한 업무상재해 인정 개선방안

- ❖ 점심식사가 노무제공이라는 업무와 밀접·불가분의 관계에 있음에도 불구하고, 점심식사 중 사고에 대한 산재인정이 지나치게 엄격하다는 비판
⇒ 그간의 판례, 출퇴근재해 도입배경 등을 고려한 개선방안 마련

1 현황 및 문제점

- (규정) 휴게시간 중 ‘사업주 지배관리 하’에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고는 업무상 재해로 인정(법 제37조제1항제1호마목)
- (공단지침) 구내식당을 이용하거나 구내식당이 없는 경우 사업주가 지정하는 식당을 이용하는 경우에 한하여 “사업주 지배관리하”로 해석
 - 구내식당이나 지정 식당이 아닌 다른 식당을 이용하는 경우에는 불인정
 - 지정 식당이 없어 인근 식당을 이용하는 경우 불인정(정기식당은 인정 가능)
 - * 회의, 업무협의 등을 위해 외부 식당에서 식사하는 경우에는 인정
- (문제점) 사업장 상황(구내식당 유무 등)에 따라 인정여부가 상이해지고, 사업장 밖의 재해여도 산재로 인정되는 ‘출퇴근 재해’와의 형평성 문제 발생

2 개선방안

- (기본방향) 점심식사도 출퇴근과 같이 사회 통념상 본래 업무와 밀접한 행위이므로 그 취지에 맞게 업무상 재해로 인정하는 것이 타당
 - 다만, 점심시간(1시간)에 비취 사회 통념상 가능한 범위 내로 해석 필요
- (개선방안) 구내식당 유무 등과 관계없이 통상 이동시간 편도 10분 이내(도보, 차량 무관) 인근 식당에서의 식사를 위해 왕복도중 발생한 사고는 업무상 재해로 인정(점심식사 목적이 아닌 사적행위의 경우는 불인정)
 - 업무와 관련된 식사는 기존과 동일하게 업무상 재해로 인정

현재	개선 후
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구내식당 또는 사업주 지정식당 : 인정 ▪ 그 외의 경우 : 불인정 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이동거리 편도 10분 이내 인근 식당의 경우 사업주 지배 관리 인정
※ 업무와 관련된 식사행위의 경우 업무상 재해 인정	

- ③ 추진일정: 개선방안 시달(5월중) → 세부지침 마련 및 시행(6월~)

해외파견(자) 산재보험 적용여부 판단 기준

□ 검토 배경

- 국내에서 채용하여 해외에서 근무하는 경우, 산재보험 적용 여부에 대한 기준 명확화

□ 관련 법령

- 산재보험법 제122조 (해외파견자에 대한 특례)
 - 해외파견자를 “보험가입자가 대한민국 밖의 지역에서 하는 사업에 근로시키기 위하여 파견하는 자”로 규정
- 파견법 제2조 (정의)
 - “근로자파견”의 개념을 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”으로 규정

- ▶ **【채용·임금지급】** 파견사업주(국내 사업의 사용자, 이하 ‘국내사용자’라 함)
- ▶ **【지휘·명령】** 사용사업주(해외 사업의 사용자, 이하 ‘해외사용자’라 함)

□ 판단 기준

- ❖ (전제) 국내에서 채용하여 해외에서 근무하고, 임금을 국내 본사에서 지급(일부 지급 포함)하는 경우

* 해외 현지에서 직접 채용하거나, 해외 사업장에서 임금을 지급하는 경우는 제외(속지주의 원칙에 따라 해당 국가의 노동법 적용)

- 지휘·명령 주체 판단기준에 따라, “지휘·명령 주체 해외 사용자 ⇒ 파견”, “지휘·명령 주체 국내 사용자 ⇒ 출장”으로 판단

《지휘·명령 주체 판단 기준》

- 지휘·명령 주체는 제출된 입증자료를 토대로 다음 기준으로 판단하되,
- ①를 우선적으로 판단하여 결정하고, ①에 의해 판단이 어려울 경우
②, ③을 순차적으로 판단
- ① (업무지시) 해외 업무 수행과정에서 (□ 해외 사용자, □ 국내 사용자)로부터 구체적이고 직접적인 지시를 받음
- * 문서, 메일, 전화 등 지시의 방법은 불문하고 주로 누구에게 업무 지시를 받는지에 따라 결정
 - * 업무 지시의 주체를 판단하기 어려운 경우 해외근무자로부터 업무 관련 정기 또는 수시 보고를 받는 사용자가 업무 지시 관련성이 큰 것으로 봄
(문서 보고, 구두 보고 등 보고 형식에 관계 없음)
- ② (취업규칙) 해외 근무자가 적용받는 취업규칙 등을 (□ 해외 사용자, □ 국내 사용자)가 결정·시행
- 명문화된 취업규칙이 없는 경우 해외사업장 근무 중 출장업무 수행 또는 휴가 사용 시 승인 등 복무관리를 누구에게 받는지에 따라 결정
- ③ (인사관리) 해외사업장 내에서의 부서 이동 등 인사관리가 (□ 해외 사용자, □ 국내 사용자)에 의해 이루어짐

< 판례 입장 >

- ❖ 국내본사에서 상당기간 근무하던 중 현지법인에 파견되어 현지공장에서 생산관리, 기술지도 등의 업무를 수행, 국내에서 파견된 총경리를 통하거나 전화로 직접 국내 사업주로부터 업무지시를 받은 점, 파견된 근로자들이 일정한 근무기간이 경과하면 국내근무를 명하는 등의 인사관리를 한 점 등 근무의 실태를 종합하여 볼 때 국내 사업장 사업에 소속하여 그 지휘에 따라 근무하는 경우에 해당 (대법 98두18503)
- ❖ 국내본사에서 직접 업무지시를 한 것은 물론 퇴직, 전출, 업무 변경 등 인사관리 업무를 직접 수행하면서, 국내에서 근무하는 소속 직원들과 동일한 방법으로 임금을 지급하는 등 실질적으로 국내의 사업에 소속하여 당해 사업의 사용자의 지휘에 따라 근무하는 경우라고 봄이 타당(대법 2010두 23705)

화물운송(지입)차주 산재보험 적용여부 판단 기준

□ 검토 배경

- 화물운송(지입)차주는 개인사업주 형태로 활동하지만 배송업무를 위탁받아 수행하는 과정에서 근로자성 여부 논란
- 근로복지공단은 화물운송(지입)차주를 예외 없이 1인 자영업자로 보아 근로자성 불인정(산재 불승인) → 소송 폐소사례 발생

⇒ 최근판례를 바탕으로 화물운송(지입)차주 근로자성 판단기준 시달

❖ (판례입장) 산업재해보상보험법에서 ‘근로자’란 근로기준법에 따른 근로자를 의미한다 (제5조 제2호 본문). 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

□ 업무 절차

- ① 화물운송(지입)차주 산재 신청 시, 신청자에게 근로자성 판단기준 안내 및 입증자료 제출 요청
- ② 제출된 자료를 바탕으로 판단기준에 따라 종합적으로 판단하되,
 - * 자료를 제출하지 않거나, 근로자성 자료가 없는 경우 ⇒ 종전과 동일
 - * 제출자료로 근로자성이 인정되는 경우 ⇒ 산재 승인 절차에 따라 업무 처리

- * 제출자료만으로 판단이 모호한 경우 ⇒ 사실관계 추가 조사 후 법률 자문을 통해 판단

□ 화물운송(지입)차주 근로자성 판단 기준

① 업무지시·감독

- ✓ 운송업무 외의 업무(물품포장, 창고정리 등)를 수행하는지
- ✓ 운송 업무가 없을 때에도 상시 대기하도록 지시를받거나, 상시 대기 할 수 밖에 없는 상황인지
 - * 물품 출하시간·장소가 정해져 있는 것은 운송회사와 화주의 운송계약에 의한 것이므로, 이 같은 사정만으로 구체적인 업무지시가 있었다고 보기 어려움
 - * 배송(운행)일지, 출고장 등을 작성하는 것은 원활한 운송업무 및 사고 발생 시 책임소재 파악을 위한 것으로, 이러한 사정만으로 업무수행과정이 지시·감독 하에 있었다고 보기 어려움

② 보수의 성격

- ✓ 보수가 운송 건당 지급되고, 결행이 있으면 삭감되는 등 운송량의 변화에 따른 손익의 위험을 화물지입차주 스스로 부담하는지
 - * 기본급(고정급)이 정해져 있는 것과는 무관

③ 전속성 및 대체가능성

- ✓ 화물지입차주가 여러 운송회사와 계약을 체결하여 운송업무를 수행하고 있는지 혹은 여러회사의 업무를 수행하는 것이 가능한지
- ✓ 화물지입차주가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하고 있는지 혹은 대행케 하는 것이 가능한지

④ 회사 내 일반 근로자와 동일하게 취업규칙·복무규정을 적용받는지

- * 화물차를 도색하거나 유니폼을 착용하는 것만으로 근로자성이 인정되는 것은 아님

※ (유의사항) 운송계약의 형식과 상관없이 실제 근로제공 관계를 중심으로 판단

- * 운송회사에서 미리 작성한 계약서에 “고용관계를 부인”하는 내용이 있더라도, 이는 약관법 제6조에 따라 신의성실의 원칙 위반하여 공정성을 잃은 약관이므로 무효

2018년도 산재보험 요양급여 관련 제도개선 알림

□ 요양급여산정기준 개정사항

○ 요양급여 개정내역

구분	세부항목
신설 (15개항목)	<ul style="list-style-type: none"> 재활보조기구(15종): 설치형전동리프트(2종), 수리료(12종), 어깨보조기(1) 사후처리료(1), 팔걸이(1), 석고신발(1), 8자형밴드(1), 쇄골밴드(1) 발급수수료(7종): 전원요양신청서, 재활특진소견서, 간병요구도 평가소견서, 업무상질병전문 소견서, 진료기록부 복사수수료, DVD 복사수수료, 토털서비스 이용신청 수수료
기준완화 (5개항목)	<ul style="list-style-type: none"> 화상피부제품(2종), 신경인지기능검사(111종), 보청기(1), 휠체어(수동·전동·휠체어·전동스쿠터), 도수치료(물리치료사)
범위확대 (6개항목)	<ul style="list-style-type: none"> 자가도뇨카테터 재료대, 휴대용 산소발생기, 인공호흡기, 기침유발기, 당뇨병 소모성 재료대, 만성신부전 복막관류액 및 자동복막투석 소모성 재료대
기준개선	<ul style="list-style-type: none"> 산재보험전문의사에 대한 지원, 재활인증의료기관 우대근거, 산소치료 처방전 발행의사, 내구연한 내에 재활보조기구 추가지급 근거, 공단에 두는 연구소 및 의료기관에서 추가 지급할수 있는 항목 추가, 제품등록기준에 항목추가, 요양종결후 추가지급시 발생하는 진료비용 지급근거마련

□ 화상전문인증 의료기관 시범운영

- (목적) 산재 화상환자에게 발생하는 비급여 부담을 줄이고 치료의 질을 높여 전문적이고 적극적인 의료서비스 제공
- (대상기관) 화상전문의료기관 4개소
 - 한림대학교 한강성심병원, (재)베스티안 서울, 부산병원, 하나병원
- (시행일시) '18.4.1. 진료분부터(인증후 2년간 운영)
- (적용대상) 상병코드 "T20 ~ T32"으로 승인된 산재근로자
- (적용항목) 비급여 드레싱류, 인공진피류, 수술재료대, 압박옷, 압박고정용 재료대

□ 소속병원 산재보험 비급여 ZERO 추진

- (목적) 산재환자에게 발생하는 비급여 부담을 단계적으로 해소함으로써 산재보험 보장성 강화
- (대상기관·대상자) 소속병원 10개소 요양 중인 산재환자
 - ※ 근로복지공단 홈페이지(<http://kcomwel.or.kr>) → 의료서비스 → 공단운영 의료기관
- (실시기간) 시행일('17.11.1.)로부터 별도 지시까지
- (적용항목) 소속병원에서 발생하는 약제·검사·수술재료대 등 법정 비급여 92개 항목 등

□ 개별요양급여 제도 운영

- (개요) 건강보험 및 산재보험 요양급여 산정기준에 급여로 정하지 않은 진료항목과 비용 중에서 산재근로자 진료에 반드시 필요한 경우에는 개별요양급여로 심의하여 승인하는 제도
 - ※ 관련근거 산재보험 요양급여산정기준 제10조제3항
- (신청인) 산재근로자 또는 보험가입자
- (신청방법) 산재근로자가 관할지사로 개별요양급여 승인요청서 제출
 - ※ 근로복지공단 홈페이지(<http://kcomwel.or.kr>) → 의료서비스 → 의료서비스 종합안내 → 개별요양급여 제도
- (운영현황) 개별적 본인부담감소를 위해 상시 개별요양급여 운영으로 발생빈도 높은 항목은 요양급여 검토 및 추진(접수년도 기준)

< 연도별 개별요양급여 운영현황 >

(단위: 건, 천원)

구분	총계		지급		부지급		반려	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
2017년	291	1,877,711	278	1,513,483	157	333,219	6	18,188
2016년	62	397,698	53	275,959	19	117,091	4	4,648
2015년	25	81,599	23	60,196	3	19,638	1	1,765

※ '17년도 신청건수 291건으로 '16년(62건) 대비 369% 증가, '18년도 3월말 신청건수 198건으로 신청이 급격히 증가됨에 따라 산재환자 비급여 지원제도 활성화

□ 정신과상병에 대한 요양급여 지원 확대

○ (개요) ' 15년 기준 정신질환(감정노동자) 승인율이 ' 15년 38%에서 ' 16년도 50% 증가로 정신과 상병에 대한 요양급여 지원 확대 필요성 증가

※ '17년도 비급여실태조사 대상선정 조사 실시: 정신과 상병에 대한 요양비 발생건 전체

○ (비급여실태조사 결과 및 급여 반영) ' 17년 산재보험 비급여 본인부담률은 9.5%(금 193,250원), 본인부담율 상위 항목은 입원료(상급병실료), 검사료, 정신요법료(선택진료료) 순임

- 상급병실료는 일반병실이 없어 부득이 상급병실을 사용한 경우로 산재보험 급여인정 범위 내 기간임

- 검사료중 가장 빈도가 높은 신경인지검사는 ' 18.1월부터 정신과 상병에 대해 요양급여로 전환 및 정신요법료의 선택진료료는 ' 18년 비급여 삭제

○ (' 18년도 요양급여 확대 현황)

- 소속병원의 시범재활수가는 ' 18.4.2.부터 심리적 어려움이 있는 산재환자 또는 가족등에서 '정신건강 및 심리회복 프로그램' 신설하여 운영중에 있음

- 건강보험 비급여 항목중 급여 반영 현황

구분	비급여(항목)	급여반영
정신요법료	광치료, 성치료, 인지치료, 최면요법, 안구운동, 민감소실 및 재처리요법 ¹⁾ 행동치료	인지치료, 행동치료 ('18.7.1.부터)
검사료	신경인지기능검사(40) 증상 및 행동척도(11)	신경인지검사 급여반영 ('18.1월부터 적용)

1) 안구운동요법으로 안구움직임에 의한 자극은 위축된 감정뇌의 자극을 변화시켜주는데 이런 감정뇌의 변화로 예전에 받았던 외상성 스트레스장애나 정서장애 등 심적외상을 없애주는 심리학 기법

산재결정 전 특별진찰 기간 중에도 치료비용 지급

- 특별진찰 기간 중 증상악화 예방을 위한 조치 -

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 업무상 재해인지 여부 판단을 위해 특별진찰을 실시하는 경우, 산재 결정전이라도 재해노동자의 증상악화 방지를 위한 치료를 인정하기로 하고,
 - 이와 관련된 내용을 담은 『업무관련성 특별진찰 기간의 치료비용 인정 범위』를 정하여 시행(시행일: 8.1)하였다고 밝혔다.
- 현행 산재보험법령(산재보험법 제119조 및 시행령 제117조)에 의하면 산재 해당 여부를 판단하기 위한 특별진찰 기간 중 증상이 위독하거나 증상악화 방지가 필요한 경우에는 치료비용을 지급할 수 있다고 되어 있으나,
 - 그 동안은 구체적 가이드라인이 없어 실제로는 치료비용이 지급된 사례가 없었다.
- 이에 공단은 치료비용을 지급할 수 있는 가이드라인을 정하여 재해노동자가 치료비 부담없이 적기에 적절한 치료를 받아 증상악화를 방지할 수 있도록 하여 재해노동자의 건강권을 강화한 것이다.
 - 치료비용 인정 대상자는 뇌·심혈관질환 또는 근골격계질환의 업무상 재해(질병) 여부 판단을 위해 업무관련성 전문조사(특별진찰) 의뢰된 산재노동자이며,
 - 증상이 위독하거나 진찰 중 치료하지 않으면 증세가 급격히 악화되어 진찰과 향후 치료에 지장이 있는 경우로서,
 - 심장질환은 발병일과 무관하게 치료비용을 인정하고, 뇌혈관질환과 근골격계질환은 각 증상의 호전기간을 감안하여 발병일로부터

각각 2년, 1년 이내 특별진찰을 실시한 경우 치료비용을 인정하기로 한 것이다.

- 따라서 앞으로는 “업무관련성이 명확하지 않더라도 업무관련성 특별진찰 기간 중 치료비용을 인정하고, 추가로 산재로 인정될 가능성이 높은 경우*는 특별진찰 실시일부터 업무상 재해 결정일까지 치료비용을 공단이 부담”하게 된다.

< * 산재로 인정될 가능성이 높은 경우 >

뇌·심혈관질환	근골격계질환
① 업무시간이 1주 평균 60시간 초과하는 경우로서 업무관련성이 명확한 경우 ② 업무시간이 1주 평균 52시간 초과 및 업무부담 가중요인이 있는 경우로서 업무관련성이 명확한 경우	▪ 업무 부담요인이 “매우 높음”에 해당하는 수준으로 업무관련성이 명확한 경우

- 공단은 이번 업무관련성 특별진찰 기간의 치료비용 인정에 따라 연간 약 2,500여명*의 노동자가 혜택을 볼 것으로 내다봤으며, 향후 정신질환 등도 특별진찰 대상자로 확대할 예정이다.

* '18년 1월~6월까지 업무관련성 전문조사(특별진찰) 의뢰 대상자는 1,228명임(근골격계질환 1,081명, 뇌심혈관질환 147명)

- 근로복지공단 심경우 이사장은 “산재노동자가 재해 초기에 치료를 받지 못하면 치료기간이 장기화되는 등 사회적 비용이 증가할 것이므로 재해 초기부터 제대로 된 치료를 받을 수 있도록 해 나가겠다”고 말했다.

- 붙임 1. 업무관련성 전문조사(특별진찰) 기간의 치료 인정 범위
2. 업무관련성 전문조사(특별진찰) 운영 병원
 3. 업무관련성 전문조사(특별진찰) 운영 내용
 4. 업무관련성 특별진찰 치료비용 지급 가능 사례

1. 치료대상

- 업무상의 재해로 추정할 수 있는 증상을 가진 사람으로서 뇌심혈관질환 및 근골격계질환자 중 업무관련성 전문조사(특별진찰) 대상자

2. 치료 인정기준

- 증세가 위독하거나, 진찰 중 치료하지 않으면 증세가 급속히 악화되어 진찰과 향후 치료에 지장이 있는 경우

3. 질환별 치료인정 기간

- 각 증상 별로 의학적으로 증상의 호전이 가능한 기간내에서 특별진찰을 실시한 경우 발병(진단)일부터 진찰실시일까지의 경과기간에 따라 진료인정 기간 설정
 - (심혈관질환) 발병(재해)일과 관계없이 인정*
 - * 심장질환의 경우 완치되거나 회복을 기대할 수 있는 질병이 아니므로 별도의 인정기간을 두는 것은 불가(지속적 약물치료 필요)
 - (뇌혈관질환) 발병(재해)일로부터 2년*내 진찰이 실시된 노동자
 - * 뇌손상 후 일반적으로 신경이나 기능적 회복이 가능한 기간을 관련 학회 또는 심평원에서 일반적으로 최대 2년을 인정하므로 이에 준하여 기간 설정
 - (근골격계질환) 발병(재해)일로부터 1년*내 진찰이 실시된 노동자
 - * 뼈 골절 시 유합 등을 고려하여 고정기구 등을 제거하는 시점이 약 1년이므로 이에 준하는 시점을 고려하여 준용
 - (기타) 위 기간을 기준으로 치료비용을 인정하되 해당 기간을 도과한 경우라도, 증상악화 방지를 위해 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있는 경우 치료 인정

4. 치료비용 인정기간

- 진찰 요구에 따른 실제 진찰 시작일부터 치료비용을 인정하되, 증상의 업무관련성 정도에 따라 2단계로 구분하여 치료비용 인정
 - (1단계) 원칙적으로 업무관련성 전문조사(특별진찰)에 따른 진찰종료일까지 치료 인정. 다만, 투약처방이 진찰 종료일로부터 7일 이내 시행된 경우 그 범위내에서 추가

인정 가능

- (2단계) 업무관련성 전문조사(특별진찰) 결과 아래 각호에 해당되는 경우에는 업무상의 재해 결정일까지 치료 인정

가. 뇌심혈관계 질병

- ① 1주 평균 60시간 초과하는 경우로서 업무관련성이 명확한 경우
- ② 1주 평균 52시간 초과 및 업무부담 가중요인이 있는 경우로서 업무관련성이 명확한 경우

나. 근골격계 질병

- 업무 부담요인이 “매우 높음”에 해당하는 수준으로 업무관련성이 명확한 경우

5. 치료범위

- 증상악화 방지를 위해 의학적 소견에 따라 진료한 것으로 산재환자에게 적용되는 모든 치료를 인정

붙임2

업무관련성 전문조사(특별진찰) 운영 병원

병원명	소재지	연락처
근로복지공단 인천병원	인천광역시 부평구 무미네로 446(구산동)	032-5000-114
근로복지공단 안산병원	경기도 안산시 상록구 구룡로 87(일동)	031-5001-114
근로복지공단 창원병원	경상남도 창원시 성산구 창원대로 721(중앙동)	055-280-7777
근로복지공단 순천병원	전라남도 순천시 조례1길 24(조례동)	061-7207-114
근로복지공단 대전병원	대전광역시 대덕구 계족로 637(법동)	042-6705-114
근로복지공단 동해병원	강원도 동해시 하평로 11(평릉동)	033-5303-100

1. 목적

- 재해조사 초기단계부터 직업환경의학과 전문의의 적극적 개입을 통한 전문성 및 신속성 제고
- 특별진찰 제도를 활용한 업무관련성 평가를 통하여 공정성 및 객관성 확보

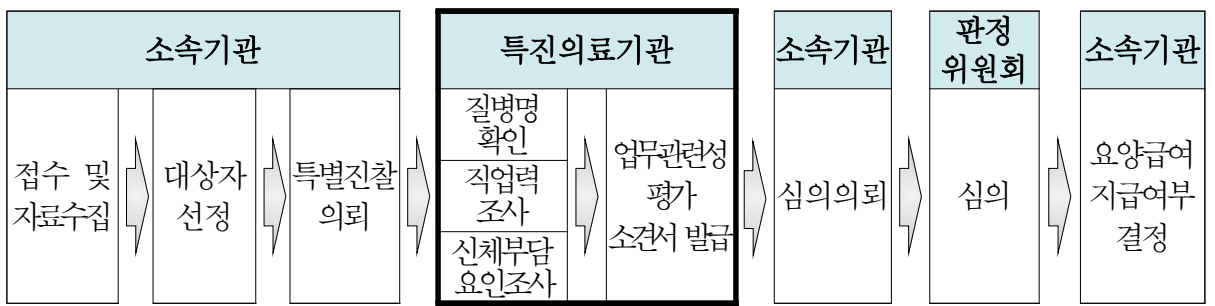
2. 대상자

- (근골격계질환) 폐업사업장 및 5개 업종* 종사자, 용접공
 - * 5개 업종: 건설업, 음식 및 숙박업, 보건 및 사회복지사업, 수상운수업, 항만하역 및 화물취급사업
- (뇌심혈관질환) 건설업 및 택시, 감사·단속 종사자(아파트 경비원 등), 사인미상, 폐업사업장 노동자

3. 특진의료기관

- 공단 병원 중 직업환경의학과 전문의가 있는 6개 병원(인천·안산·창원·순천·대전·동해 병원)

4. 업무 프로세스



< 사례 1 >

【질병진단일: '17. 8. 2., 요양급여신청일: '18. 7. 25., 특별진찰 실시일: '18. 8. 1.】

- ▶ 진단명: 우측 견관절 회전근개 파열
 - 재해경위: A사업장 생산직 근로자로 근무하던 중 상지를 많이 사용하는 업무로 인해 회전근개 파열 진단받음
- ☞ 근골격계질환 진단을 받아 산재 신청하였고, 질병진단일로부터 특별진찰실시일까지 1년이 경과하지 않았으므로 업무관련성 특별진찰 기간 중 치료비용 지급
- ☞ 만약, 특별진찰 의료기관의 업무관련성 전문조사 결과 업무부담 요인이 “매우 높음”인 경우 업무상 재해 결정일까지 특별진찰 의료기관에서 치료비용 지급 가능

< 사례 2 >

【질병진단일: '16. 7. 25., 요양급여신청일: '18. 7. 25., 특별진찰 실시일: '18. 8. 1.】

- ▶ 진단명: 심근경색
 - 재해경위: B사업장 생산직 근로자로 근무하던 중 거래처에 납품 기일을 맞추기 위해 잔업을 지속하던 중 가슴의 통증을 느끼고 쓰러짐
- ☞ 심장(심혈관)질환 진단을 받아 산재 신청하였고, 질병진단일로부터 특별진찰실시일까지 2년 이상이 경과하였으나, 심장질환의 특성상 지속적 약물치료가 필요하므로 업무관련성 특별진찰 기간 중 치료비용 지급
- ☞ 만약, 특별진찰 의료기관의 업무관련성 전문조사 결과 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 또는 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 업무상 재해 결정일까지 특별진찰 의료기관에서 치료비용 지급 가능

< 사례 3 >

【질병진단일: '16. 8. 2., 요양급여신청일: '18. 7. 25., 특별진찰 실시일: '18. 8. 1.】

- ▶ 진단명: 뇌실내뇌출혈
 - 재해경위: C사업장 소속 경비원으로 근무하던 중 새벽 순찰을 마치고 경비실로 들어와 업무교대를 준비하던 중 근무교대자에 의해 쓰러진 상태로 발견됨
- ☞ 뇌혈관질환 진단을 받아 산재 신청하였고, 질병진단일로부터 특별진찰실시일까지 2년이 경과하지 않았으므로 업무관련성 특별진찰 기간 중 치료비용 지급
- ☞ 만약, 특별진찰 의료기관의 업무관련성 전문조사 결과 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 또는 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 업무상 재해 결정일까지 특별진찰 의료기관에서 치료비용 지급 가능

미성년자, 심신상실자 등에 대한 구상권 행사

1 배경

- 요양기관의 치매노인, 어린이집의 아동, 정신병원의 환자, 학교의 학생 등 특수한 환경에서 보호대상자의 고의나 과실에 의하여 근로자에게 재해가 발생하는 경우 구상권 행사 가능한 지에 대하여 사례를 통하여 판단하고 그 기준을 공유하여 유사사례에 대한 구상권 행사 결정에 활용하고자 함

2 관련 법령 및 지침 등

산업재해보상보험법 제87조(제3자에 대한 구상권) ① 공단은 제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여액의 한도 안에서 급여를 받은 자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위(代位)한다. 다만, 보험가입자인 2 이상의 사업주가 같은 장소에서 하나의 사업을 분할하여 각각 행하다가 그 중 사업주를 달리하는 근로자의 행위로 재해가 발생하면 그러하지 아니하다.

같은법 제37조(업무상재해의 인정기준) 제①항 1호 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다, 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

같은법 시행령 제 33조(제3자의 행위에 따른 사고) 제3자의 행위로 근로자에게 사고가 발생한 경우에 그 근로자가 담당한 업무가 사회통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라고 인정되면 그 사고는 법 제37조제1항 제1호 바목에 따른 업무상사고로 본다.

민법

제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법 행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제753조(미성년자의 책임능력) 미성년자가 타인에게 손해를 가한 경우에 그 행위의 책임을 변식²⁾할 능력이 없는 때에는 배상의 책임이 없다.

민법

제754조(심신상실자의 책임능력) 심신상실 중에 타인에게 손해를 가한 자는 배상의 책임이 없다. 그러나 고의 또는 과실로 인하여 심신상실을 초래한 때에는 그러하지 아니하다.

제755조(감독자의 책임) ① 다른 자에게 손해를 가한 사람이 제753조 또는 제754조에 따라 책임이 없는 경우에는 그를 감독할 법정 의무가 있는 자가 그의 손해를 배상할 책임이 있다. 다만, 감독의무를 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 감독의무자를 갈음하여 제753조 또는 제754조에 따라 책임이 없는 사람을 감독하는 자도 제1항의 책임이 있다.

제756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무 감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

3 구상권 행사 기준

1. 일반적으로 자기행위의 책임을 변식할 수 있는 정신능력을 책임능력 또는 불법 행위능력이라고 부르는데 모든 미성년자, 심신상실자가 책임무능력자인 것이 아니라 개별적으로 판단하여야 함
2. 민법 제755조에 의거 미성년자나 심신상실자가 책임능력이 있다고 인정되는 경우에는 그를 감독할 법정 의무가 있는 자(법정 의무자 예: 친권자, 후견인 등)는 손해를 배상할 책임이 없고, 미성년자나 심신상실자가 책임능력이 없다고 인정되는 경우에는 그를 감독하는 자가 손해를 배상하여야 함
3. 그러나 미성년자는 실제로 그 손해를 배상할 자력이 없는 경우가 많기 때문에 피해자의 구제를 위하여 미성년자에게 책임능력이 있는 경우에도 미성년자의 불법행위에 대한 감독자의 책임을 물어 민법 제750조를 적용하고 있으나, 여기에서 감독자의 책임은 순수한 과실 책임이어서 ① 감독자의 과실이 있었음 ② 감독자의 과실과 손해발생간의 인과관계 있음을 입증하여야 함
4. 법정감독 의무자에 갈음하여 책임 무능력자를 감독하는 자가 소위 대리감독자인데 예를 들면 탁아소의 부모, 유치원과 초등학교의 교원, 정신병원의 의사, 요양원의

2) 분별하여 앎

요양보호사 등이 이에 해당되고, 보호·감독의무는 보호시설내 전 생활관계에 미치는 것이 아니라 시설 고유의 목적과 이와 밀접 불가분의 관계에 있는 생활관계에 한하므로, 대리감독자의 감독자책임은 생활에서 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측 가능한 사고의 범주에 대해 발생함

5. 따라서 미성년자나 심신상실자 등의 가해행위에 대한 구상권 행사는 ① 가해자가 책임능력이 있는지 ② 책임능력이 없는 경우 법정 의무자의 감독책임이 있는지 ③ 대리감독자의 손해배상책임 의무가 있는지와 관련된 구체적인 사실관계에 따라서 판단하여야 함

4 사례로 보는 구상권 행사 여부

□ 미성년자의 행위

사례
1. 중학교에서 학생들이 책상을 들고 옮기다가 놓쳐 선생님의 발을 다치게 한 경우
2. 어린이집 교사가 교실 안에서 주변 정리를 하고 있던 중 뛰어오는 아동(5세)의 팔꿈치에 턱 부위를 부딪쳐 다친 경우
3. 중학교에서 선생님이 학생을 상대로 훈육하는 중 학생이 커터 칼로 선생님을 가해한 경우

가. 정의

미성년자: 민법 제4조에 따라 만 19세에 달하지 않은 자이고, 형법에서는 14세가 되지 않은 자를 형사미성년자라 하여 그 행위를 별하지 않음

나. 미성년자의 책임능력은 학술적으로는 대체적으로 12세 정도면 책임능력이 있다고 보지만 형법에서는 14세 이상 형사상 책임능력이 있다고 보고 있으며, 대법원 판례에 의하면 구체적인 사안에 따라 책임능력이 있다고 판단하고 있어, 미성년자의 책임능력 유무를 연령 기준으로 획일적인 기준을 정하기는 곤란함

다. 위 사례에서 어린이집 아동(5세)의 경우 책임능력이 없다고 보는 것에는 별 문제가 없고, 중학생의 경우 책임능력이 있다고 보는 것이 더 타당함

라. 일반적으로 학교나 어린이집에서는 학생이나 아동을 보호·감독할 의무를 지며 [사례1,2]에서처럼 교내에서 책상을 들고 옮기는 것, 아동이 어린이집 내에서 뛰어나는 것은 학교 등에서의 교육(보육)활동 및 이와 밀접 불가분의 관계에 있는 생

활동관계에 속한다고 볼 수 있고, 학교 등에서의 생활에서 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측가능한 사고의 범주이며, 친권자가 학교 등에서의 생활관계에 대한 감독책임을 학교에게 맡긴 상태이므로 친권자의 감독을 인정할 여지는 없다고 판단되어 법정감독의무자에게 **구상권 행사를 하기는 어려움**

마. [사례3]은 학교생활관계에서 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측 가능한 행위가 아닌 경우로 ① 이러한 것까지 학교에 전적인 감독책임을 있다고 인정할 수 없고, ② “미성년 학생이 책임능력이 없다고 인정될 때” 에는 친권자는 자신이 감독의무를 다 했음을 입증하지 못하는 한 손해배상책임을 져야 하므로 친권자 등 법정감독자에게 구상권 행사가능하고, ③ “책임능력이 있다고 인정될 때” 에는 학생에게 구상권 행사하되 친권자의 감독의무 해태의 점을 입증할 수 있다면 친권자에게도 손해배상책임을 물어 **구상권 행사 할 수 있음**

□ 심신상실자 등의 행위에 대하여

사례

1. 노인요양보호시설에 입소 어르신이 중앙현관문의 잠금장치를 열고 외부로 나가려는 행동을 요양보호사가 제지하는 과정에서 입소 어르신이 커터 칼로 요양보호사를 가해한 경우
2. 정신병원 감금자가 난동을 부려 간호사가 다친 경우
3. 병원에 입원한 산재환자(산재 정신기능 장애2급에 준하는 상태)의 간병인이 잠시 자리를 비운 사이 재해자가 떡을 떡다가 기도폐쇄로 사망한 경우
4. 재가요양 중인 어르신이 과도로 간병인을 가해한 경우

가. 정의

- ① **심신박약(미약)** : 통상적으로 의사능력이 없는 상태에 있는 것은 아니나 자신의 행위의 의미나 결과를 합리적으로 판단하고 행위의 내용을 결정할 정신적 능력이 부족한 상태, 민법상 한정치산의 원인이 되고, 형법상 형의 감형기준이 됨
- ② **심신상실** : 심신장애, 즉 정신기능의 장애로 인하여 판단능력이 전적으로 결여되어 사물을 변별하거나 의사를 결정할 수 없는 상태, 민법상 금치산자의 원인이 되고, 형법상으로 범죄행위도 처벌되지 않음

나. 심신상실 중에 타인에게 손해를 가한 경우에는 심신상실자는 손해배상책임을 없고,

그를 감독할 법적의무가 있는 자는 그 손해를 배상할 책임이 있음. 다만, 법적감독의무자가 의무를 게을리 하지 아니한 경우에는 손해를 배상할 책임이 없으며, 법적감독의무자를 갈음하여 심신상실자를 감독하는 대리감독자도 심신상실인이 발생시킨 손해에 대해서 배상할 책임이 있음

다. 심신박약(미약)자의 경우 한정치산자에 준하여 볼 때 책임능력을 제한하는 규정이 없으므로 일반인과 동일한 책임을 지게 됨

라. [사례1, 2]처럼 보호시설에 입소된 상태라면 그 시설장에게 법정감독자의 책임이 이전된 상태이므로 친권자 등 법정감독자의 감독책임이 있다고 보기는 어려워 친권자 등 법정감독자에게 구상할 수는 없고, 대리감독자는 재해근로자의 사업주가 되므로 이는 산재법 제87조에 의한 제3자에 해당되지 않아 감독자에게 구상권 행사 불가함

마. 그러나 심신박약의 경우 책임능력의 제한이 없어 일반인과 동일한 책임을 지게 되므로 심신박약자 또는 이에 미치지 못하는 정도의 정신능력자의 가해행위에 대해서는 가해행위를 한 자를 대상으로 구상행사는 가능하나 평소의 정신적 상태가 아닌 구체적인 행위 당시의 사물관단능력이나 행위통제능력을 고려하여야 하므로, 정신의학적 전문 의견을 참고로 하여 행위자가 행위 당시에 ‘자기의 행위 결과에 대하여 합리적인 판단을 할 능력이 전적으로 결여되었는지 여부’ 를 기준으로 구상권 행사 여부 결정하여야 함

바. [사례3]과 같은 경우 병원에 입원하여 간병인을 둔 경우 간병인의 과실이 있는지가 문제가 되는 바, 이전에 연하장해 등으로 기도폐쇄의 경험이 있거나, 환자의 상태가 음식물을 급하게 먹거나 많은 양을 한꺼번에 먹는 경우 기도폐쇄를 일으킬 정도의 신체적 기능저하가 있었고 이에 대하여 주치의 및 간호사의 주의지시가 있었던 경우에는 간병인의 과실책임이 있다할 수 있으나, 간병인이 자리를 비운 시간이 잠시라는 점, 그 이전에는 기도 폐쇄 가능성 있는 사고가 없었고 재해자가 떡을 먹고 기도 폐쇄가 오리라는 것을 예측할 수 없었던 사정이 있었다면 간병인의 책임이 발생하지 않아 구상권 행사 할 수 없음

사. [사례4]처럼 요양소 등에 입소하지 않은 경우 해당 가해자가 책임능력이 있는 경우 가해자를 대상으로, 책임능력이 없는 경우 친권자 등의 법적감독자에게 구상권 행사 할 수 있음

최근 3년간 만성으로 산재 불승인자, 인정기준 개정에 따라 재신청 가능

- '18.1월, 과로 산재인정기준 고시 개정에 따른 후속조치 -

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 산재보험 만성으로 산재인정기준 고시 개정의 후속조치 일환으로 최근 3년간 불승인자를 대상으로 개정내용을 알리고 재신청할 수 있음을 개별 안내한다고 밝혔다.
- 금년 1월 과로에 의한 업무상 질병 재해자의 산재보호 확대를 위해 뇌심혈관계질병 관련 고시*를 개정하여 과로인정기준을 개정한 바 있다.
 - * 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(고용노동부 고시 제2017-117호, '18.1.1시행)
- 금번 개정내용은 그간 3회의 연구용역* 및 일본 등 외국사례**와 실태조사를 바탕으로 마련되었으며,
 - * '08 연구(52시간 기준 제안) → '11 연구(60·52시간 제안) → 17연구(60·52시간 제안)
 - ** 만성과로기준은 일본, 대만, 우리나라에만 있는데, 일본의 경우 월 평균 80시간 연장근로(주 단위 업무시간 환산 시 60시간), 월 평균 45시간 연장근로(1주 52시간) 기준을 제시하고 있음(대만은 일본과 같음)
- 금년에도 만성으로 운영실태 등에 대한 추가 연구를 진행하여, 내년도에 의학자문위원회 등 논의를 거쳐 지속적으로 개선·보완해 나갈 계획이다.

<만성으로 산재인정기준 주요 개정내용>

근로자의 근무형태, 휴무시간, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업환경, 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업조건에 따른 업무관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려함

- ① 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 업무관련성이 강함
 - ② 1주 평균 52시간을 초과하는 경우 업무관련성 증가하며, 업무부담 가중요인*에 해당하는 경우에는 관련성이 강함
- (가중요인) ① 근무일정 예측이 어려운 업무, ② 교대제 업무, ③ 휴일이 부족한 업무, ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무,

- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무, ⑥시차가 큰 출장이 잦은 업무,
- ⑦정신적 긴장이 큰 업무

③ 52시간을 초과하지 않더라도 가중요인에 복합적으로 노출되는 경우에는 관련성 증가

④ 야간근무는 신체적·정신적 부담이 가중되므로 주간근무의 30% 가산

- 안내대상은 근로복지공단 소속기관의 불승인 통지일로부터 3년 이내인 경우로서 근로복지공단 전산자료*를 바탕으로 주소 현행화를 거쳐 '18.4.16.(월)에 개정내용 등을 담아 안내문을 우편으로 송부한다.

* '15.1월~'17.12월까지 불승인자(4,132명) 중 소멸시효 완성자, '18년 이후 결정자, 재접수 진행 중인 자 등 재신청 실익이 없는 경우는 안내 제외

- 대상자는 안내문에 따라 기존에 신청했던 근로복지공단 소속기관(지역본부 또는 지사)에 우편·팩스·방문 등의 방법으로 신청서를 제출하면 된다.
- 기타 재신청과 관련한 일반적인 사항은 근로복지공단 홈페이지 안내를 참고하거나 근로복지공단 콜센터(☎ 1588-0075)를 통해 문의하면 된다.

- 근로복지공단은 대상자 선정, 우편배송지 주소 확인, 공단 소속기관 및 콜센터 직원 교육, 신청서 접수 시 업무처리 등 원활한 재신청 접수와 신속한 업무처리를 위해 진행절차를 다각도로 점검하였다.

- 먼저, 신청서 접수 시 업무관련성 전문조사를 거쳐 금번 개정 고시 기준에 따라 기준 충족 여부 등을 꼼꼼하게 재검토하도록 조치하였으며,
- 이후, 지역별 관할 업무상질병판정위원회(서울, 경인, 부산, 대구, 광주, 대전 등 6개 위원회)에 심의를 거쳐 산재인정 여부를 결정하고 그 결과를 신청인에게 신속하게 회신하게 된다.

- 심경우 이사장은 “금번 과로 산재인정기준 개정의 효과가 더 많은 산재노동자에게 도움이 되도록 최대한의 조치를 강구하였다”면서,

- “금번 조치를 계기로 앞으로 산재보험이 노동자에게 더욱 가깝게 다가가고 든든한 울타리가 되도록 세심하게 제도를 운영해 나가겠다.”고 강조했다.

뇌심혈관계질병 산재인정기준 개선 주요내용

□ 만성과로기준 개선내용

① 과로기준시간을 3단계로 세분화

- <1> 발병 전 12주 동안 1주 평균 60시간(4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우 관련성이 강하다
- <2> 발병 전 12주 동안 1주 평균 52시간을 초과하는 경우 관련성이 증가하며, 가중요인에 해당하는 경우에는 관련성이 강하다
- <3> 발병 전 12주 동안 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 가중요인에 복합적으로 노출되는 경우에는 업무와의 관련성이 증가한다

② 업무부담가중요인(7개 항목)을 제시하여 업무관련성 판단을 객관화

- ① 근무일정 예측이 어려운 업무 ② 교대제 업무 ③ 휴일이 부족한 업무
- ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무 ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

《 업무부담 가중요인 판단(예시) 》

- ☞ 근무일정 예측이 어려운 업무: 고객 또는 물량변화, 긴급사태 대응 등으로 인해 근무일 당일 혹은 전일에 근무일정이 정해지는 경우
- ☞ 휴일이 부족한 업무: 12주간 월평균 휴일이 3회(4주 평균 2회) 이하인 경우
- ☞ 육체적 강도가 높은 업무: 하루 누적 중량이 250kg 이상인 경우
- ☞ 시차가 큰 출장이 잦은 업무: 5시간 이상 시차변화가 있는 경우
- ☞ 정신적 긴장이 큰 업무: 판매량, 사납금 등으로 스트레스가 높은 경우

③ 야간근무는 추가 가산

- 과로시간 산출시 야간근무는 주간근무의 30%를 가산하여 반영

□ 기타 개선사항

① 단기과로 30% 이상 업무량 증가여부 판단기간 범위 명확화

- 현행 기준에는 **일상 업무와 발병 전 1주일 이내의 업무시간을 비교하여 30% 이상 증가여부를 판단하고 있음**
 - 이로 인해 발병 전 **1주일 이내의 기간이 비교대상인 일상 업무의 범위에 포함되고 있어 불합리**하므로 이를 제외한 기간으로 구분하고,
 - 기간범위도 **발병 전 12주간으로 설정하여 통일되게 비교되도록 명확하게 제시**
 - * 산출식 = 발병 전 1주 업무시간 / 이전 12주간(발병 전 1주 제외) 업무시간의 1주 평균

② 업무강도·책임 등 업무환경 비교시 동종 노동자 비교를 삭제

- '13년 고시 개정 시 비교 대상을 '일반인'에서 유사한 업무를 수행하는 '동종의 노동자'로 변경하였으나,
 - 최근의 법원 판례의 경향은 **당해 재해자별 상황과 여건에 비추어 판단하고 있어 이에 부합**토록 변경 필요

③ 건강상태 기준을 삭제

- 현행 기준상 재해자의 건강상태를 고려토록 하고 있으므로 실무에서는 **고혈압, 당뇨, 흡연 등 기초질환 여부를 반영***하고 있음
 - * 고혈압 진단기록이 있는 노동자가 방치하여 뇌혈관 질환 발병시 발병의 원인을 고혈압을 관리하지 않은 이유로 보고 업무관련성을 부인하는 경향
 - 그러나, 법원에서는 재해자의 **기초질환만으로는 업무관련성을 부인하지 않는 경향**이므로 이를 고시에 반영 필요
- 따라서, 발병 상병과 연관된 기존의 질환 여부만 고려하되 **기초질환은 고려하지 않도록 건강상태 문구 삭제**

옥외작업자 건강보호 가이드

2018. 6. 1.



□ 본 가이드는 미세먼지, 폭염, 한파 등에 장시간 노출되는 옥외작업자의 건강보호를 위해 사업주가 조치하여야 할 사항을 규정하고 이를 권고하기 위해 마련되었습니다.

* 옥외작업자는 주로 실외 작업공간에서 일하는 노동자를 말하며, 건설·조선노동자, 항공·항만 하역운송 노동자, 도로정비 노동자, 환경미화원, 우편배달부, 전기통신 노동자 등 다양한 직종이 있을 수 있습니다. 실내라 하더라도 창문 등을 열고 작업함으로써 실외의 환경과 차이가 없는 작업공간에서 작업하는 노동자를 포함합니다.

* 본 가이드는 하루 1시간미만의 단시간 작업에 대해서는 적용하지 않습니다.

□ 본 가이드는 단순히 권고사항만을 포함하고 있지 않습니다.

산업안전보건법에 따라 사업주는 노동자의 안전과 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방시책을 따를 의무가 있으며 (산업안전보건법 제5조)

분진이나 고온, 저온 등 유해인자에 의한 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치를 하여야 할 의무도 있습니다. (산업안전보건법 제24조)

□ 따라서 본 가이드에 규정된 사항을 적극 준수하여 옥외작업자의 건강보호를 위해 노력하여야 합니다.

<옥외작업 건강보호가이드 기준(요약)>

1. 미세먼지

	사전준비	주의보	경보
기준	PM2.5 36 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM10 81 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상	PM2.5 76 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM10 150 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상	PM2.5 151 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM10 300 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상
예비기준	나쁨	매우나쁨	
조치사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 민감군 사전확인 * 만성 폐질환자이나 심장질환자, 고령자, 임산부 등 ■ 비상연락망 구축 ■ 교육 및 방진마스크 착용 교육 ■ 마스크 비치 ■ 미세먼지 농도 수시 확인 * TV, 라디오, 인터넷 * 모바일앱(Airguard K) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 미세먼지 농도 정보 제공 ■ 마스크 지급 및 착용 ■ 휴식 ■ 민감군, 중작업자에게 휴식시간 추가 배정 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 미세먼지 농도 정보 제공 ■ 마스크 지급 및 착용 ■ 휴식시간 추가 배정 ■ 민감군, 중작업자 작업제한
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이상 징후자에 대해서는 스스로 작업을 중단하고 휴식하거나 의사의 진료를 받도록 조치 		

2. 폭염

	사전준비	폭염관심	폭염주의보	폭염경보
기준	28°C 이상	31°C 이상	33°C 이상	35°C 이상
조치사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 민감군 사전확인 * 당뇨병, 남포성성유증, 및 갑상선 기능항진증, 고령자 등 ■ 비상연락망 구축 ■ 휴게공간 마련 ■ 작업스케줄 관리계획 마련 ■ 안전보건교육 * 물, 그늘, 휴식 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 폭염 정보 제공 ■ 휴식 ■ 민감군, 불침투성작업복 착용자, 중작업자에게 휴식시간 추가 배정 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 폭염 정보 제공 ■ 고온환경 적응 프로그램 운영 ■ 휴식시간 추가 배정 ■ 민감군, 불침투성작업복 착용자, 중작업자에게 휴식시간 추가 배정 ■ 가장 더운 시간대 작업량 조절 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 폭염 정보 제공 ■ 고온환경 적응 프로그램 운영 ■ 휴식시간 추가 배정 ■ 민감군, 불침투성작업복 착용자, 중작업자 실의 작업 제한 ■ 가장 더운 시간대 작업 제한 ※ 38°C이상 시 작업중단 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이상 징후자에 대해서는 스스로 작업을 중단하고 휴식하거나 의사의 진료를 받도록 조치 			

3. 한파

	사전준비	한파관심	한파주의보	한파경보
기준	0°C 이하	영하 6°C 이하	영하 12°C 이하	영하 15°C 이하
조치사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 민감군 사전확인 * 고혈압, 당뇨병, 갑상선 기능저하, 허약체질, 고령자 등 ■ 비상연락망 구축 ■ 휴게공간 마련 ■ 의복 등의 착용 방지 ■ 작업스케줄 관리계획 마련 ■ 안전보건교육 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 한파 정보 제공 ■ 휴식 ■ 민감군, 중작업자 휴식 시간 추가 배정 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 한파 정보 제공 ■ 휴식시간 추가 배정 ■ 민감군, 중작업자 휴식 시간 추가 배정 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 한파 정보 제공 ■ 휴식시간 추가 배정 ■ 민감군, 중작업자 실의 작업 제한 ■ 음료수 등의 제공 ■ 동료 작업자간 상호관찰
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이상 징후자에 대해서는 스스로 작업을 중단하고 휴식하거나 의사의 진료를 받도록 조치 			

목 차

1 미세먼지

1. '미세먼지'란?

- 1-1. 미세먼지
- 1-2. 건강장해

2. 미세먼지 경보

- 2-1. 미세먼지 경보 구분
- 2-2. 미세먼지 정보의 확인

3. 단계별 예방조치

- 3-1. 사전준비단계
- 3-2. 미세먼지 주의보 단계
- 3-3. 미세먼지 경보 단계

4. 이상 징후자에 대한 조치

- 4-1. 이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단

부록1. 마스크의 올바른 착용방법

III 폭염

1. '폭염'이란?

- 1-1. 폭염
- 1-2. 건강장해

2. 폭염 특보

- 2-1. 폭염 특보의 구분
- 2-2. 폭염 정보의 확인

3. 단계별 예방조치

- 3-1. 사전준비 단계
- 3-2. 폭염 관심 단계
- 3-2. 폭염 주의보 단계
- 3-3. 폭염 경보 단계

4. 이상 징후자에 대한 조치

- 4-1. 이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단

부록1. 열사병 등의 종류와 응급조치

부록2. 열사병 응급조치 흐름도

부록3. 더위체감지수와 폭염영향예보와의 관계

▣ 한 파

1. '한파'란?

- 1-1. 한파
- 1-2. 건강장해

2. 한파 특보

- 2-1. 한파 특보의 구분
- 2-2. 한파 정보의 확인

3. 단계별 예방조치

- 3-1. 사전준비 단계
- 3-2. 한파 관심 단계
- 3-3. 한파 주의보 단계
- 3-4. 한파 경보 단계

4. 이상 징후자에 대한 조치

- 4-1. 이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단

부록1. 저체온증 등의 종류와 응급조치

부록2. 한파에 대비하는 적절한 의복착용

부록3. 더위체감지수와 폭염영향예보와의 관계

참고문헌

I. 미세먼지

I. 미세먼지

1 '미세먼지'란?

- 1-1. (미세먼지)** 미세먼지는 공기 중의 고체상태의 입자와 액적상태의 입자의 혼합물을 말하며, 먼지의 크기에 따라 **미세먼지(PM₁₀)**, 지름이 10 μ m보다 작은 입자)와 **초미세먼지(PM_{2.5})**, 지름이 2.5 μ m보다 작은 입자)로 구분합니다.
- ☞ 본 가이드에서는 황사를 따로 구분하지 않고 미세먼지(PM₁₀)에 포함하여 다룹니다.
- 1-2. (건강장해)** 미세먼지에 장기간 노출되는 경우 기관지염, 천식, 폐기종 등의 호흡기 질환과 결막염, 피부염, 심혈관계질환 등이 나타날 수 있습니다.
- ☞ 국제암연구소(IARC, International Agency for Research on Cancer)는 미세먼지를 사람에게 암을 일으킬 수 있는 물질(Group 1)로 지정하고 있습니다.

2 미세먼지 경보

- 2-1. (미세먼지 경보 구분)** 미세먼지 농도에 따른 경보 발령기준은 다음과 같습니다.

구분	미세먼지(PM10)	초미세먼지(PM2.5)
미세먼지 경보	300 μ g/m ³ 이상	150 μ g/m ³ 이상
미세먼지 주의보	150 μ g/m ³ 이상	76 μ g/m ³ 이상

- ☞ 「대기환경보전법 시행규칙」(별표7) 대기오염경보 단계별 대기오염물질의 농도기준(18.7.1 시행예정)으로 2시간 이상 지속이 예상될 때 발령됩니다.

(참고) 환경부에서는 미세먼지 경보와 별개로 미세먼지 농도수준을 4단계로 구분하여 예보하고 있어 이를 이용하여 더 낮은 미세먼지 농도수준에서도 관리계획을 수립할 수도 있습니다.

<미세먼지 예보기준>

구분	미세먼지(PM10)	초미세먼지(PM2.5)
매우 나쁨	150 μ g/m ³ 이상	76 μ g/m ³ 이상
나쁨	81~150 μ g/m ³	36~75 μ g/m ³
보통	31~80 μ g/m ³	16~35 μ g/m ³
좋음	30 μ g/m ³ 이하	15 μ g/m ³ 이하

2-1. (미세먼지 정보의 확인) TV나 라디오, 재난문자를 통해 미세먼지 경보상황을 파악할 수 있습니다. 환경부가 제공하는 대기오염 실시간 공개시스템(에어코리아, www.airkorea.or.kr)을 통해 우리 지역의 미세먼지 농도를 확인할 수 있습니다.

☞ 스마트폰에서는 '우리동네 대기질'(환경부), 'Airguard K'(케이웨더) 앱을 통해 실시간 미세먼지 농도를 확인할 수 있습니다.

3 단계별 예방조치

본 가이드는 사업장에서 보다 쉽게 미세먼지 관리를 할 수 있도록 미세먼지 농도를 기준으로 단계별 조치사항을 정하였으며 단계별 농도기준은 미세먼지 경보기준, 예보기준을 참고하여 설정하였습니다.

3-1. 사전준비 단계

★ 미세먼지 농도가 PM10 81 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM2.5 36 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상부터 사전준비를 시작하십시오. (미세먼지 예보기준 '나쁨' 단계부터 적용)

3-1-1. (민감군 확인) 만성 폐질환이나 심장질환이 있는 사람, 고령자, 임산부 등(이하 '민감군'이라 함) 미세먼지에 노출되었을 경우 건강 영향을 받기 쉬운 노동자를 미리 확인해 두십시오.

☞ 건강진단 결과나 건강상담 자료, 설문조사 등을 통해 민감군을 확인할 수 있습니다.

3-1-2. (연락망 구축) 미세먼지 농도에 따른 작업제한을 통보하거나 건강 이상자에 대한 긴급보고 등을 위해 연락망을 구축·정비하십시오.

3-1-3. (교육 및 훈련) 미세먼지의 유해성과 농도 수준별 조치사항, 개인 위생 관리, 방진마스크 착용방법 등에 대해 교육·훈련을 하십시오.

☞ 방진마스크 착용방법 교육은 매우 중요합니다. 본 가이드 [부록]을 참조하십시오.

☞ 본 교육은 산업안전보건법 제31조에 따른 근로자 정기안전보건교육 내용으로 실시할 수 있습니다.

3-1-4. (마스크 비치) 옥외 작업자가 접근하기 쉬운 장소에 마스크를 비치하고, 마스크 착용을 원하는 경우 사용할 수 있도록 하십시오.

☞ 안전보건공단 인증(2급 이상) 방진마스크 또는 식약처 인증(KF80 이상) 보건용 마스크를 준비하십시오.

- ☞ 일반적으로 사용하는 마스크는 1회용마스크입니다. 작업내용, 사용시간 등을 고려하여 수시로 교체할 수 있도록 하십시오.

3-1-5. (미세먼지 농도의 수시 확인) 수시로 미세먼지 농도를 확인하여 필요한 예방조치를 미리 준비하십시오.

- ☞ 스마트폰에서는 '우리동네 대기질'(환경부), 'Airguard K'(케이웨더) 앱을 통해 실시간 미세먼지 농도를 확인할 수 있습니다.

3-2. **미세먼지 주의보 단계**

- ★ PM2.5 76 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM10 150 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상부터 적용

3-2-1. (미세먼지 정보 제공) 미세먼지 주의보가 발령되면 노동자에게 발령사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-2-2. (마스크 지급 및 착용) 옥외 작업자에 마스크를 지급하고 착용하도록 하십시오.

- ☞ 민감군이나 마스크 착용에 따른 호흡 불편을 느끼는 노동자의 경우 방진마스크 착용이 오히려 건강에 안 좋은 영향을 줄 수 있습니다. 사전에 의사와 상담할 수 있도록 권고 하십시오.
- ☞ 일반적으로 사용하는 마스크는 1회용마스크입니다. 작업내용, 사용시간 등을 고려하여 수시로 교체할 수 있도록 하십시오.

3-2-3. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

- ☞ 마스크를 착용하고 작업하는 것은 호흡 에너지를 더 많이 소비하게 되므로 이에 따른 휴식시간을 더 배정할 필요가 있습니다. 사업장 상황, 작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 15분 휴식 등)
- ☞ 휴식시간에는 미세먼지의 영향을 적게 받는 휴식공간에서 깨끗한 음료를 섭취할 수 있도록 하십시오. 필요시 물 양치질이나 세면을 할 수 있도록 조치하십시오.

3-2-4. (민감군 등에 대한 추가조치) 민감군 또는 중작업* 수행 노동자에 대해서는 휴식시간을 추가로 배정하십시오.

- ☞ '중작업'은 에너지 소비가 많은 작업으로서 중량물 옮기기, 삽질, 해머질, 톱질, 단단한 나무 대패질 또는 끌로 파기, 콘크리트 블록 쌓기 등이 있습니다. 이러한 작업들은 보호구 착용 상태에서 더 많은 호흡 에너지를 소모하므로 휴식시간이 더 많이 필요합니다.

3-3. 미세먼지 경보 단계

★ PM2.5 151 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상 또는 PM10 300 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상부터 적용

3-3-1. (미세먼지 정보 제공) 미세먼지 경보가 발령되면 노동자에게 발령사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-3-2. (마스크 지급 및 착용) 옥외 작업자에 방진마스크를 지급하고 착용하도록 하십시오.

- ☞ 민감군이나 마스크 착용에 따른 호흡 불편을 느끼는 노동자의 경우 방진마스크 착용이 오히려 건강에 안 좋은 영향을 줄 수 있습니다. 사전에 의사와 상담할 수 있도록 권고 하십시오.
- ☞ 일반적으로 사용하는 마스크는 1회용마스크입니다. 작업내용, 사용시간 등을 고려하여 수시로 교체할 수 있도록 하십시오.

3-3-3. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

- ☞ 마스크를 착용하고 작업하는 것은 호흡 에너지를 더 많이 소비하게 되므로 이에 따른 휴식시간을 더 배정하여야 합니다. 사업장 상황, 작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 30분 휴식 등)
- ☞ 휴식시간에는 미세먼지의 영향을 적게 받는 휴식공간에서 깨끗한 음료를 섭취할 수 있도록 하십시오. 필요시 물 양치질이나 세면을 할 수 있도록 조치하십시오.

3-3-4. (민감군 등에 대한 작업제한) 민감군 또는 중작업을 제한하십시오.

4 이상 징후자에 대한 조치

4-1. (이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단) 실외 작업에서 마스크를 착용함으로써 호흡곤란이나 그 밖에 이상 증상을 느끼는 노동자에 대해서는 정해진 휴식시간과 상관없이 스스로 작업을 중단하고 쉴 수 있도록 하고 필요시 의사의 진료를 받을 수 있도록 하십시오.

- ☞ 이상 징후가 있어 스스로 작업을 중단한 노동자에 대해 불이익(징계나 처벌 등)이 없도록 하십시오.

부록1 마스크의 올바른 착용방법

▣ 접이형 제품 착용법



01 마스크 날개를 펼친 후 양쪽 날개 끝을 오므려주세요



02 고정심 부분을 위로 하여 코와 입을 완전히 가려주세요



03 머리끈을 귀에 걸어 위치를 고정해 주세요



04 양 손가락으로 코편이 코에 밀착되도록 눌러주세요



05 공기누설을 체크하며 안면에 마스크를 밀착시켜 주세요

▣ 컵형 제품 착용법



01 머리끈을 아래로 늘어뜨리고 가볍게 잡아주세요



02 코와 턱을 감싸도록 얼굴에 맞춰주세요



03 한손으로 마스크를 잡고 위 끈을 뒷머리에 고정합니다



04 아래 끈을 뒷목에 고정하고 고리에 걸어 고정합니다



05 양 손가락으로 코편이 코에 밀착되도록 눌러주세요



06 공기누설을 체크하며 안면에 마스크를 밀착시켜 주세요

II. 폭염

II. 폭염

1 '폭염'이란?

1-1. (폭염) 폭염이란 여름철에 열사병 등을 일으킬 수 있는 높은 기온(이하 '고온환경'이라 함)을 말합니다.

1-2. (건강장애) 폭염에 장시간 노출될 경우 나타날 수 있는 건강장애로는 열사병, 열탈진, 열경련 등(이하 '열사병 등'이라 함)이 있습니다.

- 열사병(heat stroke) : 고온·다습한 환경에 노출될 때 체온조절기능의 이상으로 발생하는 체온조절장애를 말하며 현기증, 두통, 경련 등을 일으키며 땀이 나지 않아 뜨겁고 마른 피부가 되어 체온이 41°C 이상 상승하며 신속히 치료하지 않을 경우 사망률이 매우 높습니다.
- 열탈진(heat exhaustion) : 땀을 많이 흘려 염분과 수분손실이 많을 때 발생하는 온열 질환입니다. 주요 증상은 심한 갈증, 피로감, 현기증, 식욕감퇴, 두통, 구역, 구토, 피로감 등이며 열사병과는 달리 체온은 정상이거나 약간 상승하는데 일반적으로 38.9°C를 넘는 경우는 드뭅니다.
- 열경련(heat cramps) : 폭염 상태에서 심한 육체 활동을 함으로써 근육에 통증이 있는 경련을 일으키는 질환을 말합니다. 보통 땀을 많이 흘린 후 수분만을 보충하는 경우에 염분이 부족해서 발생하며 피부는 습하고 차가운 것이 특징이며 체온은 정상이거나 약간 상승한 정도입니다.

2 폭염 특보

2-1. (폭염 특보의 구분) 여름철 기온에 따른 폭염특보 발표기준은 다음과 같습니다.

구분	기온
폭염 경보	35 °C 이상
폭염 주의보	33 °C 이상

☞ 경보, 주의보는 기상청 「예보업무규정」 [별표8] 특보의 발표기준이며, 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때 발령됩니다.

(참고) 기상청에서는 폭염특보와 별개로 더위체감지수를 발표하고 있어 더위체감지수를 이용하여 더 낮은 기온수준에서 관리계획을 수립할 수도 있습니다.

<더위체감지수>

분류등급	보통	높음	매우높음	위험
더위체감 지수	21°C 이상 25°C 미만	25°C 이상 28°C 미만	28°C 이상 30°C 미만	30°C 이상

※ 더위체감지수는 온도, 습도 등을 고려한 지수이며, 단순 기온이 아님에 유의

* 기상청 날씨누리(www.weather.go.kr) ▶ 생활과 산업 ▶ 생활기상정보 ▶ 더위체감지수 (5~9월 서비스, 매일 6시, 18시 제공)

* 생활기상정보 문자서비스(https://lifesms.kma.go.kr)에 가입하면 기상정보를 편리하게 문자로 받으실 수 있습니다.

2-2. (폭염 정보의 확인) 기상청 홈페이지(www.kma.go.kr)를 통해 폭염 특보 상황을 확인할 수 있습니다 .

☞ 스마트폰에서는 '안전디딤돌'(행정안전부) 앱을 통해 기온과 습도, 풍속 및 기상특보 상황을 확인할 수 있습니다.

3 단계별 예방조치

본 가이드는 사업장에서 보다 쉽게 건강관리를 할 수 있도록 기온을 기준으로 단계별 조치사항을 정하였으며, 단계별 온도기준은 폭염특보기준, 영향예보 기준을 참고하여 설정하였습니다.

3-1. 사전준비 단계

★ 기온이 28°C 이상부터 사전준비를 시작하십시오.

3-1-1. (민감군 확인) 당뇨병, 낭포성섬유증 및 갑상선 기능항진증 등 개인 질환이 있는 사람, 고령자 등(이하 '민감군'이라 함) 폭염에 노출되었을 경우 건강 영향을 받기 쉬운 노동자를 미리 확인해 두십시오.

☞ 건강진단 결과나 건강상담 자료, 설문조사 등을 통해 민감군을 확인할 수 있습니다.

3-1-2. (연락망 구축) 폭염 특보에 따른 작업제한을 통보하거나 건강 이상자에 대한 신속한 보고 등을 위해 연락망을 구축하거나 정비 하십시오

3-1-3. (휴게공간의 마련) 옥외작업자가 직사광선을 피해 쉴 수 있는 휴게공간을 마련하십시오.

☞ 휴게공간은 다음과 같이 설치하십시오.

- 근로자가 일하는 장소에서 가까운 곳에 그늘진 장소를 마련할 것
- 소음·낙하물, 차량통행 등의 위험이 없는 안전한 장소에 설치할 것
- 동시 이용자 수를 고려하여 충분한 면적과 공간을 확보할 것
- 그늘막이나 차양막은 햇볕을 완전 차단할 수 있는 재질로 할 것
- 시원한 바람이 통할 수 있게 하거나 선풍기 또는 에어컨을 설치할 것
- 휴게공간 내에는 시원한 물과 깨끗한 컵을 준비할 것

3-1-4. (작업스케줄 등 관리계획 마련) 시원한 시간대에 작업하기 위한 주간·일간 작업계획, 휴식시간 배분 계획, 작업시간 단축에 따른 시간활용 방안* 등을 마련하십시오.

☞ 폭염에 따라 단축된 작업시간은 그 시간을 실내작업으로 전환하거나 안전보건교육 시간으로 활용하면 충분히 생산적 시간이 될 수 있습니다.

3-1-5. (안전보건교육) 옥외작업자에게 열사병 등의 종류와 증상, 응급 조치 요령, 기상청 정보의 활용방법, 적절한 의복착용 요령, 이상자 발견 시 연락방법 등에 대하여 교육 하십시오.

☞ 열사병 등 예방을 위한 3대 수칙, '주기적인 물(water) 섭취와 그늘(shade)에서의 휴식(rest)'이 중요함을 교육하십시오.

☞ 본 교육은 산업안전보건법 제31조에 따른 근로자 정기안전보건교육 내용으로 실시할 수 있습니다.

3-2. 폭염관심 단계 (31°C 이상)

3-2-1. (폭염 정보의 제공) 기온이 31°C 이상이 되면 노동자에게 관련 사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-2-2. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

☞ 무더운 환경에서는 체내의 열이 제대로 배출되지 않을 수 있습니다. 몸의 열을 식히기 위해서는 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황·작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 10분 휴식 등)

3-2-2. (민감군 등에 대한 추가조치) 민감군, 불침투성 작업복(화학물질 보호복 등)을 입고 작업하는 노동자, 중작업* 수행 노동자 등에 대해서는 휴식시간을 추가로 배정하십시오.

☞ '중작업'은 에너지 소비가 많은 작업으로서 증량물 옮기기, 삽질, 해머질, 톱질, 단단한 나무 대패질 또는 끌로 파기, 콘크리트 블록 쌓기 등이 있습니다. 이러한 작업들은 체내 열을 더 많이 발생시키므로 휴식시간이 더 많이 필요합니다.

3-2-3. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 시원한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

☞ 시간당 4컵 정도의 물을 규칙적으로 마시는 것이 중요합니다.

☞ 수시로 물을 마심으로서 화장실에 가는 빈도도 많아질 수 있습니다. 노동자 수에 맞춰 소변기 등도 충분히 마련하십시오.

3-2-4. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의 이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

3-3. 폭염주의보 단계 (33°C 이상)

3-3-1. (폭염 정보의 제공) 기온이 33°C 이상이 되면 노동자에게 관련 사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-3-2. (고온환경 적응 프로그램 운영) 신규입사자 또는 휴가 복귀자가 고온환경에 적응할 수 있도록 점진적으로 작업량을 늘려가는 고온 환경 적응 프로그램을 운영하십시오.

☞ 고온환경 적응프로그램 예시 (미국 NIOSH)

- 신규입사자 : 첫날 20%, 둘째날부터 20%씩 작업량 증가
- 휴가복귀자 : 첫날 50%, 둘째날 60%, 세째날 80%, 네째날 100%

3-3-3. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

☞ 무더운 환경에서는 체내의 열이 제대로 배출되지 않을 수 있습니다. 몸의 열을 식히기 위해서는 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황·작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 15분 휴식 등)

3-3-4. (민감군 등에 대한 추가조치) 민감군, 불침투성 작업복(화학물질 보호복 등)을 입고 작업하는 노동자, 중작업* 수행 노동자 등에 대해서는 휴식시간을 추가로 배정하십시오.

☞ '중작업'은 에너지 소비가 많은 작업으로서 중량물 옮기기, 삽질, 해머질, 톱질, 단단한 나무 대패질 또는 끌로 파기, 콘크리트 블록 쌓기 등이 있습니다. 이러한 작업들은 체내 열을 더 많이 발생시키므로 휴식시간이 더 많이 필요합니다.

3-3-5. (가장 더운 시간대의 작업 조절) 가장 더운 시간대인 2~5시 사이에는 작업을 피하거나 줄이십시오.

3-3-6. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 시원한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

☞ 시간당 4컵 정도의 물을 규칙적으로 마시는 것이 중요합니다.

☞ 수시로 물을 마심으로서 화장실에 가는 빈도도 많아질 수 있습니다. 노동자 수에 맞춰 소변기 등도 충분히 마련하십시오.

3-3-7. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의 이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

3-4. **폭염경보 단계 (35°C 이상)**

3-4-1. (폭염 정보의 제공) 기온이 35°C 이상이 되면 노동자에게 관련 사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-4-2. (고온환경 적응 프로그램 운영) 신규입사자 또는 휴가 복귀자가 고온환경에 적응할 수 있도록 점진적으로 작업량을 늘려가는 고온 환경 적응 프로그램을 운영하십시오.

☞ 고온환경 적응프로그램 예시 (미국 NIOSH)

- 신규입사자 : 첫날 20%, 둘째날부터 20%씩 작업량 증가
- 휴가복귀자 : 첫날 50%, 둘째날 60%, 세째날 80%, 네째날 100%

3-4-3. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

☞ 무더운 환경에서는 체내의 열이 제대로 배출되지 않을 수 있습니다. 몸의 열을 식히기 위해서는 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황·작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 30분 휴식 등)

3-4-4. (민감군 등에 대한 작업제한) 민감군, 불침투성 작업복(화학물질 보호복 등)을 입고 작업하는 노동자, 중작업 수행 노동자 등에 대해서는 실외작업을 제한하십시오.

3-4-5. (가장 더운 시간대의 작업중지) 가장 더운 시간대인 2~5시 사이에는 긴급작업을 제외하고는 작업을 중단하십시오. **기온이 38℃ 이상인 경우 시간대와 상관없이 일체의 작업을 중단하십시오.**

3-4-6. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 시원한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

- ☞ 시간당 4컵 정도의 물을 규칙적으로 마시는 것이 중요합니다.
- ☞ 수시로 물을 마심으로서 화장실에 가는 빈도도 많아질 수 있습니다. 노동자 수에 맞춰 소변기 등도 충분히 마련하십시오.

3-4-7. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의 이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

- ☞ 시간당 4컵 정도의 물을 규칙적으로 마시는 것이 중요합니다.

4 이상 징후자에 대한 조치

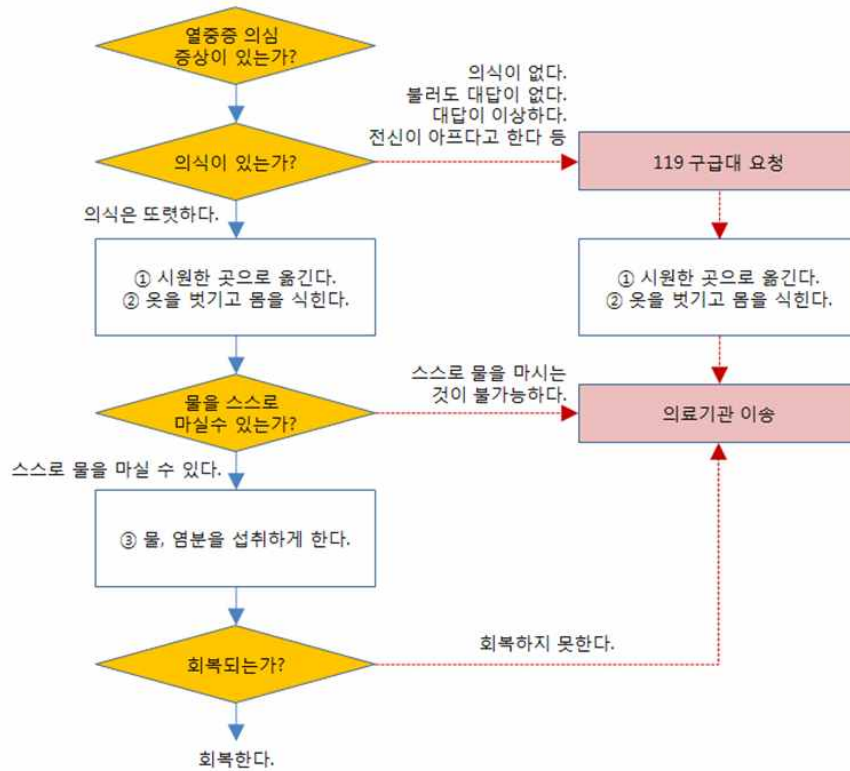
4-1. (이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단) 오심, 구토, 현기증 등 열사병 등 증상을 느끼는 노동자에 대해서는 정해진 휴식시간과 상관없이 스스로 작업을 중단하고 쉴 수 있도록 하고 필요시 의사의 진료를 받을 수 있도록 하십시오.

- ☞ 이상 징후가 있어 스스로 작업을 중단한 노동자에 대해 불이익(징계나 처벌 등)이 없도록 하십시오.

부록1 열사병 등의 종류와 응급조치

온열질환	증상	응급조치
열경련	· 근육경련 : 팔, 다리, 복부, 손가락	· 서늘한 곳에서 휴식 · 스포츠 음료나 주스(투명과즙) 등을 마심 ※ 0.1% 식염수(물 1ℓ에 소금1 티스푼 정도 섞음) 마심 · 경련이 일어난 근육을 마사지 ※ 경련이 멈추었다고 해서 바로 다시 일을 시작하면 안됨 · 바로 응급실에 방문을 해야 하는 경우 - 1시간 넘게 경련이 지속 - 기저질환으로 심장질환이 있는 경우 - 평상 시 저염분 식이요법을 한 경우
열탈진	· 땀을 많이 흘림(과도한 발한) : 차고 젖은 피부 · 극심한 무력감과 피로 · 창백함, 근육경련 · 오심 또는 구토, 혼미, 어지럼증 (현기증) · 체온은 크게 상승하지 않음.	· 시원한 곳 또는 에어컨 있는 장소에서 휴식 · 스포츠 음료나 주스(투명과즙) 등을 마심 ※ 0.1% 식염수(물 1ℓ에 소금1 티스푼 정도 섞음) 마심 · 시원한 물로 샤워를 하거나 목욕 · 증상이 한 시간 이상 되거나 회복되지 않을 경우는 의료기관 진료 · 병원에서 수액을 통해 수분과 염분을 보충
열사병	· 40°C가 넘는 체온(직장온도) · 땀이 나지 않아 건조하고 뜨거운 피부 · 중추신경 기능장애 : 혼수상태, 헛소리 · 오한, 심한 두통 · 빈맥, 빈호흡, 저혈압 · 합병증 : 뇌병증, 횡문근 용해증, 신부전, 급성호흡부전 증후군, 심근손상, 간손상, 허혈성 장손상, 췌장손상, 범발성 혈관내 응고장애, 혈소판감소증 등	· 119에 즉시 신고하고 기다리는 동안 다음과 같은 조치 시행 · 환자를 시원한 장소로 옮김 · 환자의 옷을 시원한 물로 적시고 몸을 선풍기 등으로 바람을 불어줌 ※ 이때 환자의 체온이 너무 떨어지지 않도록 주의 ※ 의식이 없는 환자에게 음료를 마시도록 하는 것은 위험하니 절대 금지

부록2 열사병 응급조치 흐름도



부록3 더위체감지수와 폭염 영향예보와의 관계

	기온(°C)													
	사전준비			폭염관심		폭염주의보		폭염경보						
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
20	21.2	22.1	23.0	23.9	24.8	25.7	26.6	27.5	28.4	29.3	30.2	31.1	32.0	
22	21.5	22.4	23.3	24.2	25.1	26.0	26.9	27.8	28.7	29.6	30.5	31.4	32.4	
24	21.8	22.7	23.6	24.5	25.4	26.3	27.2	28.1	29.1	30.0	30.9	31.8	32.7	
26	22.1	23.0	23.9	24.8	25.7	26.6	27.5	28.5	29.4	30.3	31.2	32.2	33.1	
28	22.3	23.2	24.1	25.1	26.0	26.9	27.8	28.8	29.7	30.6	31.6	32.5	33.4	
30	22.5	23.5	24.4	25.3	26.3	27.2	28.1	29.1	30.0	30.9	31.9	32.8	33.8	
32	22.8	23.7	24.6	25.6	26.5	27.4	28.4	29.3	30.3	31.2	32.2	33.1	34.1	
34	23.0	23.9	24.9	25.8	26.8	27.7	28.7	29.6	30.6	31.5	32.5	33.4	34.4	
36	23.2	24.2	25.1	26.1	27.0	28.0	28.9	29.9	30.8	31.8	32.7	33.7	34.7	
38	23.4	24.4	25.3	26.3	27.2	28.2	29.2	30.1	31.1	32.0	33.0	34.0	34.9	
40	23.6	24.6	25.5	26.5	27.5	28.4	29.4	30.4	31.3	32.3	33.3	34.2	35.2	
42	23.8	24.8	25.8	26.7	27.7	28.7	29.6	30.6	31.6	32.5	33.5	34.5	35.5	
44	24.0	25.0	26.0	26.9	27.9	28.9	29.8	30.8	31.8	32.8	33.8	34.7	35.7	
46	24.2	25.2	26.2	27.1	28.1	29.1	30.1	31.0	32.0	33.0	34.0	35.0	36.0	
48	24.4	25.4	26.4	27.3	28.3	29.3	30.3	31.3	32.3	33.2	34.2	35.2	36.2	
50	24.6	25.6	26.6	27.5	28.5	29.5	30.5	31.5	32.5	33.5	34.5	35.5	36.5	
52	24.8	25.8	26.7	27.7	28.7	29.7	30.7	31.7	32.7	33.7	34.7	35.7	36.7	
54	24.9	25.9	26.9	27.9	28.9	29.9	30.9	31.9	32.9	33.9	34.9	35.9	36.9	
56	25.1	26.1	27.1	28.1	29.1	30.1	31.1	32.1	33.1	34.1	35.1	36.1	37.1	
58	25.3	26.3	27.3	28.3	29.3	30.3	31.3	32.3	33.3	34.3	35.3	36.3	37.3	
60	25.5	26.5	27.5	28.5	29.5	30.5	31.5	32.5	33.5	34.5	35.5	36.5	37.6	
62	25.6	26.6	27.6	28.6	29.6	30.7	31.7	32.7	33.7	34.7	35.7	36.7	37.8	
64	25.8	26.8	27.8	28.8	29.8	30.8	31.9	32.9	33.9	34.9	35.9	36.9	38.0	
66	26.0	27.0	28.0	29.0	30.0	31.0	32.0	33.1	34.1	35.1	36.1	37.1	38.2	
68	26.1	27.1	28.1	29.2	30.2	31.2	32.2	33.2	34.3	35.3	36.3	37.3	38.4	
70	26.3	27.3	28.3	29.3	30.3	31.4	32.4	33.4	34.4	35.5	36.5	37.5	38.6	
72	26.4	27.5	28.5	29.5	30.5	31.5	32.6	33.6	34.6	35.6	36.7	37.7	38.7	
74	26.6	27.6	28.6	29.7	30.7	31.7	32.7	33.8	34.8	35.8	36.9	37.9	38.9	
76	26.7	27.8	28.8	29.8	30.8	31.9	32.9	33.9	35.0	36.0	37.0	38.1	39.1	
78	26.9	27.9	29.0	30.0	31.0	32.0	33.1	34.1	35.1	36.2	37.2	38.3	39.3	
80	27.1	28.1	29.1	30.1	31.2	32.2	33.2	34.3	35.3	36.4	37.4	38.4	39.5	
82	27.2	28.2	29.3	30.3	31.3	32.4	33.4	34.4	35.5	36.5	37.6	38.6	39.7	
84	27.4	28.4	29.4	30.5	31.5	32.5	33.6	34.6	35.7	36.7	37.7	38.8	39.8	
86	27.5	28.5	29.6	30.6	31.7	32.7	33.7	34.8	35.8	36.9	37.9	39.0	40.0	
88	27.7	28.7	29.7	30.8	31.8	32.9	33.9	34.9	36.0	37.0	38.1	39.1	40.2	
90	27.8	28.8	29.9	30.9	32.0	33.0	34.1	35.1	36.1	37.2	38.2	39.3	40.4	
92	28.0	29.0	30.0	31.1	32.1	33.2	34.2	35.3	36.3	37.4	38.4	39.5	40.5	
94	28.1	29.1	30.2	31.2	32.3	33.3	34.4	35.4	36.5	37.5	38.6	39.6	40.7	
96	28.2	29.3	30.3	31.4	32.4	33.5	34.5	35.6	36.6	37.7	38.7	39.8	40.9	
98	28.4	29.4	30.5	31.5	32.6	33.6	34.7	35.7	36.8	37.8	38.9	40.0	41.0	
100	28.5	29.6	30.6	31.7	32.7	33.8	34.8	35.9	36.9	38.0	39.1	40.1	41.2	

기온 상승폭

■ 더위체감지수 기준

보통	더위체감지수 21°C 이상~25°C 미만
높음	더위체감지수 25°C 이상~28°C 미만
매우높음	더위체감지수 28°C 이상~30°C 미만
위험	더위체감지수 30°C 이상

■ 가이드(폭염) 기준

사전준비	기온 31°C 이상
폭염관심	기온 31°C 이상
폭염주의보	기온 33°C 이상
폭염경보	기온 35°C 이상

Ⅲ. 한파

Ⅲ. 한파

1 '한파'란?

1-1. (한파) 한파란 겨울철에 저체온증, 동상 등을 일으킬 수 있는 낮은 기온(이하 '저온환경'이라 함)을 말합니다.

1-2. (건강장애) 저온환경에 장시간 노출될 경우 나타날 수 있는 건강 장애로는 저체온증, 동상, 참호족 등(이하 '저체온증 등'이라 함)이 있습니다.

- 저체온증(Hypothermia) : 신체가 추위에 노출되어 정상체온(36.5~37.0°C)을 유지하지 못하고 심부온도가 35°C 이하로 떨어지는 상황을 말한다. 저체온증의 대부분은 아주 추운 온도에서 나타나지만 비를 맞거나 땀을 흘리는 경우 또는 찬물에서 작업하는 경우 4°C 정도의 기온에서도 나타날 수 있다.
- 동상(Frostbite) : 추위에 노출된 신체 부위의 피부조직이 얼어 발생하는 손상을 말한다.
- 참호족(Trench foot) : 발이 습하고 차가운 환경에 반복적으로 장기간 노출됨으로써 나타나며 동상과는 달리 피부조직이 얼지는 않지만 말초신경 손상으로 감각저하 또는 혈액 공급 장애로 피부괴사가 나타날 수 있다.

2 한파 특보

2-1. (한파 특보의 구분) 겨울철 기온에 따른 한파특보 발표기준은 다음과 같습니다.

구분	기온
한파 경보	-15 °C 이하 * 또는 전날보다 15°C 이상 하강하여 3°C 이하이고 평년값보다 3°C 낮은 경우
한파 주의보	-12 °C 이하 * 또는 전날보다 10°C 이상 하강하여 3°C 이하이고 평년값보다 3°C 낮은 경우

※ 기상청 「예보업무규정」 [별표8] 특보의 발표기준이며, 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때 발령됩니다.

(참고) 기상청에서는 한파특보와 별개로 체감온도 지수를 발표하고 있어 체감온도 지수를 활용하여 더 낮은 기온수준에서 관리계획을 수립할 수도 있습니다.

<체감온도 지수>

분류등급	보통	낮음	매우낮음	위험
체감온도	-3.2°C 이상	-10.5°C 이상 -3.2°C 미만	-15.4°C 이상 -10.5°C 미만	-15.4°C 미만

※ 체감온도는 기온과 풍속의 조합에 따른 지수이며, 단순 기온이 아님에 유의

* 기상청 날씨누리(www.weather.go.kr) ▶ 생활과 산업 ▶ 생활기상정보 ▶ 체감온도
(11월~이듬해 3월, 매일 3시간 간격으로 8회 제공)

2-2. (한파 정보의 확인) 기상청 홈페이지(www.kma.go.kr)를 통해 한파 특보 상황을 확인할 수 있습니다 .

- 스마트폰에서는 '안전디딤돌'(행정안전부) 앱을 통해 기온과 습도, 풍속 및 기상특보 상황을 확인할 수 있습니다.

3 단계별 예방조치

본 가이드는 사업장에서 보다 쉽게 건강관리를 할 수 있도록 기온을 기준으로 단계별 조치사항을 정하였으며, 단계별 온도기준은 한파특보기준, 체감온도를 고려하여 설정하였습니다.

3-1. 사전준비 단계 (영하 0°C 이하)

- 3-1-1. (민감군 확인)** 고혈압·당뇨병·갑상선 기능저하를 앓고 있는 사람, 고령자, 허약한 신체조건 등(이하 '민감군'이라 함)을 미리 확인해 두십시오.
- 3-1-2. (연락망 구축)** 한파 특보에 따른 작업제한을 통보하거나 건강이상자에 대한 신속한 보고 등을 위해 연락망을 구축하거나 정비하십시오.
- 3-1-3. (휴게공간의 마련)** 옥외작업자가 추위를 피해 쉴 수 있는 휴게공간을 마련하십시오.

휴게공간은 다음과 같이 설치하십시오.

- 작업장소와 가까운 곳에 휴게시설을 설치할 것
- 동시 이용자 수를 고려하여 충분한 면적과 공간을 확보 할 것
- 외풍을 막을 수 있는 차폐막이 설치되어 있거나 그러한 구조여야 할 것
- 히터 등 난방장치를 설치하여 작업자가 몸을 녹이거나 의복을 말릴 수 있도록 할 것 (이 경우 화재나 유해가스 중독 등의 우려가 없어야 함)
- 휴게공간 내에 따뜻한 물과 깨끗한 컵을 준비해둘 것

3-1-4. (의복 등의 젖음 방지) 작업복이나 장갑, 안전화 등이 젖을 경우 저체온증 등이 발생할 가능성이 높으므로 수시로 확인하여 교체 착용토록 하거나 말려서 착용하도록 조치하십시오.

3-1-5. (작업스케줄 등 관리계획 마련) 따듯한 시간대 작업을 위한 주간·일간 작업계획, 휴식시간 배분 및 관리 계획, 작업시간 단축에 따른 시간활용 방안 등을 마련하십시오.

3-1-6. (안전보건교육) 사업주는 저온환경에서 장시간 일하는 작업자의 저체온증 등 예방을 위해 이를 인지하고 예방하는 방법, 응급조치, 적절한 의복의 종류와 착용방법, 안전한 작업방법 등에 대하여 교육 하십시오.

☞ 특히, 저체온증 등 예방에 있어 의복착용 교육은 매우 중요합니다. (부록2)을 참조하여 교육하십시오.

☞ 본 교육은 산업안전보건법 제31조에 따른 근로자 정기안전보건교육 내용으로 실시할 수 있습니다.

3-2. **한파관심 단계** (영하 6°C 이하)

3-2-1. (한파 정보의 제공) 기온이 영하 6°C 이하로 떨어지면 노동자에게 관련 사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-2-2. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

☞ 추운 환경에서는 체온 유지를 위한 에너지 소모가 많으므로 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황, 작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 10분 휴식 등).

3-2-2. (민감군 등에 대한 추가조치) 민감군, 중작업* 수행 노동자 등에 대해서는 휴식시간을 추가로 배정하십시오.

※ '중작업'은 에너지 소비가 많은 작업으로서 중량물 옮기기, 삽질, 해머질, 톱질, 단단한 나무 대패질 또는 끌로 파기, 콘크리트 블록 쌓기 등이 있습니다. 단기적으로는 육체활동에 의해 발생된 체온으로 추위를 이겨낼 수 있으나 시간이 길어질수록 에너지 소모가 많아지게 되며, 땀 발생에 따른 체온손실이 많아질 가능성이 높으므로 주기적으로 휴식시간이 필요합니다.

3-2-3. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 따뜻한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

3-2-4. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의 이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

3-3. **한파주의보 단계** (영하 12°C 이하)

3-3-1. (한파 정보의 제공) 기온이 영하 12°C 이하로 떨어지면 노동자에게 관련사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-3-2. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

※ 추운 환경에서는 체온 유지를 위한 에너지 소모가 많으므로 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황, 작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 15분 휴식 등)

3-3-3. (민감군 등에 대한 추가조치) 민감군, 중작업* 수행 노동자 등에 대해서는 휴식시간을 추가로 배정하십시오.

※ '중작업'은 에너지 소비가 많은 작업으로서 중량물 옮기기, 삽질, 해머질, 톱질, 단단한 나무 대패질 또는 끌로 파기, 콘크리트 블록 쌓기 등이 있습니다. 단기적으로는 육체활동에 의해 발생된 체온으로 추위를 이겨낼 수 있으나 시간이 길어질수록 에너지 소모가 많아지게 되며, 땀 발생에 따른 체온손실이 많아질 가능성이 높으므로 주기적으로 휴식시간이 필요합니다.

3-3-4. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 따뜻한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

3-3-5. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의

이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

3-4. **한파경보 단계** (영하 15°C 이하)

3-4-1. (한파 정보의 제공) 기온이 영하 15°C 이하로 떨어지면 노동자에게 관련사실 및 조치사항 등의 정보를 제공하십시오.

3-4-2. (휴식) 평소보다 휴식시간을 더 자주, 더 길게 갖도록 조치하십시오.

☞ 추운 환경에서는 체온 유지를 위한 에너지 소모가 많으므로 더 많은 휴식시간이 필요로 합니다. 사업장 상황, 작업특성 등을 고려하여 적절히 휴식시간을 배정하십시오(예를 들어 1시간 단위로 30분 휴식 등)

3-4-3. (민감군 등에 대한 작업제한) 민감군, 중작업 수행 노동자 등에 대해서는 실외작업을 제한하십시오.

3-4-4. (음료수 등의 제공) 옥외작업자가 수시로 따뜻한 물을 마실 수 있도록 하십시오.

3-4-5. (동료 작업자 간 상호관찰) 작업자들끼리 짝을 지어 서로 상대방의 이상 징후를 모니터링하고 조치할 수 있도록 하십시오.

4 이상 징후자에 대한 조치

4-1. (이상 징후자에 대한 작업전환 또는 작업중단) 저체온증 등의 증상을 느끼는 노동자에 대해서는 정해진 휴식시간과 상관없이 스스로 작업을 중단하고 쉴 수 있도록 하고 필요시 의사의 진료를 받을 수 있도록 하십시오.

☞ 이상 징후가 있어 스스로 작업을 중단한 노동자에 대해 불이익(징계나 처벌 등)이 없도록 하십시오.

부록1 저체온증 등의 종류와 응급조치

질환	증상	응급조치
저체온증 (Hypothermia)	<ul style="list-style-type: none"> • 가벼운 저체온증 <ul style="list-style-type: none"> - 떨림(오한) - 푸른 입술과 손가락 - 운동장애 • 중등도의 저체온증 <ul style="list-style-type: none"> - 정신적 장애 - 혼란 - 의사결정 장애 - 방향감각 상실 - 심박동 감소 - 호흡량 감소 • 심각한 저체온증 <ul style="list-style-type: none"> - 무의식 - 심박동이 현저히 감소 - 맥박이 불규칙하거나 아주 약함 - 떨림 없음 - 호흡이 거의 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 휴게시설(대피소)로 조심히 옮기세요. (갑작스런 움직임이나 거칠게 옮길 경우 심장에 영향을 줍니다) • 가볍게 깨우십시오. • 젖은 옷을 벗기고 담요 등으로 덮으세요. • 목, 가슴, 복부 및 사타구니를 따뜻하게 해주세요. (손, 발 등 사지는 제외) • 몸에 직접적으로 열을 가하여 주고, 필요시 안전한 가열장치를 사용하세요. • 의식이 있는 경우 따뜻하고 달짝지근한 음료를 제공하세요. • 호흡을 관찰하고 필요하다면 인공호흡기를 사용하세요. • 119에 연락하거나 가장 가까운 응급의료시설로 조심히 이송하세요.
동상 (Frostbite)	<ul style="list-style-type: none"> • 피부민감도가 증가하고 따끔따끔한 느낌 • 핏기가 없이 하얀 피부(밀랍색깔) • 마비된 느낌 • 딱딱한 피부 ※ 심각 단계 	<ul style="list-style-type: none"> • 몸 전체와 함께 동상부위를 점진적으로 따뜻하게 하세요. • 동상부위를 절대 문지르지 마세요. • 특별한 경우가 아니고서는 병원의 조치를 받으세요. • 물집이 있는 경우 터지지 않게 살균거즈를 붙이시고 병원진료를 받으세요.
참호족 (Trench foot)	<ul style="list-style-type: none"> • 피부의 붉어짐, 부풀어 오름, 무감각, 물집 	<ul style="list-style-type: none"> • 신발과 젖은 양말을 벗기세요. • 발을 따뜻하게 하고 건조시키세요. • 가능한 빨리 병원진료를 받으세요.

부록2 한파에 대비하는 적절한 의복착용

- 최소 3겹의 옷을 입으세요. (여러 겹의 옷은 보온성을 높여줍니다)
 - 바깥층의 옷은 바람이나 물기를 막고 통기성을 갖춘 재질의 옷
 - 중간층의 옷은 젖더라도 보온성을 갖춘 재질의 옷(모나 합성섬유)
 - 안쪽의 옷은 땀을 제거하기 용이한 재질의 옷(모, 실크, 또는 합성섬유)
- 몸에 꼭 맞는 옷을 피하세요.
- 2겹의 양말을 착용하세요.
- 모자 또는 두건을 착용하세요. (신체 열의 50%가 머리를 통해 손실됩니다)
- 얼굴과 입을 가리는 마스크를 사용하세요. (필요시)
- 보온장갑을 착용하세요.
 - 물에 젖기 쉬운 작업을 하는 경우에는 방수 기능이 추가된 장갑을 착용하세요.
 - 영하 7°C 이하에서는 맨 손으로 금속 표면을 잡지 말고 반드시 장갑을 착용하세요.
- 보온과 방수 기능이 있는 신발을 착용하세요.
- 물이나 땀에 젖을 수 있음을 고려하여 가능하다면 여분을 준비하세요.

부록3 한파 단계별 온도기준과 체감온도와의 관계

체감온도 (m/s)	기온(°C)													
	사전준비			한파관심				한파주의보			한파경보			
	0	-2	-4	-6	-8	-10	-12	-14	-16	-18	-20	-22	-24	-26
1.0	-0.8	-3.1	-5.3	-7.5	-9.7	-11.9	-14.1	-16.4	-18.6	-20.8	-23.0	-25.2	-27.4	-29.6
1.5	-1.8	-4.1	-6.3	-8.6	-10.9	-13.2	-15.5	-17.7	-20.0	-22.3	-24.6	-26.9	-29.2	-31.4
2.0	-2.5	-4.8	-7.1	-9.5	-11.8	-14.1	-16.5	-18.8	-21.1	-23.4	-25.8	-28.1	-30.4	-32.8
2.5	-3.0	-5.4	-7.8	-10.2	-12.5	-14.9	-17.3	-19.6	-22.0	-24.4	-26.7	-29.1	-31.5	-33.9
3.0	-3.5	-5.9	-8.3	-10.7	-13.1	-15.5	-17.9	-20.3	-22.7	-25.1	-27.6	-30.0	-32.4	-34.8
3.5	-3.9	-6.4	-8.8	-11.2	-13.7	-16.1	-18.5	-21.0	-23.4	-25.8	-28.3	-30.7	-33.1	-35.6
4.0	-4.3	-6.8	-9.2	-11.7	-14.1	-16.6	-19.1	-21.5	-24.0	-26.4	-28.9	-31.3	-33.8	-36.3
4.5	-4.6	-7.1	-9.6	-12.1	-14.6	-17.0	-19.5	-22.0	-24.5	-27.0	-29.4	-31.9	-34.4	-36.9
5.0	-4.9	-7.4	-9.9	-12.4	-14.9	-17.4	-19.9	-22.5	-25.0	-27.5	-30.0	-32.5	-35.0	-37.5
5.5	-5.2	-7.7	-10.3	-12.8	-15.3	-17.8	-20.3	-22.9	-25.4	-27.9	-30.4	-33.0	-35.5	-38.0
6.0	-5.5	-8.0	-10.5	-13.1	-15.6	-18.2	-20.7	-23.2	-25.8	-28.3	-30.9	-33.4	-35.9	-38.5
6.5	-5.7	-8.3	-10.8	-13.4	-15.9	-18.5	-21.0	-23.6	-26.2	-28.7	-31.3	-33.8	-36.4	-38.9
7.0	-5.9	-8.5	-11.1	-13.6	-16.2	-18.8	-21.4	-23.9	-26.5	-29.1	-31.7	-34.2	-36.8	-39.4
7.5	-6.1	-8.7	-11.3	-13.9	-16.5	-19.1	-21.7	-24.3	-26.8	-29.4	-32.0	-34.6	-37.2	-39.8
8.0	-6.3	-8.9	-11.5	-14.1	-16.7	-19.3	-21.9	-24.5	-27.2	-29.8	-32.4	-35.0	-37.6	-40.2
8.5	-6.5	-9.1	-11.8	-14.4	-17.0	-19.6	-22.2	-24.8	-27.4	-30.1	-32.7	-35.3	-37.9	-40.5
9.0	-6.7	-9.3	-12.0	-14.6	-17.2	-19.8	-22.5	-25.1	-27.7	-30.4	-33.0	-35.6	-38.2	-40.9
9.5	-6.9	-9.5	-12.2	-14.8	-17.4	-20.1	-22.7	-25.4	-28.0	-30.6	-33.3	-35.9	-38.5	-41.2
10.0	-7.1	-9.7	-12.4	-15.0	-17.7	-20.3	-23.0	-25.6	-28.3	-30.9	-33.6	-36.2	-38.9	-41.5
10.5	-7.2	-9.9	-12.5	-15.2	-17.9	-20.5	-23.2	-25.8	-28.5	-31.2	-33.8	-36.5	-39.1	-41.8
11.0	-7.4	-10.0	-12.7	-15.4	-18.0	-20.7	-23.4	-26.1	-28.7	-31.4	-34.1	-36.8	-39.4	-42.1
11.5	-7.5	-10.2	-12.9	-15.6	-18.2	-20.9	-23.6	-26.3	-29.0	-31.6	-34.3	-37.0	-39.7	-42.4
12.0	-7.7	-10.3	-13.0	-15.7	-18.4	-21.1	-23.8	-26.5	-29.2	-31.9	-34.6	-37.3	-39.9	-42.6
12.5	-7.8	-10.5	-13.2	-15.9	-18.6	-21.3	-24.0	-26.7	-29.4	-32.1	-34.8	-37.5	-40.2	-42.9
13.0	-7.9	-10.6	-13.3	-16.0	-18.8	-21.5	-24.2	-26.9	-29.6	-32.3	-35.0	-37.7	-40.4	-43.2
13.5	-8.0	-10.8	-13.5	-16.2	-18.9	-21.6	-24.4	-27.1	-29.8	-32.5	-35.2	-38.0	-40.7	-43.4
14.0	-8.2	-10.9	-13.6	-16.4	-19.1	-21.8	-24.5	-27.3	-30.0	-32.7	-35.4	-38.2	-40.9	-43.6
14.5	-8.3	-11.0	-13.8	-16.5	-19.2	-22.0	-24.7	-27.4	-30.2	-32.9	-35.6	-38.4	-41.1	-43.9
15.0	-8.4	-11.1	-13.9	-16.6	-19.4	-22.1	-24.9	-27.6	-30.4	-33.1	-35.8	-38.6	-41.3	-44.1
15.5	-8.5	-11.3	-14.0	-16.8	-19.5	-22.3	-25.0	-27.8	-30.5	-33.3	-36.0	-38.8	-41.5	-44.3
16.0	-8.6	-11.4	-14.1	-16.9	-19.7	-22.4	-25.2	-27.9	-30.7	-33.5	-36.2	-39.0	-41.7	-44.5
16.5	-8.7	-11.5	-14.3	-17.0	-19.8	-22.6	-25.3	-28.1	-30.9	-33.6	-36.4	-39.2	-41.9	-44.7
17.0	-8.8	-11.6	-14.4	-17.2	-19.9	-22.7	-25.5	-28.3	-31.0	-33.8	-36.6	-39.4	-42.1	-44.9
17.5	-8.9	-11.7	-14.5	-17.3	-20.1	-22.9	-25.6	-28.4	-31.2	-34.0	-36.8	-39.5	-42.3	-45.1
18.0	-9.0	-11.8	-14.6	-17.4	-20.2	-23.0	-25.8	-28.6	-31.4	-34.1	-36.9	-39.7	-42.5	-45.3
18.5	-9.1	-11.9	-14.7	-17.5	-20.3	-23.1	-25.9	-28.7	-31.5	-34.3	-37.1	-39.9	-42.7	-45.5
19.0	-9.2	-12.0	-14.8	-17.6	-20.4	-23.2	-26.0	-28.8	-31.7	-34.5	-37.3	-40.1	-42.9	-45.7
19.5	-9.3	-12.1	-14.9	-17.8	-20.6	-23.4	-26.2	-29.0	-31.8	-34.6	-37.4	-40.2	-43.0	-45.8
20.0	-9.4	-12.2	-15.0	-17.9	-20.7	-23.5	-26.3	-29.1	-31.9	-34.8	-37.6	-40.4	-43.2	-46.0

■ 체감온도 지수 기준

보통	-3.2°C 이상
낮음	-10.5°C 이상 -3.2°C 미만
매우낮음	-15.4°C 이상 -10.5°C 미만
위험	-15.4°C 미만

■ 가이드(한파) 온도 기준

사전준비	기온 -0°C 이하
한파관심	기온 -6°C 이하
한파주의보	기온 -12°C 이하
한파경보	기온 -15°C 이하

참고문헌

(미세먼지)

1. Guidelines for employers on protecting employees from the effect of haze(2015, Ministry of Manpower, Singapore)
2. 황사 및 미세먼지 경보 발생 시 옥외 작업근로자 직업건강 가이드라인 (안전보건공단, 2017)
3. 국민행동요령(<http://www.airkorea.or.kr/actKnack>) (한국환경공단)
4. 「대기오염 예측발표의 대상지역 및 기준과 내용 등에 관한 고시」 (환경부)
5. 「대기환경보전법 시행규칙」 [별표7] 대기오염경보 단계별 대기오염 물질의 농도기준 (환경부)
6. 미세먼지관리종합대책 (환경부)
7. 바로 알면 보인다. 미세먼지, 도대체 뭘까? (환경부)
8. 의약외품 마스크 바르게 알고 사용하기 (식품의약품안전처)

(폭염)

1. 유해작업 휴식 등 근로조건 개선조치에 대한 법적 근거 및 시행방안 마련 연구 (안전보건공단)
2. 하절기 폭염대비 (안전보건공단, 직업건강 가이드라인)
3. 더위체감지수 (기상청)
4. 폭염 영향예보 (기상청)
4. 폭염에 대한 국민행동요령(http://www.weather.go.kr/weather/warning/safetyguide_heat.jsp) (기상청)
5. Using the Heat Index: A Guide for Employers (OSHA)

(한파)

1. 한랭작업환경 관리지침 (KOSHA GUIDE W-17-2015)
2. 한파에 대한 국민행동요령(http://www.weather.go.kr/weather/warning/safetyguide_coldweather.jsp) (기상청)
3. Cold Stress Guide (<https://www.osha.gov/SLTC/emergencypreparedness/guides/cold.html>), OSHA
4. Canadian Centre for Occupational Health and Safety, ‘Cold Environments-Working in the Cold’ (https://www.ccohs.ca/oshanswers/phys_agents/cold_working.html)
5. Out in the cold, How to avoid injuries and illnesses when temperatures plummet(<http://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/16353-out-in-the-cold>)
6. Industrial Health and Safety Association(CANADA), www.ihsa.ca/rtf/health+safety_manual/pdfs/health/Cold_Stress.pdf
7. SVENSK STANDARD, SS-EN ISO 11079:2007 (Swedish standards institute)



사업장 휴게시설
설치·운영 가이드

2018. 7.



CONTENTS

제1장 휴게시설 설치의 필요성	02
I. 휴게시설의 정의 II. 휴게시설에 대한 사회적 관심 증가	
제2장 사업장의 휴게시설 실태	04
I. 휴게시설 실태조사 개요 II. 사업장 휴게시설의 문제점 III. 사업장 휴게시설 왜 필요한가?	
제3장 휴게시설 관련 규정	12
I. 근로기준법의 규정 II. 산업안전보건법의 규정 III. 산업안전보건기준에 관한 규칙의 규정	
제4장 휴게시설 설치 및 운영 가이드	15
I. 휴게시설 설치 가이드 주요내용 II. 휴게시설 설치·이용 원칙 III. 휴게시설 설치 대상사업장	
IV. 휴게시설의 위치 V. 휴게시설의 규모 VI. 휴게시설의 환경 VII. 휴게시설의 설비 및 비품	
VIII. 휴게시설 관리 IX. 휴게시설 주요 체크리스트	
제5장 국내 휴게시설 설치 우수사례	31
I. 옥내 휴게시설 II. 옥외 휴게시설 III. 휴게공간 설계 및 옥내디자인 주요 표준안	
제6장 외국 및 다른 법의 휴게시설 관련 규정	37
I. 영국의 규정 II. 일본의 규정 III. 독일의 규정 IV. ILO의 권고사항	
V. 건설노동자법의 규정 VI. 조세특례제한법의 규정	
[부록] 참고자료(휴게시설 관련 질의회시)	45
I. 건설업 휴게시설에 대한 고용노동부 질의 회시 내용	
II. 휴게시설 설치시 조세특례에 대한 기획재정부 질의 회시 내용	

제1장 | 휴게시설 설치의 필요성

- I. 휴게시설의 정의
- II. 휴게시설에 대한 사회적 관심 증가

제1장

2

휴게시설 설치의 필요성



I 휴게시설의 정의

- 휴게시설이란 노동자가 신체적 피로와 정신적인 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 시설을 말하며, 옥내휴게실 뿐 아니라 옥외에 설치한 그늘막 등 휴게공간도 포함됩니다.
- 사업주는 노동자가 휴식을 취할 수 있도록 적절한 가구와 비품을 갖추고 휴게시설을 쾌적하게 관리하여야 합니다.

II 휴게시설에 대한 사회적 관심 증가

- 최근 언론에서는 노동자들이 이용하는 휴게시설이 규모가 작거나, 화장실 같은 부적절한 공간을 휴게시설로 사용하는 등의 문제점을 보도하고 있습니다.
- 특히, 휴게시설을 창고로 사용하거나 휴게시설을 폐쇄하는 등의 사례가 있어 일 하는 사람들의 휴게시설에 대한 사회적 관심이 높아지고 있습니다.

3

휴게시설의 정의, 사회적 관심 증가

<언론 보도 사례>

- 2016. 10. 모 백화점 면세점에서 휴게시설을 매장 창고로 변경하고, 휴게시설을 폐쇄함
- 2017. 11. 인천지역 경찰서에서 청소직원들의 휴게시설이 부족하여 화장실 내부에 휴식공간을 마련하여 사용하도록 방치하였음



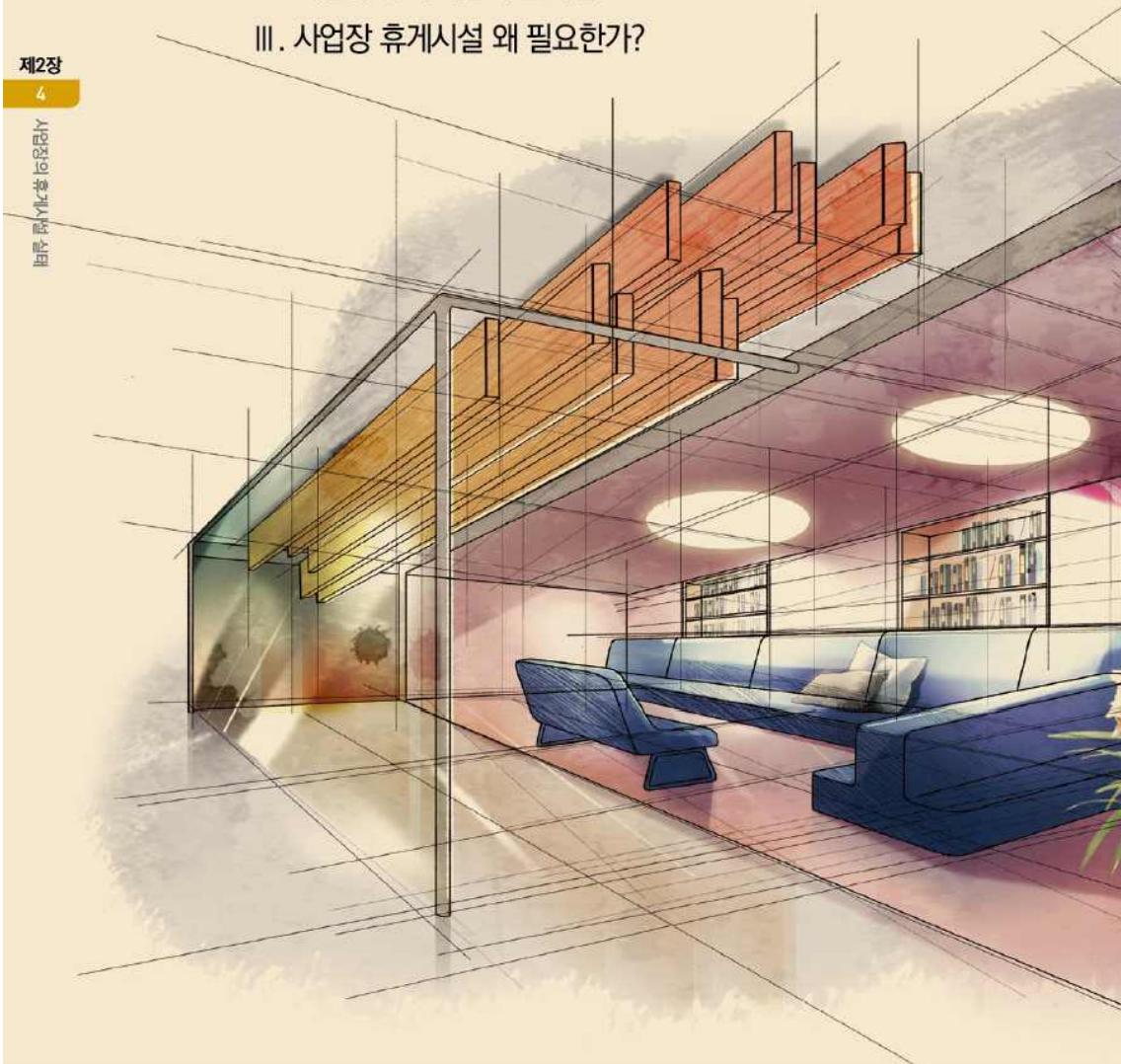
제2장 | 사업장의 휴게시설 실태

- I. 휴게시설 실태조사 개요
- II. 사업장 휴게시설의 문제점
- III. 사업장 휴게시설 왜 필요한가?

제2장

4

대한 노동조합의 힘



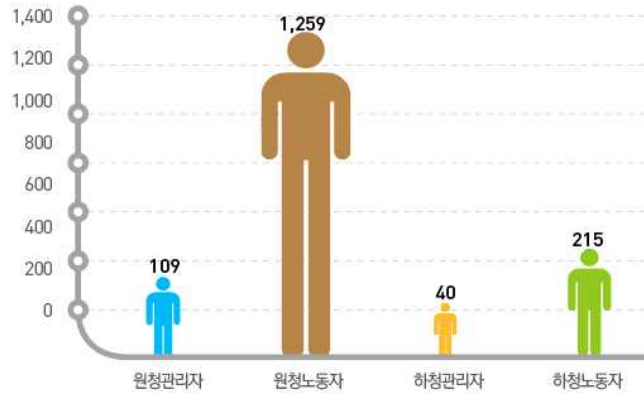
I 휴게시설 실태조사 개요

○ 2017년 실태조사 개요

2017 실태조사 결과, 휴게시설에 대한 노동자의 요구는 높은 반면, 휴게시설은 부족하고 설치된 시설·비품도 열악한 것으로 파악되었습니다.

※ 2017년 사업장 휴게시설 실태조사 및 개선방안 연구
 (출처 : 가톨릭대학교 정해선 등, 산업안전보건연구원 연구용역 보고서)

조사대상(1,623명)



5
휴게시설 실태조사 개요

조사업체수(109개소)





II 사업장 휴게시설의 문제점

1) 휴게시설 현황 및 휴게실태

휴게시설의 실태

○ 실태 조사 결과, 휴게시설이 없거나 부족하다는 답변이 64.6%였고, 충분하다고 한 경우는 35.4%에 불과하였습니다.

제2장

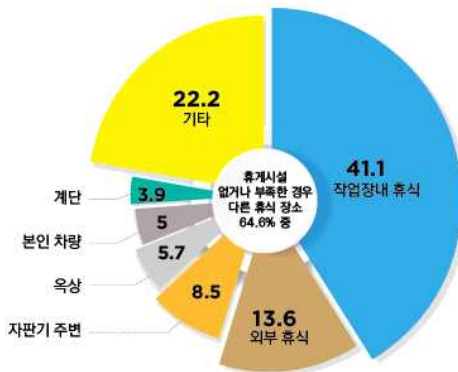
6

대한노동조합총연맹



휴게시설이 없거나 부족한 경우 쉬는 장소

○ 휴게시설이 없거나 부족한 경우(64.6%)에 주로 이용하는 다른 휴식 장소는, 작업장 내 41.1%, 외부휴식 13.6%, 자판기 주변 8.5%, 옥상 5.7%, 본인 차량 5.0%, 계단 3.9% 이었습니다.



〈인론 보도 사례〉

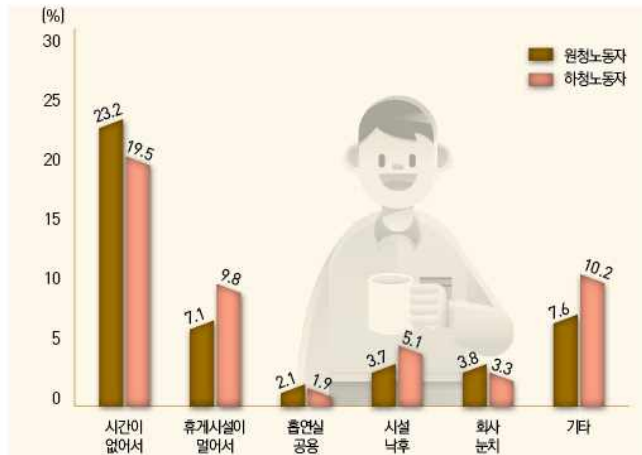
- 2016. 1. 감정노동에 시달리는 백화점이나 마트 직원들이 편의 시설이 부족하여 계단이나 좁은 공간에 종이박스를 깔고 휴식을 취함
- 2016. 4. ○○백화점에서 직원이 소등하지 않았다는 이유로 4일간 휴게실을 폐쇄하였음

2) 휴게시설 이용시 애로사항

휴게시설을
이용하지 않는 이유
(다중선택, %)

- 휴게시설을 매일 이용하는 사람은 원청 47.9%, 하청 46%에 불과하고, 거의 이용하지 않는다는 응답이 원청 30.6%, 하청 41.4%에 달하였습니다.
- 거의 이용하지 않는 이유는 '시간이 없어서'가 가장 많았고, 그 다음은 '장소가 멀어서', '시설낙후' 등의 순이었습니다.

7
사업장 휴게시설의 문제점



- 설치되어 있더라도 남녀 성별로 구분되어 있지 않은 경우가 55.9%이며, 하청 노동자 휴게실의 경우는 63.2%가 구분되어 있지 않았습니다.



3) 휴게시설에 대한 불만족도

○ 만족도가 가장 낮은 부분은 '설치 비품의 미비'이고, 그다음은 '소음 발생', '면적 불충분', '환기실패' 순이었습니다.

휴게시설 만족도
(5점 만점)



원·하청별 휴게시설
설치 시 필요한 비품
(다중선택, %)

○ 필요한 비품으로는 원청노동자는 에어컨, 의자, 정수기, 탁자, 소파 순이고, 수급인 노동자는 에어컨, 정수기, 의자, 냉장고 순으로 제시하였습니다.



〈인론 보도 사례〉

- 2016. 1. ○○ 마트에서 계산원 휴게실은 독립된 공간과 다양한 편의물 품들을 비치한 반면, 협력사원 휴게실은 물품과 공간이 열악함
- 2017. 11. 경비원의 휴게실이 환기가 잘 되지 않고 습기 때문에 곰팡이 냄새가 진동함

휴게시설 개선 시
장애요인 (다중선택, 명)

4) 휴게시설 개선 필요성 및 장애요인

- 개선이 필요한 부분은 주로 휴게시설 개수, 위치, 면적, 비품의 순이었고
- 휴게시설 개선 시 장애요인으로는 '공간부족'이 가장 많았으며 그 다음은 '비용문제', '사용자의 무관심' 등으로 나타났습니다.



- 사업장 내의 공간부족, 비용문제 등 휴게시설 개선의 장애요인을 극복하기 위해서는
- 예산확보, 사업계획 반영 및 휴게시설 관리조직 구성 등을 결정할 수 있는 사업주의 적극적인 의지와 관심이 필요합니다.



III 사업장 휴게시설 왜 필요한가?

〈휴게시설 설치 시 좋은 점〉

- 과로사 등의 업무상질병 예방
- 졸음, 긴장 등 신체적 피로 증상 완화
- 노동자의 직무스트레스 감소
- 업무 능력 향상
- 비용 대비 편익 2.2배 증가

제2장 10

비밀, 권익, 안전, 건강, 복지, 휴게시설, 휴게시설

휴게시설의 필요성

1) 산업재해 및 업무상질병 예방에 기여

- (신체적 측면) 졸음·긴장 등의 피로를 해소시키고 장시간 작업, 단순·반복작업, 정밀작업 등을 수행하면서 나타나는 근골격계 긴장, 혈액순환·소음노출장애 등 신체적 증상을 완화할 수 있습니다.

2017년에 시행한 설문조사에 따르면, 휴게시설이 있는 경우에 비하여 휴게시설이 없는 경우가 피로를 경험한 비율이 3.4배 높게 나타났습니다.

- (정신적 측면) 문제 상황에 처해 있거나 고객과 다툼이 있었을 때 휴게시설에서 휴식하는 것은 업무에 대한 압박감을 해소하여 직무스트레스를 1.5배 ~ 2.1배까지 감소시켜 줍니다.

2) 업무능력 향상

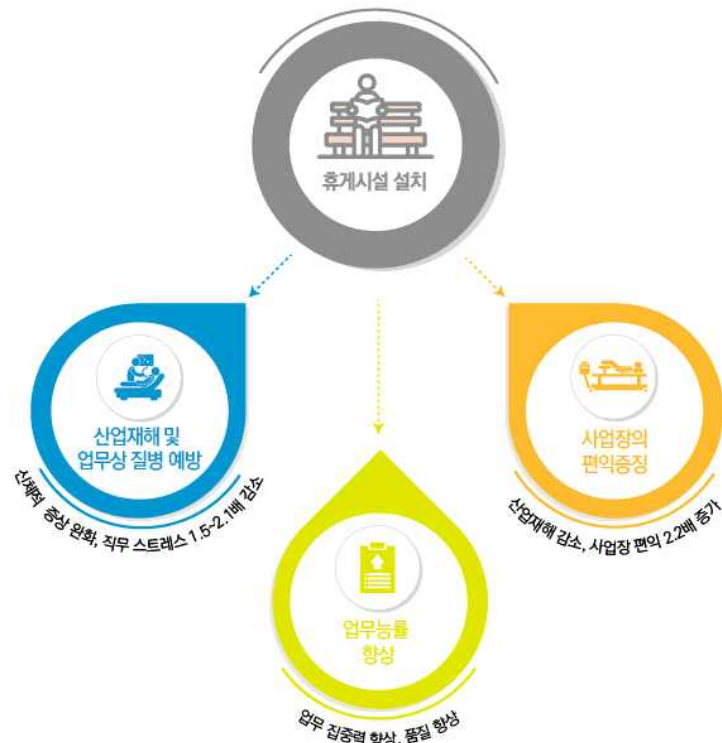
- 휴식을 통해 노동자의 신체와 정신을 환기시키면 업무에 더 집중할 수 있어 업무능력 및 품질 향상에 기여할 수 있습니다.

3) 사업장의 편익 증진

- 휴식을 취함으로써 업무를 더 안전하게 수행할 수 있고, 피로나 직무스트레스로 인한 산업재해도 감소합니다.

- 2017년에 시행한 연구결과에 따르면 휴게시설 설치에 소요되는 비용에 비하여 사업장에서 얻게 되는 편익은 2.2배 높은 것으로 나타났습니다.

※ 2017년 사업장 휴게시설 실태조사 및 개선방안 연구
(출처 : 가톨릭대학교 정혜선 등, 산업안전보건연구원 연구용역 보고서)



제3장 | 휴게시설 관련 규정

- I. 근로기준법의 규정
- II. 산업안전보건법의 규정
- III. 산업안전보건기준에 관한 규칙의 규정

제3장

12

휴게시설 관련 규정



I
근로기준법의
규정

○ 근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함.
- ② 노동자는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있음.

○ 위반시 처벌 : 위반 시 2년 이하의 징역, 1천만원이하의 벌금.

II
산업안전보건법의
규정

○ 산업안전보건법

구분	제목	내용
산업안전 보건법	제5조 (사업주 등의 의무)	① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방정책에 따라야 한다. 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
	제29조 (도급사업 시의 안전·보건조치)	⑨ 사업을 타인에게 도급하는 자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 수급인이 고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준을 준수할 수 있도록 수급인에게 위생시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신의 위생시설을 수급인의 근로자가 이용할 수 있도록 하는 등 적절한 협조를 하여야 한다. “고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준” (시행규칙 제30조의6) 1. 휴게시설 2. 세면·목욕시설 3. 세탁시설 4. 탈의시설 5. 수면시설

○ 위반시 처벌 : 제29조 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

III
산업안전보건기준에
관한 규칙의 규정

○ 산업안전보건 기준에 관한 규칙

구분	제목	내용
산업안전 보건기준 에 관한 규칙	제79조 (휴게시설)	① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다. ② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갱내 등 작업장소의 여간상 격리된 장소에 휴게시설을 갖추지 못하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	제80조 (의자의 비치)	사업주는 지속적으로 서서 일하는 근로자가 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있으면 해당근로자 이용할 수 있도록 의자를 갖추어 두어야 한다.
	제81조 (수면장소 등의 설치)	① 사업주는 야간에 작업하는 근로자에게 수면을 취하도록 할 필요가 있는 경우에는 적당한 수면을 취할 수 있는 장소를 남녀 각각 구분하여 설치하여야 한다. ② 사업주는 제1항에 따른 장소에 침구와 그 밖에 필요한 용품을 갖추어 두고 청소·세탁 및 소독 등을 정기적으로 하여야 한다.
	제567조 (휴게시설의 설치) ※ 고열·한랭·다습 작업	① 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우에 근로자들이 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다. ② 사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다. ③ 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 설치하는 경우에 고열·한랭 또는 다습작업과 격리된 장소에 설치하여야 한다.

제4장 | 휴게시설 설치 및 운영 가이드

- I. 휴게시설 설치 가이드 주요내용
- II. 휴게시설 설치·이용 원칙
- III. 휴게시설 설치 대상 사업장
- IV. 휴게시설의 위치
- V. 휴게시설의 규모
- VI. 휴게시설의 환경
- VII. 휴게시설의 설비 및 비품
- VIII. 휴게시설 관리
- IX. 휴게시설 주요 체크리스트

제4장
15

휴게시설 설치 및 운영 가이드

본 가이드에서 제시하는 내용은 사업장에서 휴게시설을 설치하거나 리모델링할 때 도움이 되는 설치·운영기준을 권고하는 것이며, 설치·이용원칙, 설치대상 사업장, 설치 위치 및 규모, 공기, 조명, 소음, 비품 등을 규정하고 있습니다.





I 휴게시설 설치 가이드 주요내용

제4장
16

휴게시설 설치 및 운영 가이드

공간

위치

- 휴게공간은 작업공간 및 위험반경에서 분리된, 작업장 내에 설치
- 작업공간에서 100m 이내, 걸어서 3~5분 이내에 이동할 수 있는 위치
- 사업장이 넓은 경우 거점별로 휴게공간 마련하거나 각 층마다 설치

규모

- 1인당 면적은 의자·탁자 등을 포함하여 1㎡, 최소 전체면적은 6㎡ 확보함. 다만, 사업장 규모·업무특성이 상이하므로 전체 적정면적은 업무시간·내용 등을 고려하여 노·사 협의를 통해 자율적으로 정하는 것이 바람직 함
- 건설현장 등 옥외 작업은 필요할 경우 여름철 그늘막 등 이동식휴게실을 제공하고, 세면·목욕, 세탁·탈의시설 등과 함께 사용할 경우 인접한 곳에 설치

내부 환경

온·습도 이동

- 쾌적한 옥내 환경을 위한 냉난방 시설 및 환기시설 마련
- 적정온도 유지(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃)/ 습도 50~55% 유지
- 바닥을 좌식으로 설치할 경우 난방시설 설치(예, 전기장판, 온돌 등)

조명

- 조명은 심리적, 정서적으로 안정감을 줄 수 있도록 함
- 조명은 자연채광이 될 수 있도록 하고, 100~200Lux 내외를 권장

소음

- 휴게공간 내 소음 허용기준으로 50dB 이하로 유지 권장

마감 재료

- 화재 발생에 대비하여 내화성이 있는 재료 사용
- 쉽게 더럽혀지지 않고, 청소가 쉽고, 유지보수가 편리한 재료 사용

비품 및 관리

비품

- 소파 또는 등받이가 있는 의자, 탁자 등을 설치
- 냉장고, 냉난방기 등 생활가전, 식수, 화장지 등 비치

휴게시설 관리

- 휴게시설 표지 부착 및 휴게시설 관리 규정 마련
- 주기적으로 청소하고, 소독이나 세탁 실시
- 청소도구 수납공간 등으로 사용금지

II 휴게시설 설치·이용 원칙

❖ 휴게시설의 설치와 올바른 이용을 위하여 노·사의 협력이 필요합니다.

[1] 사업주는 휴게시설 설치·유지에 필요한 예산을 확보하고, 휴게시설을 적정하게 관리할 부서 또는 담당자를 지정합니다.

○ 안전보건관리규정의 '작업장 보건관리'에서 휴게시설 설치관련 내용을 명시할 것을 권고합니다(산업안전보건법 제20조, 시행규칙 제26조, 별표 6의3).



[2] 휴게시설의 설치 및 이용에 관한 사항을 노사가 함께 협의하여 마련합니다.

○ 사업장별로 규모 및 업무특성이 상이하기 때문에 업무시간·내용 등을 고려하여 실질적인 휴식을 취할 수 있도록 휴게시설 사용방법을 정하는 것이 바람직합니다.

[3] 같은 장소에서 일하는 청소용역 노동자, 수급인 노동자, 입점업체 판매 노동자 등 취약한 지위에 있는 노동자가 우선 이용할 수 있도록 배려합니다.

[4] 여러 직종과 직급이 함께 사용하더라도 눈치를 보지 않고 자유롭게 휴게 시설을 이용할 수 있는 문화를 배양합니다.

○ 아울러, 휴게시간이 부족한 백화점, 면세점에서 주로 서서 일하는 판매직 노동자는 작업공간에 비치된 의자에 때때로 앉아 쉬더라도 고객이나 상사, 동료의 양해 해주는 분위기를 조성합니다.

[5] 휴게시설은 가급적 남녀로 구분하여 설치하고 휴게시설 표지를 부착합니다.

[6] 휴게시설 설치공간이 부족한 경우에는 휴게시설로 대체하여 사용할 수 있는 이동식 설비 또는 간이 시설을 제공합니다.

◆ ILO(국제노동기구) 권고 : 휴게실은 특히 여성 근로자들, 업무강도가 높거나 근무시간 동안 휴식이 반드시 필요한 근로자들 혹은 근무 교대가 원활하게 이루어지지 않는 근로자들의 요구에 부합하도록 해야 하며, 아래와 같은 최소한의 요건을 구비한다.
- 추위나 더위로 인한 불편함을 감소시킬 수 있는 적절한 온·습도
- 적절한 환기 및 조명, 앉을 수 있는 충분한 자리



III 휴게시설 설치대상 사업장

❖ 휴게시설은 일하는 사람들의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소하기 위한 사설이므로 원칙적으로 모든 사업장에 설치합니다.

설치 의무 사업장

[1] 법에 휴게시설 설치 의무가 명시된 사업장은 반드시 설치합니다.

제4장
18

휴게시설 설치 및 운영 가이드

- 고열·한랭·다습 작업을 하는 업무를 수행하는 사업장은 반드시 설치해야 합니다 (위반 시 5년 이하의 징역 또는 5,000만원 이하의 벌금, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제567조 ①항).
- 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에는 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 반드시 제공하여야 합니다 (위반 시 5년 이하의 징역 또는 5,000만원 이하의 벌금, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제567조 ②항).
- 사업을 타인에게 도급하는 자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 수급인에게 휴게시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신의 휴게시설을 수급인의 근로자가 이용할 수 있도록 적절한 협조를 하여야 합니다 (위반 시 과태료 500만원, 산업안전보건법 제29조 ②항 1호).



사회적 요구가 높은
사업장

[2] 노동자의 건강과 안전이 요구되거나 사회적 요구가 높은 아래의 사업장은 우선적으로 설치합니다.

- 환경미화 업무, 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무, 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무, 미생물로 인하여 신체 또는 피부가 오염될 우려가 있는 업무(산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의2 세척시설 등)
- 관리대상 유해물질을 취급하는 작업을 하는 경우(동 규칙 제448조 세척시설 등)
- 허가대상 유해물질을 제조·사용하는 작업장(동 규칙 제465조 긴급세척시설 등)
- 금지유해물질을 제조·사용하는 작업장(동 규칙 제502조 긴급세척시설 등)
- 근로자의 작업복이 심하게 젖게 되는 작업장(동 규칙 제570조 세척시설 등)
- 방사성물질을 취급하는 경우(동 규칙 제589조 세척시설 등)
- 혈액매개 감염의 우려가 있는 작업을 취급하는 경우(동 규칙 제599조 세척시설 등)
- 분진작업(별표 16 제26호 분진작업은 제외)을 하는 경우(동 규칙 제615조 세척시설 등)
- 야간작업 노동자가 있는 사업장(동 규칙 제81조 수면장소 등의 설치)
- 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전 및 정밀기계 조작 작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등이 높은 작업(동 규칙 제669조 직무스트레스에 의한 건강장애 예방조치)
- 고객·환자·승객·학생·민원인 등을 상대하는 감정노동업무
- 백화점, 면세점 등에서 주로 서서 일하는 업무

기타 사업장

※ 독일의 사례 : 노동자의 건강과 안전이 요구될 경우* 또는 10인 이상인 경우 휴게시설을 설치해야 하며 위반시 600~2,000유로의 벌금이 부과됨.

* 노동 장소를 위한 기술규정(ARS) : 건디기 어려운 냄새, 과도한 육체노동, 더러운 노동, 바이오 물질 또는 유해물질 및 고객, 관객서비스 및 타사직원 면담 업무

[3] 기타 위에서 열거되지 않은 사업장은 노동자의 정신적 스트레스 및 육체적 피로 예방을 위해 가급적 설치합니다.

○ 다만, 사무직으로만 구성된 사업장으로서 휴식하는 동안 고객응대나 전화통화와 같은 업무로 방해받지 않고 사무공간 내에서 자유로운 휴식이 보장되는 경우에는 사무공간을 휴게시설로 볼 수 있습니다.

※ 독일의 사례 : 사무실이나 유사한 작업공간에서 일하는 경우, 휴식하는 동안 방문허용이나 전화통화 업무로 인한 방해를 받지 않는다면 따로 설치할 필요가 없음. 다만, 작업실에서 휴게실에서와 같이 휴식할 수 있어야 함

옥외장소

[4] 건설업 등 옥외장소에서의 작업장은 아래와 같이 설치합니다.

옥외 장소에서 육체적 노동에 종사하는 건설현장, 조선업, 옥외청소 현장 등에도 날씨의 영향을 대비하여 난방이 가능하고, 직접 폭염에 노출되는 것을 막을 수 있는 휴게시설을 제공해야 합니다.

○ 다만, 옥내에 휴게시설을 설치하기 어려운 경우에는 텐트 및 그늘막, 간이 천막이나 이동식 휴게시설 등을 설치할 수 있고, 작업장 인근에 휴식을 취할 수 있는 숙소 또는 전용 식당이 있다면 그 숙소 또는 전용 식당을 휴게시설로 사용할 수 있습니다.

※ 그늘막을 설치할 경우 고려해야 할 사항

- 근로자가 일하는 장소에서 가까운 곳에 그늘진 장소를 마련하세요.
- 그늘막이나 차양막은 햇볕을 완전 차단할 수 있는 재질을 선택하세요.
- 시원한 바람이 통할 수 있게 하세요.
- 쉬고자 하는 근로자를 충분히 수용할 수 있어야 합니다.
- 의자나 돛자리, 음료수대 등 적절한 비품을 놔주세요.
- 소음·낙하물, 차량통행 등 위험이 없는 안전한 장소에 설치하여야 합니다.

- ※ 영국의 사례 : 건설업에서 작업기간이 30일 이상이거나, 하루 작업에 동원되는 인원이 500인 이상일 경우에는 휴게시설을 포함한 복지시설이 설치되어야 함
- ※ 독일의 사례 : 건설현장에 숙소가 있는 경우 따로 제공하지 않음

※ 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부 고시 제2017-08호)

- 휴게시설은 복지시설이므로 산업안전관리비에서는 사용을 할 수 없음. 다만, 폭한·혹서 등으로부터 노동자를 보호하기 위한 간이 휴게시설은 산업안전보건관리비로 사용이 가능함.
- 이때 간이 휴게시설은 여름철 일사병, 겨울철 등상 등의 예방을 위하여 작업장소 인근에 설치한 컨테이너, 천막등 임시 휴게시설로서 복리후생성격의 휴게시설과는 다르고 건축물의 일부를 할애하여 휴게시설로 활용하는 것과는 다름

영세 소규모 사업장

- [5] 영세 소규모 사업장으로서 휴게시설 설치공간 확보가 어려운 경우, 인근 사업장의 휴게시설 또는 공용으로 사용할 수 있는 휴게시설을 활용하는 경우 휴게시설을 설치한 것으로 봅니다.





IV 휴게시설의 위치

❖ 휴식 시간에 효과적으로 휴게시설을 이용할 수 있도록 휴게시설의 위치는 작업공간과 인접한 곳에 설치합니다.

건물 내
설치가 불가능할 경우

[1] 작업장이 있는 건물 내에 휴게시설을 설치하되, 불가피할 경우 작업공간에서 100m 이내, 걸어서 3~5분 이내에 이동할 수 있는 곳에 휴게시설을 설치합니다.

○ 다만, 건설업, 조선업 등 옥외 작업에서 크레인설치나 화재·폭발 위험 등으로 100m 이내 휴게시설을 설치하는 것이 안전하지 않을 경우, 그 위험영향을 벗어난 가까운 곳에 설치합니다.

※ 독일의 사례 : 휴게시설은 접근성이 편리하고, 도보로 안전하게 도달해야 하며, 5분 이내에 도착할 수 있어야 하고, 거리는 100m를 초과하지 않도록 정하고 있음

작업장 층을
달리하는 경우

[2] 작업장의 층을 달리하는 경우 가급적 층마다 휴게시설을 설치합니다.

○ 다만, 각 층별 작업공간의 노동자 수가 너무 적을 경우 적절한 방법으로 달리 설치할 수 있습니다.

작업공간이 넓은 경우

[3] 작업공간이 넓은 경우 인원분포를 고려하여 거점별로 휴게공간을 설치합니다.

가급적 지상에 설치

[4] 지하는 옥내공기·악취 등 환경이 열악하므로 가급적 지상에 설치합니다.

○ 특히, 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 위치에 휴게시설을 설치합니다.

다중이용시설인 경우

[5] 은행, 병원, 호텔, 백화점, 대형마트, 공항 등 고객들이 다수 이용하는 장소일 경우, 고객 휴게시설과 분리된 장소에 휴게시설을 설치합니다.

○ 다만, 작업공간과 분리된 휴게시설을 이용하기 곤란한 판매직 노동자 등을 위해 작업공간에서 때때로 쉴 수 있는 의자 등을 비치합니다.

위생시설 설치가
필요한 경우

[6] 업무특성에 따라 위생시설(세면·목욕·세탁·탈의시설)을 설치할 필요가 있는 경우, 휴게시설은 가급적 위생시설과 인접한 곳에 설치합니다.

※ 서울시 청소근로환경시설 가이드라인 : 청소노동자에 대하여 휴게실, 샤워실, 탈의실, 세탁실을 일체형(복합형)으로 구성

제4장
22

휴게시설 설치 및 운영 가이드

V 휴게시설의 규모

❖ 휴게시설은 실질적인 휴식을 취할 수 있도록 공간을 확보합니다.

일반 사업장

[1] 휴게시설의 규모는 1인당 1㎡ 이상 확보하고, 최소면적은 의자와 탁자를 포함하여 6㎡를 확보합니다.

- 다만, 대규모 사업장에서 일시에 휴게를 실시하는 경우에는 동시 사용자 수를 고려하여 실질적인 휴식을 취할 수 있도록 휴게시설의 적절한 면적과 숫자 등을 노사 간 협의에 의해 정하는 것이 바람직합니다.

※ 독일의 사례 : 의자·탁자를 포함하여 1인 기준으로 1㎡, 최소 6㎡를 확보하여야 함



[2] 같은 장소에서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주는 경우 수급노동자를 포함하여 필요면적을 확보합니다.

건설업 등 옥외작업

[1] 건설현장 등 옥외작업에서 휴게시설의 규모도 가급적 1인당 1㎡ 이상 확보하도록 하되, 규모는 전체 출역인원(하도급인원 포함)과 동시 사용가능자 수를 고려하여 적절한 면적과 개수를 정합니다.

- 고정식 휴게시설을 설치하기 어려운 경우에는 공사 진척에 따라 휴게시설의 추가 증설 또는 해체가 용이한 텐트나 휴대용 그늘막 등 간이휴게실 또는 이동식 휴게시설 등을 설치하여도 무방합니다.

※ 호주의 사례 : 오두막, 캐러밴 차량, 텐트, 방풍림 또는 휴대용 그늘막 등을 이용해 쉼터를 만들며 공공시설에서 적절한 단기 쉼터를 제공하는 경우도 있음

[2] 휴게실 사용시 하도급노동자도 사용할 수 있도록 배려합니다.



VI 휴게시설의 환경

제4장 24

휴게시설 설치 및 운영 가이드

조명

조명은 심리적, 정서적으로 안정감을 줄 수 있도록 합니다.

- [1] 조명은 자연채광이 될 수 있도록 하고, 100~200Lux 내외를 권장합니다.
 - 간접등이나 커튼을 설치하여 수면 시 조도를 조절할 수 있도록 합니다.
- ※ KOSHA GUIDE(노동자 휴게시설 설치에 관한 기술지침) : 휴게실 조도의 기준을 100~200 Lux로 정하고 있음.

소음

심리적 안정을 줄 수 있도록 소음관리에 유의합니다.

- [1] 휴게시설 내 소음 허용 기준은 50dB* 이하를 권장합니다.
 - * 환경소음 및 진동기준(KEPIC)
- [2] 옥외 작업장의 경우, 작업의 특성상 설비 가동 등으로 인해 휴게시설 내에 소음이 발생하는 경우 소음 전파가 최소화되도록 흡음재를 사용하거나 또는 2중 구조의 출입문 등 방음구조를 권장합니다.



온도·습도 및 공기 질

계절이나 온도 변화에 따라 적절한 실내 온습도와 환기가 유지될 수 있도록 난방설비와 환기시설을 마련합니다.

[1] 옥내 적정온도는 여름철 : 20~28℃, 겨울철 : 18~22℃가 되도록 유지하고, 실내의 적정습도는 50~55% 유지하도록 합니다.

○ 바닥을 좌식으로 설치할 경우에는 난방시설을 설치합니다.

[2] 공기 정화작용이 있는 식물* 또는 환기장치** 등을 활용하여 휴게시설의 쾌적한 공기 질을 확보하도록 하고, 특히 흡연장소로 사용되지 않도록 합니다.

○ 지하실, 기계실, 화장실 등 환기가 잘 되지 않는 공간은 지양합니다.

* 실내공기질 정화식물(예시)

선인장, 호접란, 알로에(밤에 산소배출), 스킨답서스, 산호수, 아페란드라(CO제거), 스파디필름(아세톤, NO₂제거), 테이블야자, 관음죽, 맥문동, 국화(암모니아 제거), 거베라(HCHO 제거), 아레카, 피닉스, 대나무야자, 인도고무나무, 드라세나(카펫, 벽지의 VOC 제거), 팔손이나무, 시클라멘, 허브류(향기), 벤자민 고무나무(SO₂, NO₂제거), 아이비(커튼, 깔개의 화학물질 제거), 산데리아나, 행운목(사무기기의 화학물질 제거), 산세베리아(CO₂제거)

** 환기장치(예시) : 벽부착형, 천장형, 덕트관통형, 벽관통형

※ 서울시 청소근로환경시설 가이드라인 기준 참조

[3] 옥외 작업장의 경우, 여름철 폭염에 대비하기 위한 그늘막, 선풍기 등을 설치하고, 겨울철 한파에 대비한 온풍기 등 난방시설을 설치하되, 소음·낙하물, 차량통행 등의 위험이 없는 안전한 장소에 설치합니다.

○ 특히, 여름철에는 온열질환 예방을 위하여 아래와 같이 설치합니다.

- 그늘막이나 차양막은 햇볕을 완전 차단할 수 있는 재질로 할 것
- 제공된 그늘에 의자나 돛자리, 음료수대 등 적절한 비품을 비치
- 시원한 바람이 통할 수 있게 하거나 선풍기 또는 에어컨을 설치
- 휴게공간 내에는 시원한 물과 깨끗한 컵을 준비



마감재

화재 발생에 대비하여 내화성이 있는 재료를 사용합니다.

[1] 바닥과 벽은 쉽게 더럽혀지지 않고, 청소하기 쉬운 재료를 사용합니다.

○ 바닥 자재는 내마모성, 내수성, 내진성, 내화성, 내방충성이 강한 재료를 사용합니다.

*예시 : 마모롤, 무석면타일, 전도성타일, 대전방지타일, 차음시트, 고탄성 바닥시트, 강화마루, 친환경마루, 코르크마루

○ 벽의 자재는 내수성, 내진성, 내구성이 우수한 재료를 사용합니다.

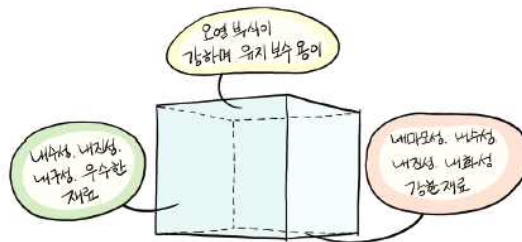
*예시 : 친환경벽지, 천연벽지, 인테리어타일(인조대리석), 우드패널, 타일(기능성타일), 규조토 보드

[2] 천장은 오염, 부식에 강하며, 유지보수가 용이한 재료*를 사용합니다.

* 천장자재(예시) : 텍스, SMC천장재, 규조토 보드마루
※ 서울시 청소근로환경시설 가이드라인 기준 참조

[3] 가급적 시각에 피로감을 주지 않도록 눈부심이 없는 재료를 사용합니다.

[4] 흡음성이 강하고 질감이 좋은 재료를 선택합니다.



VII 휴게시설의 설비 및 비품

❖ 일반적으로 사용하는 데 지장이 없도록 노동자에게 필요한 설비 및 비품을 적정 수량 이상 비치합니다.

일반사업장

[1] 가급적 소파 또는 등받이가 있는 의자, 탁자 등을 설치합니다.

- 휴게실 바닥이 좌식일 경우 난방시설을 설치합니다.
- 야간 작업자가 있는 경우 침대, 침구류, 기타 필요용품을 비치합니다.

[2] 노동자에게 필요한 비품*을 제공합니다.

*예시: 냉장고, 냉온풍기, 정수기, 식수, 화장지 등

※ 서울시 청소근로환경시설 가이드라인 : 휴게시설에 4대 필수비품* 비치토록 정함.

* 환풍기 / 생활가전제품(냉장고, 전자레인지, 전기포트, 세탁기) / 수납가구(사물함, 신발장) / 침구류 등

건설업 등 옥외작업

[1] 건설업 등 옥외작업의 경우 작업복과 일상복을 분리하여 수납할 수 있는 개인용 사물함을 비치하고, 신발장을 구비합니다.

- 앉아서 쉴 수 있는 설비(의자, 스티로폼, 돛자리)를 비치합니다.

[2] 휴게시설 내 취사는 화재의 위험이 있어 원칙적으로 금지합니다.

- 다만, 건설현장이나 야간근무작업 등 불가피할 경우 화재의 위험이 없는 전기시설과 주방시설을 제공합니다.

※ 영국의 사례 : 건설현장의 휴게 시설은 충분한 양의 탁자와 등받이 의자, 음수를 위해 물을 가열하고 음식을 데울 수 있는 시설(가스레인지 또는 전자레인지)을 갖추고 있어야 함.

VIII 휴게시설 관리

❖ 휴게시설 관리 담당자를 지정하고, 정기적으로 청소·유지·보수·관리합니다.

[1] 휴게시설을 관리하는 담당자를 정합니다.

[2] 휴게시설 관리 규정*을 마련합니다.

- 규정에는 휴게시설 이용시간, 이용방법, 설치비품, 청소·소독·세탁 주기, 관리 담당자 등에 대한 내용을 명시합니다.

* 안전보건관리규정의 '작업장 보건관리'에서 휴게시설 설치관련 내용을 명시할 것을 권고합니다 (산업안전보건법 제20조, 시행규칙 제26조, 별표 6의3 관련).

[3] 휴게시설은 작업도구 보관함, 창고 등으로 사용되지 않아야 하며, 특히, 흡연장소로 사용되지 않아야 합니다.

[4] 가구 및 설비는 정상적인 가동상태를 유지할 수 있도록 합니다.

[5] 휴게시설의 비품을 충분히 제공하고, 부족한 경우 수시로 보충합니다.

[6] 위생적인 관리가 되도록 주기적으로 청소하고, 소독이나 세탁을 합니다.

[7] 정기적으로 노동자에게 휴게시설 이용의 불편사항을 파악하여 개선하도록 노력합니다.



IX
휴게시설
주요 체크리스트

구분	점검항목	그렇다	아니다
이용 원칙	• 눈치를 보지 않고, 자유롭게 휴게시설을 이용할 수 있는 문화 조성		
	• 옥외작업의 경우 여름철 그늘막 제공		
위치	• 이동하기 편리하도록 작업공정에서 인접한 곳에 위치		
	• 단, 작업공정·위험반경으로부터 분리된 곳에 위치		
	• 관리해야 할 공간이 큰 경우 거점별로 설치		
	• 유해물질 취급 장소와 격리		
	• 지상에 위치		
	• 고객 휴게시설과 별도로 직원 휴게시설 설치		
규모	• 노동자 수를 고려하여 적정 규모 공간 확보		
	• 최소 전체 면적은 6㎡ 확보		
	• 침대나 가구 등을 설치 시 이를 고려한 면적 확보		
	• 수급인의 경우는 도급인 기업에서 장소를 제공하거나, 도급인의 휴게시설 함께 사용		
환경	• 실내 적정온도 유지 (권고수준-여름철 : 20~28℃, 겨울철 : 18~22℃)		
	• 실내 적정습도 유지(권고수준-50~55%)		
	• 냉난방 시설 설치		
	• 환기설비 활용하여 쾌적한 공기질 확보		
조명	• 휴식에 방해되지 않는 은은한 조명 (권고수준-100~200 Lux)		
	• 휴식에 방해되지 않는 정도의 소음 (권고수준-50dB 이하)		
	• 작업장 내의 소음이 휴게시설로 들어가지 않도록 유의		
마감재	• 화재 발생에 대비하여 내화성이 있는 재료를 사용		
	• 내진성, 내마모성, 내수성, 내방충성이 강한 재료를 사용		
	• 쉽게 더럽혀지지 않으며, 청소하기 쉬운 재료 사용		

제4장

30

휴게시설 설치 및 운영 가이드

구분	점검항목	그렇다	아니다
가구 및 비품	• 소파, 등받이가 있는 의자, 탁자 등을 설치		
	• 야간 작업자를 위한 침대, 침구류, 기타 필요용품 비치		
	• 생활가전제품(냉장고, 냉온풍기, 정수기 등)		
	• 물이나 간단한 차, 화장지, 티올 등 비치		
	• 개인사물함과 신발장 구비		
관리	• 남녀로 구분하여 설치		
	• 기저재, 청소도구, 수납공간은 별도로 확보		
	• 휴게시설을 알아볼 수 있는 표지 부착		
	• 휴게시설 관리 규정 마련		
	• 담당자 지정하고 매월 관리		
	• 주기적으로 청소하고, 소독이나 세탁 실시		
	• 자유롭게 휴게시설을 이용할 수 있는 문화 조성		

- 휴게시설 설치에 관한 사항 중 '환경', '가구 및 비품', '관리'에 관한 사항은 일정주기(일/주/월/분기 등) 점검을 실시하고, 미비할 경우 개선합니다.
- 본 가이드에서 제시한 사항은 권고사항이기는 하나 휴게시설 설치 시 기급적 동 내용이 모두 충족되도록 설치하고, 사업장 작업 특성·인원 규모 등을 감안하여 자체적으로 설비를 유지·관리하기 바랍니다.



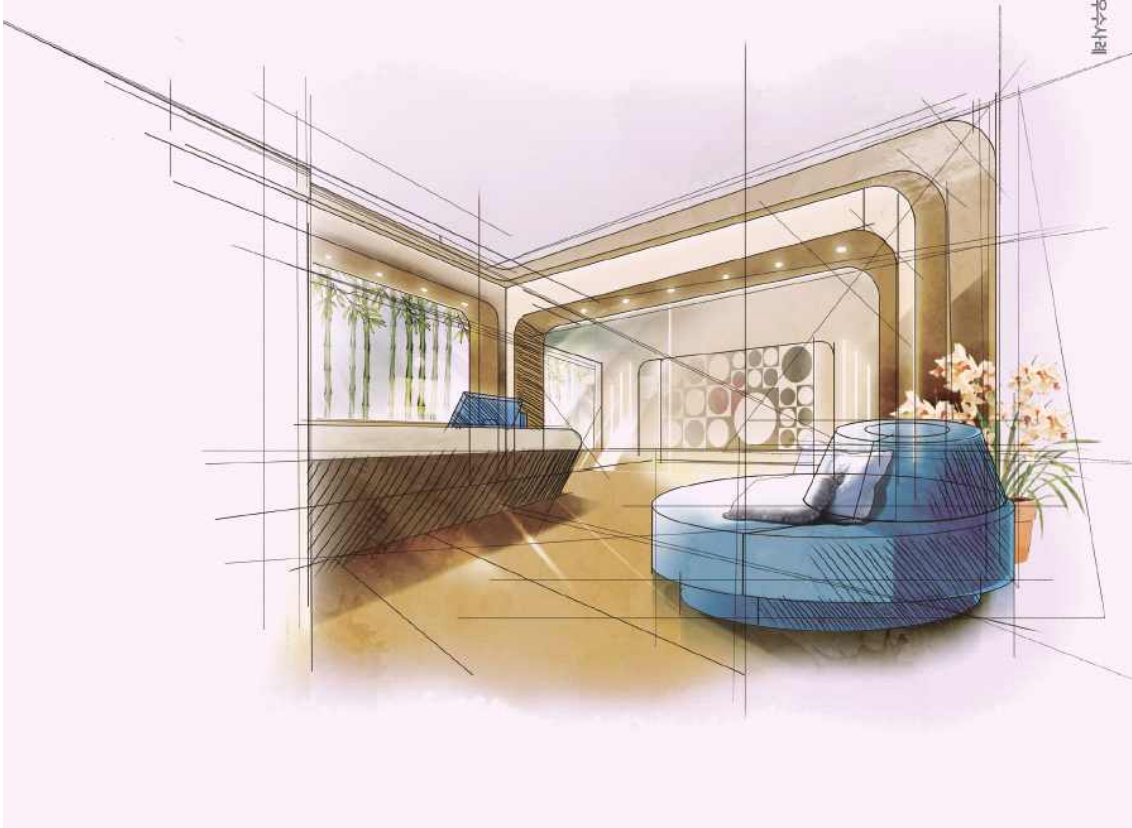
제5장 | 국내 휴게시설 설치 우수사례

- I. 옥내 휴게시설
- II. 옥외 휴게시설
- III. 휴게공간 설계 및 옥내디자인 주요 표준안
(서울시 청소근로환경시설 설치 가이드)

제5장

31

국내 휴게시설 설치 우수사례





I 옥내 휴게시설

❖ 휴게시설 이용 문화 조성

- 노·사가 협약하여 휴게시설을 마련하고 휴식시간 지키기 운동 전개
- 본사 직원과 수급인 직원 등 다양한 직종과 직급이 함께 이용할 수 있는 휴게시설의 이용 문화를 조성

제5장

32

국내 휴게시설 설치 우수사례

❖ 쾌적한 휴게 환경 조성

- 심리안정 위한 아로마 공간, 신체 이완용 안마의자 제공
- 정신적 피로 저감을 위해 업무 및 개인 사정에 따른 고충을 상담하는 보듬센터 운영 및 야간 작업자를 위한 수면시설 설치·운영



※ 사진 출처: ○○○관광개발(주)

- 심신안정 및 공기정화 기능의 식물, 휴식시간 동안 노동자 스스로 건강상태를 점검할 수 있는 자동 혈압측정기, 신체 이완용 안마의자 비치



※ 사진 출처 : ○○○후드서비스(주)

❖ 독립적인 휴게공간 마련

- 남자와 여자 구분하여 휴게시설 마련·운영



※ 사진 출처 : (주)○○텔레서비스

❖ 가구 및 비품의 설치

- 간단한 취사 및 취식이 가능하도록 전자레인지, 냉장고 등 비품 제공



※ 사진 출처 : ○○○관광개발(주)



- 소파, 쿠션, 탁자 등을 이용하여 편안한 휴게시설이 될 수 있도록 함.
- 안마기, 안마의자, 근골격계 증상 완화 설비 등을 비치하여 근무로 인한 피로를 줄일 수 있는 휴게 공간이 될 수 있도록 함.



※ 사진 출처 : (주)OO텔레서비스

II 옥외 휴게시설

- ❖ 쾌적한 휴게 환경 조성
 - 별도의 휴게시설 설치 및 신체 이완용 안마의자 제공



※ 사진 출처 : OOO후드서비스(주)

❖ 작업장과 인접한 곳에 휴게시설 설치

- 근무 중 짧은 휴식 시간에 휴식할 수 있도록 인접한 곳에 휴식 공간 설치



❖ 가구 및 비품의 설치

- 여름철 더위에 대비하여 에어컨 설치



※ 사진 출처: (주)OO

- 휴게시설에 음용수 설치





III 휴게공간 설계 및 옥내디자인 주요 표준안

제5장
36

본
문
은
국
내
휴
게
공
간
설
계
의
주
요
표

구분	3D	평면도
실내 5인 이하		<p>5인기준 휴게공간 예시 (전체 면적 30.82㎡ / 9.3명 급배수 가능형)</p>
실내 1인 (이동형)		
실외 7인 (컨테이너형)		<p>실외형 컨테이너 5인기준 휴게공간 구성 예시(전체 면적 13.05㎡ / 3.9명) (급배수 가능형)</p>

〈출처: 서울시 청소근로환경시설 설치 가이드〉

제6장 | 외국 및 다른 법에서의 휴게시설 관련 규정

- I. 영국의 규정
- II. 일본의 규정
- III. 독일의 규정
- IV. ILO의 권고사항
- V. 건설노동자법의 규정
- VI. 조세특례제한법의 규정

제6장
37

휴게시설 관련 규정





I 영국의 규정

일반사업장



○작업장 보건안전복지 규정

[The Workplace(Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]

제25조 (휴게 및 식사를 위한 시설)

- ① 접근하기 쉬운 장소에 적절하고 충분한 휴식시설이 제공되어야 한다.
- ② 제1항에 따라 제공되는 휴게시설은 다음을 준수한다.
 - 1. 건강과 안전상의 이유로 필요한 경우, 신설, 확장, 전환 사업장의 경우 한 개 이상의 휴게실에 휴게 설비를 설치하고, 그 외의 사업장의 경우 휴게실 또는 휴게 장소에 설치하여야 한다.
 - 2. 작업장 내 식사 장소에서 오염되지 않은 식사가 가능한 적절한 설비를 설치하여야 한다.
- ③ 휴게실 및 휴게 공간은 흡연으로 인한 불편함으로부터 비흡연자를 보호할 수 있도록 적절히 배치하여야 한다.
- ④ 임신부 또는 수유중인 노동자가 휴식을 취할 수 있는 적절한 설비가 제공되어야 한다.
- ⑤ 작업장에서 정기적으로 식사를 제공하는 경우 작업자가 식사를 할 수 있는 적절하고 충분한 설비가 제공되어야 한다.

※ 위반시 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 판단될 경우 하급법원에서 £20,000 이하(상급법원은 벌금제한 없음)의 벌금에 처해질 수 있음.

<원문 출처: www.legislation.gov.uk/ukxi/1992/3004/made>

제6장

38

영국 보건안전법 제25조 휴게 및 식사 시설 관련 규정

건설현장

○건설 (설계 및 관리) 규정

[Construction (Design and Management) Regulations 2015]

부칙2 (건설현장에 필요한 최소 복지 시설)

제5조 (휴게시설)

- ① 접근하기 쉬운 장소에 적절하고 충분한 휴게실 또는 휴게공간이 제공되거나 제작되어야 한다.
- ② 휴게실 및 휴게공간은 반드시 다음을 준수한다.
 1. 작업자가 동시에 휴식을 취할 수 있도록 인원수에 맞는 테이블과 등받이가 있는 의자를 갖춰야 한다.
 2. 필요한 경우, 임산부 또는 수유중인 노동자가 누워서 휴식을 취할 수 있는 적절한 설비가 제공되어야 한다.
 3. 조리와 식사가 가능하도록 적절히 배치하여야 한다.
 4. 끓는 물이 제공되어야 하고,
 5. 적절한 온도로 유지되어야 한다.

※ 위반시 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 판단될 경우 하급법원에서 £20,000 이하(상급법원은 벌금제한 없음)의 벌금에 처해질 수 있음.

〈원문 출처 : www.legislation.gov.uk/uksi/2015/51/schedule/2/made〉

III 독일의 규정

작업장령
(ArbStättV)



부록

제4조 위생, 휴게 및 대기실, 구내식당, 응급처치실 및 숙소

4.2 휴게 및 대기실

(1) 10인 이상 노동자를 고용하거나, 안전이나 건강보호가 필요한 사업장의 경우, 노동자에게 휴게실 또는 적절한 휴게공간이 반드시 제공되어야 한다. 단, 사무실 또는 유사 장소에서 근무하는 노동자가 해당 장소에서 회복할 수 있는 동등한 조건의 휴식이 주어지는 경우 적용하지 않는다. 작업시간 중 대기 시간 및 작업 중단이 정기적으로 빈번하게 발생하고 휴게실도 없다면, 대기 시간을 위한 공간을 별도로 마련해야 한다. 임산부 또는 수유중인 노동자가 휴식시간 동안 적절한 조건 하에 누워서 휴식할 수 있어야 하고, 필요하다면 작업시간 중에도 가능해야 한다.

(2) 휴게실 또는 적절한 휴게 공간은 다음을 준수한다.

- a) 노동자의 접근이 용이하고 안전한 위치에 적절한 크기로 제공해야 한다.
- b) 동시에 휴식을 취하는 노동자 수에 상응하는 청소하기 쉬운 탁자와 등받이가 있는 의자를 갖추어야 한다.
- c) 작업조건 및 작업장 평기에 따라 필요시 분리된 공간으로 설계해야 한다.

(3) 대기실로 사용하는 대기실 및 휴게실은 목적에 맞게 설비를 갖추어야 한다.

※ 위반 시 = € 600-5,000의 벌금이 부과됨.

〈원문 출처: www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbst_tv/englisch_arbst_tv.html#p0061〉

V
**건설노동자의
 고용개선 등에 관한
 법률 및 시행령**

구분	제목	내용
건설노동자의 고용개선 등에 관한 법률	제7조의2 (고용 관련 편의시설의 설치 등)	사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 한다. 이 경우 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. ※ 제26조(과태료) 위반 시 500만원 이하의 과태료
건설노동자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령	제4조 (고용 관련 편의시설 설치 등의 의무 건설공사의 규모)	법 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 건설공사는 공사에정금액(공사현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예정금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정 금액을 말한다)이 1억원 이상인 공사로 한다.

- 공사 금액이 1억원 이상인 건설공사를 시행하는 경우, 건설 현장에 화장실·식당·탈의실을 설치하여야 하며, 위반시 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
- 화장실·식당·탈의실 설치의 세부기준은 다음 [별표]와 같습니다.

[별표] 고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용조치 기준(제4조 관련)

항목	설치 또는 이용조치 기준
화장실	<ul style="list-style-type: none"> • 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300미터 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것 • 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것 • 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것
식당	<ul style="list-style-type: none"> • 휴게(식사) 시간 내에 모든 노동자가 식사를 마칠 수 있도록 식당을 설치하거나 근로 현장 주변의 식당을 이용할 수 있도록 할 것 • 다만, 바다나 산악지대 등 식당을 설치하거나 이용하게 하는 것이 현저히 곤란한 경우로서 도시락을 제공하는 등의 방법으로 식사를 할 수 있게 한 경우에는 식당을 설치하거나 이용하게 한 것으로 본다.
탈의실	<ul style="list-style-type: none"> • 탈의실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 탈의실을 이용할 수 있도록 할 것 • 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에 남녀를 구분하여 탈의실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것 • 외부로부터 차단된 공간이 확보되도록 할 것

[부록] 참고자료 (휴게시설 관련 질의 회시)

- I. 건설업 휴게시설에 대한 고용노동부 질의 회시 내용
- II. 휴게시설 설치 시 조세특례에 대한 기획재정부 질의 회시 내용



I
건설업
휴게시설에
대한 고용노동부
질의 회시 내용

건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부 고시 제2017-08호, 2017.2.7.) 제7조 제1항에 의거 산업안전보건관리비는 건설사업장에서 근무하는 노동자의 산업재해 및 건강장해 예방을 위한 목적으로만 사용하도록 규정하고 있습니다.

- 동 고시 제7조제1항제6호(노동자의 건강관리비 등)에 의하면, 작업 중 휴한·휴서 등으로부터 노동자를 보호하기 위한 간이휴게시설은 산업안전보건관리비로 사용이 가능하다고 규정하고 있으며,
- 이때의 간이 휴게시설은 숙소 또는 현장사무소, 건물 내에 설치된 휴게시설이 아닌 휴한 또는 휴서에 장기간 노출되어 일사병 또는 동상 등으로부터 노동자를 보호하기 위해 유해 환경에 노출된 작업장소 인근에 컨테이너, 천막 등 임시적으로 설치되는 시설물을 말합니다.

※ 간이 휴게시설은 여름철 일사병, 겨울철 동상 등의 예방을 위한 임시 휴게시설로서 복리후생 성격의 휴게시설과는 다르고 건축물의 일부를 활용하여 휴게시설로 활용하는 것과는 다름.

II
휴게시설
설치 시
조세특례에 대한
기획재정부
질의 회시 내용

질의

- 2016년 중에 신축하여 취득한 사무동 건물 중 일부분을 직원복지를 위한 노동자 휴게시설, 체력단련실, 사위시설로 만들었음.
- 사무동 건물 안의 노동자 휴게시설, 체력단련실, 사위시설이 「조세특례제한법」 제94조에 따른 노동자 복지증진 시설에 해당하는지와
- 사무동 건물 전체를 신축하면서 노동자 휴식공간 등 노동자복지 증진을 위한 시설에 대한 취득금액만을 별도로 산출하기 어려워 「조세특례제한법」 제94조에 따라 노동자 복지증진을 위한 시설투자에 대한 세액공제 계산방법을 질의함.

화신

- 내국법인이 사무동 건물을 신축하면서 함께 취득한 종업원 휴게시설, 체력단련실, 샤워시설은 「조세특례제한법」 제94조 제1항에 따른 노동자 복지 증진을 위한 시설로서 같은 법 시행령 제94조 제5항에 따라 공제세액을 계산하는 것이며, 다만, 사무동 건물 취득금액에는 토지가액, 집기, 비품 등은 포함되지 아니하는 것임.

※ 관련법령 : 조세특례제한법 제94조[노동자복지 증진을 위한 시설투자에 대한 세액공제]
 - 내국인이 종업원의 주거 안정 등 복지 증진을 위한 시설을 2018년 12월 31일까지 취득(신축, 증축, 개축 또는 구입 포함)한 경우에는 해당 시설의 취득금액(해당 시설에 딸린 토지의 매입대금은 제외)의 100분의7에 상당하는 금액을 취득일이 속하는 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제

감정노동자 보호 법안 개정

산업안전보건법 일부개정법률안(대안)

의안 번호	
----------	--

제안연월일 : 2018. 3

제안자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

- 가. 2016년 10월 28일 한정애의원이 대표발의한 「산업안전보건법 일부개정법률안」을 제349회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회(2017.2.13.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 고용노동소위원회에 회부함.
- 나. 2017년 1월 18일 김삼화의원이 대표발의한 「산업안전보건법 일부개정법률안」, 2017년 3월 10일 임이자의원이 대표발의한 「산업안전보건법 일부개정법률안」을 제354회 국회(정기회) 제1차 환경노동위원회(2017.9.14.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 고용노동소위원회에 회부함.
- 다. 2017년 11월 3일 이정미의원이 대표발의한 「산업안전보건법 일부개정법률안」을 제356회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원

회(2018.2.6.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 고용노동소위원회에 회부함.

라. 제358회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회 고용노동소위원회(2018. 3. 15)에서 상기 4건의 법률안을 심사한 결과, 한정애의원안·김삼화의의원안·임이자의의원안 및 이정미의원안은 법률안을 본회의에 각각 부의하지 아니하기로 하고, 각 법률안의 내용 중 일부를 통합·조정한 「산업안전보건법 일부개정법률안(대안)」을 제안하기로 하였으며, 제358회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회 전체회의(2018. 3. 20)에서 고용노동소위원회에서 마련한 대안을 심의·의결함.

2. 대안의 제안이유

최근 제조업 중심의 산업사회가 서비스산업을 중심으로 빠르게 변화하면서 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 조직적으로 요구된 감정을 표현할 것이 요구되는 ‘감정노동’이 증가하고 있으며, 장시간 감정노동으로 정신적 스트레스 및 건강장해 등의 피해를 겪는 근로자가 늘어나는 실정임.

이에 사업주로부터 하역금 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언등으로 인한 건강장해를 예방하기 위한 조치를 마련하도록 하고, 고객응대업무에 종사하는 근로자의 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는

조치를 하도록 함으로써 감정노동근로자의 건강권을 보장하려는 것임.

3. 대안의 주요내용

- 가. 사업주로부터 하여금 고객응대근로자에 대한 고객의 폭언등으로 인해 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 조치를 의무화(안 제26조의2 제1항 신설).
- 나. 고객의 폭언등으로 인해 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 의무화(안 제26조의2 제2항).
- 다. 고객응대근로자는 사업주에게 안 제26조의2제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 금지함(안 제26조의2제3항 신설).
- 라. 법정형 정비차원에서 법 제67조의2의 벌금형 상한선을 현행 2천만원에서 3천만원으로 상향조정(안 제67조의2).
- 마. 사업주가 안 제26조의2제3항을 위반한 경우, 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제68조제1호의2 신설).
- 바. 사업주가 안 제26조의2제2항의 조치를 하지 아니할 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과(제72조제3항제1호의2 신설).

산업안전보건법 일부개정법률안

산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조의2를 다음과 같이 신설한다.

제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 고

객을 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 “고객응대근로자”라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제67조의2 각 호 외의 부분 중 “2천만원”을 “3천만원”으로 한다.

제68조에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 제26조의2제3항을 위반하여 해고나 불리한 처우를 한 자
제72조제3항에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 제26조의2제2항에 따른 조치를 하지 아니한 자

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><신 설></p>	<p><u>제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 고객을 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 “고객응대 근로자”라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 걱정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.</u></p> <p><u>② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수</u></p>

제67조의2(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 2. (생략)

제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

<신설>

2. 3. (생략)

제72조(과태료) ①·② (생략)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

<신설>

2. ~ 6. (생략)

④ ~ ⑥ (생략)

있고 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제67조의2(벌칙) -----

-----3천만원-----
-----.

1. 2. (현행과 같음)

제68조(벌칙) -----

-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 제26조의2제3항을 위반하여 해고나 불리한 처우를 한 자

2. 3. (현행과 같음)

제72조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 제26조의2제2항에 따른 조치를 하지 아니한 자

2. ~ 6. (현행과 같음)

④ ~ ⑥ (현행과 같음)

산업안전보건법 시행령 일부개정령안

제 출 자	국무위원 ○○○ (고용노동부장관)
제출 연월일	2018. . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

산업안전보건법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

‘고객응대근로자 보호’를 주요내용으로 하는 「산업안전보건법」이 개정·공포됨에 따라 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 또는 발생 우려 시 조치사항 및 이를 위반한 경우 과태료 부과기준 등 법률에서 위임한 사항을 마련하고자 함

3. 주요내용

가. 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 또는 발생 우려 시 조치 (안 제25조의7)

고객응대근로자의 건강장해 발생 또는 발생 우려 시 사업주가 취할 사후 조치 의무를 규정함

나. 과태료 부과기준 마련 (안 별표13 제4호 머목)

고객응대근로자에게 건강 장해 발생에 따른 사후조치 의무를 이행하지 아니한 사업주에 대해 1차 300만원, 2차 600만원, 3차 1,000만원의 과태료를 부과함

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : OOOO부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2018. 6. 28. ~ 8. 7.)

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 있음

산업안전보건법 시행령 일부개정령안

산업안전보건법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조의7을 다음과 같이 신설한다.

제25조의7(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 또는 발생 우려 시 조치)

법 제26조의2제2항에 따른 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 조치”란 다음 각 호 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 치료 및 상담 지원
4. 해당 근로자가 요청하는 경우 관할 수사기관 등에 증거물·증거서류 등의 제출, 고소·고발·손해배상 청구 등을 위하여 필요한 지원

별표 13 제4호에 머목을 다음과 같이 신설하고, 같은 호 머목부터 차목까지를 각각 버목부터 카목까지로 한다.

머. 법 제26조의2제2항을 위반하여 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제72조 제4항제1호의2	300	600	1,000
---------------------------------------	-----------------	-----	-----	-------

부 칙

이 영은 2018년 10월 18일부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제25조의7(고객의 폭언등으로 인한 건 강장애 발생 또는 발생 우려 시 조치) 법 제26조의2제2항에 따른 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 조치”란 다음 각 호 중 필요한 조치를 말한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 업무의 일시적 중단 또는 전환</u> <u>2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장</u> <u>3. 치료 및 상담 지원</u> <u>4. 해당 근로자가 요청하는 경우 관할 수사기관 등에 증거물·증거서류 등의 제출, 고소·고발·손해배상 청구 등을 위하여 필요한 지원</u>

1. 개정이유

‘고객응대근로자 보호’를 주요내용으로 하는 「산업안전보건법」이 개정·공포됨에 따라, 법률에서 위임한 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방을 위한 필요한 조치를 마련하고자 함

2. 주요내용

가. 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치 (안 제26조의2)

고객의 폭언등으로 인한 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위한 사업주의 의무조치를 규정함으로써, 고객응대근로자 건강보호에 기여

3. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2018. 6. 28. ~ 8. 7.)

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 있음

산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안

산업안전보건법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3편에 제26조의2를 다음과 같이 신설한다.

제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) 법 제26조의2제 1항의 “고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 폭언등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대응조직, 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼 내용 및 건강장해 예방 등에 대한 교육 실시
4. 그 밖에 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

부 칙

이 규칙은 2018년 10월 18일부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) 법 제26조의2제1항의 “고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치를 말한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 폭언등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내</u> <u>2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대응조직, 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련</u> <u>3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼 내용 및 건강장해 예방 등에 대한 교육 실시</u> <u>4. 그 밖에 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치</u>