

광주전남지부 신임 노동안전보건 간부학교

산업안전보건법 이해와 활용

노무법인 참터 공인노무사 유성규

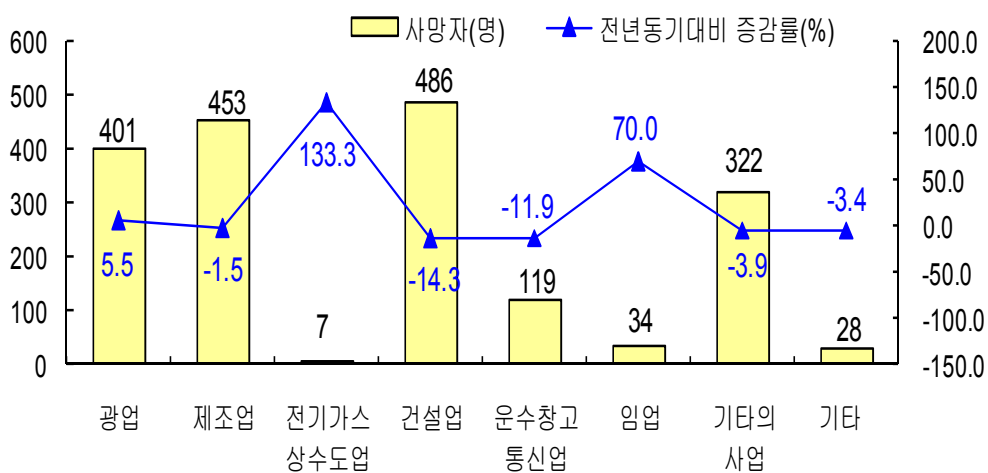
산재왕국 대한민국

2014년 12월 현재 산업재해 발생 현황

재해자수	90,909	재해율	0.53
- 사고 재해자수	83,231	- 사고 재해율	0.49
- 질병 재해자수	7,678	- 질병 발생률	0.04
사망자수	1,850	사망만인율	1.08
- 사고 사망자수	992	- 사고 사망만인율	0.58
- 질병 사망자수	858	- 질병 사망만인율	0.50
근로자수	17,062,308		
사업장수	2,187,391		

출처) 고용노동부 2014.12.말 산업재해 발생현황

사망자 업종별 현황



출처) 고용노동부 2014.12.말 산업재해 발생현황

실제 산업재해 규모 추정

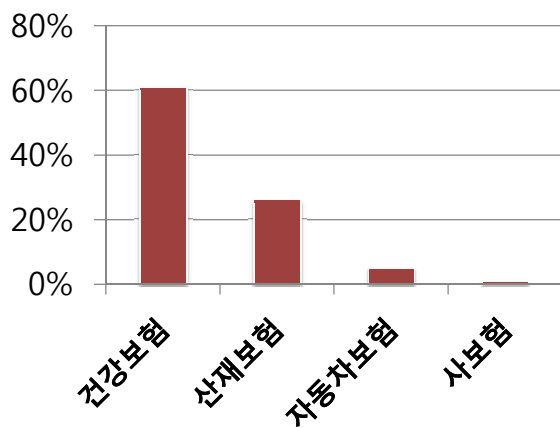
■ 국민권익위원회(2014) 자료에 따르면, 2008년 통계를 기준으로 독일은 업무상 부상 만인율이 업무상 사망 만인율의 1,414.5배, 호주는 485.7배, 멕시코는 355.4배, 스웨덴은 427.3배, 이탈리아는 611.25배에 이르렀지만, 우리나라는 39.4배에 불과했음.

■ 위 통계를 통해 우리나라에서 산재의 상당수가 은폐되고 있음을 추정해 볼 수 있음.

	한국	독일	호주	멕시코	스웨덴	이탈리아
부상만인율	62.7	282.9	102.0	355.4	64.1	244.5
사망만인율	1.59	0.20	0.21	1.00	0.15	0.40

주) 정확한 통계 비교를 위해서는 사고사망만인율과 부상만인율을 비교해야 하나, 위 통계는 전체사망 만인율과 부상만인율을 비교했음
출처) 국민권익위원회, 산업재해보상보험제도 개선방안, 2014

실제 산업재해 규모 추정



■ 신상도 외(2013)에 따르면, 응급실에서 치료를 받은 직업성 손상 환자의 61%가 건강보험으로 치료를 받았고, 산재보험으로 치료를 받은 경우는 26%에 불과했음.

■ 직업성 손상이란 경제적인 목적을 위해 일을 하다가 발생한 사고로 인해 신체적, 정신적 손상을 입은 경우를 의미하므로, 위 조사 결과를 통해서 산재의 상당수가 은폐되고 있음을 확인할 수 있음.

참고 : 신상도 외, 응급실 기반 직업성 손상 원인조사 연구, 산업안전보건공단, 2013

실제 산업재해 규모 추정

- 사용자 단계인 대한전문건설협회의 자체 조사 결과에 따르면, 산재은폐율이 2006년 64%, 2010년 66.5%로서 매우 높은 수준이었음.
- 한국건설산업연구원, 대한건설정책연구원의 조사 결과에 따르면, 산재은폐율이 매우 높게 나타났음.

	조사기관	산재처리	산재미처리	비고
2002	한국건설산업연구원	43.9	56.1	
2006	대한전문건설협회	36.0	64.0	협회 자체 조사
2007	한국건설산업연구원	24.5 (39.8)	75.5 (60.2)	소규모현장 산재보험 타당성분석 ()안 통계는 사용자 설문조사 결과임
2009	대한건설정책연구원	7.0	93.0	철근업종재해및공상처리실문
2009	대한건설정책연구원	13.1	86.9	전문건설업 실태조사
2010	대한전문건설협회	33.5	66.5	협회 자체 조사

출처) 국민권익위원회, 산업재해보상보험제도 개선방안, 2014

실제 산업재해 규모 추정

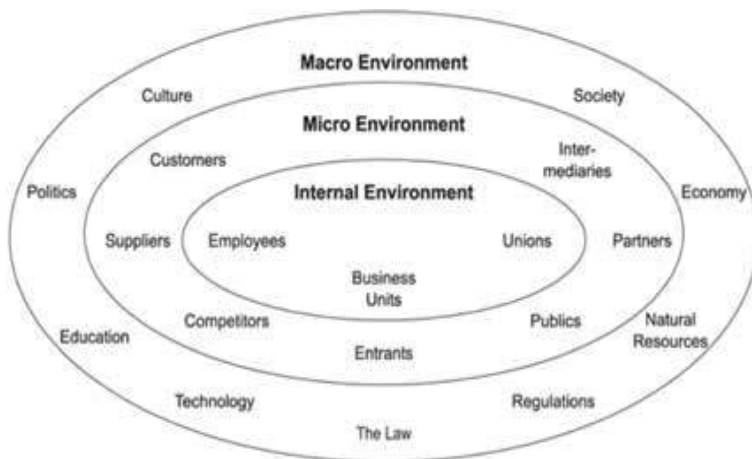
- 임준(2013)에 따르면, 주상병에 국한할 때 직업성 손상과 관련된 산재보험 미적용자수는 중간값 기준으로 2009년 1,425,962명, 2010년 1,490,097명, 2011년 1,452,027명으로 추정되었음.
- 부상병까지 포함해 직업성 손상과 관련된 산재보험 미적용자수를 추정하면, 2009년 1,556,751명, 2010년 1,628,871명, 2011년 1,590,542명으로 분석되었음.

연도	건강보험 진료실인원	직업성 질환 기여율			산재보험 미적용 추정자 수		
		최소값	중간값	최대값	최소값	중간값	최대값
2009년	2,585,965	38.3%	60.2%	82.1%	990,425	1,556,751	2,123,077
2010년	2,705,766	38.3%	60.2%	82.1%	1,036,308	1,628,871	2,221,434
2011년	2,642,097	38.3%	60.2%	82.1%	1,011,923	1,590,542	2,169,162

출처) 임준, 산재보험 미신고로 인한 건강보험 재정손실 규모추정 및 해결방안, 국회예산정책처, 2012

왜 산재왕국이 되었을까?

노동자 건강은 생산의 구조 속에서 결정된다.
즉, 노동자 건강은 사회적 결과물이다.



출처:
Brownlie(1991); 노동과 건강(2014여름호)
에서 개인용

1. 규제 완화

✓ 산업안전보건법을 위반한 사업체는 산재가 발생할 가능성이 높은 잠재적 위험군임. 따라서 산재를 줄이기 위한 가장 직접적이고 효과적인 방법은 우선 산업안전보건법을 위반한 사업체에 대한 지도감독과 처벌임.

✓ 산업안전보건법을 위반한 사업체에서 노동환경이나 업무시스템의 개선을 강제할 수 있다면, 산재의 직접적인 감소가 나타날 가능성이 높음.

✓ 정부가 친기업적 정부를 표방하며 노동 행정의 중심축을 ‘노동’에서 ‘고용’으로 이동하는 과정에서, 노동안전보건에 대한 정부의 규제 및 감독은 오히려 후퇴하였음.

<표> 2007년-2009년 산업안전보건법 위반 사법 처리 현황

	2007년	2008년	2009년 (8월까지)	구속사건
안전보건 지도감독 시행 사업장	50,713	33,872	17,260	3년간 총 5건
법 위반 사업장	45,299 (89%)	32,391 (93%)	16,000 (93%)	
행정처분	95%			
사법처리	5%			

출처: 정애명, 관점고용 하청구조에서 사망사고에 대한 법적 처벌결과 고찰, 노동건강연대 정책토론회, 2011

2. 솜방망이 처벌

아래 사건의 처벌은 어떻게 이뤄졌을까?

경기도 이천의 냉동창고에서 폭발과 함께 대형 화재가 발생, 지하층에서 작업중이던 인부 등 40명이 숨지는 참사가 빚어졌다. 불이 난 곳이 밀폐된 지하공간으로 유독가스가 가득 찬 관계로 대피가 불가능했던 데다 구조작업마저 힘들어 인명피해가 컸다. 소방당국은 유증기에 불티가 튀며 연쇄폭발과 함께 순식간에 불길이 지하층 2만여 m² 전체로 번지는 바람에 인부들이 속수무책으로 변을 당한 것으로 추정했다. (연합뉴스 2008.1.18.자 기사중 발췌)

원청 대표는 벌금 2,000만원, 원청 회사 벌금 2,000만원 등

<표> 2011년 주요 사망사건 1심 판결 현황

사건번호	피해규모	판결결과
광주지법 나주지원 2011고정248	1명 사망	하청 대표자 벌금 150만, 원청 건축부장 벌금 250만
창원지법 2011노756	1명 사망	하청 현장소장 벌금 300만, 하청회사 벌금 300만 원청 현장소장 무죄, 원청회사 무죄
울산지법 2011고단2571	1명 사망	하청 사업주 벌금 300만, 원청 사업주 벌금 300만
인천지법 2011고단2202	1명 사망	하청사업주, 원청 현장소장, 원청회사 각 벌금 1000만
인천지법 2011고정578	1명 사망	하청 현장소장, 하청회사, 원청 현장소장 각 벌금 300만
창원지법 통영지원 2011고단391	3명 사망, 1명 부상	원청 대표 벌금 700만, 원청 벌금 500만 원청 공무원장 벌금300만, 원청 안전관리팀장 벌금300만 하청 대표 벌금700만, 하청 벌금500만

출처: 정애명, 간접고용 하청구조에서 사망사고에 대한 법적 처벌결과 고찰, 노동건강연대 정책토론회, 2011

<표> 2008년-2011년 대법원 주요 판결

사건번호	피해 규모	대법원 판결 결과	원심에서 변화된 내용
대법원 2009도12515	1명 사망	하청 대표자 벌금 200만	원청 OO건설 무죄취지 파기 환송 OO건설 현장소장 무죄취지 파기 환송 수급인 OOOO 직접 무죄 판결
대법원 2009도13252	1명 사망	OO건설 무죄 OO건설 현장소장 벌금 300만 컨소시엄 현장소장 벌금 200만	
대법원 2008도101	1명 사망	원청 및 원청 현장소장 무죄 하청 현장책임자 벌금 300만	
대법원 2008도7834	1명 사망	원청 현장소장 벌금 200만	원청 법인 무죄 취지 파기 환송 하청 법인 무죄 취지 파기 환송
대법원 2008도5707	1명 사망	회사 대표 무죄 운전기사 징역1년 집행유예 2년	

출처: 전영배, 산업안전보건법 형사처벌제도의 실효성, 한국산업안전보건공단 워크샵, 2012

3. 법의 사각지대, 간접 고용

최근 언론이 인용한 노동부 자료에 따르면, 2007년 1월부터 2010년 6월까지 조선업에서 발생한 사고성 중대재해 76건 중, 사내하청에서 발생한 재해가 62건으로 전체 재해의 81.5%에 이르렀음. 원청 대비 사내하청의 중대재해 발생률이 무려 4.42배에 이르는 것임.

같은 기간에 국내 7대 조선소에서 발생한 중대재해는 더욱 심각하다. 총 31건의 중대재해가 발생하였는데, 이중에서 27건(87%)이 사내하청에서 발생했음. 7대 조선소에 국한할 경우, 원청 대비 사내하청의 중대재해 발생률은 무려 6.75배에 달하는 것임.

출처: 이태경, 사내하청 노동자의 건강과 안전은 누가 책임지나, 노동과 건강, 2011 여름호.

4. 현행 산업안전보건법의 한계

✓ 현행 산업안전보건법이 간접 고용 노동자에 대한 도급인의 책임을 일부 규정하고는 있음. 그러나 도급인이 부담하는 의무는 그 내용상 협의, 지도, 지원 범위 등에 국한되고, 도급인은 기본적으로 산업안전보건법상 제23조 및 제24조에 대한 법적 의무를 지는 주체가 아님.

✓ 산재 사망이 발생하더라도, 도급인에게 산업안전보건법상 **제23조(안전조치)** 및 **제24조(보건조치)** 위반 책임을 묻기가 어렵고, 협의, 지도, 지원 등 도급인의 의무 이행 여부에 대한 책임만을 물을 수 있는 구조임.

출처 : 유성규, 사업주 책임 강화를 위한 기업살인법 제정의 필요성, 노동과 건강, 2012 봄호

기업살인법 제정의 필요성

우리에게도 기업살인법이 필요하다.

- ✓ 노동자 건강은 도외시한 채 이윤만을 쫓다가 산재를 야기한 악의적인 사용자에게 강력한 교훈을 줄 수 있는 실효성 있는 처벌이 이뤄져야 함.
- ✓ 형식적인 사용자 책임을 넘어서 실질적인 사용자 책임을 물을 수 있어야 함. 즉 실질적 지배력을 행사하거나 가장 많은 이익을 향유하는 자가 처벌되는 구조가 마련되어야 함.
- ✓ 형법상 ‘행위자 처벌 원칙’ 을 넘어설 수 있는 보다 정교한 법률적 장치가 필요함.
- ✓ 검찰의 기소 독점주의와 노동부의 부실한 수사를 보강할 수 있는 제도적 장치들이 필요함.

외국의 입법례

- ✓ 캐나다
An Act to amend the Criminal Code
(criminal liability of organizations)
- ✓ 오스트레일리아 Capital Territory
Industrial Manslaughter Law
- ✓ 영국
Corporate Manslaughter and Corporate
Homicide Act

현재 국회 계류 내지 준비 중인 법안

- ✓ 심상정
‘산업안전보건 범죄의 단속 및 가중 처벌 등에 관한 법률 제정안’
- ✓ 김선동
‘기업살인처벌법 제정안’
- ✓ 한정애
‘산업안전보건법 일부 개정안’
- ✓ 4.16.연대, 노동건강연대, 세월호국민대책회의 등 시민단체 법안
‘산업재해 및 다중이용시설에서 발생하는 재해에 관한 기업 및 사업
주의 처벌에 관한 특례법(안)’

**노동조합이 활용할 수 있는
산업안전보건법의 주요 내용**

산업안전보건법은?

산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하는 것을 목적으로 하는 법률

산업안전보건법의 체계

- ✓ 산업안전보건법
- ✓ 산업안전보건법 시행령
- ✓ 산업안전보건법 시행규칙
- ✓ 산업안전보건기준에 관한 규칙
- ✓ 산업안전보건법 관련 행정규칙 등

산업안전보건법 적용 사례

A사업장에서 드럼통이 경사면을 굴러 지나
가던 노동자B가 이에 부딪치는 사고가 발
생했다. 이에 대해 노동조합이 취할 수 있
는 법적인 조치는?

산업안전보건법 제23조 제2항

“사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조
작, 운반, 해체, 증량물 취급, 그 밖의 작업을
할 때 불량한 작업방법 등으로 인하여 발생
하는 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치
를 하여야 한다.”

산업안전보건기준에 관한 규칙

제386조(경사면에서의 중량물 취급) 사업주는 경사면에서 드럼통 등의 중량물을 취급하는 경우에 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

- 1. 구름멈춤대, 썩기 등을 이용하여 중량물의 동요나 이동을 조절할 것**
- 2. 중량물이 구르는 방향인 경사면 아래로는 근로자의 출입을 제한할 것**

산업안전보건법과 단체협약

산업안전보건법은 노동자건강권 확보를 위한 유의미한 내용을 많이 담고 있으나, 모든 현장의 특성을 반영하지는 못함.

따라서 각 현장의 특성에 맞는 내용들을 노사가 교섭하여 단체협약으로 정하는 것이 바람직함.

산업안전보건법상 사업주의 의무

- 법령 요지의 게시 등
- 안전보건관리체제 구성
- 안전보건표지의 부착
- 산업안전보건위원회 설치 운영
- 안전보건관리규정의 작성 등
- 안전조치 준수
- 보건조치 준수

산업안전보건법상 사업주의 의무

- 작업중지
- 유해위험사업 도급 금지
- 안전보건교육
- 안전검사
- 물질안전보건자료 작성 비치 등
- 작업환경측정
- 건강진단
- 자격 등에 의한 취업 제한



산화성물질경고



폭발성물질경고



급성독성물질경고



අවවාදයයි: වැටෙන
දීරවිය

낙하물경고



고온경고



위험장소경고

산업안전보건위원회

- 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.
- 산업안전보건위원회의 회의는 **대통령령으로 정하는** 바에 따라 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- 사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 **정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는** 아니 된다

노동안전 우수단협 사례 (2) : 제2장 노동안전보건 관리체계 - 1. 산보위

<p>우수 단협 사례 (전체)</p>	<p>조합과 회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의, 의결, 이행하기 위하여 다음과 같이 각 공장별로 산업안전보건위원회(이하 위원회 라 한다)를 설치 운영한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위원회는 회사측 6명, 조합측 6명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원중 안전보건총괄 책임자, 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원, 명예산업안전감독관은 당연직위원으로 한다. 2. (생략) 3. 위원회는 분기별로 정기 회의를 개최하며, 노사 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다. 4. 위원회는 산업안전보건법령에 규정된 사항 및 아래사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 결정한 사항은 성실하게 이행한다. 1)안전관리 중점사업 및 목표설정 2)안전보건 관계자 및 근로자에 의해 상정된 안전보건에 관한 사항 3)시설·설비 등의 보수유지에 관한 사항 4)안전보건관리규정 각종 안전보건기준 및 수칙의 작성·보완 5)안전보건관련 예산편성 및 집행 6)산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항 7)건강진단 등 건강관리에 관한 사항 8)산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항 9)산업재해의 원인조사 및 재발방지 대책의 수립에 관한 사항 10)기타 안전보건에 관한 중요사항 5. 회사는 사내의 산업안전보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의 의결을 거쳐야 한다. 6. 회사는 조합위원회의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다. 7. 위원이 직무수행과 관련하여 대외교육 요청 시 적극 지원한다. 8. 위원회의 의결은 2/3이상 참석과 과반수 이상 찬성으로 의결한다. 단 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며 가부동수일 때 의결권을 갖는다. 9. 기타 명시되지 않은 위원회 운영에 관한 사항은 위원회 운영규정에 따른다. 10. (생략)
----------------------------------	---

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동-사례위주의 단체협약을 중심으로!”에서 발췌하여 수록

**노동안전 우수단협 사례 (3) : 제2장 노동안전보건 관리체계
- 2. 안전보건관리자의 임면**

<p>우수 단협 사례</p>	<p>(1) 회사는 안전보건 관리자 및 담당자를 관계법령에 의거 유자격자를 산업안전보건위원회 에서 선임하고 사업장내 안전보건 업무를 수행하도록 한다. (2) 안전보건관리자가 기술적인 사항에 대해 사업주, 관리책임자, 관리감독자 등에게 건의, 지도, 조언한 경우 사업주, 관리책임자, 관리감독자 및 안전담당자는 그에 상응하는 적 절한 조치를 취하여야 한다. (3) 회사는 선임된 안전보건관리자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 등 활동을 이유로 어떠한 불이익을 주어서는 아니된다.</p>
<p>모범 단협안</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 관계법령이 정한 자격에 합당한 안전관리자와 보건관리자를 산업안전보건위원회를 통하여 선임하고, 사업장내 안전보건 업무를 수행하도록 한다. 안전관리자와 보건관리자의 수와 자격, 직무, 권한 등은 산업안전보건위원회에서 정한다. 2. 안전관리자와 보건관리자는 노사 어느 쪽에 속하지 않고 중립된 위치에서 판단하고, 전문적 지식을 갖춘 자로서 기술적 사항을 조언하는 역할을 하여야 한다. 안전관리자와 보건관리자가 기술적 사항에 대해 사업주, 관리책임자, 관리감독자 등에게 건의, 지도, 조언한 경우 사업주, 관리책임자, 관리감독자는 그에 상응하는 적절한 조치를 취하여야 한다. 3. 회사는 선임된 안전관리자와 보건관리자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 등 활동을 이유로 어떠한 불이익을 주어서는 아니된다.

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

노동안전 우수단협 사례 (5) : 제3장 노조안전보건활동 보장 - 1. 노조활동보장

<p>우수 단협 사례</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 회사의 발전에 필요함을 인정하며, 다음 각 호의 활동을 보장한다. <ol style="list-style-type: none"> 1)회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등의 조사 2)회사 내 작업상 안전보건 및 환경개선을 위한 활동 3)1, 2호의 활동을 위한 자료의 열람 2. 회사는 조합이 1항의 활동 중 위원회에서 실행하기로 결정된 활동에 필요한 경비 및 시간을 요청할 경우 이에 적극 협조하며, 조합은 1항의 활동을 통해 알게 된 사내 기밀사항에 대한 보안의 책임을 진다. 3. 회사는 산업안전보건위원회의 원활한 업무수행을 위하여 월 8시간의 산업안전보건활동을 인정한다. 4. 회사는 산업안전보건법에 규정된 명예산업안전감독관의 업무수행 사안의 발생 시 노사 협의하여 활동시간을 인정한다. 5. 회사는 조합원의 안전을 위하여 산업안전보건법을 준수하며, 매월 4일 노사합동 안전점검을 실시한다.
------------------------	---

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

노동안전 우수단협 사례 (6) : 제3장 노조안전보건활동 보장
- 2. 노조활동시간의 보장

단 협 사 례	1. 최소한의 활동보장 "회사는 조합의 안전보건활동을 위하여 산업안전보건담당자의 활동시간을 요청시 유급으로 보장한다"
	2. 노안간부 비전임시 부분 상근 보장 1) "노동안전보건부장은 매월 첫째 셋째 수요일, 명예산업안전감독관은 둘째 넷째 다섯째 수요일에 대하여 지회의 전임을 인정한다. 상기 1항에 대하여 수요일이 공휴일일 경우 익일 전임을 인정한다. 상기 1항과 관련하여 회사는 소정 연장근로를 포함하여 정상근무한 것으로 인정하며 이와 관련하여 어떠한 불이익 처우를 하여서는 아니된다." 2) "회사는 조합측 산업안전보건부장을 12시간/주 활동을 보장한다. 회사는 조합측 명예산업안전감독관을 2시간/주 활동을 보장한다." 3) "안전복지부장은 매월 첫째 셋째 수요일, 명예산업안전감독관은 둘째, 넷째, 다섯째 수요일에 대하여 지회의 전임을 인정한다. 단, 노사가 필요하다고 판단될 경우 추가활동시간을 인정한다"
	3. 노안담당자가 전임인 경우 특별한 언급 없으나, 명예산업안전감독관이나 산업안전보건위원회 대해서는 단협안이 필요함

출처 : 권동희 노무사의 교안 "노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로!"에서 발췌하여 수록

작업중지권

1. 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.

2. 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

작업중지권

3. 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

노동안전 우수단협 사례 (7) : 제3장 노조안전보건활동 보장 - 3. 작업중지권의 보장

단 협 사 례	적극적 사례 1 (조합원이 작업중지 및 대피후 보고)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사와 산업안전보건위원회는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시켜야 하며, 노동자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전 보건 상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다. 2. 작업자는 산업재해 발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체 없이 이를 직 상급자에게 보고하고 직 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다. 3. 회사는 위1, 2항의 정당한 작업중지를 행사한 해당자에 대해서는 일체의 불이익을 줄 수 없다.
	적극적 사례 2 (작업중지 이후 재작업) (작업중지 후 재작업)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 작업이 제한되는 극히 위험한 작업은 강요하지 못한다. 2. 안전보건상의 조치(산업안전보건법 제23조, 제24조) 미비시 작업자와 조합(산보위원)은 시정을 요구할 수 있고, 시정방법, 일정 등을 산업안전보건위원회에서 합의 결정한다. 단, 합의된 일정 동안 시정이 되지 않았을 경우, 산업안전보건위원회에서 검토하여 납득할 수 있는 원인이 없을 경우 당해 공장 산업안전보건위원회 또는 작업자는 작업을 중지할 수 있다. 3. 2항의 합의가 이루어지지 않았을 때는 매일 산업안전보건위원회를 개최하여야 한다. 4. 작업이 중지된 경우, 적절한 조치가 취해졌음을 산업안전보건위원회에서 심의 판정한 후 작업을 재개하여야 한다. 5. 회사는 작업중지와 관련하여 산업안전보건위원 및 작업자에게 어떠한 불이익을 주어서는 안 된다.

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

**노동안전 우수단협 사례 (11) : 제4장 유해위험요인의 조사와 개선대책 마련
- 5. 노동재해 조사와 재발방지대책 마련**

<p>우수 단협 사례</p>	<p>1. 회사는 중대 재해 발생 시 조합에 즉시 통보하고 조합이 참가한 가운데 사실조사를 실시하며 그 처리결과를 즉시 조합에 통보한다.</p> <p>2. 중대재해 발생 시산업안전보건법 제26조 제1항의 조치를 취한다.</p> <p>3. 회사는 작업 중 사고가 발생하였을 시 사실을 조합에 통보하며, 사고조사 및 부서 사고대책 회의에 해당 대의원이 참여할 수 있도록 한다.</p> <p>4. (생략)</p> <p>5. (생략)</p> <p>6. 회사는 작업 중 발생한 사고(아차사고 포함) 및 업무와 관련한 자각증상을 호소하는 조합원이 있을 경우 사유발생 부서가 본인신고서를 포함한 안전사고조사보고서를 24시간 이내 작성하여 노사 안전보건 주관부서에 즉시 서면으로 통보한다.</p> <p>7. 회사는 산업재해 발생을 이유로 고의 또는 중대한 과실에 대한 문책이 불가피한 경우 조합이 이의를 제기하면 징계위원회 심의 전 산안보의 의견을 통보한다.</p> <p>8. 조합원은 회사의 재해조사 결과에 관하여 이의가 있을시 재조사를 요청할 수 있으며, 재조사 요청시는 조합과 안전관리 주관부서가 합동으로 3일 이내에 조사하고 조사 후 5일 이내에 재심의 한다.</p>
-------------------------	--

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동! 사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

물질안전보건자료

1. 대상화학물질의 명칭, 구성성분
2. 안전 · 보건상의 취급주의 사항
3. 인체 및 환경에 미치는 영향
4. 그 밖에 **고용노동부령으로 정하는** 사항



1. 물리 · 화학적 특성
2. 독성에 관한 정보
3. 폭발 · 화재 시의 대처 방법
4. 응급조치 요령
5. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항

작업환경측정

1. 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자 대표를 입회시켜야 한다.
2. 사업주는 제1항에 따른 작업환경측정의 결과를 해당 작업장 근로자에게 알려야 하며 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

작업환경측정

3. 사업주는 [제19조](#)에 따른 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회를 직접 개최하거나 작업환경측정을 한 기관으로 하여금 개최하도록 하여야 한다.

작업환경측정 신뢰성 평가

1. 작업환경측정 결과가 노출기준 미만인데도 직업병 유소견자가 발생한 경우
2. 공정설비, 작업방법 또는 사용 화학물질의 변경 등 작업조건의 변화가 없는데도 유해인자 노출수준이 현저히 달라진 경우
3. 제93조의3에 따른 작업환경측정방법을 위반하여 작업환경측정을 한 경우 등 신뢰성평가의 필요성이 인정되는 경우

노동안전 우수단협 사례 (8) : 제4장 유해위험요인의 조사와 개선대책 마련 - 1. 작업환경측정

<p>우수 단협 사례</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 작업환경 측정을 조합 임의하에 6개월에 1회 이상 실시하며 그 결과를 통보하고 측정기관 또는 보건관리자(위생사)는 조합간부(임원 및 상집, 대의원, 산업안전보건위원)에게 설명토록 한다. 2. 작업환경 측정결과를 안전 교육시간에 조합원에게 보고한다. 3. 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 시 그 결과에 따라 당해 시설과 설비개선 또는 작업개선 등 적절한 조치를 하여야 한다. 4. 조합측에서 특히 유해하다고 요청하는 작업장에 대하여는 필요에 따라 조합과 협의하여 실시하고 그 결과를 조합에 통보한다. 5. 작업환경 측정의 세부운영은 산업안전보건법에 따른다. 6. 회사는 조합이 안전보건 문제에 대한 조사, 작업환경 측정 등의 예비활동을 행하고자 할 때에는 적극 보장하며 사전협의 후 근태만 인정한다. 7. 회사는 작업환경 측정 실시 예정일보다 10일전에 노사는 작업환경 측정기관에 협의의 장을 마련하여 사내의 작업환경 문제점, 측정목적, 방법, 내용결과의 보고에 관하여 협의한다. 8. 회사는 작업환경 측정기관을 노사 합의하여 변경할 수 있으며 작업환경 측정결과 보고서 및 <u>제반 작업환경 측정과 관련된 제반자료를 영구히 보존하고 노동조합의 요청이 있을시 사전 협의후 대출 및 복사할 수 있다.</u> 단, 측정결과 이의시 노사 공동으로 측정기관에 이의 내용 해명을 요구할 수 있다. 9. 회사는 작업환경 측정 항목 중 유해광선, 진동 등 물리적인 유해인자에 대하여 측정기관과 협의하여 측정토록 한다. 10. 회사는 작업환경 측정결과를 측정기관으로부터 통보받는 즉시 <u>합동 개분하고 사본을 노동조합에 제출하며, 그 결과 및 사후관리에 대한 설명회를 측정기관에 요청하며 측정기관에서 설명토록 한다.</u> 11. 작업환경측정 예산은 노사와 측정기관 3자 예비 조사한 계획대로 한다. 12. 작업환경측정결과는 서면 자료집으로 하여 산업안전보건위원회에 지급한다. 13. 작업환경 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항을 산안위에 보고 후 개선 조치한다.
-------------------------	--

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

근골격계부담작업 유해요인조사

- 사업주는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.
- 사업주는 유해요인 조사에 근로자 대표 또는 해당 작업 근로자를 참여시켜야 한다.

근골격계부담작업 유해요인조사

지체 없이 유해요인 조사를 하는 경우(제1호는 근골격계부담작업이 아닌 작업에서 발생한 경우를 포함)

1. 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 근로자가 근골격계질환으로 「산업재해보상보험법 시행령」 [별표 3](#) 제2호가목·라목 및 제6호에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우
2. 근골격계부담작업에 해당하는 새로운 작업·설비를 도입한 경우
3. 근골격계부담작업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우

근골격계질환 예방관리 프로그램

1. 근골격계질환으로 「[산업재해보상보험법 시행령](#)」 별표 3 제2호가목·라목 및 제6호에 따라 업무상 질병으로 인정받은 근로자가 연간 10명 이상 발생한 사업장 또는 5명 이상 발생한 사업장으로서 발생 비율이 그 사업장 근로자 수의 10퍼센트 이상인 경우
2. 근골격계질환 예방과 관련하여 노사 간 이견(異見)이 지속되는 사업장으로서 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행할 것을 명령한 경우

노동안전 우수단협 사례 (16) : 제6장 근골격계 및 심혈관계질환 등 직업병예방 - 1. 근골격계질환의 예방과 관리

<p>우수 단협 사례</p>	<p>1. 회사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환공공대책위원회를 설치, 운영한다. 단, 노사가 합의할 경우 산업안전보건위원회로 대체 가능하다.</p> <p>2. 회사는 근골격계질환 예방을 위해 관련 법규와 고시를 준수하며 근골격계질환 예방에 대해 위원회를 통하여 논의 결정한다.</p> <p>3. 노사와 위원회는 외부 전문가의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.</p> <p>4. 회사는 근골격계질환 관련하여 치료한 경력이 있는 조합원이 업무상 재해로 확정된 경우 어떠한 불이익을 주어서도 아니된다.</p> <p>5. 기타 :</p> <p>1) 근골격계 직업병 호소자에 대한 건강진단 2) 인력충원 3) 근골격계 직업병자 재활보장 4) 근골격계 직업병자 불이익 금지 5) 체력단련실 설치</p>
-------------------------	---

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동!-사례위주의 단체협약을 중심으로-!”에서 발췌하여 수록

노동안전 우수단협 사례 (21) : 제7장 재해 및 질병의 인정과 보상
- 3. 재해 및 질병자의 재활과 작업복귀

사례	세 부 내 용
불이익 금지	<p>회사는 업무상 질병을 이유로 조합원에게 불이익을 주어서는 안 된다.</p> <p>회사는 업무상 재해 발생시 재해자의 안정적 치료를 위하여 최선을 다하며 부당 한 처우를 하지 않는다.</p>
작업 복귀	<p>회사는 요양을 종결한 재해자 및 질병자가 건강을 회복했을 시 원직에 복직 시키고 정상 작업에 적용 할 수 있도록 작업량을 조절하고 재발 가능성이 있을 때는 본인과 협의하여 작업 전환 등 필요한 조치를 취한다.</p> <p>조합원이 업무상재해로 인한 요양 종결후 장애가 남은 자가 의사의 소견에 따라 복직을 할 경우, 회사는 장애에 지장이 없고 업무수행이 가능한 작업장으로 본인과 협의 후 이동배치 하도록 최대한 노력한다.</p> <p>회사는 재해자 복귀시 의사의 소견에 따라 본인의 동의에 의거 업무수행이 가능한 작업장으로 배치전환하고, 권고사직 등 인사상 불이익을 줄 수 없다.</p> <p>회사는 업무상 부상 또는 질병으로 요양 종결 후 복직한 조합원 중 재발 및 상태 악화의 우려가 있는 조합원에 대하여 고충처리 차원에서 당사자, 회사 및 조합과의 3자 협의를 통해 작업전환 배치가 될 수 있도록 적극 노력한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 회사는 업무상 재해로 인하여 장애를 입은 직원이 작업전환으로도 업무복귀가 불가능할 경우 직업재활훈련을 실시해야 한다. 회사는 직원이 직업재활훈련을 실시하는 동안 임금 및 처우를 정상노동과 동일하게 취 급한다. 회사는 직업재활훈련을 마친 직원에 대해서는 해당 직원과 합의하에 적당한 부서에 배 치하여 근무케 해야 하며, 최소 3개월 이상의 직무적응훈련기간을 두어 무리 없이 직무에 적용할 수 있도록 해야 한다. 이 경우 정상노동과 동일한 임금과 처우를 해야 한다. 회사는 위 1항내지 3항의 규정에 따라 재해 직원의 재활훈련과 직장복귀를 시켜야하며, 이를 위해 필요한 사항은 산업안전보건위원회에서 관련 전문가의 참여하에 심의의결을 해야 한다.

출처 : 권동희 노무사의 교안 “노조 노동안전보건활동! 사례위주의 단체협약을 중심으로!”에서 발췌하여 수록

감사합니다