

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



중대재해기업처벌법 제정이 필요한 이유

지난 5월 133개 노동·시민·사회단체가 중대재해기업처벌법 제정 운동 본부를 발족하여 법 제정을 위한 활동을 본격화했습니다. 6월 11일에는 관련 법안(강은미 의원 대표발의)이 21대 국회에서 발의되었습니다.

기업이 노동자와 시민의 안전과 생명보다 이윤을 우선시하고, 법제도는 그러한 기업을 위해서 작동하며, 관료적 국가기관은 안전을 위협하는 원인을 제거하는 데 관심을 두지 않고, 노동자들의 알 권리, 작업중지권, 참여권이 보장되지 않는 사회에서 중대재해는 반복될 수밖에 없습니다. 38명의 노동자들이 사망한 이천 한익스프레스 물류창고 화재 참사가 발생한 지 4개월도 지나지 않은 지난 7월 21일 용인 물류창고에서 또 다시 화재참사가 일어나 5명의 노동자들이 생명을 잃었습니다. 금속노조사업장에서도 중대재해가 반복되고 있습니다.

현대중공업 2020년 산재사망사고 현황(2020. 6. 1 기준)

2. 22	트러스 조립 작업 중 21미터 높이에서 추락해 사망
3. 17	바지선에서 추락해 의사
4. 16	잠수함 유압도어에 목이 협착돼 사망
4. 21	빅도어에 협착돼 사망
5. 21	가스 용접 작업 중 아르곤 가스에 질식사 사망
*1988~2020년까지 총 467명의 노동자가 산재로 사망	

한국의 기업들과 경영자들은 산업안전과 관련한 의무를 소홀히 하여 위법을 저질러도 처벌을 받지 않거나 매우 가벼운 제재를 받기 때문에

안전을 위해 투자하고 시스템을 갖출 유인을 갖고 있지 않습니다.

중대재해기업처벌법(안)은 위험예방방지 의무의 책임주체와 의무 위반시 처벌대상을 일치시켜 기업조직내 실질적인 책임자들에게 제재를 가하고 책임이 있는 법인에게 실질적인 제재가 가해질 수 있도록 하고 있습니다. 법(안)은 개인사업주 및 법인 또는 기관의 경영책임자 등 사업상 결정에 실질적인 권한을 행사하는 자에게 포괄적인 위험방지의무를 부과하고, 그 실질적인 책임자들이 의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 처벌되도록 하였습니다. 또한 법인의 대표자, 사용인, 종사자 등이 중대재해기업처벌법에 따라 처벌되지 않더라도 업무상과실 등으로 중대재해를 발생시킨 경우에는 법인을 처벌할 수 있도록 하고, 경영책임자 등이 위험방지의무를 소홀히 하도록 지시하는 등의 경우에는 전년도 매출의 10분의 1 범위 내에서 벌금형을 가중할 수 있도록 하여 법인의 책임을 강화하였습니다. 법(안)은 "임대, 용역, 도급 등 계약의 형식에 관계없이 그사업의 수행을 위해 노무를 제공하는자"를 법의 보호대상에 포함하고, 사업주 등이 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에도 위험방지의무를 부담하도록 하여, 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 특수고용노동자, 단단계 하청노동자의 중대재해에도 적용됩니다. 또한 법(안)은 산업재해에 한정되지 않고 기업 시설 및 제조물의 이용자가 입은 중대재해에도 적용되므로 세월호 사고, 가습기살균제 사고와 같은 경우에도 실질적인 책임이 있는 자에게 책임을 물을 수 있습니다.

이번 금속법률(78 합본호)에서는 중대재해기업처벌법(안)이 현행 산업안전보건법과 어떤 점에서 다른 지 법의 목적, 중대재해 정의, 적용영역, 적용범위, 보호대상, 책임주체, 처벌대상, 처벌종류와 양형, 징벌적 손해배상, 입증책임 전환 등으로 구분하여 살펴보았습니다.

	현행 산업안전보건법	중대재해기업처벌법(안)
법의 목적	산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진	중대재해기업처벌법은 사업(장), 공중이용시설·교통수단을 운영하거나 유해 원료·제조물을 취급하면서 안전보건 조치의무를 위반하여 인명 피해를 발생시킨 법인, 사업주, 경영책임자 및 공무원의 처벌을 규정하여 노동자와 시민의 생명과 신체를 보호하고 공중의 안전을 확보
중대재해 정의	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로 다음 중 어느 하나에 해당하는 재해 <ul style="list-style-type: none"> • 사망자가 1명 이상 발생한 재해 • 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해 • 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로 다음 각 호의 결과를 야기한 재해 <ul style="list-style-type: none"> • 사망자가 1명 이상 발생한 재해 • 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 1명 이상 발생한 재해 • 부상자 또는 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해
적용영역	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업재해에 한정 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업재해에 한정하지 않고 기업 시설 및 제조물의 이용자가 입은 중대재해에도 적용 <ul style="list-style-type: none"> • 사업주, 법인이 소유·운영·관리·발주한 사업(장)·공중이용시설·공중교통수단에 관하여 발생한 중대재해 • 위 사업(장)이 취급·생산·제조·판매·유통 중인 원료·제조물에 관하여 발생한 중대재해
적용범위	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 사업(단, 사업의 종류, 규모(5명 미만)에 따라 일부 규정 배제) 	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 사업(배제 규정 없음)
보호대상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노무를 제공하는 사람 <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법상 근로자 • 수급인 및 관계수급인의 근로자 • 특수형태근로종사자 : 9개 직종 한정, 주로 하나의 사업에 상시적으로 노무 제공 등 상시성, 전속성 요건을 충족해야 하고, 노무제공 시 타인을 사용하지 말아야 함 • 배달종사자 : 배달업을 통한 이륜차배달서비스노동자 • 가맹점 사업자, 소속 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종사자 <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법상 근로자 • 임대, 용역, 도급, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위해 노무를 제공하는 자 • 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 계약의 형식과 관계없이 수급인의 사업 수행을 위해 노무를 제공하는 관계에 있는 자 ■ 이용자 또는 그 밖의 사람 <ul style="list-style-type: none"> • 중대재해를 입은 시민도 포함
책임 주체, 의무 내용	<ul style="list-style-type: none"> • '사업주'에게 개별 규정에서 구체적 안전보건 조치의무 부과 	<ul style="list-style-type: none"> • '개인 사업주'와 '법인 또는 기관의 경영책임자 등' 기업조직에서 실질적인 권한을 가진 자에게 종사자, 이용자, 그 밖의 사람이 생명, 신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 포괄적인 '위험방지 의무'를 부과(위험방지 의무는 산업법 개별 규정상의 구체적인 안전보건 조치의무와 근로기준법상 직장내 괴롭힘 관련 조항 의무 포함) • 제3자에게 임대, 용역, 도급, 위탁한 경우에도 제3자와 공동으로 위 의무를 부담

	현행 산업안전보건법	중대재해기업처벌법(안)
<p>처벌대상</p>	<ul style="list-style-type: none"> 책임주체(사업주)와 처벌대상(구체적이고 직접적인 주의의무 위반행위자-兇)이 일치하지 않아, 기업조직 내 실질적인 결정권자가 처벌되기 어려운 구조 산재사망사고는 법상 의무를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자를 처벌, 그 외에는 개별 규정의 의무 위반한 자를 처벌하는 등 '위반행위자'를 처벌 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹사업주 근로자에 대한 산재사망사고에 대해서는 처벌 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 책임주체와 처벌대상을 일치시켜, 기업조직에서 실제 결정권한을 행사하는 자에게 포괄적인 위험방지의무를 부과하고 그 의무를 위반하여 중대재해에 이르게 한 경우 그 실질적인 책임주체를 처벌하는 구조 '개인 사업주'와 '법인 또는 기관의 경영책임자 등'이 위험방지의무를 위반하여 사람을 사망에 이르게 하거나 중대재해에 이르게 한 경우, 종사자에게 위험방지의무를 소홀히 하도록 지시한 경우 처벌 임대, 용역, 도급, 위탁의 경우에도 그 실질적인 책임주체인 원청의 경영책임자 등을 처벌할 수 있도록 함 법인과 공무원에 대해서도 별도의 처벌 규정
<p>법인 처벌 방식</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행위자(사람)가 산안법상 처벌되어야 법인도 처벌 행위자(법인사업주는 대표자, 사용인, 그 밖의 종업원 개인사업주는 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원)가 처벌받으면 그 위반행위자를 처벌하는 외에 법인/개인 사업주에게도 벌금형 부과하는 구조 ■ 근로자사망의 경우 10억원 이하의 벌금, 그 이외의 산안법위반으로 처벌되는 경우 해당 조문의 벌금형 ■ 고용노동부장관은 행정기관 등에게 사업주의 영업정지 등 요청 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행위자(사람)의 과실 등으로 중대재해 발생한 경우에도 법인 처벌 '법인 또는 기관의 경영책임자 등'이 처벌되는 경우 법인 처벌 법인 또는 기관의 경영책임자 등, 대리인, 사용인, 종사자가 업무상 과실 또는 중대한 과실로 중대재해를 발생시킨 경우에도 법인 처벌 ■ 중대재해의 경우 1억원 이상 20억원 이하의 벌금 부과 경영책임자 등이 명시적, 묵시적으로 위험방지의무를 소홀히 하도록 지시하거나, 법인 내부에 위험방지 의무를 소홀히 하는 조직문화가 있는 경우에는 전년도 매출액의 10분의 1 범위 내에서 벌금 중할 수 있도록 함. ■ 법인은 법인의 영업허가 취소, 영업정지, 이행관찰, 공계약압찰자격제한 제재 병과 가능(*강은미 의원 대표발의안엔 이행관찰이 없음)
<p>처벌종류 양형</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산재사망사고시 위반행위자에게 7년 이하 징역, 1억원 이하 벌금 형 확정 후 5년 내 재범 형의 1/2까지 가중 ■ 사망사고를 제외한 중대재해에 대해서는 별도 처벌 규정 없고 개별 조항에 규정된 형 부과 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사망사고시 개인사업주와 법인 또는 기관의 경영책임자에게 3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금 7년 이상의 유기징역(위험방지의무 위반을 지시한 경우) ■ 사망 외 중대재해 : 5년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금 ■ 중대재해 2명 이상 발생한 경우 형 합산 가중 ■ 양형 심리 절차 두어 전문가위원회 심사 또는 피해자 진술 청취
<p>징벌적 손해배상</p>	<p>없음</p>	<p>고의 또는 중과실로 법인이 책임을 지는 경우, 손해액의 10배 한도로 손해배상 책임을 지도록 함</p>
<p>인과관계 추정</p>	<p>없음</p>	<p>일정 요건을 충족하면 사업주 및 경영책임자 등이 법상 '위험방지의무'를 위반한 것으로 추정하여 처벌함(과거 위험방지의무 위반 이력, 증거인멸 등 사고 원인 규명 방해 시)(*강은미 의원 발의안엔 해당 규정 없음)</p>

중대재해기업처벌법(안)은 개인사업주 및 법인 또는 기관의 경영책임자 등 사업상 결정에 실질적인 결정권이 있는 자들에게 포괄적인 안전보건 '위험방지의무'를 부담하도록 하고 있습니다. 그 내용은 "사업주 또는 법인이 소유·운영·관리·발주한 사업(장), 공중이용시설, 공중교통수단의 종사자 및 이용자 등이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무", "생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 종사자 및 이용자 등이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방

지할 의무"입니다. 또한 개인사업주 및 법인 또는 기관의 경영책임자 등이 위와 같은 위험방지의무를 위반하여 사람을 사망에 이르게 하거나 중대재해에 이르게 한 경우에 처벌되도록 하여 책임주체와 처벌대상을 일치시켰습니다. 또한 법인의 대표자, 사용인, 종업원 등의 업무상 과실로 중대재해가 발생하면 법인을 처벌할 수 있도록 하고, 법인에 대한 벌금형을 높이고 일정한 경우 가중될 수 있도록 하여 중대재해를 발생시킨 법인에 대한 실질적인 제재가 가능하도록 하였습니다.



노동조합이 조직화되어 있지 않은 사업장, 노동조합이 조직화되어 있더라도 현장에 대한 통제력이 약한 사업장, 기업별노조가 다수이거나 친사용자적인 복수노조 사업장에서 사용자들이 인사권을 이용하여 각종 차별행위를 하는 사례들이 증가하고 있습니다. 현장에서의 차별을 방지하기 위해서는 노동조합 조직 및 확대를 통한 현장통제력 강화와 함께 사용자의 인사권을 제한할 수 있는 제도개선도 필요합니다.

인사평가에서 특정 노조 조합원을 다른 노조 조합원에 비해 불이익 대우한 경우 집단간 대량민청방식을 통해 부당노동행위를 인정한 사례

**창원지방법원 2020. 6. 5. 선고
2017가합51029판결**

[사실 관계] 두산모트롤의 노동자 243명 중 금속노조 경남지부 두산모트롤지회 소속은 124명, 기업노조 소속은 119명인데, 2015년과 2016년 승급 심사에서 승진한 57명 중 지회 소속은 6명에 불과하였습니다(2015년도 기술전임으로 승진자 16명 중에는 2명만, 2016년 기술전임 승진자 19명 중 2명만 지회 소속. 기술부장 승진자 14명 중에는 지회 소속자가 0명, 기술수석 승진자 8명 중에는 2명만 지회 소속). 이에 금속노조 조합원들이 회사의 차별적 행위가 부당노동행위에 해당한다며 손해배상청구의 소를 제기하였습니다. **[판결 요지]** 각 노조의 구성원들은 "전체적으로 보아 기술직 직원으로서 동질의 균등한 근로자 집단"이고, "두 집단 사이에 업무

성과에 영향일 미칠 만한 이질적인 징표를 찾을 수 없다고 보았습니다. 그런데도 지회의 조합원 집단과 그밖의 근로자 집단 사이에 통계적으로 현격한 격차가 발생하였고, 이는 결국 지회 소속 노동자들에 대해 불이익취급으로 볼 수밖에 없으므로, 이는 회사의 지회에 대한 반조합적 의사에 기인한 것이라고 봄이 타당하다는 것입니다. 따라서 부당노동행위 의사의 존재가 추정되고, 회사의 이러한 인사에 대한 일련의 차별적 취급 행위는 노동조합법 제81조 제1호 소정의 '부당노동행위'에 해당한다는 것이 법원의 판단이었습니다. 그리고 나아가 법원은 이러한 부당노동행위, 즉 불법행위로 인해 "조합에게는 조합원의 감소, 단결력의 저하, 대내적 대외적 평가 저하와 같은 무형의 손해(비재산적 손해)"가 생겼고 조합원들에게는 정신적 고통이 인정된 다며 각 3천만 원과 1백만 원을 배상하라고 했습니다.

인사평가에서 조합원을 비조합원에 비해 불이익하게 대우한 경우 집단간 대량민청방식을 통해 부당노동행위를 인정한 사례

**중앙노동위원회 2020. 3. 17.
중앙2020부노9 판정**

[사실관계] 170명의 노동자들을 고용하여 운송주선업, 창고업, 통관업 등을 하는 업체에서 약 30명이 노동조합에 가입하였는데, 이 중 17명이 승진인사에서 누락되자 회사를 상대로 부당노동행위 구제신청을 하였습니다. 이 회사에서는 인사고과평가에 인사위원회 평가가 더해져 최종 승진대상자가 결정되는데, 조합원과 비조합원이 인사고과평가에서는 점수격차가 1~2%에 불과하였으나, 인사위원회평가 후에는 그 격차가 7~10%가 되었습니다. **[판결요지]** 법원은 인사평가를 통한 불이익 취급이 부당노동행위에 해당되는지 여부와 관련한 기존 판례기준에 따라 1) 인사고과는 개인의 문제이나 집단 사이의 차별이 문제가 될 때는 각 개인들을 소

속 집단에 따라 분류해 대량적, 통계적으로 비교해보아 격차의 존재 여부를 확정해야 한다는 점을 확인하면서, 2) 이 사건에서는 비조합원 집단의 승진비율이 조합원 집단보다 월등히 높은 점, 심지어 높은 호봉의 조합원이 승진하지 못하였는데 낮은 호봉의 비조합원이 승진한 점, 인사위원회 심의 후 두 집단 간의 점수 격차가 커진 점 등을 들어 이러한 격차를 인정하였습니다. 또, 3) 해당 승진 평가 전 노동조합의 전면 파업이 있었고, 사측은 인사평가 대상자 중 조합원이 누구인지 알고 있었으므로 이러한 사실들을 위 격차의 원인이 사용자의 반조합적 의사에 의한 것이라고 볼 객관적 사정이라고 인정하였습니다. 4) 이에 더해 중노위는 성과평가와 같이 사용자가 정보를 대부분 가진 상황에서는 노동자들이 인사 평가에 집단 간의 통계적 격차가 있다는 사실만 입증하면 그 격차의 정당성과 합리성은 사용자가 증명해야 한다고 하였습니다.

‘인천국제공항 정규직화가 좋다’ 공동성명 참여 청년노동자

강성우 신도리코분회 분회장

INTERVIEW

공동성명 참여경위

2019년 말부터 금속노조 청년조합원들이 모이는 카톡방이 생겼고 지금까지 계속 유지되고 있습니다. 이 카톡방에서 성명 참여자를 모집했는데, 청년들의 분노를 이해하지만 그 분노의 대상이 정규직화되는 비정규직들에게 향하는 것은 옳지 않다고 설득하고 싶어 참여했습니다.

비정규직의 정규직 전환이 불공정하다는 이야기에 대해

치열한 경쟁 속에서 노력한 사람들 입장에서는 누군가가 국가 정책으로 일순간 꿈을 성취하는 것처럼 보이니 분노, 허무함이 생길 수밖에 없습니다. 그러나 시야를 더 넓혀보면, 지금 우리 사회 전체가 많이 노력한 순으로 평가받는 사회는 아닌 것 같습니다. 흡수자가 아무리 노력해도 금수저를 따라가지 못하는 광경을 굉장히 흔하게 볼 수 있습니다.

누구나 노력하면 더 나은 삶을 살 수 있는 구조가 되어야 각 구성원이 가진 능력을 사회 전체가 유용하게 사용할 수 있고 사회가 건강하게 작동할 수 있습니다. 그런데 우리 사회에서는 정규직이 되지 못하면 언제든 계약해지를 당할 수 있고 직업의 안정성을 보장받지 못합니다. 최소한의 인간다운 삶과 노력에 따른 보상은 경쟁에서 도태된 자들에게도 마땅히 주어져야 하는데, 이런 상황의 불합리함보다 을들끼리의 경쟁 과정이 공정한지에만 예민하게 반응하는 것은 문제를 큰 그림에서 바라보지 못하는 것입니다.

불가피하게 단기간 채용해야만 하는 일이 있어 비정규직을 뽑는다면 정규직의 안정성을 보상할 만큼 더 많은 보수를 주는 구조가 되어야 ‘공정’한 것인데, 안정성도 적고 보수도 적은 비정규직만 늘어나고 있는 것은 자본의 갑질 때문입니다. 정부가 비정규직 최소화를 위해 노력하는 것이 공정한 사회를 위해 필요하다고 생각합니다.

현행 파견법·기간제법과 공정성

두 법은 2년 이상 어떠한 일자리가 유지되었다면 상시적인 업무로 보겠다는 기준을 제시하고 있는데, 그 기간만 가지고 정규직 채용 의무를 판단하는 것은 많이 부족하다고 생각합니다. 기업들이 이를 악용하여 1년 11개월 씩 계약을 나누어서 하는 등 허점도 많습니다. 채용의 기본을 정규직으로 하고 비정규직 사용을 심사를 통해 허가해야 한다고 생각합니다. 누구나 안정적인 생활을 누릴 수 있는 것이 평등이고 공정이라고 믿기 때문입니다.



조직노동자들이 미조직 비정규직 문제를 위해 할 수 있는 일

단체행동권을 이용하여 비정규직 철폐를 요구하며 정부와 기업을 대상으로 압박하는 활동을 지속해야 한다고 생각합니다. 우리나라에서 정규직이 되었고 노동조합에 가입할 수 있다는 것은 (슬프지만) 대단히 운이 좋았다고 볼 수 있습니다. 나의 행운 중 일부를 그 행운을 누리지 못한 자들을 위해 나누는 것이 내가 불행할 때를 대비할 수 있는 가장 좋은 방법이라고 생각합니다.

- 금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층 I 전화 (02)2670-9500 I 팩스 (02)2679-1790
- 경남사무소 창원시 성산구 마다미서로 64 노동회관 202호 I 전화 (055)262-3984 I 팩스 (055)262-3985
- 충남사무소 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호 I 전화 (041)910-1414 I 팩스 (041)910-1419
- 울산사무소 울산 북구 산업로 1020 오토밸리복지센터 4층 I 전화 (052)266-8001 I 팩스 (052)257-3095