

발간등록번호

11-1492000-000876-01

산업안전보건법

# 질의 회시집

Ministry of  
Employment and  
Labor

2022. 5.

(2013. 1. 1. ~ 2021. 12. 31)



고용노동부



## 머릿말

1981년 산업안전보건법이 제정된 후 2차례의 전부개정을 포함하여 여러 차례 개정이 있었습니다. 또한, 제정 이후 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전과 보건을 유지·증진하기 위한다는 목적은 계속적으로 유지되어왔습니다. 다만, 이를 위해 변화하는 환경에 맞추어 새로운 유해·위험 요인에 대응하는 예방조치를 꾸준히 마련하고 이를 뒷받침할 수 있는 새로운 제도의 도입과 의무의 신설 및 전문적·기술적인 사항을 반영함으로써 그 내용이 점차 고도화되고 법령의 조문수도 크게 증가하였습니다.

이렇듯 고도화된 법령의 세부적인 적용과 관련한 해석 요청에 산업안전보건본부 각 과는 면밀한 검토를 통한 회신에 최선을 다하고 있습니다. 이는 산업안전보건법의 주무부처인 고용노동부의 행정해석이며, 각 사실관계에 적용되는 실효적인 법령 해석을 통한 행정의 예측가능성 및 법치주의 행정의 기반이 된다는 점에서 매우 중요한 역할을 책임지고 있다고 할 것입니다.

다만, 그간의 법령 관련 질의 및 해석이 각 과별로 산재되어 있고 주기적으로 이를 총괄하여 소개하고 있지 않아 효과적으로 참고할 수 없었습니다. 이에, 2013년부터 2021년까지 산업안전보건법령에 대한 행정해석을 정리하고, 특히 전부개정법령 시행 이후 신설된 규정에 대한 행정해석을 추가 반영한 총괄적 질의회시집을 발간함으로써 산업안전보건법령과 관련한 업무 수행에 도움이 될 수 있도록 정리하였습니다.

이 질의회시집이 사업장에서 안전보건관리 업무를 담당하는 실무자들과 산업안전보건법령에 관심이 있는 모든 분들에게 산업안전보건법령의 적용례로서 많은 도움이 되기를 바라며, 특히 이를 통해 산업현장에서 산업안전보건법이 충실히 준수되고 종국적으로 산업재해 예방에 기여하기를 바랍니다.

2022년 5월

산업안전보건본부

# CONTENTS

## 제1장 / 산업안전보건법 적용 일반 ————— 1

1. 정의 규정 관련	3
2. 법 적용 범위	12
3. 산업재해 통계·산업재해 발생건수 등의 공표	73
4. 그 외 총칙 관련	76

## 제2장 / 안전보건관리체제 등 ————— 83

1. 대표이사의 이사회 보고 및 승인	85
2. 안전보건관리책임자	90
3. 관리감독자	99
4. 안전관리자·보건관리자	111
5. 안전보건관리담당자	184
6. 산업보건의	185
7. 명예산업안전감독관	187
8. 산업안전보건위원회	194
9. 안전보건관리규정	242

## 제3장 / 안전보건교육 ————— 249

1. 근로자 안전보건교육	251
2. 건설업 기초안전보건교육	272
3. 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육	274
4. 안전보건교육기관	276



## 제4장 유해·위험 방지 조치 283

1. 위험성 평가	285
2. 안전조치·보건조치 등	290
3. 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치	381
4. 유해위험방지계획서·공정안전보고서	382
5. 중대재해 발생 시 조치 및 보고 등	397
6. 작업중지 등	401
7. 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등	403

## 제5장 도급 시 산업재해 예방 415

1. 도급의 제한 및 승인	417
2. 안전보건총괄책임자	424
3. 도급인의 안전조치 및 보건조치	430
4. 건설업 등의 산업재해 예방	560
5. 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방	582

## 제6장 유해·위험 기계 등에 대한 조치 595

1. 유해하거나 위험한 기계·기구에 대한 방호조치 등	597
2. 안전인증·안전검사	601

# CONTENTS

## 제7장 / 유해·위험물질에 대한 조치 ————— 661

1. 유해·위험물질의 분류 및 관리 ----- 663
2. 석면에 대한 조치 ----- 678

## 제8장 / 근로자 보건관리 ————— 681

1. 작업환경측정 ----- 683
2. 건강진단 및 건강관리 ----- 692

## 제9장 / 근로감독관 등 및 보칙 ————— 707

1. 산업안전보건 감독 관련 ----- 709
2. 산업재해 예방활동의 보조·지원 ----- 712
3. 그 외 보칙 관련 ----- 717

## 제10장 / 벌칙 ————— 719

1. 행정형벌 ----- 721
2. 과태료 ----- 725

# 제1장

## 산업안전보건법 적용 일반







## 제1장 「산업안전보건법」 적용 일반



### 1. 정의 규정 관련

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “산업재해”란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.
3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
4. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
5. “근로자대표”란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

#### 질의

● 공립학교에서 「산업안전보건법」 위반에 따른 처벌대상이 되는 사업주 및 행위자  
공립학교에서 채용하여 사용하는 근로자의 안전보건과 관련하여 산안법 적용 판단 시 법 위반 처벌대상이 되는 사업주, 행위자 등 책임관계

#### 회시

- 지방자치단체로서의 특별시, 광역시, 도, 시, 군 등에는 1개의 법인이 존재(지방자치법 제3조) 하며 공립학교는 지방자치단체가 설립하여 경영(초·중등교육법 제3조)하는 체계로 되어 있음  
- 다만, 지방자치단체에는 사무의 영역에 따라 도지사 등 자치단체의 장과 교육감이 별개의 집행 및 대표기관으로 병존하고 있을 뿐이므로 지방자치단체가 공립학교를 지방자치단체가 설립·경영하는 경우 사업주(법인)는 해당 지방자치단체로 보는 것이 타당할 것임
- 또한, 지방교육자치에 관한 법률 제18조에 따르면 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관은 시·도 교육감으로 규정되어 있고, 교육감은 조례 또는 교육규칙이 정하는 바에 따라 그 권한에 속하는 사무의 일부를 보조기관, 소속 교육기관 또는 하급교육행정기관에 위임(지방교육자치에 관한 법률 제26조)하고 있는바, 위반행위자는 사안에 따라 시·도 교육감 또는 공립학교장 등이 될 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-2095, 2013.7.9.)

**질의** ..... • **산업재해 해당 여부**

도로 하부에 가스배관을 매설하는 공사 진행과정에서 “가스배관 매설 후 되메우기” 작업을 하던 굴삭기에 배치된 신호수가 다른 장소(700m거리)에서 작업을 마치고 돌아오던 굴삭기에 충돌하여 사망한 사고 관련, 산업재해 여부, 재해건수 산정 대상 여부를 내사종결한 경우 산업재해에 해당하지 않는지?

**회시**

- 「산업안전보건법」 제2조에서 산업재해란 “근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병의 걸리는 것”으로 정의하고 있는 바,
  - 현장에서 채용한 근로자가 가스배관 매설작업을 위한 건설기계 유도 업무에 기인하여 사망하였다면 산업재해에 해당할 개연성이 높으나, 구체적인 사실관계 확인이 필요함
- 내사종결이라는 것은 조사결과 해당 사업주의 범위반사항이 없어 조사를 종결한다는 의미로 산업재해 여부와는 무관함

(산업안전과-1431, 2013.12.27.)

**질의** ..... • **공무원이 「산업안전보건법」 제2조제2호의 “근로자”에 해당하는지**

OO군 공무원이 「산업안전보건법」 제2조제2호의 “근로자”에 해당하는지 여부와 OO군수가 동법 제2조제3호의 “사업주”에 해당하는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」은 제2조제2호에서 “근로자”란 근로기준법 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다고 규정함으로써 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하고 있는 자로 정의하고 있는바, 공무원도 이 법에 따른 근로자에 해당됨
- 「산업안전보건법」 제2조제3호에서 “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다고 규정하고 있는바, 사업주는 그 사업에서의 경영주체로서 개인기업인 경우 그 사업주 개인이, 법인인 경우에는 그 대표자가 아닌 법인 자체가 사업주에 해당함
  - 따라서 귀 질의의 경우 사업주는 OO군수가 아닌 OO군이 되어야 할 것임

(산재예방정책과-4527, 2016.11.18.)

**질의** ..... • **복수노조 사업장에서 근로자대표 선출**

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

**회시** .....

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

**관련 질의회시**

- 근로기준법상 근로자대표는 선출과정에서 **반드시 근로자 과반수 찬성**을 요건으로 하고 있지는 않음
  - 근로자 전원에 투표권이 부여되는 등 '노사협의회 근로자위원'이 **소정의 절차에 의해 선출되었다면 근로자 과반수 대표자로 볼 수 있음**(근기 68207-630, '97.5.13)
- 근로자 과반수 대표자의 선임절차 관련 근로기준법에 특별한 제한규정 없음
  - 따라서 근로자들에게 대표 선임시 행사 권한을 주지시키고 근로자 스스로 자율적 선출하면 됨
  - 근로자 과반수 대표자의 **선임방법 및 의결정족수** 등은 전체 근로자들의 **자율적 결정**에 따라야 함(근기 68207-94, '99.01.13)
- 노동조합이 근로자 과반수로 조직되지는 않았지만 — 노사협의회 근로자위원으로 선임되어 있고, 경영상해고의 협의에 있어서 그 근로자위원이 근로자대표로 나서는 데 근로자들의 별다른 이의제기가 없었다면 동 근로자위원을 근로자대표로 볼수 있을 것임(근기 '98.10.20)

- 근로자 과반수 대표자의 선임절차(방법)에 관련 산업안전보건법령에서 별도 규정 없음,
  - 근로자 과반수가 지지하고 있음을 인정할 수 있는 **민주적 절차에 의하여** 자주적으로 선출하면 됨(안전보건정책과-317, '08.6.9)

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

(산재예방정책과-4246, 2019.9.3.)

**질의** ..... ● **교육청(사업장)에서의 근로자대표 선출**

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

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

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

**학교에서 현업업무에 해당하는 내용**

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2〉

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

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

## 2. 질의 2 관련

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

## 3. 질의 3 관련

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

(산재예방정책과-1028, 2020.3.3.)

**질의** ..... • **근로자대표 선거권·피선거권**

- 근로자대표 선거에 있어 선거권과 피선거권을 보유하는 자의 기준은 무엇인지?
  - 근로자대표 선거권과 피선거권이 없는 사용자의 범위는?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선출 방법과 절차에 관하여 규정하고 있지 않으나,
  - 산업안전보건위원회는 사용자위원과 근로자위원을 같은 수로 구성하도록 하고, 각 사용자위원과 근로자위원으로 구성될 자를 명시하고 있으므로
  - 근로자대표 선거에 대한 선거권과 피선거권은 사용자 측의 개입을 배제하고 근로자들의 자율적인 의사가 보장되도록 사용자위원이 될 자를 제외한 해당 사업장 근로자에게만 있음
- 근로자대표 선거권과 피선거권이 없는 사용자는 산업안전보건위원회의 사용자위원 구성원인 해당 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업장 부서의 장까지를 범위로 함
  - 이 경우 “해당 사업장 부서의 장”이란 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결할 수 있는 권한을 가진 직위를 의미하며,
  - 질의에 따른 9개 부서의 장이 이에 해당한다면, 근로자대표 선거권과 피선거권이 없는 사용자로 보아야 할 것임

(산재예방정책과-4658, 2020.9.17.)

**질의** ..... • **근로자대표 선출 방법**

1. '전체 근로자'란 조합원 여부에 관계 없이 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시의 업무에 종사하는 사람 모두를 의미하는지?
2. '자율적 결정'이란 근로자들의 자유로운 의사표시가 전제된 상황에서 민주적인 절차를 준수하는 등 근로자들의 자율적 결정을 의미하는 것인지?
3. 사용자측에서 근로자측에 전체근로자의 민주적인 동의 절차를 진행한 것에 대한 입증을 요구할 수 있는지 및 사용자의 요구가 있을 경우 이에 따라서 근로자측이 자료를 제출해야 하는지?

**회시** .....

- 교육서비스업 중 학교의 경우 사업장의 산업안전보건위원회 구성대상이 되는 근로자는 고시에서 정하는 '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무'에 종사하는 전체 근로자이고,
  - 조합 소속 여부는 요건이 아니므로 조합원인지 여부에 관계 없이 고시에 따른 현업업무를 수행하는 사람 모두가 이에 해당함
- 「산업안전보건법」은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선출 방법 및 절차에 관하여 별도로 규정하고 있지 않으므로,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 주지시키고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 지지를 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 선출하면 됨
- 사업주가 근로자대표 선출의 적법성 입증 요구 시 근로자측의 법적 이행의무는 없으나,
  - 사업주는 산업안전보건위원회 구성·운영의 의무주체로서 성실한 의무이행을 위해 근로자측에 근로자대표 및 근로자위원의 선출결과에 대한 자료 제공 등 통상적인 협조 요청은 가능할 것임

(산재예방정책과-6273, 2020.12.8.)

**질의** ..... • 불법파견 사업장의 사업주 판단

A사업주(사용사업주)와 B사업주(파견사업주)간에 형식적으로 도급계약을 맺고 A가 B의 근로자를 지휘·명령권을 행사하며 사용 중 감독과정에서 그 계약의 실질이 불법파견으로 판명된 경우

- 감독 이전의 관계에 대해서도 그 실질이 불법파견임을 전제로 A사업주를 「산업안전보건법」상 사업주로 보아야 하는지?
- 감독 이전의 관계도 불법파견이라면 「산업안전보건법」 위반(안전보건교육 미 실시 등)에 대해 위반주체를 A사업주로 보아 관련 조사 등을 실시함이 타당한지?

**회시** .....

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하, 파견법)은 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받는 불법파견의 경우 사용사업주에게 직접고용 의무를 두었고(파견법 제6조의2제1항),
  - 이 때 사용사업주의 직접고용 의무는 근로자파견사업 허가를 받지 않은 자로부터 근로자파견 역무를 제공받는 때에 곧바로 발생하며, 이는 위장도급인 경우에도 동일함(서울중앙지법 2016가합531053).
- 따라서 사용사업주는 근로자파견 역무를 제공받는 시점부터 해당 근로자의 사업주로서 「산업안전보건법」상 의무를 이행하여야 하므로
  - 불법파견을 적발한 감독 시점과 관계없이 위 의무제공 시점부터 계속된 불법파견 기간 중 발생한 「산업안전보건법」 위반사항에 대해서는 사용사업주를 대상으로 조사 등을 실시할 수 있음

(산재예방정책과-6282, 2020.12.8.)



**질의** ..... 「산업안전보건법」상 의무주체로서 사업주

「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」(이하, 대규모유통업법)에 따라 납품업자 소속 근로자가 마트에서 근로를 제공하는 경우, 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 부담하는 자는 납품업자인지 아니면 마트인지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 사업주를 ‘근로자를 사용하여 사업을 하는 자’로 규정하고(법 제2조제4호), 근로자와 사용종속적 근로관계에 있는 사업주가 해당 근로자에 대해 안전·보건조치 등 산안법상 의무를 이행하도록 하고 있음
  - 다만, 파견법에 따른 파견근로자의 경우 사용사업주를 「산업안전보건법」상 사업주로 간주하므로(파견법 제35조), 파견사업주가 아닌 사용사업주가 파견근로자에 대해 산안법상 의무를 이행해야 함
- 한편, 대규모유통업법은 대규모유통업자는 납품업자등의 종업원등을 파견받아 자신의 사업장에서 근무토록 할 수 없으나,
  - 일정한 경우 납품업자등과 사전에 서면 약정하고 납품업자등의 종업원등이 납품업자등이 납품하는 상품의 판매 및 관리업무에 종사하는 것은 허용하도록 규정하고 있고(대규모유통업법 제12조), 이는 대규모유통업자가 해당 종업원등을 지휘·명령하여 대규모유통업자를 위한 근로에 종사토록 하지 않는 것을 의미함
  - 그런데 파견법상 ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하므로, 대규모유통업법상 ‘파견’과 파견법상 ‘근로자파견’은 그 의미가 달라 파견법상 「산업안전보건법」 적용에 관한 특례 규정(파견법 제35조)이 대규모유통업법상 ‘파견’에 대해서는 적용되지 않음
- 따라서 납품업자등은 그 종업원등에 대하여 사용종속적 근로관계가 있으므로 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 부담하며,
  - 대규모유통업자는 납품업자등의 지휘·명령을 받는 소속 종업원등의 근로장소가 대규모유통업자가 운영하는 마트인 것에 불과하고 해당 종업원등과 사용종속적 근로관계가 없으므로, 이들에 대해 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 부담하지 않음

(산재예방정책과-1696, 2021.4.6.)

## 2. 법 적용범위

**제3조(적용 범위)** 이 법은 모든 사업에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

(령) **제2조(적용범위 등)** ① 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 법 규정은 별표 1과 같다.

② 이 영에서 사업의 분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

### 질의 ..... 업종에 따른 법 적용 여부

A사는 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업을 운영하고 있는 업체인데, 그 중 시스템 통합 자문 및 구축 서비스업에는 소프트웨어 개발 및 판매, 관련 하드웨어 납품, 하드웨어장비 설치 및 랜(LAN, Local Area Network, 근거리 통신망)선 연결 등의 업무가 포함되는데, 이중 ‘하드웨어장비 설치 및 랜선 연결업무’는 완공된 건물의 서버실에 랜선까지 모두 설치된 상황에서 자신의 시스템을 설치하기 위하여 하드웨어장비를 위치시키고 그 위치까지 랜선을 연결하는 작업만을 하는 경우가 대부분이고, 드물게 공사 중인 건물에 랜선을 설치하는 작업을 포함함

- 「산업안전보건법」은 각 사업에 대해 규율을 달리하고 있는데, A사가 시스템 통합 자문 및 구축 서비스업과 관련하여 수행하는 하드웨어장비 설치 및 랜선 연결 업무에 대해 법상 건설업에 관한 규정이 별도로 적용되는지, 아니면 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업에 관한 규정이 전체적으로 적용되는지

### 회시

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

(산재예방정책과-611, 2014.3.4.)

**질의** ..... ● **검역본부의 「산업안전보건법」 적용을 위한 산업분류**

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

**회시**

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

(산재예방정책과-2547, 2014.7.22.)

**질의** ..... ● **사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장 여부**

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

**회시****1. 질의 1 관련**

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

**2. 질의 2 관련**

- 귀 질의내용만으로는 근로자의 구체적인 업무내용을 확인할 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 근로자들이 한국표준직업분류상 '데이터베이스 개발자', '네트워크시스템 개발자' 및 '컴퓨터

보안전문가'에 해당하는 업무에 종사하고 있다면 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'으로 보기 어려움

(산재예방정책과-705, 2016.3.14.)

**질의** ..... ● 해외발생 재해의 「산업안전보건법」 적용

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

**회시** .....

- 외국에서의 근로에 대한 「산업안전보건법」 적용 가능 여부에 대하여는 여러 가지 견해가 있으나, 「산업안전보건법」은 산업재해 예방을 위하여 사업주가 지켜야 할 의무를 규정하는데 주된 목적이 있고
  - 사업주의 의무는 대부분 근로자의 작업과 관련된 기계·기구·시설·설비 등에 대한 안전·보건 조치 사항을 위주로 정하고 있으므로 「산업안전보건법」 적용 여부를 결정하는데 있어서는 실제 법위반 행위가 이루어진 장소와 그 장소의 특성 등 작업조건과 관련된 장소적·시간적·환경적 요인 등이 가장 크게 고려되어야 할 것임
  - 또한, 국제법 질서에 있어 각국의 법령은 해당 국가 내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용·집행될 수 없다는 속지주의 법리가 일반적으로 승인되고 있는 점과 재해조사가 실제로 가능한지 등 현실적인 측면도 고려되어야 할 것임
- 따라서 위와 같은 「산업안전보건법」의 특성, 국제법 관계, 재해조사의 현실적인 문제 등을 고려할 때 베트남 현지 법인이 발주한 하노이 소재 공사장에서 발생한 사고는 「산업안전보건법」 적용이 사실상 곤란할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2380(2016.7.19.)

**질의** ..... • 지방자치단체의 사업장 판단

지방자치단체 공공근로사업의 「산업안전보건법」 적용과 관련하여 적용단위인 사업장 판단기준은

**회시** .....

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

**사업 또는 사업장 판단기준**

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

- OO구청은 지방자치법 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
  - 특히, 지방자치단체에서 여러 목적사업을 수행하고 있다고 하더라도 별개 사업장으로 보기 어려움
- 따라서, OO구청에서 수행하고 있는 공공근로사업 참여 근로자는 사업주인 양천구청과 근로계약을 체결하고 OO구청의 업무지시와 노무관리에 따라 노무를 제공하고 있으므로 「산업안전보건법」은 OO구청 관내를 하나의 사업장으로 보고 적용될 것임

(산재예방정책과-1411, 2018.3.30.)

**질의** ..... **항공안전법의 적용을 받는 항공사에 대한 「산업안전보건법」 적용**

「산업안전보건법」의 적용범위와 관련하여 항공안전법 적용 사업범위의 의미 및 항공운송업을 운영하는 대한항공, 아시아나 항공 등에 대한 「산업안전보건법」 적용가능 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 모든 사업 또는 사업장에 적용됨을 원칙(법 제3조)으로 하되,
    - 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 등을 고려하여 시행령 별표 1에서 정하는 일부 사업에는 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있도록 함
  - 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 법의 취지를 고려할 때 법의 일부 적용제외를 규정한 예외사항은 제한적으로 엄격하게 해석하여야 함
  - 시행령 별표1 제1호 다목에서 ‘항공안전법’ 적용 사업에 대해서는 법 제13조 등 적용제의 규정을 두고 있는바,
    - 항공안전법은 운항의 안전을 확보하기 위한 법률로서, 이는 항공기의 운항과 관련 하여서는 운항과정에서의 업무특수성으로 인해 근로자의 안전관리에 대해 산안법 적용의 제한적인 예외를 둔 것으로
    - 항공기의 운항 중에는 산안법 규정의 준수를 강제하고 실효적인 근로감독이 어렵다는 점을 고려한 것이며 또한, 항공안전법에서 운항안전과 관련된 별도의 규정을 두고 있으므로 운항 중의 사항에 대해서는 국토교통부의 항공안전에 대한 규제가 우선될 필요가 있기 때문임
  - 한편, 이러한 예외를 최소화하고 「산업안전보건법」의 전부 적용원칙을 강조하기 위하여 항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업 등 항공기의 운항과 관련 없는 사업에 대해서는
    - 항공안전법이 적용되더라도 산안법의 적용제외 규정이 적용되지 않도록 규정하는바, 이러한 사업들은 「산업안전보건법」의 모든 사업 또는 사업장 적용원칙에 따라 예시적으로 보아야 할 것임
    - 따라서, 항공기의 운항과정에서의 업무가 아닌 지상에서 이뤄지는 업무는 적용제외 규정이 적용되지 않는다 할 것임
- \* ‘선박안전법’ 적용사업과 관련하여서도 선박의 운항과 관련하여서는 그 업무특수성으로 인해 시행령 별표1에 따라 산안법의 일부규정이 적용제외 될 것이나, 선박이 항구에 정박하여 운항과 관련 없는 작업을 수행 중에는 산안법이 적용되고 있으므로, 항공안전법 적용 사업의 의미도 직접적으로 항공기의 운항과 관련된 업무내용에 한하여 제한적으로 해석할 것임

- 항공기가 공항에 착륙한 상태에서 운항업무에 부수적으로 수반되는 정비, 기내청소 및 객실관리, 유류공급 등 항공운수 부대서비스 관련 업무에 대해서는 시행령 별표1이 적용되지 않고,
  - 지상에서 사업을 운영하는 경우로서 근로자를 사용하는 사업에 대하여 「산업안전보건법」의 전부 적용이라는 원칙에 따라 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-3258, 2018.7.19.)

**질의** ..... • **시행령 별표 1의 “사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장” 해당 여부**  
 질의회사가 법 시행령 별표 1 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 해당되는지 여부

**회시**

## 〈「산업안전보건법」 상 사무직의 정의〉

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

## 〈질의회사가 사무직 종사 근로자만을 사용하는 사업장인지 여부〉

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

## 〈네이버 직무현황〉

직무	업무 내용	인원분포
서비스 매니지먼트	서비스 기획/운영, 영업/마케팅	700명
광고서비스 매니지먼트	광고 서비스 기획/운영, 영업/마케팅	180명
개발	서비스 개발	2,100명
디자인	UX / UI 디자인	350명
경영지원	인사/재무/법무/구매/홍보/정책 등	180명
기타	비서/운전기사 등	약간 명

- 직무 중 ‘개발’, ‘디자인’ 직무의 업무내용(서비스 개발, UX/UI디자인)은 ‘직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 자’로 분류하기는 어려우며
- 오히려 웹 개발 등 정보 시스템과 관련된 기술을 바탕으로 소프트웨어의 개발 업무를 수행하는 표준직업분류에 따른 ‘컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가(전문가 및 관련종사자)’로 보는 것이 타당하다고 판단됨
- 이러한 경우, 네이버 직원 중 약 70%(2,450명/3,510명)가 사무직이 아닌 근로자이므로, 네이버는 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’으로 보기는 어렵다고 사료됨
- 다만, 이러한 판단은 제출받은 표 중 ‘업무 내용’에 기재된 사항만을 기준으로 판단한 것이며, 보다 명확한 판단을 위해서는 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 구체적으로 확인 후 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-4908, 2018.10.29.)

#### 질의 ..... 지방자치단체 사업장 구분

시 본청과 장소적으로 분리되어 있는 사업소를 「산업안전보건법」 적용단위인 개별 사업장으로 볼 수 있는지

#### 회시

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

(산재예방정책과-1063, 2019.3.6.)



**질의** ..... • 공군(군부대)에 대한 「산업안전보건법」 적용

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

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」은 법 제3조에 따라 국가·지자체를 포함하여 모든 사업 또는 사업장에 적용되며, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에 대해 법 일부 규정을 적용 제외하고 있음
- 특히 국방행정의 경우 영 별표1 제4호 가목에서 법 제2장(안전보건관리체제), 제3장(안전보건관리규정), 제31조(안전보건교육) 등을 적용제외로 규정함
  - 따라서 국방행정을 담당하는 군부대도 시행령 별표1 제4호 가목에 따라 법 제2장 등의 규정을 제외한 나머지 법 규정은 모두 적용됨

**2. 질의 2 관련**

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

**3. 질의 3 관련**

- 국방행정에 종사하는 공군 내 민간인력에 대해서는 영 별표1 제4호 가목에 따라 적용제외되는 규정 외에는 미적용 규정이 없음

(산재예방정책과-2452, 2019.5.22.)

**질의** ..... • **지방자치단체 및 소속 공무원에 대한 「산업안전보건법」 적용**

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

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」(이하 ‘산안법’)은 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업에 적용토록 하고 있고(법 제3조)
  - 지방공무원법 등은 지방공무원에 대한 안전과 보건에 관한 사항은 규정하지 않으므로 근로자인 공무원에 대해서도 산안법이 적용됨
    - \* 적용되는 규정: 산업재해 발생보고, 안전·보건조치, 작업중지 등
- 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시 근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에 일부 규정을 적용하지 않을 수 있으며,
  - 지자체 등 일반공공행정기관은 한국표준산업분류상 ‘공공행정’에 해당되어 산안법 중 제2장 제1절(안전보건관리체제), 제2장제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육) 등이 적용 제외됨(산안법 시행령 별표1)

**2. 질의 2 관련**

- 시행령 개정안 별표1 제4호가목\*에 따르면 지방자치단체 등 공공행정은 현업업무종사자를 제외하고 산안법 제2장 등 일부 규정이 적용 제외됨
  - \* 4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업
    - 가. 공공행정(현업업무종사자는 제외), 국방 및 사회보장 행정
- 이때의 공공행정은 한국표준산업분류에 따라 일반 공공행정, 재정 및 경제정책 행정, 정부기관 일반 보조 행정 등 행정에 관한 규제와 집행사무를 담당하는 행정업무만을 의미하고
  - 행정업무와 비교하여 근로형태가 현저히 다르고 유해·위험요인이 높은 현업업무를 수행하는 공무원 등에 대해서는 안전보건관리체제, 안전보건관리규정 등 산안법이 전부 적용된다고 판단됨

(산재예방정책과-4648, 2019.9.25.)

**질의** ..... 공공행정에서 안전보건관리체제 적용 대상 상시근로자수 기준

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

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

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

**공공행정에서 현업업무에 해당하는 내용**

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표1〉

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

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

\* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」

**2. 질의 2 관련**

- 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말함
- 따라서 관리감독자가 누구인지는 해당 업무별로 판단해야 할 것인바

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

(산재예방정책과-1022, 2020.3.2.)

**질의** ..... 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장의 의미

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

1. 회사 직원 대부분이 사무실 내근직이나(28백명), 직접고용 운전기사 4명, 파견근로자 운전기사 4명을 운영하고 있는 상황에서 일부 운전기사가 있다는 사유로 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지
2. 당사 직원 대부분이 사무실 책상에서 업무를 수행 중이며 서비스사업군(총원 30명) 중 15명 정도 사무실 근무 외 주 평균 2~3회 가량 사업장 외부에서 근무\*할 경우 사무직근로자가 아닌 것으로 보아 당사 사업장이 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지 여부
  - \* 공연기획사 및 업무관계자 협의, 티켓 현장 판매/교부 등 업무
3. 사업장 내 도급계약으로 안내데스크, 양호실, 매장판매 등 업무를 수행하는 도급업체 직원이 근무 중인 경우 당사가 직접 고용한 근로자가 사무직 근로자임에도 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서 제외되는지
4. 당사는 한국표준산업분류 상 정보서비스업을 영위하는 회사로서, 서울사업장 2,000명(본사), 제주사업장 130명의 직원을 고용 중으로 인사노무회계는 본사에서 결정하고 서울과 제주 사업장의 운영기준은 통일되어 있음
  - ① 인사노무회계 기능이 통일적으로 운영됨에도 불구하고 서울, 제주 사업장이 장소적으로 분리되었다고 하여 산업안전보건위원회를 각각 사업장별로 설치해야 되는지 여부
  - ② 서울, 제주사업장 직원 모두가 '사무직에 종사하는 근로자'에 해당하는 경우 산업안전보건위원회 설치가 필요한지 여부
  - ③ 서울사업장은 사무직 아닌 직원이 있고, 제주사업장 직원은 모두가 '사무직에 종사하는 근로자'에 해당하는 경우 서울사업장에만 산업안전보건위원회를 설치하면 되는지 여부

## 회사

## 1. 질의 1~3 관련

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있으며(법 제3조)
- ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’의 경우 안전보건관리체제 등 일부 규정을 적용 제외토록 하고 있음(시행령 별표1)
  - 이는 사무직 종사자의 경우 통상의 생산직 종사자와 유해·위험의 정도 등이 다르기 때문임
  - 또한 「산업안전보건법」 시행규칙에서는 ‘사무직에 종사하는 근로자’를 ‘공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자로서 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다’ 규정하고(시행규칙 제197조)
  - 한국표준직업분류에서는 ‘사무종사자’를 관리자, 전문가 및 관련 종사자를 보조하여 경영 방침에 의해 사업계획을 입안하고 계획에 따라 업무추진을 수행하며 당해 작업 관련 정보의 기록·보관 등의 업무를 수행하는 자로서 주 직무가 문서처리임을 설명하고 있음
- 따라서 ‘사무직에 종사하는 근로자’란 장소적으로 작업공간이 사무실이라는 사실만을 가지고 판단할 것이 아니라
  - 직접적인 생산·판매 등 업무에 종사하지 않고 경영지원을 위해 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 전담하는 경우 등 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요
- 귀하의 첫 번째와 두 번째 질의의 전제가 되는 ‘회사 직원 대부분이 사무실 내근직(28백명)’, ‘당사 직원 대부분이 사무실 책상에서 업무를 수행 중’과 관련하여 ‘사무직에 종사하는 근로자’로 판단하신 것 같으나
  - 작업공간이 사무실이라 하여 모두 ‘사무직에 종사하는 근로자’라 볼 수 없으며 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 귀하께서 말씀하시는 내근직 등의 성격에 대한 판단이 선행될 필요
- 한편 귀하의 세 번째 질의와 관련하여 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’의 판단은 원칙적으로 도급인 사업장의 근로자만의 업무 성격을 기준으로 판단함

## 2. 질의 4 관련

### ▲ ① 질의 관련

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

### ▲ ②, ③ 질의 관련

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

(산재예방정책과-1026, 2020.3.2.)

### 질의 ..... 공익형노인일자리사업 참여자의 「산업안전보건법」 적용 대상 여부

공익형노인일자리사업 참여자의 경우 「산업안전보건법」의 적용대상에 해당하는지 여부

### 회시 .....

- 「산업안전보건법」이 적용되는 ‘근로자’란 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로서 근로기준법상 근로자와 동일함
- 공익형노인일자리사업은 노인의 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 노인이 자발적으로 참여하는 봉사활동이며

- 현재 질의내용만으로는 공익형노인일자리사업 참여자가 「산업안전보건법」상 근로자인지 판단이 어려우므로 근로자성 판단 선행 필요

(산재예방정책과-1027, 2020.3.2.)

### 질의 ..... 공공행정 등에서 현업업무자 범위

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

### 회시

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

#### 학교에서 현업업무에 해당하는 내용

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2〉

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

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

(산재예방정책과-1030, 2020.3.2.)

**질의** ..... • **선원의 산안법 적용 여부**

선원법을 적용받는 부선이 해상에서 전복되어 부선에 탑승한 선원이 사망한 중대재해와 관련하여 「산업안전보건법」이 적용되는지?

**회시** .....

- 선원의 특수한 근로관계 및 작업환경 등을 고려하여 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 안전과 보건에 관한 사항 등을 규정하기 위해 선원법을 제정하여 선원에 대해 적용하고 있음
- 선원의 근로관계에 대하여는 근로기준법의 일부 규정만을 적용\*하는바(선원법 제5조), 근로기준법 제76조(안전과 보건)\*\*는 적용 규정이 아니므로 「산업안전보건법」은 적용되지 않음

\* 적용대상 근로기준법 규정: 제2조제1항제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제6조까지, 제8조부터 제10조까지, 제36조, 제40조, 제68조, 제74조, 제107조(제8조 및 제9조 또는 제40조를 위반한 경우로 한정한다), 제109조(제36조를 위반한 경우로 한정한다), 제110조(제10조와 제74조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6조를 위반한 경우로 한정한다)

\*\* 근로기준법 제76조(안전과 보건) 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

(산재예방정책과-3477, 2020.7.17.)

**질의** ..... • **시설관리공무원이 현업업무종사자인지**

시설관리공무원이 사실상 노무에 종사하는 공무원이 아니라면 산업안전보건법령상 현업업무에 종사하는 사람에 해당하지 않아 안전보건교육 대상에 해당하지 않는지 여부

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」 시행령 별표1은 교육서비스업 중 학교의 경우 법 제3장 안전보건교육에 관한 규정을 적용제외하면서도
- ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람\*(현업업무에 종사하는 사람)에 대해서는 「산업안전보건법」상 안전보건교육 대상으로 하고 사업주에게 교육의무를 부여함



## 학교에서 현업업무에 해당하는 내용

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시) 별표2〉

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

- 이는 공무원 또는 비공무원 여부와 무관하게 학교현장에서 수업과 행정에 관한 업무 등과 업무형태가 현저히 다르거나 업무의 유해·위험의 정도가 다른 현업업무에 종사하는 사람을 보호하기 위한 취지임
- 한편, 지방공무원법 제58조에 따른 '사실상 노무에 종사하는 공무원'은 공무원의 집단행위가 금지됨에도 불구하고 예외적으로 헌법에 따른 단체행동권이 보장되는 자를 규정한 것으로서,
  - 공공행정 등에서 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 달라 「산업안전보건법」의 일부 규정을 적용 제외하지 않도록 한 취지의 현업업무에 종사하는 사람과는 별개의 개념임
- 따라서 시설관리직 공무원이 위 고시에 따른 현업업무를 수행한다면,
  - 사실상 노무에 종사하는 공무원에 해당하는지 여부와 관계없이 「산업안전보건법」상 현업업무에 종사하는 자로서 안전보건교육 대상에 해당함

(산재예방정책과-6272, 2020.12.8.)

**질의** ..... 「산업안전보건법」 적용을 위한 사업장 단위의 구분

대한송유관공사의 업무내용·업무형태 및 조직운영을 고려할 때 본사와 지사를 하나의 사업장으로 보고 산업안전보건위원회를 구성할 수 있는지?

**회시** .....

- 사업주는 산업안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장을 단위로 하여 산업안전보건위원회를 노·사 동수로 구성하고 운영하여야 함
  - 이때 산업안전보건위원회를 구성·운영하는 단위인 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 원칙적으로 동일한 장소에 있으면 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분리된 경우에는 별개의 사업장으로 봄
  - 다만, 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 지사의 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근상위조직과 일괄하여 하나의

사업장으로 판단함

- 사업장의 독립성은 본사와 지사의 노무관리 등이 명확하게 구분되는지, 규모·조직운영·업무처리 등을 감안할 때 별개의 사업장이라고 말할 수 있을 정도로 독립성이 있는지 등을 종합적으로 검토하여 판단
  - 귀 공사는 전국적으로 연결된 송유관으로 석유제품을 공급하는 것을 주된 업무로 하되, 본사는 송유사업계획 수립, 운영시스템 운영 및 통제 업무를 주로 하나,
    - 전국에 산재하여 장소적으로 분리된 각 지사(저유소, 가압장)는 현장 Line-up을 실시하고 설비 작동상태를 점검하는 등 원활한 송유 운영을 보조하는 업무를 하면서 각 사업용 시설을 관리토록 함
    - 또한 귀 공사의 안전관리규정 및 산업안전·보건규정에 의하면 각 지사는 사업소장(안전관리 총괄자) 및 SHE 경영 주관부서를 두어 독립적으로 사업장 내 안전보건관리를 하도록 함
    - 이와 같은 조직운영·업무처리의 내용 및 안전관리체계의 운영 등에 제반 사정에 비추어 보면 귀 공사의 본사와 지사는 독립된 사업장으로 보는 것이 합리적이라고 판단됨
  - 따라서 각 사업장별로 산업안전보건위원회 구성 대상인지 여부(시행령 별표9 참조)를 판단하여야 할 것임
    - 다만, “공공기관 안전강화 종합대책”(기재부, 2019.3월) 및 “공공기관의 안전관리에 관한 지침”(기재부, 2020.6월)은 안전관리 중점기관에 대해 안전경영위원회를 구성·운영(지침 제11조)하도록 하고 있는바,
    - 기관 차원에서 안전에 관한 사항을 심의하기 위하여 근로자와 전문가 등이 참여하는 안전경영위원회를 구성·운영하여 하는 방안을 모색해 볼 수 있을 것임
- (산재예방정책과-553, 2021.2.2.)

**질의** ..... 산학협력단의 산안법 적용 업종

대학의 산학협력단은 「산업안전보건법」을 적용함에 있어 한국표준산업분류상 어떤 사업으로 분류되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제2조제2항은 사업의 분류는 ‘통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류’에 따르도록 규정하고 있고

- 한국표준산업분류는 동시에 여러 산업이 복합적으로 결합된 경우 주된 산업활동으로 해당 산업을 결정하고, 이를 통계작성 외의 목적으로 준용하는 경우 준용기관에서 행정목적에 맞게 합리적으로 적용함
- 「한국표준산업분류」(통계청 고시)는 전문 지식이 요청되는 서비스 제공과 관련하여 사업계획 수립, 전문인력 확보 및 조직관리, 회계관리업무 등을 총괄적으로 수행하는 서비스 산업활동을 기타 전문 서비스업으로 분류하고 이러한 산업분류의 예시로서 산학협력단을 들고 있음
  - 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(산학협력법)에 근거하여 대학과 별개의 법인으로 설립된 산학협력단이 산학협력법상 업무내용인 산학연협력계약의 체결 및 이행, 산학연협력사업과 관련한 회계의 관리, 지식재산권의 취득 및 관리에 관한 업무 등을 수행하면 전문 서비스업으로 볼 수 있을 것이나,
  - 만약 산학협력단이 대부분 연구직으로 구성되고 연구개발을 주된 사업으로 운영하고 있는 경우라면 해당 근로자 보호를 위한 산업안전보건법령의 목적에 비추어 그 업종을 “연구개발업”으로 판단할 수 있음
- 즉, 산학협력단이면 모두 한국표준산업분류상 기타 전문 서비스업에 해당하는 것이 아니라, 한국표준산업분류의 여러 분류 항목 중 그 주된 산업활동의 내용에 따라 가장 정확하게 설명된 항목으로 분류되어야 할 것임

(산재예방정책과-569, 2021.2.2.)

#### 질의 ..... ● 청사관리본부의 산안법 적용을 위한 사업장 단위

「산업안전보건법」상 안전·보건관리자 선임 시 행정안전부 또는 정부청사관리본부에서 선임하여, 산하 소속기관을 관리할 수 있는지

- 산업안전보건위원회 설치 및 운영을 행정안전부 또는 청사관리본부에서 총괄로 구성·운영할 수 있는지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제2장 안전보건관리체제(안전·보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 구성·운영) 사업장을 단위로 하여 적용됨
- 이때 사업장은 장소적 관념을 중심으로 판단하되, 독립적 운영 여부 등을 고려하여 결정하여야 함

## 사업장 판단기준

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

- 청사관리본부는 행정안전부 소속기관이나, 정부 청사관리업무를 주로 하는 '정부기관 일반 보조 행정(한국표준산업분류)'에 해당하고
  - 관계 법령에 따라 본부장은 소관 사무를 총괄 조정하고 소속 공무원을 지휘·조정하므로 청사관리본부는 행정안전부와는 독립된 사업장으로 판단됨
- 한편, 서울청사관리소, 과천청사관리소 등이 별개의 장소에 분산되어 있으나,
  - 현업업무 종사자에 대한 노무관리, 근로조건결정 등이 청사관리본부차원에서 이뤄지므로 직근 상위조직인 청사관리본부와 하나의 사업장으로 봄이 타당할 것임
- 산안법 제2장을 적용함에 있어 청사관리본부와 그 소속 기관은 하나의 사업장이므로
  - 해당 사업장의 안전·보건관리자는 정부청사관리본부에서 선임하여 사업장 전체(소속기관 포함)의 안전·보건관리업무를 하여야 하고,
  - 산업안전보건위원회 또한 사업장인 정부청사관리본부를 단위로 하여 구성·운영하여야 할 것임
  - 다만, 이는 산안법에 따른 의무의 최소한의 이행조치이므로 각 소속기관 별로 안전 및 보건에 관한 노사협력을 도모하기 위하여 협의체 등을 구성·운영하는 것은 자율적으로 결정하면 될 것임

(산재예방정책과-570, 2021.2.2.)

**질의** ..... • **산안법 적용을 위한 국립학교 사업장 단위**

각급 국립학교에 대하여 「산업안전보건법」을 적용하는 경우 사업장 단위를 국립학교 전체를 하나의 사업장으로 보아야 하는지, 각각 개별 학교를 하나의 사업장으로 보아야 하는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 “사업장”을 단위로 하여 적용되며 사업장은 원칙적으로 장소적 관념에 따라 결정하되, 독립된 업무처리 능력을 가지고 있어야 별도의 사업장으로 판단함
  - 즉, 장소적으로 독립되어 있으면서 근로조건결정의 독자성, 인사·노무관리의 독립성, 예산·회계의 독립성 등이 있으면 별도 사업장으로 판단함
- 국가가 설립·경영하는 국립학교는 교육부장관의 관할 아래 두고 있으나 각각 장소적으로 독립되어 있고
  - 「국립학교 설치령」 제5조는 국립학교에 교장을 두고, 교장이 교무를 총괄하고 소속 교직원을 감독하며, 학교를 대표하도록 하여 각 학교가 교장의 총괄하에 독자적으로 운영되고
  - 「국립 유치원 및 초·중등학교 회계규칙」 제12조는 학교의 장이 예산안을 편성하도록 하여 각 국립학교가 예산·회계상의 독자성도 확보하고 있는 것으로 판단됨
- 따라서 전국에 산재한 국립학교는 각 학교가 독립적인 업무처리 능력을 가진 독립된 사업장으로 보아야 할 것임
  - 다만, 국립대학의 사범대학 또는 교육대학에서 부설하는 각 급의 학교는 별도의 독립성이 인정되기 어려우므로 국립대학과 하나의 사업장을 볼 것임

(산재예방정책과-1248, 2021.3.15.)

**질의** ..... • **시행령 별표 1 제5호다목 사무직 사업장 해당 여부**

「산업안전보건법」시행령 별표1 5호 다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’의 해석 관련, 근로자 대부분이 사무실 내에서 업무를 수행하는 양태의 “금융 및 보험업”을 영위하는 회사가 이에 해당하는지 여부?

**회시** .....

- 사전적 정의, 산업안전보건법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 「산업안전보건법」시행령 별표1 제5호다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에서의 사무직이란

- 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무(기업본사 등) 등에 종사하는 사람을 의미함
- 사안의 경우, 대상 회사는 업종 특성상 주된 산업활동이 사무공간에서 이뤄지는 것일 뿐이며, 마케팅·영업, IT개발 등의 업무를 수행하는 사람은 ‘금융 및 보험업’의 주된 산업활동을 하고 있으므로 시행령 별표1 제5호다목에서의 사무직에 해당하지 않음
- 한국표준산업분류상 “금융 및 보험업”에 해당하는 회사는 주된 산업활동에 해당하는 당해 업종에 따라 「산업안전보건법」이 적용되어야 함
  - 따라서 귀사가 단일 사업장으로 운영되는 회사라면 사무직만을 사용하는 사업장으로 볼 수 없고, 시행령 별표1 제2호라목에 따라 법 제29조 및 제30조만 적용 제외 대상임
- 다만, 질의내용 중 경영지원 업무만을 담당하는 근로자들이 분리된 별도의 장소에서 독립된 사업장(본사)으로 운영된다면 해당 사업장은 시행령 별표1 제5호다목에 해당할 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-2331, 2021.5.13.)

**질의** ● 보험회사 대출업무 직원의 시행령 별표 1 제5호다목 사무직 해당 여부

보험가입 고객의 보험금 접수 및 지급, 고객상담 등의 사무처리를 위해 지역별로 설치·운영하는 보험회사의 고객플라자에서 대출업무 등을 수행하는 직원이 사무직에 해당하는지 여부?

**회시**

- 사전적 정의, 산업안전보건법령, 한국표준산업분류 등을 종합하여 판단할 때, 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제5호다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에서의 사무직이란
  - 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무(기업본사 등) 등에 종사하는 사람을 의미함
- 따라서 보험회사의 사업장(고객플라자)은 「한국표준산업분류」상 ‘금융 및 보험업’에 해당하고 동 사업장에서 대출 업무 등을 담당하는 직원은 시행령 별표1 제5호다목에서의 사무직으로 볼 수 없고
  - 동 사업장은 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 해당하지 않음

(산재예방정책과-2332, 2021.5.13.)

**질의** ..... • **지방자치단체 사업소의 업종 판단**

1. 「산업안전보건법」 상 안전보건관리체제 구성과 관련하여 대구시 상수도사업본부의 업종을 수도업으로 보아야 하는지? 수도업이라면 정수사업소(취수, 집수, 정수)만 지역사업소(급수)와 분리하여 적용하여야 하는 것인지?
2. 안전보건관리체제 적용을 위한 상시근로자수 기준은 전체 소속 근로자인지, 공무원 등 현업업무자만인지?
3. 안전관리자 및 보건관리자 선임시 본부와 각 사업소별로 두어야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제2장 안전보건관리체제(안전·보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 구성·운영) 등은 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자수(규모)를 기준으로 적용됨
- 대구시 상수도사업본부는 지방자치단체인 대구시(공공행정) 소속기관이나, 대구시와 분리된 장소에서 별도의 업무(수도공급)를 수행하므로 대구시와 분리된 독립된 사업장으로 볼 것이고,
  - 상수도 사업본부의 주된 산업활동(업무내용)은 정수와 급수활동을 통한 용수를 공급하는 것이므로 “수도업”에 해당함
  - \* 「한국표준산업분류」(통계청 고시)에 의하면 수도업은 ‘수요자에게 생활용수 및 공업용수를 공급하기 위하여 취수, 집수, 정수, 급수하는 산업활동을 말함
- 수도업은 취수, 집수, 정수, 급수의 일련의 과정을 통해 산업활동이 이뤄지므로 정수사업소와 지역사업소 전체를 하나의 사업장으로 보고 전체 업종을 수도업으로 적용할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 안전보건관리체제 적용에 있어 산안법 시행령 별표1 제4호에 따라 해당 사업장의 업종이 공공행정인 경우에는 현업업무에 종사하는 사람만을 상시근로자수로 산정하나,
  - 질의대상 사업장인 상수도사업본부의 업종은 공공행정이 아닌 “수도업”이므로 해당 업종에 따라 전체 소속 근로자(공무원 포함)를 상시근로자수로 산정하여야 함

**3. 질의 3 관련**

- 상수도사업본부는 경영부, 생산수질부, 급수부 등의 본부와 각 지역사업소, 정수사업소로 구성되나,

- 각 사업소의 업무양태, 업무처리능력 등을 고려할 때 상수도사업본부 전체를 하나의 사업장으로 보는 것이 타당할 것임
- 따라서 사업장을 단위로 하는 안전관리자·보건관리자 등 안전보건관리체제는 상수도사업본부 전체를 하나의 사업장 단위로 하여 갖추어야 할 것임

(산재예방정책과-2867, 2021.6.14.)

### 질의 ..... 국가기관 업종 판단

국가정보자원관리원이 한국표준산업분류표 상 “컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업인지, 공공행정인지?

- 업종 분류에 따라 산안법상 안전관리자 및 보건관리자를 두어야 하는 사업장에 해당되는지 여부?

### 회시

- 「산업안전보건법」은 국가, 지자체를 포함한 모든 사업에 적용되나, 일부 규정의 경우 유해·위험의 정도, 사업의 종류와 규모(상시근로자 수) 등을 기준으로 세부적인 적용대상을 규정함
  - 이 때 사업의 종류(업종)는 통계청이 고시한 한국표준산업분류에 따라 해당 사업의 업종을 판단하고 있으며, 한국표준산업분류는 사업체·기관 등이 주로 수행하는 산업활동에 따라 업종 분류
- 국가정보자원관리원은 행정기관 등의 정보시스템을 통합·구축하고, 운영하는 것을 주된 산업 활동으로 하고 있으므로 정보통신업(대분류) 중 ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’ (중분류)에 해당
  - \* 통계청 통계기준과(한국표준산업분류 담당) 확인에서도 주된 산업활동의 내용에 따라 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업으로 확인됨
- 따라서 ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’에 해당하는 국가정보자원관리원은 안전보건관리책임자를 선임(산안법 시행령 별표2)하고, 산업안전보건위원회를 구성·운영(동 시행령 별표9)할 대상이고,
  - 안전관리자(동 시행령 별표 3), 보건관리자(동 시행령 별표 5)는 선임 대상 업종으로 규정되지 않아 선임의무는 없으나, 소속 근로자(공무원 포함)의 안전·보건관리를 위하여 선임 등 조치를 하는 것은 가능

(산재예방정책과-2958, 2021.6.21.)



**질의** ..... • 독립된 사업장인지 여부 판단

장소적으로 분산된 작업현장의 독립된 사업장 여부

**회시** .....

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임

**독립성 판단기준**

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부
- 질의회사는 사업시설관리 서비스업을 영위하는 회사로 각각 다른 장소인 A(60명), B(30명), C(20명), D(10명)의 장소에서 서비스를 제공하고
  - 분산된 각 작업현장에서 근로계약을 체결하기는 하나, 근로조건을 자체적으로 결정하는 것은 아니고 인건비를 포함한 사업장별 예산도 본사에서 편성하고 있으므로
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립성 및 업무처리능력 등에 비추어 각 작업현장은 독립된 사업장이 아니라 단순히 근로자들의 근로제공 장소가 분산되어 있는 것으로 판단됨
- 그러므로 질의회사는 단일 사업장으로 운영되는 것으로 보이며 본사 단위에서 소속 근로자 전체를 사업장의 상시근로자 수로 산정하여 안전보건관리체제를 구성·운영하는 것이 타당할 것임

(산재예방정책과-3063, 2021.6.25.)

**질의** ..... • 상시근로자 수 산정을 위한 사업장 단위

「산업안전보건법」상 상시근로자 수 적용을 위한 사업장 단위의 판단기준

**회시** .....

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여, 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임

**사업장 판단기준**

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

- 귀사는 서울 용산구에 본사 사업장을 두고 청소, 경비업무 등의 서비스를 제공하며 전국 37개 작업 현장에서 소속 근로자들이 업무를 수행하고 있으나
  - 각 현장은 인사·노무관리·회계 등의 독립성 및 업무처리능력 등에 비추어 독립된 사업장이 아니라 단순히 근로자들의 근로 제공 장소가 분산되어 있는 것으로 판단됨
- 그러므로 귀사는 단일 사업장으로 운영되는 것으로 보아 소속 근로자 전체를 사업장의 상시근로자 수로 산정하여야 할 것임

(산재예방정책과-3066, 2021.6.25.)

**질의** ..... • **사업장 판단기준**

1. 「산업안전보건법」 제3조 '사업장'의 적용범위 또는 판단기준은?
2. OO남도의 경우 '사업장'의 적용범위를 OO남도 전체로 봐야 하는 것인지?
3. 별도의 고유번호증 또는 사업자등록증을 쓰는 '직속기관', '사업소'는 별도의 사업장으로 봐야 하는 것인지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제2장 안전보건관리체제(안전·보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 구성·운영) 등은 사업장을 단위로 하여 적용됨
  - 이때 사업장은 장소적 관념을 중심으로 판단하되, 독립적 운영 여부 등을 고려하여 결정하여야 함

**사업장 판단기준**

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

**2. 질의 2 관련**

- 지방자치단체는 「지방자치법」 제3조에 따른 법인인 사업주로서 지방행정에 관한 일반적인 집행기관으로서 그 관할구역 전체를 대상으로 공공행정에 해당하는 사업을 영위하고
  - 그러한 사업의 수행이 개별 부서 단위에서 관리·시행되더라도 개별 부서 단위는 독립성이 없어 사업장으로 볼 수 없고, 업무가 관할구역 전반에 걸쳐 이뤄지더라도 작업장소를 달리하는 것에 불과
- 그러므로 사업의 수행이 도청이라는 공간적 범위를 벗어나 관할구역 전체에서 이뤄지더라도 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함

### 3. 질의 3 관련

- 지방자치단체의 ‘사업소’, ‘직속기관’ 등이 지자체 본청과 독립된 별도의 장소에서 별도의 사업수행을 목적으로 하여 독립된 업무를 본청과 독립하여 경영하여 다른 업종으로 분류되는 경우
  - 해당 ‘사업소’, ‘직속기관’ 등은 독립된 사업장으로 볼 수 있을 것임
    - \* 예) 독립병원 - 보건업  
공립도서관·미술관·박물관·과학관 등 - 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
  - 한편, 이러한 독립된 사업장의 경우 해당 업종에 따라 「산업안전보건법」이 전부 적용되므로 전체근로자(공무원 포함)를 대상으로 적용제의 규정 없이 모두 적용됨

(산재예방정책과-3067, 2021.6.25.)

#### 질의 ● 선박안전법 적용 사업 여부

항만재개발 사업을 수행하는 토목시공 현장에서 사용중인 부선(항만건설작업선, 일명 바지선)에서 수급인의 근로자가 해상으로 추락하여 익사한 중대재해 조사 관련, 해당 부선이 「선박안전법」 적용 대상인 선박에 해당할 경우 「산업안전보건법」 위반으로 처벌이 가능한지 여부?

#### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제1호 라목은 선박안전법 적용 사업에 대해서 안전조치 의무(법 제38조) 등 일부 규정을 적용제외하고 있는바,
  - 선박안전법이 적용되는 선박의 운항과정에서 재해가 발생한 경우, 「산업안전보건법」 적용제의 조문 위반에 대하여는 처벌할 수 없음
- 질의의 항만건설작업선(바지선)은 선박안전법 제2조제12호에 따른 부선에 해당하는 선박으로서 선박안전법 적용 대상이며(선박안전법 제3조제1항제3호 및 동법 시행령 제2조제1항제3호가목의 단서 1)),
  - 해당 중대재해는 공사현장으로부터 약 100미터 떨어진 해상에서 콘크리트 블록 운반작업 중 발생하였음
- 따라서 해당 사업 또는 사업장에는 사업주와 도급인의 안전조치 의무(법 제38조 및 제63조) 등 일부 규정은 적용 제외되며,
  - 도급인 및 수급인은 수급인 근로자의 중대재해에 대해 「산업안전보건법」 위반으로 처벌되지

않는다고 판단됨

(산재예방정책과-3068, 2021.6.25.)

### 질의 ..... 안전보건관리체제 적용 대상 사업장 여부

콜센터 및 시설, 경비 용역 등 다수 현장에 용역 서비스를 제공하는 회사로서, 인사·노무·재무 관리는 본사에서 전적으로 담당하는 회사의 경우

- 당사는 안전보건관리책임자 선임의무 사업장인지?
- 당사는 안전관리자를 선임해야 하는 사업장에 해당하는지?
- 당사는 보건관리자를 선임해야 하는 사업장에 해당하는지?
- 인채 사업장에 신규 입사자가 있는 경우 안전보건 채용 시 교육을 해야 하는지?
- 산업안전보건위원회를 설치해야 하는 사업장인지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제2장의 안전보건관리체제·안전보건관리규정 등은 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자수(규모)를 기준으로 적용됨
  - 이 때 사업장이란 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등에 있어 독립성이 있는 단위를 말함
- 귀사는 고객사에 용역서비스를 제공하는 회사로서 본사에서 소속 근로자에 대한 전반적인 인사·노무·회계 등 관리를 하므로 회사 전체를 하나의 사업장으로 볼 것이고
  - 해당 사업장의 주된 산업활동은 인력이 필요한 현장에 인력을 공급하는 용역서비스를 제공하는 것이므로 한국표준산업분류(통계청 고시)상 “사업지원 서비스업”<sup>\*</sup>에 해당
    - \* (대분류)사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 → (중분류)사업지원 서비스업 → (소분류)고용알선 및 인력 공급업 → (세분류)인력공급업
- 따라서 귀사는 “사업지원 서비스업”에 해당하고, 회사 전체 상시근로자수(1,596명)를 기준으로 안전보건관리체제 적용 여부를 판단하여야 함
  - 귀사는 상시근로자 300명 이상의 사업지원 서비스업에 해당하므로 안전보건관리책임자를 선임하여야 함(시행령 별표2)
  - 사업지원 서비스업은 안전·보건관리자 선임대상(시행령 별표3, 5)이 아니므로 귀사는 안전관리자 및 보건관리자의 선임 의무는 없음
  - 사업지원 서비스업은 특별교육(법 제29조제3항)외의 정기 안전보건교육(법 제29조제1항), 채용 시 교육(법 제29조제2항) 등은 적용제외 (시행령 별표 1)되므로 귀사는 채용 시 교육을 할 의무는 없음

- 귀사는 상시근로자 300명 이상의 사업지원 서비스업에 해당하므로 산업안전보건위원회 구성하여야 함(시행령 별표9)

(산재예방정책과-3070, 2021.6.25.)

**질의** ..... ● **교원이 현업업무종사자에 포함되는지 여부**

교원의 자격을 가진 자가 교직원의 임무로 학생을 교육할 때 현업업무종사자에 해당하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 교육서비스업에 대해 안전보건관리체제, 안전보건교육 등의 일부 규정을 적용 제외 하였으나
  - 시행령 개정(2019.12.24.)을 통해 주된 업무가 교육서비스 본연의 업무가 아닌 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 자에게는 안전과 보건 강화를 위하여 안전보건 관리체제 등이 적용되도록 함
- 교육서비스업에서의 현업업무종사자란 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 관련 고시\* 별표2에서 정한 업무를 하는 사람임
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부고시 제2020-62호)
  - 그러므로 교원이라도 주된 업무가 수업과 이를 보조하는 업무가 아닌 유해·위험의 정도가 다른 업무를 내용으로 한다면 현업업무종사자로서 안전보건관리체제 등이 적용될 것이나,
  - 교원인지 여부(신분·고용형태)와 관계없이 주된 업무가 수업과 이를 보조하는 것이라면 그 사람은 현업업무종사자에 해당하지 않음

(산재예방정책과-3071, 2021.6.25.)

**질의** ..... **교육서비스업 중 고등교육기관에 대한 산안법 적용**

1. 「산업안전보건법」 시행령 별표 1에 따른 교육서비스업 중 고등교육기관은 「산업안전보건법」 제2장, 제3장 사항에 대한 제외 업종으로 지정되어 있는데, 안전관리책임자, 안전·보건관리자를 선임하고 안전보건교육을 하여야 하는지?
2. 중대재해처벌법과 관련하여 고등교육기관 등에 대하여 일부 선택적 제외 또는 도입시기 유예 등을 고려하고 있는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 업종에 대해 일부규정을 적용제외 하고 있음(법 제3조, 시행령 제2조, 별표1)
- 시행령 별표1 제4호나목은 고등 교육기관에 대해 안전보건관리체제, 안전보건교육 등의 일부 규정을 적용제외하나 다만, 청소, 시설관리 등 고용부 고시\*로 정하는 현업업무에 종사하는 사람에 대해서는 안전보건관리체제 등이 적용제외되지 않음
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」
  - 그러므로 교육서비스업의 경우 일반적으로 안전관리책임자 및 안전·보건관리자 선임 등 안전보건관리체제를 갖추고, 안전보건교육을 실시하여야 하는 것은 아니지만, 현업업무에 종사하는 사람에 대해서는 위 의무를 이행하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 중대재해처벌법은 사업의 업종에 따른 적용 제외나 적용 시기의 유예에 관한 규정을 두고 있지 않고, 이와 관련하여 대통령령에 위임하는 규정도 없음
  - 따라서 고등교육기관에 대한 적용 제외 또는 도입시기 유예에 대해 별도의 검토는 하고 있지 않음

(산재예방정책과-3074, 2021.6.25.)

**질의** ..... • **국가기관의 업종 판단**

식품의약품안전평가원은 수행업무에 비추어 한국표준산업분류상 ‘공공행정’ 또는 ‘연구개발업’ 중 어느 업종에 해당되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 국가, 지자체를 포함한 모든 사업에 적용되나, 일부 규정의 경우 유해·위험의 정도, 사업의 종류와 규모(상시근로자 수) 등을 기준으로 세부적인 적용대상을 규정함
  - 이 때 사업의 종류(업종)는 통계청이 고시한 한국표준산업분류에 따라 해당 사업의 업종을 판단하고 있으며, 한국표준산업분류는 사업체·기관 등이 주로 수행하는 산업활동에 따라 업종 분류
- 식품의약품안전평가원은 일반 행정에 관한 규제와 집행 사무를 수행하는 ‘공공행정’에 해당하지는 않음
  - 한편, 연혁상 ‘국립보건안전연구원’으로 신설된 조직으로 구성원의 다수가 연구직이며, 연구부서를 두고 연구업무를 하고 있어 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(대분류) 중 ‘연구개발업’(중분류)에 해당할 수도 있으나,
  - 식품·의약품·의료기기 등의 심사, 위해평가, 시험·분석 등을 주된 업무내용으로 하고 있다고 판단되므로 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(대분류) 중 ‘건축 기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업’(중분류)\*에 해당하는 것으로 판단됨
    - \* ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(대분류) - ‘건축 기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업’(중분류)
      - 기타 과학기술 서비스업(소분류) - ‘기술 시험, 검사 및 분석업(세분류) - ‘물질 성분 검사 및 분석업’(세세분류)에 해당
    - ※ 통계청 통계기준과(한국표준산업분류 담당) 확인에서도 주된 산업활동의 업무내용에 따라 위와 같은 업종으로 분류됨을 확인
- 참고로 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’에 해당하므로 상시근로자 300명 이상인 경우 안전보건 관리책임자를 두어야 하고(시행령 별표2), 산업안전보건위원회를 구성하여야 함(시행령 별표9)
  - 안전관리자(동 시행령 별표3), 보건관리자(동 시행령 별표5)는 선임 대상 업종으로 규정되지 않아 선임 의무는 없으나, 소속 근로자(공무원 포함)의 안전·보건관리를 위하여 선임 등 조치를 하는 것은 가능함

(산재예방정책과-3078, 2021.6.25.)



**질의** ..... • **학습지 방문교육회사의 업종 및 사업장 판단**

학습지 방문교육 서비스 관련 사업부문의 근로자수, 매출액이 전체 사업의 과반 이상이므로 주된 사업을 교육서비스업으로 보아 기업 전체에 대해 산안법 시행령 별표 1 제5호가목에 따라 일부 규정의 적용을 제외할 수 있는지

- 인사, 회계의 독립성이 없더라도 사업부문별 업무성격이 다른 인원이 근무함에 따라 각 사업부문 별로 사업 및 사업장을 판단하여 산안법 적용 및 적용제외 범위를 다르게 할 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 원칙적으로 사업장을 단위로 적용되며,
  - 이때 사업장은 장소적 관념을 중심으로 판단하되 독립적 운영 여부 등을 고려하여 결정하고 해당 사업장의 업종과 상시근로자수를 기준으로 「산업안전보건법」이 적용될 것임

**사업장 판단기준**

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

- 귀사의 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
  - 귀사는 여러 브랜드 운영을 위하여 사업부문을 구분하고 있으나, 각 사업장 및 사업부문의 인사, 회계관리를 본사에서 통합적으로 관리하는 등 각 사업 부문이나 지국 등이 산안법 적용에 있어서의 별도의 사업장으로 보기에선 독립성이 부족한 것으로 사료되어, 기업 전체를 하나의 사업장으로 보는 것이 타당해 보임
- 또한, 귀사가 질의한 내용에 따르면, 학습지 방문교육서비스 사업분야에서 많은 매출액과 근로자수, 임금총액 등을 보이고 있어, 학습지를 통한 방문교육서비스 제공이 주된 사업내용으로 보이는데 교육서비스업에 해당할 것으로 사료되나,
  - 특정 산업 해당 여부는 표준산업분류에 따른 분류기준을 토대로, 해당 분야별 매출액(부가가치액)을 비롯하여, 자산 비중, 근로자 수, 노동시간, 설비 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이므로 세부 사실관계에 따라 달라질 수 있음을 알려드립니다

- 한편, 각 사업부문(브랜드)의 독립성은 없으나, 사업부문별 업무성격 등이 상이하여 업종이 구분되는 점을 고려하여 각 사업부문별로 독립성을 갖추어 별도의 사업장으로 분리하여 각각 안전보건관리체제 등을 추가적으로 갖추어 운영하는 것은 귀사의 자율적 판단에 따라 가능할 것임

(산업안전보건정책과-1216, 2021.9.7.)

**질의** ..... **대학 산학협력단에 대한 산안법 적용 업종 판단 등**

1. 산학협력단은 한국표준산업분류상 '기타 전문서비스업'에 해당하는지?
2. 산학협력단의 본부는 별도의 사무직만을 사용하는 사업장으로 시행령 별표 1 제5호다목에 해당하는지?
3. 산학협력단의 소속 인력의 가입 보험의 종류에 따라 산안법상 상시근로자로 적용되는 인력범위가 달라지는지?
  - 산재보험 미가입자의 재해도 산업재해인지?
4. 안전관리자, 보건관리자 선임대상을 규정한 시행령 별표상에 당해 사업장의 업종이 없는 경우 어떻게 적용 하는지?
  - 산학협력단 시설을 임차하여 사용하는 외부업체 소속 근로자도 산학협력단의 상시근로자로 보아야 하는지?
  - 산학협력단 업무를 하는 대학 소속 직원은 산학협력단의 상시근로자에서 제외하고 산학협력단에서 임금을 지불하는 근로자만을 상시근로자로 보아야 하는지?
5. 산학협력단의 연구실은 「산업안전보건법」과 연구실 안전환경 조성에 관한 법률 중 어느 법을 적용하여야 하는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」의 적용범위 등 판단기준인 사업분류는 「한국표준산업분류」(통계청 고시)의 업종을 따르고 있음(시행령 제2조제2항)
  - 한국표준산업분류상 분류기준에 따른 특정 산업(업종) 해당 여부는 해당 분야별 매출액 (부가가치액)을 비롯하여, 자산 비중, 근로자 수, 노동시간, 설비 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이므로 세부 사실관계에 따라 업종이 달라질 수 있음
- 한국표준산업분류는 전문 지식이 요청되는 서비스 제공과 관련하여 사업계획 수립, 전문인력 확보 및 조직관리, 회계관리업무 등을 총괄적으로 수행하는 서비스 산업활동을 기타 전문 서비스업으로 분류하고

- 해당 산업분류에 해당하는 예시로서 산학협력단을 들고 있으나 실제 수행하는 주된 업무 내용에 따라 업종을 판단하여야 함
- 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」(산학협력법)에 근거하여 대학과 별개의 법인으로 설립된 산학협력단의 경우
  - 산학협력법상 업무내용인 산학연협력계약의 체결 및 이행, 산학연협력사업과 관련한 회계의 관리, 지식재산권의 취득 및 관리에 관한 업무 등을 주로 수행하면 기타 전문 서비스업으로 볼 수 있을 것이나,
  - 만약 산학협력단이 대부분 연구직으로 구성되고 연구개발을 주된 사업으로 운영하고 있는 경우라면 소속 근로자 보호를 위한 산안법의 목적에 비추어 해당 업종을 “연구개발업”으로 판단할 수도 있음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」은 원칙적으로 사업장을 단위로 적용되며,
  - 이때 사업장은 장소적 관념을 중심으로 판단하되 독립적 운영 여부 등을 고려하여 결정하고 해당 사업장의 업종과 상시근로자수를 기준으로 「산업안전보건법」이 적용될 것임

### 사업장 판단기준

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

- 사안의 경우, 본부와 타 건물들에 위치하는 각 센터가 각각 독립된 사업장이라면 본부의 업무내용을 고려하여 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’(시행령 별표1 제5호 다목)\*인지 여부를 판단하고

\* 시행령 별표 1 제5호다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에서의 사무직이란 사전적 정의, 산업안전보건법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 사람을 의미함

- 각각 사업장으로서의 독립성이 없다면 본부와 각 센터를 일괄하여 하나의 사업장으로 보아 해당 업종에 따라 산안법이 적용됨

- 따라서 본부와 각 센터들의 사업장으로서의 독립성 여부를 우선 판단하여 본부가 독립된 사업장이라면 사무직 사업장에 해당하는지 여부를 판단하여야 할 것임

### 3. 질의 3 관련

- 산안법은 모든 근로자를 보호대상으로 하므로 고용형태(정규직/비정규직), 신분(공무원/공무직) 등의 구별 없이 적용되고, 산재보험 가입여부 등에 따라 적용을 달리하지 하지 않음
- 산업재해란 '노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것'을 말하므로 산재보험 가입 여부에 따라 산업재해 여부가 달라지지 않음

### 4. 질의 4 관련

- 안전관리자 및 보건관리자 선임 대상 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수는 각각 시행령 별표3과 별표5에서 규정하고 있으므로 안전·보건관리자 선임대상 여부 확인을 위한 업종 판단이 필요
  - 사안과 같은 산학협력단의 경우, 한국표준산업분류 기준 등에 따라 주로 수행하는 업무 내용을 고려하여 해당 업종을 우선 판단한 뒤 안전관리자 및 보건관리자 선임대상 인지 여부를 확인하여야 할 것임
- 안전보건관리체제 관련 대상 기준이 되는 상시근로자수는 원칙적으로 소속 근로자를 의미하며, 사업장 시설을 임차하여 시설 사용료를 납부하는 외부업체 소속 근로자는 산학협력단의 안전보건관리체제 구축 관련 기준으로서 상시근로자수에 포함되지는 않을 것임
- 산안법상 의무주체는 사업주이고, 사업주란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하므로 법상 의무와 관련된 상시근로자는 사업주와 근로관계에 있는 근로자를 의미함
  - 다만, 대학 소속 직원이라도 대학법인과 근로계약을 체결하고 실질적으로는 산학협력단에 근로를 제공하고 산학협력단이 실질적인 사업주로서 업무지시 등을 한다면 산학협력단의 상시근로자수로 산정하여 안전보건관리체제 등을 적용하여야 할 것임

### 5. 질의 5 관련

- 「산업안전보건법」은 근로자를 사용하는 모든 사업에 적용됨

- 산안법과 연구실안전법은 각각 목적과 취지를 달라 각각 적용될 것이므로 연구실을 운영하는 사업주가 근로자를 고용하여 업무를 수행하는 경우에는 연구실안전법과는 별개로 산안법에 따른 의무를 이행하여야 할 것임
- 다만, 연구실안전법 제3조 및 동법 시행령 제2조·별표 1에 따라 산안법의 적용을 받는 연구실의 경우 연구실안전법의 일부 법규정이 적용되지 않음

(산업안전보건정책과-1312, 2021.9.10.)

### 질의

#### • 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장 해당 여부

질의회사가 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제5호다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 해당하는?

- 질의회사의 업종이 ‘소프트웨어 개발 및 공급업’에 해당하는지?

### 회시

#### □ 사무직 종사 근로자만을 사용하는 사업장인지 여부(시행령 별표 1 제5호다목에 해당 여부)

〈시행령 별표 1 제5호다목의 취지 및 사무직 종사자의 의미〉

- 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제5호다목이 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’에 일부 규정의 적용을 제외하는 취지는
  - 원칙적으로 해당 사업의 업종에 따라 산안법이 적용되어야 할 것이나, 경영지원업무만을 수행하는 등 해당 업종의 산업활동을 직접 수행하지 않는 독립된 사업장에 대해서도 해당 업종에 따라 산안법 규정이 적용되는 불합리함을 보완하기 위함임
- 상기와 같은 시행령 별표1 제5호다목의 입법 취지, 사무직 종사자의 사전적 정의, 산업안전보건 법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때,
  - 시행령 별표 1 제5호다목에서의 “사무직 종사자”는 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 경우를 의미한다고 보아야 할 것으로 사료됨

〈질의 회사가 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장인지〉

- 질의서에 따른 “근로자 현황”만으로는 직무의 내용에 대한 명확한 판단이 어려우나, 주어진 자료에 기초하여 판단할 때,

※ A사 근로자 현황

직종	업무내용	근로자수	작업도구	작업장소/작업도구
경영지원	전략, 인사, 재무, 총무 등	38명	컴퓨터	본사 사옥/2,9층 사무실
기획	게임기획, 품질관리	214명	컴퓨터	본사 사옥/2,3,4,5층 사무실
프로그래머	서버, 클라이언트 관리	216명	컴퓨터	본사 사옥/2,3,4,5층 사무실
그래픽 디자이너	원화, UI 모델링 등 디자인	245명	컴퓨터	본사 사옥/2,3,4,5층 사무실
기타	AI, 사운드, 데이터분석, 기타 사업계열 직무	62명	컴퓨터	본사 사옥/2,3,4층 사무실
계		775명		

- 직원 중 대다수(737명/775명)가 ‘게임기획’, ‘프로그래머’, ‘그래픽 디자이너’ 등의 업무를 수행하고 있어, 해당 사업(장)의 주된 생산 내지 산업 활동을 직접적으로 수행하고 있는 것으로 판단되며,
- ‘직접적인 산업 활동을 수행하지 않는 경영지원업무 등에 종사하는 경우’로 보기 곤란하여, 질의하신 회사는 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’으로 보기는 어려울 것으로 사료됨
- 다만, 이는 질의 내용에 기초한 것으로 보다 명확한 판단을 위해서는 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 구체적으로 확인 후 판단하여야 할 것임

□ 질의 회사가 ‘소프트웨어 개발 및 공급업’에 해당하는지 여부

〈「산업안전보건법」 적용 원칙〉

- 산안법은 모든 사업에 적용하되, 사업의 종류(업종)와 규모를 고려하여 일부 규정을 적용 제외할 수 있도록 규정하며
  - 이 때 사업의 종류는 “한국표준산업분류”(통계청 고시)에 따른 업종 분류를 따르고 있음 (시행령 제2조)

〈질의 회사가 한국표준산업분류상 ‘소프트웨어 개발 및 공급업인지〉

- 한국표준산업분류에 의하면, ‘소프트웨어 개발 및 공급업’은 컴퓨터용 시스템 소프트웨어, 응용 소프트웨어 및 게임용 소프트웨어 등 범용성 소프트웨어를 개발 및 공급하는 산업활동을 의미함
- 질의서의 내용만으로 명확한 판단은 어려우나, 질의회사는 주로 온라인 게임 및 비디오 게임 개발, 소프트웨어 개발 등의 업무를 수행하고 있으므로 “소프트웨어 개발 및 공급업”에 해당하는 것으로 판단되어,
  - 시행령 별표 1 제2호가목에 해당하여 근로자 안전보건교육 관련 일부 규정은 적용 제외(법

제29조·제30조)될 것으로 판단됨

- 다만, 이는 질의서에 기재된 사항만을 기준으로 판단한 것이며, 실제 수행하는 업무 내용 등을 구체적으로 확인하여 업종 판단을 하여야 할 것임

(산업안전보건정책과-1439, 2021.9.17.)

### 질의 ..... • 사립학교의 사업장 판단

교육서비스업에 해당하는 사립학교에서의 안전보건관리체제 등의 적용을 위한 사업장 단위 및 상시근로자수 기준은?

### 회시

- 사립학교는 학교법인 등이 사업주로서 설립·경영하는 사업으로 한국표준산업분류(통계청 고시)상 “교육서비스업”에 해당
  - 교육서비스업에 대해서는 「산업안전보건법」 시행령 별표 1 제4호나목에 따라 안전보건관리체제 등(법 제2장, 제3장)이 적용제외되나, 현업업무 종사자에 대해서는 안전보건관리체제 등이 적용됨
- 안전보건관리체제 등은 사업장을 단위로 적용하는 바, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 장소가 분리되어 있더라도 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 볼 수 있을 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임

### 독립성 판단기준

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부
- 사립 초중고와 대학교는 각 학교의 운영양태 등을 종합적으로 고려하여 위 독립성 판단기준에

따라 독립된 사업장인지 여부를 판단하여야 할 것임

- 따라서 각 사립 초중고는 학교단위에서 인사·노무관리·회계 등이 독립적으로 이뤄지는지, 안전과 보건에 관한 결정 등 조직운영 등이 독자적으로 결정되어 운영되는지 등을 고려하여 판단하되, 독립성이 없으면 학교 법인 전체를 하나의 사업장으로 판단하는 것이 타당할 것임
  - \* 공립 초중고의 경우, 사업장 독립성이 인정되지 않아 교육청 관할 학교 전체를 하나의 사업장으로 판단
- 사립대학교도 학교단위에서의 인사·노무관리·회계 등이 학교법인과 독립적으로 이뤄지는지, 안전과 보건에 관한 결정 등 조직운영 등이 독자적으로 결정되어 운영되는지 여부 등을 종합적으로 판단하여 독립된 사업장인지 여부를 판단하여야 할 것임
  - \* 국립대학의 경우 각 학교의 독자적인 업무처리 능력을 고려하여 각 독립된 사업장으로 보고 있음
- 안전보건관리체제 등 적용은 기본적으로 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 상시근로자 수를 기준으로 하므로,
  - 교육서비스업에서는 사업장에서 안전보건관리체제 등이 적용되는 현업업무 종사자만을 상시근로자 수로 산정하여 안전보건관리체제 등의 적용대상 여부를 판단하여야 함
  - 따라서 산업안전보건위원회 구성도 해당 사업장의 법 적용 대상인 현업업무종사자를 기준으로 구성·운영하여야 할 것임

(산업안전보건정책과-1754, 2021.10.13.)

**질의** ..... ● **공립학교의 사업장 판단**

각급 공립 초·중·고등학교의 사업장 단위를 어떻게 판단해야 하는지?

**회시** ..... ●

- 안전보건관리체제 등은 사업장을 단위로 적용하는바, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 보아 산안법을 적용하고 있음



## 독립성 판단기준

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부
- 공립학교는 시·도의 사무 관장(지방교육자체에 관한 법률 제2조)에 의해 지방자치단체가 설립·경영하는 학교(초·중등교육법 제3조)로 각 학교의 운영·소속 직원의 복무·인사관리 등(지방교육자치법 제27조)은 사업경영담당자인 교육감의 관장사무에 해당하고, 각 학교장은 교육감의 사무를 조례 또는 교육규칙에 의해 위임받은 범위 또는 분장된 권한에서 행사(지방교육자치에 관한 법률 제26조) 하는 것으로 보이는 점
  - \* 각 시도 소속 학교와 관련한 사무로 인한 소송이나 재산의 등기 등에 대해서는 교육감이 시·도를 대표함(지방교육자체에 관한 법률 제18조)
  - 시·도별 각 학교의 조직운영·업무처리에 관한 실질적인 총괄관리는 교육감의 권한 아래 교육청 단위로 이뤄지고 있으며, 소속 직원의 근로조건 및 안전·보건에 관한 최종적 결정권한 또한 교육청 단위에서 이뤄지고 있는 점
  - 또한, 단체협약이나 취업규칙 등도 동일 교육청 관할 학교에 일괄적으로 적용되는 점 등을 종합적으로 고려할 때 교육청을 하나의 사업장 단위로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
- 다만, 사업장 범위가 광범위하므로 각급 학교단위에서의 실효적인 안전·보건관리를 위하여 학교장 등이 부여된 의무를 성실히 수행하고 사업장 전체 안전·보건관리체제와 체계적인 연계를 통해 관리하는 것이 바람직할 것임

(산업안전보건정책과-1823, 2021.10.18.)

**질의** ..... **안전보건관리체제 적용을 위한 사업장 단위**

1. 안전보건관리체제 및 법적 선임·지정의 운영을 위한 단위는
2. 전기사업에 대한 본사 직접 관리 가능 여부
3. 직렬·사업별 사업소로 안전보건관리체제를 운영 시 50인 미만의 사업장은 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 미운영이 가능한지 여부
4. 안전보건관리체제 지사 단위 운영 시 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 통합 선임 기준

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제2장의 안전보건관리체제·안전보건관리규정 등은 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자 수(규모)를 기준으로 적용됨
- 이때 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분리된 경우에는 별개의 사업장으로 볼 것이나,
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성\*이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임
  - \* 근로조건의 결정, 인사·노무관리·회계, 단체협약 또는 취업규칙, 업종 등이 독립적으로 운영되는지 여부 등
- 따라서, 귀하의 질의상 명확한 답변은 어려우나 위의 판단기준에 따라 사업장을 구분하고, 각 사업장에서 규모에 맞는 안전보건관리체제를 구성·운영하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 위와 마찬가지로 안전보건관리체제는 사업이 아닌 사업장 단위로 구성해야 하므로 전기사업에 대한 별도의 안전보건관리체제를 구성하는 것이 아닌 사업장 단위로 안전보건관리체제를 구성해야 함

**3. 질의 3 관련**

- 각 사업장의 업종은 통계청에서 고시한 한국표준산업분류에 따라 구분하되, 하나의 사업장에서 여러 가지의 산업활동이 복합적으로 이루어지는 경우에는 주된 산업활동\*에 의하여 결정합니다.
- \* 주된 산업활동은 산출물(재화 또는 서비스)에 대한 부가가치(액)의 크기에 따라 결정되거나, 부가가치(액)의 측정이 어려운 경우에는 산출액(매출액)에 따라 결정

#### 4. 질의 4 관련

- 안전보건관리체제는 사업장 단위로 구성·운영하여야 하며, 이는 법적 최저 기준에 해당하는 것임
  - 따라서, 사업장 단위 내 세부 조직에 대한 안전보건관리체제를 별도로 구성하는 것은 자율적으로 판단하여 선임할 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방지원과-829, 2021.10.28.)

#### 질의 ..... 안전보건관리체제 적용을 위한 사업장 산업분류(업종확인)

1. 산재보험업종코드에 따라 해석된 산업분류가 아닌 자체적으로 해석한 산업분류를 기반으로 안전보건관리체제 운영 및 기준 마련하는 것이 가능한지
2. 해당 회사에서 자체 해석한 산업분류와 산재보험업종코드에 따른 사업의 종류가 상이한 경우 자체 해석한 산업분류를 기준으로 산재보험업종코드를 변경하거나 부여받는 것이 가능한지?

#### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제2장의 안전보건관리체제·안전보건관리규정 등은 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자 수(규모)를 기준으로 적용됨
- 하나의 사업장에서 산업분류는 「통계법」 상 한국표준산업분류에 따라 구분하되, 여러 가지의 산업활동이 복합적으로 이루어지는 경우는 주된 산업활동에 의하여 사업의 종류를 결정함
  - \* 주된 산업활동은 산출물(재화 또는 서비스)에 대한 부가가치(액)의 크기에 따라 결정되어야 하나 부가가치(액)의 측정이 어려운 경우 산출액(매출액)에 의해 결정
- 이에 따라, 안전보건관리체제는 한국표준산업분류에 따른 주된 산업활동에 따라 운영하여야 할 것으로 사료됨

#### 2. 질의 2 관련

- 산재보험업종코드를 부여받는 사업의 종류에 대한 판단은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 근로복지공단이 담당하고 있으므로 사업 종류(산재보험업종 코드)의 결정 및 변경에 관한 자세한 사항은 근로복지공단에 문의하여 진행하시기 바람

(산재예방지원과-830, 2021.10.28.)

**질의** ..... ● 학교에서 청소업무를 하는 사람이 현업업무종사자에 해당하는지

고시(공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준) 별표 2의 각호에는 각급 학교의 청소업무가 포함되지 않은 것으로 판단하는 것이 맞는지?

- 그럼에도 청소 업무자를 포함하여 안전보건교육 및 위험성평가 등을 실시하는 것이 법령에서 규정된 범위를 넘는 것이 아닌지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 교육서비스업에 대해 안전보건관리체제, 안전보건교육 등의 일부 규정을 적용 제외 하였으나
  - 시행령 개정(2019.12.24.)을 통해 주된 업무가 교육서비스 본연의 업무가 아닌 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 자에게는 안전과 보건 강화를 위하여 안전보건관리체제 등이 적용되도록 함
- 교육서비스업에서의 현업업무종사자란 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 관련 고시\* 별표2에서 정한 업무를 하는 사람임
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부고시 제2020-62호)
  - 고시 별표 2 제1호는 “학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무”를 현업업무로 규정하는 바, 학교의 청소업무는 학교 시설물의 유지관리 업무로 현업업무에 해당하고, 안전보건교육을 실시하여야 할 대상으로 판단됨
    - \* 고시 별표 1 제3호는 지방자치단체 등에서 거리청소 등 환경미화 업무를 의미하고, 청사 등의 시설물의 청소 업무는 동 별표 제1호 “청사 등 시설물의 유지관리 업무”에 해당하는 현업업무임
- 한편, 위험성평가는 모든 사업에 적용되는 규정으로 현업업무 여부와 관련 없이 사업주가 해당 사업장에서 실시하여야 할 의무임
  - \* 시행령 별표 1 각 호에서 적용제의 규정으로 명시되지 않은 규정은 모두 적용되므로 교육서비스업이라도 사업주의 안전조치(법 제38조)·보건조치(법 제39조), 위험성 평가(법 제36조), 근로자 건강진단(법 제129조) 등은 모두 적용됨

(산업안전보정책과-2462, 2021.11.15.)

**질의** ..... • **수급인의 산안법 적용을 위한 업종 판단**

1. 도급인의 사업 중 일부인 직업 및 진로체험 교육 부분만 도급을 받아 운영하는 수급인의 경우 산안법 적용을 위한 업종을 어떤 업종으로 봐야 하는지?
  - 전문 강사들을 고용하여 초·중·고 학생들을 대상으로 실내의 특정 공간에서 직업 및 진로에 대한 교육과 실습을 통해 직업을 체험하는 교육 프로그램만 운영하는 수급인은 교육서비스업에 해당하여 안전·보건관리자 선임대상에서 제외되는지?
2. 도급인과 계약이 종료된 후 수급인의 사업장은 없어졌고, 해당 사업장의 직원 및 책임자도 퇴사하였음에도 2년6개월이 지나 산안법 위반 관련 조사가 가능한지?
  - 가능하다면 그 책임은 독립적으로 운영되는 동일 법인의 다른 지역 사업장에서 지는 것인지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」의 적용은 사업주가 운영하는 사업장의 업종과 상시근로자 수 등을 기준으로 적용됨
  - 도급인으로부터 특정 사업을 도급받은 수급인은 해당 업무를 수행하는 사업장의 주된 산업활동을 기준으로 업종을 판단함
  - 따라서 귀사는 초·중·고 학생들에 대해 직업 및 진로 교육과 체험활동을 제공하는 것을 주된 업무로 하므로 교육서비스업(대분류) 중 ‘청소년 수련시설 운영업’에 해당하는 것으로 사료됨
    - \* 귀사가 주장하는 교육서비스업 중 ‘기타 기술 및 직업 훈련학원’은 전문적인 지식·기술을 교육하는 전문학원을 말함(예: 자동차 정비학원, 미용학원 등)
    - \* 한국잡월드는 직업체험프로그램 개설·운영, 청소년 및 청년 등에 대한 직업교육프로그램 개설·운영 등을 주된 사업내용으로 설립(고용정책기본법 제18조의2제1항)
  - 한국잡월드의 ‘전시·체험관 운영위탁 용역 과업지시서’ 등에 의하면 귀사는 한국잡월드로부터 그 주된 사업내용 및 전시·체험관의 전반적인 운영을 도급받아 관련 업무를 수행하여 ‘청소년 수련시설 운영업’에 해당하는 산업활동을 수행한 것으로 판단됨
- 귀사의 해당 사업장의 업종인 ‘청소년 수련시설 운영업’의 경우 안전보건관리체제 등(법 제2장, 제3장)이 적용제외 되지 않으며(시행령 별표1 제5호가목)
  - 상시근로자 50명 이상인 경우 안전관리자(시행령 별표 3 제39호), 보건관리자(시행령 별표 5 제39호)를 선임하여야 할 것으로 판단됨

## 2. 질의 2 관련

- 안전·보건관리자 선임의무 등 산안법상의 각종 의무주체는 사업주(법인)이고, 사업장 운영 당시 관련 법위반이 있었다면 해당 사업장이 소멸하였더라도 과태료 부과 제척기간(5년) 내라면 과태료를 부과할 수 있음
  - 그러므로 귀사가 사업장 운영 당시 과태료 부과대상인 법위반 사항이 있었고 제척기간 내라면 위반 관련 조사를 통해 사업주인 법인에게 과태료가 부과될 수 있을 것임

(산업안전보건정책과-2627, 2021.11.23.)

### 질의 ..... • 건설회사 본사의 법적용을 위한 업종 판단

건설회사(본사)와 각 지방소재 연구소, 교육기관이 독립성이 없어 하나의 사업장으로 판단시

- 안전·보건관리자 선임을 위한 사업의 종류는?
- 장소적으로 전국에 분산된 연구소 등을 별도의 사업장으로 취급하여 안전·보건관리자를 별도로 선임 가능한지?

### 회시

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임

### 독립성 판단기준

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부

- 귀사의 본사와 각 지방 소재 연구소 등은 장소적으로는 분리되어 있으므로 위 판단기준에 따라 경영상 일체성 여부를 우선적으로 검토하여 하나의 사업장인지, 별개 사업장인지 판단 필요
- 사업장 판단 결과 본사와 지방소재 연구소 등을 일괄하여 하나의 사업장으로 보는 경우에는 해당 사업장의 주된 업무에 따라 업종을 판단하여 해당 업종에 따라 안전·보건관리 등을 선임하여야 할 것임
  - 다만, 기업 본사 등 사업장이 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 경영지원업무를 주로 수행하여 시행령 별표 1 제5호다목의 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에 해당하는 경우라면 안전보건관리체제 등 규정의 적용 제외 대상이 될 수 있을 것이나,
  - 이 경우에도 장소적으로 전국에 분산된 연구소 등의 안전·보건 관리 강화를 위하여 별도의 안전전문인력을 투입하는 추가적 조치는 사업주 판단에 따라 할 수 있음
- 한편, 사업장 판단 결과 본사와 연구소 등 관리시설을 각각 별도 사업장으로 판단하면 각각 해당 사업장의 업종에 따라 안전보건관리체제 적용 여부를 판단하여야 할 것임

(산업안전보건정책과-3032, 2021.12.10.)

### 질의 ..... • 안전보건관리체제 구성 단위인 사업장 판단

1. 6개 본부 산하에 27개 부서가 본사 및 현장에 분산되어 있는 사업장에서 인력채용, 노무관리, 급여, 예산편성 및 집행 등의 사항을 본사에서 총괄 관리하고 있다면 하나의 사업장으로 볼 수 있는지?
2. 장소적으로 독립된 별도 사업장으로 본다면 사업장별로 안전보건관리책임자, 안전·보건관리자를 따로 두어야 하는지?
3. 질의 2에 해당한다면 기관장, 해당 본부장, 해당 부서장 중 누구를 안전보건관리책임자로 선임해야 하는지?

### 회시

- 귀하의 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 「산업안전보건법」 제2장제1절의 안전보건관리체제의 구성과 운영은 사업장 단위로 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자 수(규모)를 기준으로 적용됨
- 이때 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분리된 경우에는 별개의 사업장으로 볼 것이나,

- 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성\*이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 볼 것임
  - \* 근로조건의 결정, 인사·노무관리·회계, 단체협약 또는 취업규칙, 업종 등이 독립적으로 운영되는지 여부 등
- 위 사업장 판단기준에 따라 각 현장들이 독립성이 없어 상위조직인 본사에서 각 현장들을 총괄하여 관리하고 있다면 하나의 사업장으로 볼 수 있음
- 또한 안전보건관리책임자는 기관장, 본부장, 부서장 등 명칭 또는 직위에 따라 선임하는 것이 아닌 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람으로 선임해야 함

(산재예방지원과-1211, 2021.12.14.)

**질의** ..... ● **선원에 대한 산안법 적용 여부**

「선원법」이 적용되는 선박의 선원 안전 및 보건에 관하여 동법과 별개로 「산업안전보건법」이 적용되는지 여부?

**회시** .....

- 근로자의 근로관계는 원칙적으로 「근로기준법」에 의해 규율되나
  - 해상과 선박이라는 특수한 장소에서 근로를 제공하는 선원근로자의 특성으로 인하여 선원근로자의 근로관계는 「근로기준법」이 아닌 별도의 「선원법」에 의해 규율되고 있음
- 선원법은 선내 안전과 보건에 관하여 별도의 규정(제8장-선내금식과 안전 및 보건)을 두어 선원의 안전·보건에 관하여 규율하고 있으며
  - 특히, 선내 안전·보건 기준에 관한 구체적인 사항은 해수부 장관이 정하여 고시하도록 하고 있음(선원법 제79조제2항)
  - 따라서 선원법이 적용되는 선원의 선내 안전·보건에 관하여는 선원법의 규정을 통해 규율함이 타당하다고 사료됨

(산업안전보건정책과-3256, 2021.12.21.)



**질의** ..... • **교육서비스업에서의 현업업무종사자**

1. OO과학기술원이 시행령 별표 1에서 명시한 교육서비스업 중 고등교육기관에 해당하는지 여부?
2. 연구장비를 운영하는 연구원이 고용노동부고시 제2020-62호(공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준) 제3조 및 별표 2 제1호의 “학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무”에 해당하는 현업업무자인지?
3. 산안법 시행령 별표 1 제4호나목과 관련하여 업종에 따른 적용제외와 별개로 “현업업무에 종사하는 사람을 제외한다”고 규정한 내용의 의미는? (해당 인원에게만 안전보건관리체제 등을 적용한다는 의미인지?)
4. OO과학기술원의 다양한 업무를 수행하는 자 중 산안법 준수를 위한 현업업무 종사자를 특정하는 방법?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 귀하의 질의내용에 따르면, 광주과학기술원은 특수 목적에 따라 고등교육법이 아닌 「OO과학기술원법」에 따라 설립되었으나, 학위과정 운영 등에 있어 고등교육법을 준용(광주과학기술원법 제13조제3항)하는 등 고등교육과정을 운영하고 있는 것으로 보임
- 산안법의 업종분류는 “한국표준산업분류”(통계청 고시)를 준용하고 있는데, 한국표준산업분류에 따른 교육서비스업 중 고등 교육기관에는 특수 목적에 의하여 설립된 고등 교육기관\*도 포함되는바,
  - \* 고등 교육기관으로서 대학교에는 방송통신대학, 사관학교, 과학기술대학 등이 포함됨
  - 광주과학기술원은 교육서비스업에 해당할 것으로 사료됨

**2. 질의 2 관련**

- 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시)에 따른 교육서비스업의 현업 업무종사자는 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 별표2에서 정하는 업무를 수행하는 사람을 말함
- 귀하의 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
  - 대학의 연구원이 연구목적 활동을 위해 연구장비를 활용하고 부수적으로 이를 관리하는 경우에는 교육서비스업 본연의 업무과정의 일부분을 수행하는 것으로 현업업무종사자로 볼 수 없을 것이나,

- 연구 등 목적활동에 수반되는 부수업무가 아니라 학교의 설비·장비의 유지관리·보수업무를 주된 업무로 하는 경우에는 현업업무종사자에 해당할 것으로 사료됨

### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 교육서비스업에 대해 안전보건관리체제, 안전보건교육 등의 일부 규정을 적용 제외하고 있으나,
  - 교육서비스 본연의 업무가 아닌 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 자에게는 안전과 보건 강화를 위하여 안전보건관리체제 등이 적용되도록 하고 있음
- 따라서 시행령 별표1 제4호나목에서 “교육서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)’고 규정한 것은
  - 교육서비스업이라도 현업업무종사자에 대해서는 안전보건관리체제(법 제2장제1절), 안전보건관리규정(법 제2장제2절), 안전보건교육(법 제3장)의 규정이 모두 적용된다는 것을 의미함

### 4. 질의 4 관련

- 교육서비스업에서의 현업업무종사자란 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 관련 고시\* 별표2에서 정한 업무를 하는 사람을 말하며,
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부고시 제2020-62호)
  - 현업업무종사자 해당여부는 직책이나 직종 등의 명칭보다는 실제 수행하는 주된 업무가 관련 고시에 따른 현업업무에 해당하는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며,
  - 실제 수행업무의 내용은 업무분장표 등 사업장 내 다양한 자료와 실제 업무내용 등에 기초하여 판단하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전보건정책과-42, 2022.1.4.)

**질의** ..... • 국립대학교 사범대학 부설학교의 사업장 여부 판단

‘국립대학의 사범대학 부설학교’에 대하여 「산업안전보건법」을 적용하는 경우, 국립대학인 OO대학교와 별개로 사범대학 부설학교를 각각을 하나의 사업장으로 볼 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 적용에 있어 안전보건관리체제 등은 사업장을 단위로 적용하는바, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 보아 산안법을 적용하고 있음

**독립성 판단기준**

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부
- 귀하의 질의내용인 국립대학교 경북대학교와 그 소속 사범대학 부설 학교가 각 독립된 사업장인지 여부에 대해 검토한 결과 장소적으로 분리성과 관련 법령에 따른 대학교의 회계와 사범대 부설 학교의 회계가 분리되어 운영되는 점은 인정되나
  - 「국립학교 설치령」 제5조가 총장과 국립특수학교의 장에게 교무를 총괄하고 소속 교직원을 감독하도록 하여 독자적으로 운영되도록 규정된 바와 달리
  - 동 설치령 제8조는 대학의 사범대학에 부설학교를 두도록 하고, 부설학교의 장은 사범대학장 또는 총장의 명을 받아 학교의 교무를 총괄하도록 하여 부설학교는 대학의 관리하에 운영되는 것으로 보이는 점
    - \* 관련 교육부 학교정책과 담당자 통화에서도 부설학교는 대학의 소속기관으로 업무운영(예산, 지출 등)에 있어 독자성이 인정되지 않음을 확인
  - 동 설치령 제22조는 대학의 학칙으로 조직 등 세부사항을 정하도록 하고 학칙에는 부설학교의

설치에 관한 사항이 포함되도록 함에 따라 경북대학교 학칙(제5조)으로 부설학교 설치 근거를 두고 각 부설학교의 학칙 또한 OO대학교 교무처 교학과 소관으로 관리하는 점

- 교무처 교학과 소관으로 “경북대학교 부설학교교원인사관리원칙”을 규정하고 인사관리가 이뤄져 인사관리 등에 있어 독립성을 인정하기 어려운 점
- 질의대상인 경북대학교의 조직도상으로도 각 부설학교는 사범대학 소속기관으로 편제되어 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때 각 부설학교를 독립된 사업장으로 볼 수 없어 부설학교를 포함한 경북대학교 전체를 하나의 사업장으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
- 따라서 교육부의 국립대학의 사범대학 또는 교육대학에서 부설하는 각급 학교가 독립된 사업장인지 질의에 대하여
  - 우리부가 별도의 독립성을 인정하기 어려워 국립대학과 하나의 사업장으로 보아야 한다고 기 답변(산재예방정책과-1248, 2021.3.15.) 한 행정해석을 계속 유지함

(산업안전보건정책과-578, 2022.1.28.)

#### 질의 ..... 공공행정이 아닌 국가기관의 업종 판단

우정사업본부 소속기관인 우정사업정보센터의 업종은?

- 우정정보센터가 「산업안전보건법」상 전문인력 배치의무 대상인지 및 중대재해처벌법 시행령 제4조 적용제외 대상인지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용하되, 사업장을 적용단위로 하여 사업장의 사업종류(업종)와 규모(상시근로자수)를 기준으로 하여 개별 규정의 적용대상 여부를 판단
  - 이때 사업의 종류는 한국표준산업분류(통계청 고시)에 따른 산업분류를 준용하고 있음
- 질의내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 기관은 우정 서비스 제공을 위한 정보시스템 구축, 전산프로그램 개발 등 전산장비 관리를 주된 업무로 하므로
  - 한국표준산업분류상 ‘정보통신업’(대분류) 중 ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’(중분류)\*에 해당하여 시행령 별표 1 제2호나목에 해당하는 것으로 사료됨

\* 컴퓨터 시스템을 통합 구축, 컴퓨터 시스템의 관리 및 운영관련 전문적·기술적 서비스를 제공하는 산업활동 (통계청 확인)

- 한편, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 개별 사업장이 아닌 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 등 조직 그 자체를 적용 대상으로 하므로 사업장인 우정사업정보센터를 포괄하는 우정사업본부(사업체)를 기준으로 적용함
  - 따라서 「중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령」 제4조에 따른 각종 의무는 우정사업정보센터를 포함한 우정사업본부 전체 조직 차원에서 적용여부를 판단하여야 함

(산업안전보건정책과-579, 2022.1.28.)

### 질의 ..... • 안전보건관리체제 적용대상 현업업무종사자수 판단

1. 안전관리자 선임 관련, 도급을 하는 경우 도급인과 수급인 근로자의 합이 100명 이상은 모든 근로자의 합이 100명이라는 의미인지?
  - 수급인 근로자를 포함하여 안전관리자 및 보건관리자를 선임하는 경우, 도급인 현업업무종사자와 수급인 근로자수의 비중에 따른 차이가 있는지?
2. 안전보건관리책임자, 산업안전보건위원회 구성·운영, 안전보건관리규정 작성의무 관련 공공기관 소속 현업업무종사자가 100명 이상인 경우에서 수급인 근로자를 포함하는 것인지?
3. 광주과학기술원은 「산업안전보건법」 시행령 별표 1 제4호나목의 교육서비스업으로 안전보건교육 규정이 적용제외되나, 현업업무종사자에 대해서는 안전보건교육 규정이 적용됨
  - 그럼에도 ‘공공기관 안전관리에 관한 지침’은 경영진을 포함한 모든 근로자를 대상으로 안전보건교육을 실시하여야 하는지?
  - 현업업무종사자에 대해서만 산안법에 따른 안전보건교육을 실시하여도 위 지침 위반이 없는지?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 안전관리자 선임시 도급인 사업장의 경우, 안전보건총괄책임자 지정대상 요건인 ‘도급인 사업장의 관계 수급인에게 고용된 근로자를 포함한 전체 상시근로자가 100명 이상’(법 제62조, 시행령 제52조)에 해당하는 경우
  - 별도 안전관리자를 두어야 하는 관계수급인(시행령 별표 3)을 제외하고 관계수급인의 근로자를 도급사업의 상시근로자에 포함하여 보도록 하고 있음(법 제17조, 시행령 제16조제3항)
  - 또한, 안전보건총괄책임자 지정의무는 일부 규정 적용배제(시행령 별표 1)에 포함되지 않아, 도급 시에는 도급인 사업장의 전체근로자와 수급인근로자의 합이 100명 이상임을 의미함
- 다만, 안전관리자 선임의무는 교육서비스업(시행령 별표1 제4호나목)인 경우 현업종사자를 기준으로 판단하도록 하고 있으므로,

- ①위 안전보건총괄책임자 지정요건에 해당하며, ②도급인의 현업종사자수와 수급인의 근로자수를 합하여 50명 이상(시행령 별표 3 제45호)인 경우 안전관리자 선임 의무 발생  
※ 보건관리자는 안전관리자 선임요건을 준용
- 도급인 현업업무자수와 수급인의 근로자수의 비중은 문제되지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 사업장의 산업분류가 공공행정, 교육서비스업 중 각급학교에 해당하는 경우에는 안전보건관리체제, 안전보건관리규정을 적용제외 하되 현업업무종사자가 있는 경우 소속 현업업무종사자에 대해서는 동 규정을 적용
- 이 경우 안전보건관리책임자, 산업안전보건위원회, 안전보건관리규정 적용 대상은 해당 사업장 소속 현업업무종사자가 100명 이상인 경우를 의미하고, 수급인 근로자는 포함하지 않음

## 3. 질의 3 관련

- 산안법 시행령 별표1 제4호나목에 해당하는 교육서비스업의 경우 안전보건교육 관련 규정(법 제3장)을 적용제외 하되, 현업업무종사자에 대해서는 교육실시 의무가 있음
- 따라서 산안법에 따른 안전보건교육 실시 의무는 소속 현업업무종사자에 대해서만 준수하면 산안법 위반 문제는 없음
- 다만, 기획재정부의 ‘공공기관의 안전관리체 관한 지침’ 제9조에 따른 전체 직원 대상 교육의무는 산안법과 별개의 문제로 동 지침 적용 대상 공공기관은 산안법에 따른 의무와 더불어 동 지침을 준수하는 것이 타당할 것으로 사료됨

(산업안전보건정책과-749, 2022.2.10.)

**질의** ..... • **교육서비스업에서 현업업무종사자**

1. 고용노동부 고시(공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준, 제2020-62호)에서 별표 1의 현업업무종사자에 “관용차량 운전원”과 별표 2의 현업업무종사자에 “대학(학교) 통학버스 운전원”이 각각 포함되는지?
2. 「산업안전보건법」 제2장(안전보건관리체제) 적용 시, 공공기관 및 교육기관에서는 현업근로자 수로 판단하도록 규정하는바,
  - 안전보건관리책임자 선임, 산업안전보건위원회 설치, 안전관리자·보건관리자·산업보건의 선임에 대해 수급인 근로자 수를 포함하여야 하는지?
3. 대학내 별도 법인으로 운영되는 “산학협력단”의 「산업안전보건법」상 사업주는 누구인지?

**회시** ..... •**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」은 산업분류상 공공행정 또는 교육서비스업 중 각급학교에 해당하는 경우 안전보건관리체제 등(법 제2장, 제3장) 일부 규정을 적용 제외하되
  - 청소, 시설관리 등 업무를 하는 소속 현업업무종사자에 대해서는 안전보건관리체제 등을 적용하도록 하고, 이에 해당하는 현업업무를 고용노동부 고시로 정하고 있음
- 위 고시에 따른 현업업무는 공공행정 또는 교육서비스업 본연의 업무와 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 각각 별표1과 2의 각 제1호는 “장비 등의 유지관리 업무”를 현업업무의 내용으로 규정
  - 차량·전산장비 등 각종 장비의 유지관리 업무는 현업업무에 해당하므로 장비에 해당하는 차량을 유지관리·운영하는 업무를 수행하는 운전원도 현업업무종사자에 해당함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」상 안전보건관리체제는 사업장을 단위로 하여 해당 사업장의 업종과 규모(상시근로자수)를 기준으로 적용하고 있음
  - 이 때 상시근로자는 소속 근로자수를 기준으로 산정하는 것으로 공공행정 등에서는 안전보건관리체제가 적용되는 소속 현업업무종사자수만을 적용 기준 상시근로자수로 산정하여야 함
  - 따라서 안전보건관리책임자, 산업보건의, 산업안전보건위원회 적용대상 여부는 소속 현업업무자수를 기준으로 함
- 다만, 안전보건총괄책임자 선임 의무는 시행령 별표1 제4호 해당 사업에도 적용되므로 공공행정 등에서 도급을 하는 경우 자신의 전체근로자와 관계수급인에게 고용된 근로자를 포함한

상시근로자 수가 100명 이상인 경우 안전보건총괄책임자를 지정(법 제62조, 시행령 제52조)하여야 하고

- 안전보건총괄책임자 선임 대상이면 자신의 현업업무종사자에 관계수급인의 근로자수를 포함하여 해당 사업장이 안전관리자 및 보건관리자 선임 대상인지 판단하는 상시근로자수의 기준으로 하여야 함(시행령 제16조제3항, 제20조제3항)

### 3. 질의 3 관련

- 산학협력단은 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」(산학협력법)에 근거하여 대학과 별개의 법인으로 설립된 주체로서
  - 그 법인 자체가 소속 근로자와 근로계약의 상대방으로서 「산업안전보건법」상 의무를 부담하는 사업주로 보아야 할 것임

(산업안전보건정책과-754, 2022.2.10.)

#### 질의 ..... 지방자치단체 사업장 판단

1. 지방자치단체 소속 사업소인 상수도사업본부에서 중대산업재해 발생 시 중대재해처벌법 제6조에 따른 처벌대상은?
2. 강남구 산하기관인 도시관리공단 등은 각각 별도의 사업장으로 보아야 하는지?
  - 산하기관에서의 중대산업재해 발생 시 처벌대상은?
3. 지방자치단체 소속 보건소는 지자체 본청과 별도의 사업장인지?
  - 보건소에서 중대산업재해 발생 시 처벌대상은?

#### 회시 .....

### 1. 질의 1 관련

- 지방자치법(제127조)에 따라 특정 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조례에 따라 설치되는 각종 사업소는
  - 지방자치단체의 본청과 독립된 별도의 장소에서 별도의 특정 사업수행을 목적으로 하여 본청과 독립하여 경영되며 다른 업종으로 분류되는 경우 독립된 사업장으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
- 한편, 중대재해처벌법은 개별 사업장 단위가 아닌 사업 전체를 적용단위로 하므로, 별도의 법인이 아닌 지방자치단체 소속 사업장에 해당하는 사업소에서 중대산업재해가 발생한 경우



해당 지방자치단체의 장이 의무위반에 따른 처벌대상이 됨

## 2. 질의 2 관련

- 지방자치법에 따른 공법인인 지방자치단체와 지방자치단체에 의해 별도의 법인으로 설립되는 산하기관은 별개 인격체로 각각 소속 근로자에 대한 사업주로서 각각 별개 사업체에 해당하므로
  - 산하기관은 지자체의 사업장이 아닌 독자적인 사업체로서 해당 법인이 「산업안전보건법」의 의무주체인 사업주가 됨
- 산하기관은 지자체와 구분되는 사업체로서 그 소속 근로자의 중대산업재해에 대해서는 해당 사업체의 경영책임자인 산하기관의 장이 중대재해처벌법에 따른 의무주체로서 처벌대상이 될 것임

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」은 사업장을 단위로 하여 적용되고, 이때 사업장은 장소적 관념을 중심으로 판단하되, **독립적 운영 여부 등을 고려하여 결정하여야 함**

### 사업장 판단기준

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

- 질의내용만으로 명확한 답변을 드리기 어려우나, 지역보건법(제10조), 지방자치법(제126조) 등에 따라 일반적으로 지방자치단체의 직속기관으로 설치되는 보건소의 경우
  - 지방자치단체의 본청과 독립된 별도의 장소에서 별도의 사업수행을 목적으로 하여 본청과 업무처리능력 등에 있어 일정 부분 독립적으로 운영된다면 독립된 사업장으로 보고
  - 해당 사업장인 보건소의 한국표준산업분류상 산업분류에 해당하는 “보건업”에 따라 산업안전보건법을 적용하는 것이 타당할 것으로 사료됨
- 한편, 중대재해처벌법은 개별 사업장 단위가 아닌 사업 전체를 적용단위로 하므로 지방자치단체 소속 사업장인 보건소에서 발생한 중대산업재해도 단체장이 의무위반에 따른 처벌대상이 됨

**질의** ..... • **우정사업본부 소속기관의 업종 판단**

1. 우정사업본부 소속기관의 산업분류를 ‘공공행정’ 분류하는 것이 타당한지?
2. 우정사업본부에서 근무하는 운전직 공무원이 현업업무 고시에 따른 현업업무 종사자인지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」은 “사업장”<sup>\*</sup>을 적용 단위로 하여 모든 사업에 적용(법 제3조)
  - \* ‘사업장’이란 사업의 일부분으로서 사업이 이루어지는 인적·물적 시설이 결합하여 사업수행이 일체적으로 이루어지는 단위로 행정구역에 따라 구분되거나, 시간적·공간적으로 구분되는 것은 아님
  - 사업장은 장소적 관념에 따라 판단하되, 장소적으로 분산된 경우라도 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 판단
- 질의내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 우정사업본부와 각 소속기관이 각각 독자적인 업무수행을 위하여 설립된 기관으로
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등에 있어 위임된 범위내에서 독자적인 권한을 갖고 운영된다면 각 독립된 사업장으로 볼 수 있을 것으로 사료되므로 각 기관의 주된 업무<sup>\*</sup>에 따른 산업분류에 따라 「산업안전보건법」을 적용하는 것이 타당할 것으로 판단됨
  - \* 우정공무원교육원의 경우 ‘교육서비스업’, 우정사업정보센터의 경우는 ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’으로 분류될 수 있음
- 지방우정청은 정부조직법·우정사업법 및 우정사업본부 직제에 따라 과학기술정보통신부 소관의 우정업무를 담당하기 위하여 우정사업본부장의 업무를 분장하여 설치된 것이나,
  - 소속 ‘현업관서’인 우체국·우편집중국 등과 함께 공공행정 외 별도 목적 활동(다른 업종)인 우편 및 통신업(중분류)에 해당하는 실제 업무가 이루어지는 단위임
  - 따라서, 각 우체국은 해당 관할 지방우정청을 하나의 사업장에 포함되는 것으로 보아 「산업안전보건법」을 적용하는 것이 타당할 것으로 사료됨
  - \* 지방우정청과 소속 각 우체국을 일괄하여 하나의 사업장으로 보는 경우 주된 산업활동은 한국표준산업분류상 ‘우편 및 통신업’(중분류, 대분류는 ‘정보통신업’) 중 ‘공영 우편업’에 해당

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함이 원칙이나(법 제3조)
  - 사업장의 산업분류가 한국표준산업분류(통계청 고시) 상 공공행정인 경우, 안전보건관리체제 등 일부규정(법 제2장, 제3장)은 청소, 시설관리, 조리 등 고용노동부 고시\*로 정하는 현업업무에 종사하는 사람에게만 적용되고
    - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시 2020-62호)
  - 동 고시 별표 1 제1호는 ‘청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무’를 규정하는바, 차량 등 장비의 유지관리를 주 업무로 하는 운전직 공무원은 현업업무 종사자에 해당
- 우정사업본부(공공행정에 해당하는 본청)에서 근무하는 운전직공무원은 안전보건관리체제 등이 적용되는 현업업무종사자로 볼 것임
  - \* 한편, 위와 같이 우정사업본부의 각 소속기관(지방우정청 등)을 사업장으로 본다면 해당 사업장의 업종이 공공행정이 아니므로 현업업무종사자 여부를 묻지 않고 해당 업종에 따라 전체 직원을 대상으로 법 적용  
(산업안전보건정책과-1426, 2022.3.22.)

### 질의 ..... 국가기관의 업종 판단

우체국금융개발원의 「산업안전보건법」 적용을 위한 업종판단

### 회시

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되, 세부적인 법 적용에 있어 사업장의 산업분류와 상시근로자수를 기준으로 각종 의무의 적용 여부를 판단하고 있으며, 이 때 업종은 한국표준산업분류(통계청 고시)에 따른 산업분류를 준용하고 있음
- 한국표준산업분류는 해당 사업체의 주된 산업활동을 가장 정확하게 설명하는 항목으로 산업분류를 하고 있으며, 기관의 성격(정부기관인지, 공공기관인지)은 산업분류와는 무관함
  - 질의내용만으로 판단할 때 귀 기관의 주된 산업활동은 금융상품개발, 보험청약·지급, 심사 및 조사 등 금융 및 보험업에 해당하는 업무가 중심이므로 한국표준산업분류상 “금융 및 보험업”으로 판단함이 타당할 것으로 사료됨
  - 다만, 귀 기관의 정확한 산업분류 여부는 통계청 담당과에서 확인이 필요할 것으로 보여짐  
(산업안전보건정책과-1429, 2022.3.22.)

**질의** ..... • **현업업무종사자는 공무원 및 기간제 근로자만을 포함하는지**

1. 공무원 및 기간제근로자 안전 및 보건관리는 공무원운영팀에서 담당하고, 중대재해처벌법에 따른 전담조직은 별도로 시민안전총괄부서에 구성하는 것이 적법한지?
2. 「산업안전보건법」에 따른 안전관리자 및 보건관리자 배치 기준이 되는 현업업무종사자를 공무원 및 기간제근로자만을 대상으로 보는 것이 타당한지?
  - 공무원인 현업업무종사자를 포함하여야 한다면, 현재 공무원운영팀에 배치된 안전관리자와 보건관리자 외에 추가로 중대재해전담조직에 배치하는 것도 적법한지?
3. 1개의 사업장인 자치단체에 공무원 및 기간제근로자 대상 산업안전보건위원회와 공무원 대상 산업안전보건위원회를 별도로 운영하고, 안전보건관리규정도 별도로 제정할 수 있는지?

**회시** ..... •

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용하되, 사업장을 적용단위로 하여 사업장의 사업종류(업종)와 규모(상시근로자수)를 기준으로 개별 규정의 적용대상 여부를 판단(법 제3조, 시행령 제2조)
- 다만, 사업장의 산업분류가 한국표준산업분류(통계청 고시)에 따른 공공행정인 경우, 안전보건 관리체제 등 일부규정(법 제2장, 제3장)은 적용제외하나,
  - 청소, 시설관리, 조리 등 고용노동부 고시\*로 정하는 현업업무에 종사하는 사람(공무원 포함)에 대해서는 안전보건관리체제 등이 적용됨
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시 2020-62호)
- 질의내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 소속 직원의 신분·고용형태와 무관하게 주된 업무가 위 고시에 따른 현업업무이면 현업업무종사자에 해당하므로
  - 안전관리자 및 보건관리자 배치 기준이 되는 상시근로자수에 해당하는 현업업무종사자에는 공무원 및 기간제근로자뿐만 아니라 현업업무를 수행하는 공무원도 포함함이 타당하고
  - 산안법에 따른 안전보건관리체제상 안전관리자와 보건관리자를 전체 현업업무종사자를 기준으로 선임하였다면 소속 부서는 중요하지 않으며, 추가적으로 선임된 안전관리자 등이 기존 안전관리자 등과 소속 부서를 달리하여도 무방함
- 한편, 중대재해처벌법은 사업 전체 상시근로자 수가 500명 이상이고 사업장에 선임된 안전관리자 등 전문인력이 총 3명 이상이면 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 별도 전담조직을 두도록 규정
  - 사업장의 안전관리자 등의 소속 부서와 중대법에 따른 전담조직은 각 다른 법에 따른 별개

조직으로 반드시 동일 부서 소속이거나, 전담조직에 안전관리자 등이 반드시 소속되어야 하는 것은 아님

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 노·사가 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
  - 공공행정에 해당하는 사업장의 경우에는 해당 사업장의 현업업무 종사자(공무원 포함)를 대상으로 하는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 할 것이며, 신분이나 고용형태에 따라 산업안전보건위원회를 별도로 구성·운영하는 것은 타당하지 않음
    - \* 다만, 법령에 따른 산업안전보건위원회가 구성·운영되는 상황에서 분과위원회로서 추가적인 노사협의기구를 운영할 수는 있을 것임
  - 안전보건관리규정도 마찬가지로 해당 사업장 전체 현업업무종사자를 대상으로 작성하되, 해당 사업장의 산업안전보건위원회에서 심의·의결을 거치는 등 법령에 따른 적법 절차를 준수하여야 함

(산업안전보건정책과-1514, 2022.3.24.)

#### 질의 ..... 국가기관의 연구원이 현업업무종사자인지 등

국립수목원에서 근무하는 연구원을 현업업무종사자로 보아야 하는지?

- 오수처리업체가 주기적으로 오수를 처리하는 과정이 밀폐공간 작업에 해당한다면 국립수목원이 도급인으로서 책임을 부담하는지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용하되, 사업장을 적용단위로 하여 사업장의 사업종류(업종)와 규모(상시근로자수)를 기준으로 하여 개별 규정의 적용대상 여부를 판단
  - 이때 사업의 종류는 한국표준산업분류(통계청 고시)에 따른 산업분류를 준용하고 있으며,
  - 산업분류가 ‘공공행정’\*에 해당하는 경우 안전보건관리체제 등 일부규정(법 제2장, 제3장)은 청소, 시설관리, 조리 등 고용노동부 고시\*\*로 정하는 현업업무에 종사하는 사람에게만 적용됨
    - \* ‘공공행정’이란 일반 행정에 관한 규제와 집행사무를 의미하고, 정부기관이라도 그 밖의 통신, 연구 등 특정 사업을 운영하는 경우에는 그 산업활동에 따라 산업분류를 함
    - \*\* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시 2020-62호)
- 질의내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기가 어려우나, 귀 기관은 산림청 소속 책임운영기관으로 하나의 독립된 사업장에 해당하고
  - 주된 업무가 산림생물자원의 조사·보존을 위한 연구활동을 하는 연구기관이므로 귀 사업장은

한국표준산업분류상 공공행정이 아닌 '연구개발업'에 해당할 것으로 사료됨

- 그러므로 연구원 등이 현업업무자인지 여부와 무관하게 소속 직원(공무원 포함) 전체를 대상으로 안전보건관리체제를 갖추는 등 산안법을 적용하여야 할 것임

- 한편, 귀 기관은 오수처리업체와 도급\*관계에 있으므로 수급인인 오수처리업체 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 도급인으로서 산안법에 따른 안전조치 등 의무(법 제63조, 제64조, 제65조 등)를 이행하여야 함

\* '도급'이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말함(법 제2조제6호)

- 그러므로 수급인 근로자가 밀폐공간에서 작업을 하는 경우라면 법 제63조에 따른 안전·보건조치(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제619조~제625조 등)를 하여야 함

(산업안전보건정책과-1515, 2022.3.24.)

### 3. 산업재해 통계·산업재해 발생건수 등의 공표

**제4조(정부의 책무)** ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리

**제10조(산업재해 발생건수 등의 공표)** ① 고용노동부장관은 산업재해를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등(이하 “산업재해발생건수등”이라 한다)을 공표하여야 한다.

② 고용노동부장관은 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다) 중 대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 산업재해발생건수등을 공표하기 위하여 도급인에게 관계수급인에 관한 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 공표의 절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

#### 질의 ..... 자살이 재해자 수 산정에서 제외되는지

“자살”의 경우 「산업안전보건법」 시행규칙 “건설업체 산업재해발생률 및 산업재해발생 보고의무 위반건수의 산정 기준과 방법(제3조의2제1항관련)”에서 정한 재해자 수 산정에서 제외되는지?

#### 회시

• “자살”로 인한 사망의 경우, 동 별표제3호 마목에서 정하는 재해자 수 산정 제외 요건에 해당하지 않고 제3호 라목 4에서 규정하는 가중치 부여 제외요건에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 판단됨

- 다만, 가중치 부여 여부 및 재해자 수 산정 여부 등을 심사하기 위하여 심사단을 구성·운영하고 있으므로 이에 대한 이의를 제기할 경우 심사단에서 최종 결정함을 알려드립니다

(산업안전과-1807, 2015.4.28.)

**질의** ..... • **산업재해 발생건수 등 공표 대상 기준**

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

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

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

**2. 질의 2 관련**

- 우리부는 정부포상 추천기관에 산업재해 발생건수 등의 공표 해당여부에 대해서만 회신하고 있으며, 정부포상 추천 제한 적정여부는 정부포상을 주관하는 기관에서 판단함

(산재예방정책과-1536, 2018.4.6.)

**질의** ..... • **원하청 산업재해 통합관리제도**

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

**회시** .....

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

**「산업안전보건법」(법률 제15588호)**

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



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

(산재예방정책과-1918, 2020.4.29.)

### 질의 ..... 산업재해 통계산출 기준

1. 골프장 캐디가 사업장 소속인 경우 산재 발생 시 사업장의 산업재해로 포함되는지
2. 골프장 캐디는 개인사업자이지만 산재보험료를 캐디와 사업장이 절반씩 부담하는 경우, 산업재해 발생 시 골프장의 산업재해건수로 포함이 되는지
3. 관련 법령 근거

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 현재 산업재해 현황은 근로복지공단의 산재보상 승인 자료를 기준으로 산출하고 있음

#### 2. 질의 2 관련

- 골프장 캐디가 산재보험에 가입되어 산재보상을 받는 경우에 1)의 사례와 2)의 사례 모두 해당 사업장(골프장)의 재해에 포함됨

#### 3. 질의 3 관련

- 관련 근거 법령으로 골프장 캐디의 산재보험 가입에 대해서는 산업재해보상보험법 제125조 및 동법 시행령 제125조를,

- 산업재해 현황 산출에 대해서는 산업재해통계업무처리규정(고용노동부 예규)를 참고

(산업안전보건정책과-1090, 2021.8.31.)

## 4. 그 외 총칙 관련

### 질의 ..... 고용노동부와 국토교통부 기준이 다른 경우

공사용 가설도로와 관련하여 고용노동부와 국토교통부의 기준이 다를 경우 어느 기준에 따라야 하는지

### 회시

- 우리부 ‘가설공사 표준안전 작업지침’(고용노동부고시 제2020-3호)은 「산업안전보건법」 제13조에 따라 가설공사 재해방지를 위한 비계작업, 가설통로, 가설도로의 설치·관리에 있어서 재료와 작업상의 안전에 관하여 사업주에게 지도·권고하는 기술상의 지침을 규정할 목적으로 제정된 것으로 의무사항은 아님
- 위 지침 제25조제7호에 따르면 사업주는 공사용 가설도로를 설치하여 사용함에 있어서 최고 허용경사도는 부득이한 경우를 제외하고는 10퍼센트를 넘어서는 안되도록 규정하고 있으며, 이때 “부득이한 경우”에 대해서는 구체적으로 정하고 있지는 않음
  - 다만, 이 지침의 목적이 가설공사 재해방지를 위한 것이므로 건설현장 특성상(해당 지형, 지질 등) 경사도 10퍼센트를 준수하기 어려운 경우 다른 안전조치를 이행하여 안전성을 확보하여야 함
- 따라서, 발주자의 설계기준이 20퍼센트로 되어 있다면 발주자와 협의하여 가능한 기울기를 10퍼센트 이하로 낮추기를 권장하나 이를 적용하기 어렵다면 경사도 증가에 따른 재해발생 위험이 없도록 필요한 조치를 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-903, 2020.3.3.)

### 질의 ..... 산업재해율과 산업재해건수 산정방식

「산업안전보건법」 시행규칙 별표1과 관련하여 아래와 같은 경우에 산업재해건수 및 산업재해발생률 산정여부

1. 건설현장 / 일반재해 발생 : 산업재해건수 산정 - 포함, 산업재해발생률(재해율) 산정 - 불포함
2. 건설현장 / 중대재해 발생 : 산업재해건수 산정 - 포함, 산업재해발생률(재해율)산정 - 포함
3. 2020년 07월 재해율 산정발표시 산업재해발생률(재해율) 산정기간: 2019.01.01~2019.12.31

**회시**

- 현행 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]의 건설업체 산업재해발생률은 업무상 사고사망만인을  
로서 귀 질의의 일반재해는 포함되지 않으며, '19.1.1. 이후 발생한 사망사고부터 적용됨  
(산업안전과-979, 2020.3.5.)

**질의** ..... **건설기계 특고 종사자 사고사망만인을 산정 포함 여부 등**

건설기계관리법에 따른 건설기계를 직접 운전하는 사람의 경우 2019년 1월1일부터 산업재해  
보상보험법 특수형태근로종사자의 범위에 해당되어 건설업의 경우 원수급인의 산재보험으로  
적용하고 있음

- 건설기계 운전원(차주겸운전원)이 건설현장의 원수급인의 산재보험으로 적용되는 경우 원수급인의  
사고사망만인을 산정포함 및 산안법 적용 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 사고사망만인을 산정 시 사고사망자수는 '산정  
대상 연도의 1월 1일부터 12월31일까지의 기간 동안 해당 업체가 시공하는 국내의 건설 현장  
(자체사업의 건설 현장은 포함한다. 이하 같다)에서 사고사망재해를 입은 근로자 수를 합산하여  
산출'하고 있음
- 따라서, 원수급인의 산재보험 적용여부와 관계없이 근로자에 해당되지 않는다면 산정대상  
사고사망재해자에 포함되지 않음
- 그리고, 개정 「산업안전보건법」(2020.1.16. 시행)에 따라 법 제77조제1항 요건을 충족하는  
특수형태근로종사자(이하 "특고"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 산업재해 예방을 위하여  
필요한 안전·보건조치를 하여야 하며, 같은법 제77조제2항에 의거 안전·보건에 관한 교육(최초  
노무제공 시 교육, 특별교육)도 실시하여야 함

(산업안전과-2270, 2020.5.21.)

**질의** ..... • **사고사망만인을 산정**

「산업안전보건법」 시행규칙 [별표 1]에서 출퇴근 재해는 사고사망만인을 산정 시 제외되는 것으로 알고 있는데, 어느 조항에 따라 제외되는 것인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 사고사망만인을 산정 시 사고사망자수는 '산정 대상 연도의 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간 동안 해당 업체가 시공하는 국내의 건설 현장(자체사업의 건설현장 포함)에서 사고사망재해를 입은 근로자 수를 합산하여 산출' 함  
- 따라서, 일반적으로는 건설현장에서 발생하지 않은 근로자가 건설현장에 출퇴근 하는 과정에서 발생하는 사고사망재해는 제외되나, 사고발생 경위 등에 따라 포함될 수도 있음  
(산업안전과-4408, 2020.9.28.)

**질의** ..... • **환산재해를 산정시 재해자수 집계 기준**

「산업안전보건법」 시행규칙 별표 1에 따른 건설업 산업재해발생을 산정 시 재해자수 집계기준은 무엇인지

**회시** .....

- 구 「산업안전보건법」 시행규칙 별표1(고용노동부령 제229호, 2018.10.16.)에 따른 환산재해를 산정 시 환산재해자 수는 산정대상 연도의 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간동안 해당 업체가 시공하는 국내의 건설현장에서 산업재해를 입은 근로자 수(사망자+부상자)를 합산하여 산출하였으며,  
- 이 경우 재해자 수는 근로복지공단의 산재승인자료, 산업재해조사표 제출자료, 산업재해 미보고 적발자료, 지방고용노동관서 조사 자료를 포함하여 재해자를 집계하였음  
(산업안전과-5245, 2020.11.17.)

**질의** ..... • **하수급인 사업주 인정승인 시 PQ반영**

하수급인 사업주 인정승인 시 관급공사의 PQ점수에 하도급업체 재해자 수 또는 재해건수가 원도급사에 합산되는지

**회시** .....

- 입찰참가업체의 입찰참가자격 사전심사(PQ) 시 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 산정한 건설업체 산업재해발생률 (이하 ‘사고사망만인율’이라 함)이 반영되며,
  - 사고사망만인율 산정 시 「건설산업기본법」 제8호에 따른 종합공사를 시공하는 업체의 경우에는 해당 업체의 소속 사고사망자 수에 그 업체가 시공하는 건설현장에 그 업체로부터 도급을 받은 업체(그 도급을 받은 업체의 하수급인을 포함)의 사고사망자 수를 합산하여 산출하고 있음
- 따라서, 귀 질의와 같이 하수급인 사업주가 ‘하수급인 사업주 인정승인제도’를 통해 산재처리를 하였다고 하더라도 위에 따라 원도급사의 사고사망자 수에 하도급사의 사고사망자 수가 포함되어 원도급사의 사고사망만인율이 산정됨

(산업안전과-60, 2021.1.5.)

**질의** ..... • **산업안전보건법령 위반 시 벌금으로 인한 입찰 제재**

1. 2021년 산업안전보건감독 종합계획에서 ‘2차례 이상 사법처리를 받은 건설현장은 정부 발주 공사의 사전자격심사인 PQ 감점조치’라는 항목에서 ‘50억~120억원 미만 건설현장 및 50인 이상 위험기계 보유 사업장’만 해당되는 것인지
2. 조달청 입찰참가자격사전심사기준의 ‘최근 1년 동안 산업안전보건법령 위반으로 동일 현장에서 벌금 이상의 행정형벌을 2회 이상 받은 자’가 ‘50억~120억원 미만 건설현장 및 50인 이상 위험기계 보유 사업장’만 해당되는 것인지 아니면 120억 이상 건설현장도 해당되는 것인지
3. ‘최근 1년 동안 산업안전보건법령 위반으로 동일현장에서 벌금 이상의 행정형벌을 2회 이상 받은 자’에서 최근 1년 동안이 약식명령을 받은 날로부터 인지, 벌금은 금액과 상관없이 2인 이상인지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 위반과 관련하여 입찰참가자격사전심사 시 감점이 되는 대상은 ‘최근 1년

동안 산업안전보건법령 위반으로 동일현장에서 벌금이상의 행정형벌을 2회 이상 받은 자'로 위반현장의 공사금액에 대한 기준은 없습니다. 따라서, 공사규모에 관계없이 위 기준에 해당될 경우 입찰참가자격사전심사시 감점 대상이 됨

## 2. 질의 2 관련

- 계약예규의 '입찰참가자격사전심사요령'에 따라 '최근 1년 동안 산업안전보건법령 위반으로 동일현장에서 벌금이상의 행정형벌을 2회 이상 받은 자'는 최대 1점의 감점을 받으며 공사금액과는 관계가 없음

## 3. 질의 3 관련

- 위 기준의 세부 적용과 관련한 기준에 대해서는 조달청 시설총괄과에 문의하시기 바람

(산업안전과-60, 2021.1.5.)

### 질의 ..... • 사고사망자수 산정 여부

재해가 2019.11.9. 발생하여 2020.11.20.에 사망하였다면 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표 1]의 사고사망만인을 산정시 포함되는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 산정되는 건설업체 산업재해발생률(이하 "사고사망만인율"이라 함)은 [별표1] 제3호 가목에 따라 '사고사망만인율 산정 대상 연도의 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간 동안 해당 업체가 시공하는 업체의 국내 건설현장에서 사고사망재해를 입은 근로자 수를 합산하여 산출'하며
  - 이 별표 제3호 마목에 따라 재해 발생 시기와 사망 시기의 연도가 다른 경우에는 재해 발생 연도의 다음연도 3월 31일 이전에 사망한 경우에만 산정 대상 연도의 사고사망자수로 산정함
- 따라서, 귀 질의와 같이 2019.11.9.에 재해가 발생하여 2020.11.20.에 사망한 경우에는 해당 재해는 2019년도 사고사망자수에 포함되지 않음
  - 또한, 2020년도 산정대상은 2020년에 발생한 재해에 대해 산정하므로 이 경우에는 2020년도 사고사망만인율 산정을 위한 사고사망자수에도 포함되지 않음

(산업안전과-357, 2021.1.22.)

**질의** ..... • **공동도급 공사 현장에서 재해별 귀속 건 수**

공동도급 공동이행방식 공사에서 사고처리를 공동수급사간 협약을 통해 순번을 정하여 처리하는 경우 중대재해 발생 시 업체별 누적건수 집계를 어떻게 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표1에 따른 사고사망만인율 산정과 중대재해 발생 시 사법처리가 아니라 건설업 본사 감독, 중대재해 발생 업체 전국현장 감독 등 사업장 감독 등을 위한 업체별 누적건수는 공동도급 공동이행 공사의 경우 사고처리 순번과는 관계 없이 일반적으로 주간사의 중대재해 건수로 포함하고 있음

(산업안전과-1797, 2021.4.12.)

**질의** ..... • **준공 후 AS공사 재해율 귀속대상 질의**

준공 후 AS공사를 시공사가 AS위탁업체에 도급을 준 경우 위탁업체로부터 하도급을 받은 하청업체에서 중대재해 발생 시 재해율이 AS를 위탁받은 업체로 산정되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표1에 따른 건설업체 산업재해발생률 (사고사망만인율) 산정 시 사고사망자 수에는 해당 업체로부터 도급을 받은 업체(재하도급 업체 포함)의 사고사망자 수를 합산하여 산출하며,
  - 귀 질의의 준공 후 AS공사는 시공사가 진행한 공사와 관련하여 하는 공사로 시공사를 발주자로 보기는 어려우며, 시공사가 도급을 준 AS공사에서 발생한 사고사망자는 원칙적으로 시공사의 사고사망자에 포함됨
  - 다만, 사고경위 등에 따라 사고사망자수 산정대상에서 제외될 수 있으므로 이의가 있는 경우 이의신청을 하시면 됨

(산업안전과-2239, 2021.5.4.)

**질의** ..... • 연명치료 중 사망한 경우 사고사망만인율 포함 여부

산업재해로 연명치료 중 보호자 요청으로 사망에 이른 경우 사고사망만인율에 포함되는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 산정되는 건설업체 산업재해발생률(사고사망만인율) 산정대상이 되는 사고사망자 수에는 귀 질의와 같이 산업재해를 입고 치료 중 보호자 요청으로 사망에 이른 경우에도 포함됨

(산업안전과-2604, 2021.5.26.)

**질의** ..... • 공동도급 현장에서 지분율에 따른 사망재해 책임주체

(공사개요) 시공사: A, B, C 3개사

지분율: A(10%), B(10%), C(80%)

시공방식: 공동도급 공동이행 방식

기타: A사는 '19, '20년 연속 사망사고 발생업체임

1. 위와 같은 건설공사에서 지분율 10인 A사가 안전보건총괄책임자, 안전관리자 등을 선임하고 실제 공사를 도맡아 하는 경우 사망사고 등 중대재해 발생 시 사망사고의 책임주체는?
2. 이 경우 A사가 3년 연속 사망재해 발생 건설사로 적용되는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 공동도급 공동이행 공사의 경우 「산업안전보건법」 이행책임은 도급을 받은 업체 모두에게 있음

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표1에 따른 사고사망만인율 산정과 중대재해 발생 시 「산업안전보건법」 위반에 대한 책임과 별도로 건설업 본사 감독, 중대재해 발생 업체 전국현장 감독 등 사업장 감독 등을 위한 업체별 누적건수는 일반적으로 공사를 총괄하여 관리하는 주간사에 포함시키고 있음

- 그러나, 귀 질의와 같이 주간사가 단순히 공사에 참여하고 실제 공사는 지분율이 낮은 업체가 주관하여 한다면 실제 공사를 주관하여 하고 있는 업체에 포함하여야 할 것으로 보임

(산업안전과-2874, 2021.6.8.)



## 제2장

# 안전보건관리체제 등





## 제2장 안전보건관리체제 등



### 1. 대표이사의 이사회 보고 및 승인

**제14조(이사회 보고 및 승인 등)** ① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.

② 제1항에 따른 대표이사는 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.

③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함하여야 한다.

#### 질의 ..... 비영리법인이 안전보건 이사회 보고 승인 대상인지 등

1. 제14조 안전보건에 관한 계획 이사회 보고 및 승인의무와 관련
  - 의료기관으로 비영리법인인 경우는 이사회 보고에서 제외되는 것인지?
  - 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사라고 되어 있으니 의료기관은 제외인지?
2. 도급이 아닌 본 사업장(의료기관)에 입점한 카페, 편의점 등에 대한 안전보건조치도 필요한지? 병원체 감염 등의 위험성이 존재하는데 별개의 사업장이니 관리감독이 필요 없는지?

#### 회시

##### 1. 질의 1 관련

- 대표이사의 안전 및 보건에 관한 계획의 수립 및 이사회 보고 승인을 받아야 하는 사업장은 지난 1.15. 공포된 「산업안전보건법」 제14조에 따라 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사로 규정하고 있는 바, 질의의 비영리법인은 동법의 적용을 받지 않은 것으로 사료됨

## 2. 질의 2 관련

- 1.15. 공포된 「산업안전보건법」에서는 수급인 근로자의 산재예방을 위해 도급인의 책임 범위를
  - ▲도급인 사업장 ▲도급인이 제공·지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소로 확대한 바 있음
- 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 곤란하나, 도급이 아닌 귀 사업장에 입점한 카페, 편의점의 경우 해당 카페나 편의점의 사업주가 소속 근로자에 대한 안전보건조치를 하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2507, 2019.5.24.)

**질의** ..... • **이사회를 운영하지 않는 경우 안전 및 보건에 관한 계획 보고·승인 방법**

이사회 운영이 안되는 경우 이사회 승인을 갈음한 다른 방법이 있는지?

**회시** .....

- 상법상 이사회는 주식회사의 업무집행에 관한 의사결정권한이 부여되어 있는 상설적 필요기관(상법 제393조)이므로, 주식회사의 안전보건계획은 이사회를 통하여 승인받는 것이 타당함

(산재예방정책과-1327, 2021.3.18.)

**질의** ..... • **대표이사의 이사회 보고·승인 의무 대상 판단을 위한 상시근로자 범위**

파견업체 A사에서 사용업체 B사로 근로자를 파견하였을 경우, 해당 파견근로자는 A사 또는 B사 중 어느 곳의 상시근로자로 산정해야 하는지

**회시** .....

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조에서는 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 「산업안전보건법」을 적용하도록 규정하고 있으므로 파견 근로자는 사용사업주의 상시근로자 수에 포함하여 「산업안전보건법」 제14조 적용 여부를 판단하면 될 것임

(산재예방정책과-1889, 2021.4.14.)

**질의** ..... **대표이사의 이사회 보고 및 승인 의무 대상 여부 등**

당사는 전체 직원이 12,000명인 부동산 관리업체로서, 본사는 영업활동, 관리소장 채용배치업무, 아파트별 리스크 파악·관리 등의 업무 수행하는 102명의 직원이 있고, 전국 1,200여개의 아파트별로 10명 내외 직원이 근무하고 있음

1. 당사가 법 제14조의 적용대상인지? 적용대상이라면 각 아파트의 안전관리활동이 포함되어야 하는지?
  - 본사의 경우 안전보건관리체제와 안전보건관리규정 작성의무, 관리감독자교육 등의 의무가 면제되는지?
2. 본사가 보건관리자 및 산업보건의 선임의무 대상인지?
3. 20명 이상 50명 미만인 사업장을 대상으로 하는 안전보건관리담당자 선임대상에 해당되는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 법 제14조(이사회 보고 및 승인 등)의 적용대상은 주식회사로서 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사임
  - 귀사가 「상법」 제170조에 따른 주식회사라면 전체 근로자가 12,000명이므로 법 제14조의 적용대상이 됨
- 법 제14조는 기업 전반적인 안전·보건경영에 대한 대표이사의 인식개선과 역할 부여를 위한 취지에서 마련되었으므로
  - 대표이사가 수립하는 회사의 안전 및 보건에 관한 계획은 개별 사업장의 안전과 보건에 관한 사항을 포괄하여 기업 전체의 안전·보건관리에 관한 사항을 포함하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용됨을 원칙으로 하되, 사업의 종류와 규모에 따라 일부 규정을 예외적으로 적용 제외하고 있음
  - 시행령 별표 1(법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정)에 의하면 부동산관리업은 해당 내용이 없으므로 안전보건관리체제, 안전보건관리규정 등 모든 규정이 적용됨
- 시행령 별표1 제5호다목의 ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’은 단순히 업무 공간이 사무실이라는 사실만으로 판단하는 것이 아니라,

- 직접적인 해당 업종의 산업활동을 하지 않고 인사·회계·노무관리 등 보조적인 경영지원 업무를 하는 단위를 말하는 것임
- 귀사의 본사는 부동산관리업이라는 산업활동에 필수적인 영업활동, 관리하는 아파트별 리스크 파악·관리 등 부동산관리를 주된 업무로 수행하여 한국표준산업분류상 “부동산업”에 해당함
  - 해당 업종에 따라 「산업안전보건법」이 전부적용되므로 안전보건관리체제, 안전보건관리규정, 안전보건교육 등 규정의 적용이 면제되지 않음
  - 따라서 본사라도 보건관리자 선임대상이며, 의사를 보건관리자로 두거나 보건관리자의 업무를 보건관리전문기관에 위탁한 경우가 아니라면 산업보건의 선임대상이 됨

### 3. 질의 3 관련

- 법 제19조의 안전보건관리담당자는 안전·보건관리자 선임대상이 아닌 소규모(20명 이상~50명 미만)사업장의 사업장 자율적 재해예방을 강화하기 위한 취지에서 마련된 것임
  - 한편, 소규모사업장이라도 시행령 제24조에서 규정된 업종\*에 해당 하여야 대상이 됨
    - \* ① 제조업, ② 임업, ③ 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, ④ 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료재생업, ⑤ 환경정화 및 복원업
- 귀사는 주거용 부동산을 관리하는 부동산업에 해당하므로 각 사업장의 상시근로자수가 20명 이상~50명 미만이라도 안전보건관리담당자 선임대상에 해당하지 않음

(산재예방정책과-3065, 2021.6.25.)

#### 질의 • 대표이사의 이사회 보고 대상 회사 판단

1. 상시근로자 산정시 “당해년도 근로복지공단에 신고된 산재보험 가입자 수”를 바탕으로 산정해도 무방한지?
2. 상시근로자 산정시에는 본사, 지사 등 사업장별 구분 없이 모든 사업장의 상시근로자 수를 합하여 산정하면 되는지?
3. 상시근로자 수에는 도급관계에 있는 협력회사의 상시근로자 수는 반영하지 않아도 되는지?

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 상시 근로자는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따른 상시 사용하는 근로자수를 의미함

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 제14조에 따른 대표이사의 안전보건계획 수립 및 이사회 보고·승인 제도의 입법 취지는 사업장 단위의 안전·보건관리를 넘어 회사의 전반적인 안전·보건 중심의 경영시스템을 구축하는 것을 목적으로 하므로, 법인을 적용단위로 하여 모든 사업장의 상시근로자 수를 합하여 적용대상 여부를 판단함

## 3. 질의 3 관련

- 기업의 소속 근로자수가 500명이 넘는 것을 기준으로 법 적용 대상을 판단하므로 협력회사 직원의 근로자수는 포함하지 않으나, 안전보건계획 수립 시에는 협력회사 근로자의 안전보건을 위한 계획도 포함하여야 함

(산재예방정책과-2787, 2021.12.1.)

### 질의 ..... 안전 및 보건에 관한 계획 변경 시 운영 절차

당초 이사회에 승인 받았던 안전보건 관련 예산이 초과되었을 때 추가적인 법적 절차가 있는지?

### 회사

- 「산업안전보건법」 제14조 및 동법 시행령 제13조에 따르면 이사회 보고·승인 대상 회상의 경우 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황 등을 포함한 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하고 이행하도록 하고 있으나, 계획을 초과한 예산 발생 시 운영에 관한 사항을 별도로 규정하고 있지는 않음
- 다만, 계획을 초과한 예산 발생 시 회사 자체적으로 별도의 절차를 마련하거나, 다음 연도 계획 수립 시 이를 반영한다면 효과적인 제도 운영이 가능할 것으로 판단됨

※ 참고자료: 안전·보건계획 수립 가이드북

(고용노동부 홈페이지, <http://www.moel.go.kr> → 정책자료 → 정책자료실)

(산재예방정책과-1338, 2022.3.16.)

## 2. 안전보건관리책임자

**제15조(안전보건관리책임자)** ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항

② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람(이하 “안전보건관리책임자”라 한다)은 제17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.

③ 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 질의 ..... 건축주가 다른 경우 동일 시공사의 안전보건관리책임자 선임

3개동으로 건축물을 신축함에 있어 건축허가 및 건축주가 각각 다른 상태에서 동일한 시공사가 중복되는 필지 내에서 동시에 착공이 이루어지는 사업장이며, 동일한 공사조직 및 체계하에서 시공되고 있는 건설공사의 경우

- 안전보건관리책임자 1인으로 선임하여 3개 현장을 관리할수 있는지 또는 별도의 개별 사업장으로 보고 각 현장마다 안전보건관리책임자를 각각 선임하여야 하는지?

### 회시

- 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정되는 것으로 장소적으로 분산되어 있으면 별개의 사업장으로 보는 것이 원칙이나, 장소적으로 서로 인접하면서 동일한 공사조직 및 체계하에서 시공되고 있는 경우라면 이를 하나의 사업장으로 보고 있음
- 따라서, 3개의 공사현장은 발주자가 다름에도 불구하고 같은 필지내에 소재하여 동일한 공사조직으로 시공되는 경우로써 하나의 사업장으로 간주하여 각 공사규모의 합에 부합하는 안전관리체계를 갖추어야 함

(산업안전과-4704, 2014.11.12.)



### 질의 ..... 안전보건관리책임자 선임 단위

OO시시설관리공단은 공단본사와 총 92개 사업부서를 운영하며 업무수행의 원활을 위하여 내부 사무위임규정을 통해 사업부서장에게 실질적인 권한과 책임을 부여하여 각 사업부서를 관리하고 있음

1. 「산업안전보건법」 시행령 별표 1의2에 따른 '관리책임자를 두어야 할 사업의 종류 및 규모'에서 규모는 기관(공단) 전체의 인원인지, 사업부서별 인원을 말하는지
2. 상시근로자 규모를 사업부서별로 보면 300인 이상 되는 사업부서가 없는 경우에 해당하므로 안전보건관리책임자를 지정이 필요하지 않은 것인지
  - 상시근로자 규모를 사업부서별로 보면 300인 미만인 경우에는 안전관리자 업무를 안전관리 전문기관에 위탁하여도 되는지
3. 상시근로자에 규모를 기관 전체의 인원으로 보고 안전보건관리책임자를 두어야 한다면, 사업주(이사장) 및 본부장이 사업장에 상주할 수 없으므로 사무위임을 통해서 사업부서에 상주하고 있는 해당 사업부서장을 안전보건관리책임자로 지정이 가능한 것인지
4. 경영본부 내 경영지원실의 청사관리 업무는 인천시청 및 인천시에 산재되어 있는 인천시 산하기관(총 22개)의 청소, 기계실 근무를 위한 인력공급만 하고 해당 기관의 작업지시를 받고 있으며, 사업부서장은 상주하지 않고 근로자만이 상주하고 있다면 공단 실정에 맞게 사무위임전결규정에서 적정하다고 판단되는 자를 안전보건관리책임자로 지정해도 되는지

### 회시

- 사업주는 「산업안전보건법」(이하 '법'이라 함) 제13조의 규정에 따라 사업장에 안전보건관리 책임자(이하 '관리책임자'라 함)를 두어 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, 법 제20조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항, 법 제31조에 따른 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항 등의 업무를 총괄관리하도록 하여야 하며, 같은 법 시행령 제9조제2항에 따라 관리책임자는 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람으로 선임하여야 함
- 한편, 법 제13조(안전보건관리책임자)의 규정은 사업장 단위로 적용하고, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하므로 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
  - 그러나 장소적으로 분산되어 있더라도 소규모의 공장, 출장소, 사업소, 지점 등이 인사·노무·회계관리 등의 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임
- 귀 기관의 경우 공단 본사와 장소적으로 분리되어 있는 사업장(사업본부, 사업단 등)의 독립성 여부 및 안전보건관리책임자 선임 문제는 조직표와 근로자 현황 및 질의내용 뿐만 아니라 기관의 조직체계, 위임전결규정, 예산편성 및 집행체계, 사업계획의 수립·집행절차 등을

종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

- 아울러, 법 제15조(안전관리자 등)의 규정 또한 사업장 단위로 적용하고 있는바, 위의 판단기준에 따라 선임 및 위탁여부를 결정하여야 할 것임

(산재예방정책과-3736, 2015.11.2.)

### 질의 ..... 안전보건관리책임자의 자격

사업장에서 어떠한 사람이 안전보건관리책임자가 되는 것이 적절한지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제13조 및 동법 시행령 제9조에서는 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 사람을 사업장의 안전보건관리책임자로 하여 사업장의 산업재해 예방계획의 수립 등 안전·보건과 관련된 업무를 총괄관리하도록 하고 있음

- 대표이사·사장·공장장 등 명칭과 관련 없이 당해 사업장에서 사업의 실시를 실질적으로 총괄·관리하는 권한과 책임을 가지는 자를 안전보건관리책임자로 선임하여야 함

(산재예방정책과-5739, 2018.12.10.)

### 질의 ..... 안전보건관리책임자 업무의 위임 가능 여부

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

### 회시

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

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

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

**질의** ..... • 지방자치단체의 사업장 단위 및 사업장의 안전보건관리책임자

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

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

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

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」은 사업장 단위로 안전·보건관리체제를 갖추도록 규정하고 있으므로 사업주는 각 사업장별로 그 사업장을 실질적으로 총괄 관리하는 안전보건관리책임자를 두어야 함
- 지방자치단체는 하나의 사업장으로 해당 지자체 운영에 관한 실질적인 총괄관리권한을 가진 단체장이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행하여야 할 것으로 보이고
  - 다만, 질의내용과 같이 사업소가 독립된 사업장이라면, 해당 사업소를 실질적으로 총괄·관리 하는 자가 안전보건관리책임자가 되어야 할 것임

(산재예방정책과-2414, 2019.5.21.)

**질의** ..... • 안전보건관리책임자 선임대상인 사업장 구분

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

**회시**

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 ‘안전보건관리 책임자’로서 해당 사업장의 안전 관련 일정한 업무\*를 총괄하여 관리하도록 하여야 함
  - \* 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업환경점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 이때, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 할 것임
  - 다만, 동일한 장소라 할지라도 노무관리 등이 명확하게 구분되고 규모·조직 운영·업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별개의 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임
- 귀 질의내용만으로는 지역본부 및 각 처의 상태에 대한 명확한 판단이 불가하므로 위 판단 기준에 의거하여 사업장을 구분하고, 사업장별 안전보건관리책임자 선임 여부를 결정\*하여야 할 것임
  - \* 「산업안전보건법」 시행령 별표2에 따라 사업장의 업종 및 상시근로자수에 따라 안전보건관리책임자 선임 의무 확인

(산재예방정책과-3169, 2020.7.3.)

**질의** ..... **부설기구 별로 안전보건관리책임자를 둘 수 있는지**

1. 국방과학연구소 부설기구\*에 안전보건관리책임자를 국방과학연구소 본소와 별도로 둘 수 있는지 여부
  - \* 방위산업기술지원센터, 지상기술연구원, 해양기술연구원, 항공기술연구원, 민군협력진흥원 등
2. 국과연의 각 사업장 규모가 「산업안전보건법」 시행령 별표2의 기준에 미치지 못하는 경우에도 안전보건관리책임자를 둘 수 있는지 여부

**회시**

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 ‘안전보건관리

책임자'로서 해당 사업장의 안전 관련 일정한 업무\*를 총괄하여 관리하도록 하여야 함(법 제15조)

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

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이며, 동일한 장소라 할지라도 노무관리 등이 명확하게 구분되고 규모·조직운영·업무 처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 있는 경우 별개의 사업장으로 보아야 함
- 질의의 국방과학연구소 부설기구 중 방위산업기술지원센터와 민군협력진흥원의 경우 국방과학연구소와 장소적으로 분산되어 있으며,
  - 장소적으로 동일한 부설기구의 경우에도 직제 및 운영 규정상 부설기구의 장은 부설기구의 업무 총괄 및 그 운영에 대한 책임을 지며, 조직 운영에 관한 권한을 가지고, 부설기구의 부서장 및 운영단위 책임자에 대한 임명권 등 인사운영 권한이 있는 등 독립성이 있음
  - 또한, 방위산업기술지원센터의 경우 예산·회계에 있어서도 국방과학연구소와 별도로 운영하도록 규정하고 있음
  - 따라서 국방과학연구소의 부설기구는 국방과학연구소와 별개의 사업장으로 보아 부설기구 별로 안전보건관리책임자를 둘 수 있음

## 2. 질의 2 관련

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

(산재예방정책과-1228, 2020.3.13.)

### 질의 ..... ● 안전보건관리책임자 선임 기준

중대재해처벌법 제2조에서 경영책임자등을 지방자치단체의 장이라고 명시하고 있는데 이로 인해 「산업안전보건법」상 안전보건관리책임자의 선임 기준에도 변화가 있는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 '안전보건관리 책임자'로서 해당 사업장의 일정한 업무\*를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다고 규정함(법 제15조)
- \* 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업환경점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등

- 안전보건관리책임자는 「산업안전보건법」상에 명시된 바에 따라 선임해야 하는 사항이므로 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제2조제9호 나목에 경영책임자등을 지방자치단체의 장이라고 명시하고 있더라도 「산업안전보건법」에 따라 안전보건관리책임자를 선임하는 것은 달라지지 않음

(산재예방지원과-956, 2021.11.12.)

**질의** ..... ● **공동 건물에 대한 안전보건관리책임자 선임 의무**

1. 「산업안전보건법」 상 공동 건물, 공용시설에 대한 안전관리책임자는 어느 조직에서 선임해야 하는지?  
a) 각 회사의 대표자 b) B-1 조직의 장 c) B-2 조직의 장 d) Z회사의 대표자
2. 예를 들어, 공동 건물 계단 안전난간 설치가 미흡하여 물건 낙하로 아래에서 이동 중인 고객이 머리에 맞아 사망할 경우, 「산업안전보건법」 상 처벌 대상은 누구인지?
3. 건물이 분리되어 물리적 구분은 가능한 상태로 B-1, B-2 조직은 각각의 안전보건관리책임자, 안전보건총괄책임자를 선정하여 B-1 관리 영역(전유 건물), B-2 관리 영역(공동 건물)을 책임 관리할 수 있는지?  
- 각각 선임하여 운영할 경우, 산업재해 발생 시 발생건수를 개별로 산정하는지?  
- 별도의 안전보건관리규정에 따라 운영하되 안전보건교육, 보건관리자 선임 등 일부 항목은 공동으로 시행할 수 있는지?
4. 공동 건물, 공용시설에 대해서 안전보건총괄책임자를 건물관리 전문기업인 Z회사에서 선임할 수 있는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제15조에서는 같은 법 시행령 별표2에 해당하는 사업장에 안전보건관리 책임자를 두어 사업장의 안전보건 업무를 총괄 관리하도록 하고 있음  
- 이때, 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 볼 것이나, 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성\*이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 판단  
\* 근로조건의 결정, 인사·노무관리·회계, 단체협약 또는 취업규칙, 업종 등이 독립적으로 운영되는지 여부 등
- 귀 질의만으로는 명확히 파악하기 어려우나, ‘공동 건물’에서 이루어지는 기업의 활동들이 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성을 갖추었다고 보기 어려운 경우에는 각 회사의

안전보건관리책임자는 공동 건물을 포함한 각 회사 소속 근로자의 안전 및 보건에 관한 조치를 해야 할 것으로 판단됨

- 추가로 Z회사가 공동 건물에서 하는 주요 활동들이 하나의 사업장이라고 할 만큼 독립성이 인정되고 안전보건관리책임자 선임 요건(동법 시행령 별표 2)을 갖춘 경우라면 Z회사는 별도의 안전보건관리책임자를 두어야 할 것임

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」은 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 하며, 법에 따른 안전·보건조치를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사업주를 처벌함
  - 따라서 공동 건물 계단의 안전난간 설치 미흡으로 물건이 낙하하여 이동중인 고객이 맞아 사망한 경우 「산업안전보건법」상 처벌은 어려울 것으로 사료됨

## 3. 질의 3 관련

- 안전보건관리책임자는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람이므로 B사의 전유 건물에서 이루어지는 기업활동과 공동 건물에서 이루어지는 활동이 장소적으로 분리되어 있고 업무의 독립성이 유지되며 「산업안전보건법」 시행령 별표2에 해당될 경우, 안전보건관리 책임자는 각각 선임해야 함
- 산업재해통계업무처리규정(고용노동부예규 제160호)에 따른 재해자는 근로복지공단의 휴업 급여를 지급받은 재해자를 말하므로, 산업재해 발생 건수 산정은 안전보건관리책임자·안전보건 총괄책임자 선임 방식과는 상관없이 근로복지공단의 요양승인된 사업장 단위로 산정됨
- 안전보건교육은 「산업안전보건법」 제29조에 따라 사업주가 소속 근로자에게 안전보건교육을 실시할 의무가 있으며, 사업주 간의 협의에 따라 공동교육도 가능하고
  - 보건관리자 선임의 경우 시군구 지역에 소재하거나 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장으로서 해당 사업장의 상시근로자수의 합계가 300명 이내인 경우에는 보건관리자 1명을 공동으로 선임할 수 있음

## 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건법」 제62조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함

- 귀 질의 상 A, B, C사가 공동으로 소유한 공용 건물, 시설에 대한 관리를 건물관리 전문기업인 Z사에 위탁한 경우라고 보여지고
  - 따라서 「산업안전보건법」상 수급인은 Z사가 될 것이므로, 수급인인 Z사에서 안전보건총괄 책임자를 지정하는 것은 곤란할 것으로 판단됨

(산재예방지원과-1157, 2021.12.6.)

### 질의 ..... 안전보건관리책임자로 안전보건담당이사 가능 여부

하나의 사업장으로 이루어진 사업이 「산업안전보건법」상 안전보건관리책임자, 안전보건총괄책임자를 두어야 하는 사업장에 해당될 때 중대재해처벌법상 경영책임자등에 해당하는 안전보건담당이사를 안전보건관리책임자로 선임할 수 있는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제15조에서 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 '안전보건관리책임자'로서 해당 사업장의 산업재해 예방계획 수립 등 일정한 업무\*를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다고 규정하고 있음(법 제15조)
  - \* 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정 작성·변경, 안전보건교육, 작업환경점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 안전과 보건에 관한 업무를 한다고 해서 안전보건관리책임자가 되는 것이 아니라, 사업장 단위에서 명칭의 여부를 묻지 아니하고, 실질적으로 총괄하여 관리하는 권한과 책임을 가진 사람에게 안전과 보건에 관한 업무를 수행하도록 하는 것으로 볼 수 있음
  - 따라서 특별한 사정이 없는 한 본사가 포함된 사업장을 실질적으로 총괄 관리하는 사람인 대표이사가 안전보건관리책임자라고 사료됨

(산재예방지원과-1344, 2021.12.27.)



### 3. 관리감독자

**제16조(관리감독자)** ① 사업주는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람(이하 “관리감독자”라 한다)에게 산업 안전 및 보건에 관한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다.

② 관리감독자가 있는 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제2호에 따른 안전관리책임자 및 같은 항 제3호에 따른 안전관리담당자를 각각 둔 것으로 본다.

#### 질의 ..... 관리감독자 업무 대리 수행

관리감독자(시설사업소장, 부소장, 시설팀장, 선임시설관리장) 중 선임시설관리자 부재시 시설 관리장을 선임시설관리자 직무대리로 지정 후 관리감독자의 역할을 수행하게 할 수 있는지 여부

#### 회시

- “관리감독자는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말한다.”(「산업안전보건법」 제14조)라고 규정되어 있음
- 따라서 동 법에 의거하여 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자라면 관리감독자의 업무를 수행하게 할 수 있을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-4754, 2014.12.31.)

#### 질의 ..... 관리감독자 업무의 수행자

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

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제14조 규정에 의거 관리감독자란 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 말함

- 질의하신 내용으로는 귀하가 근무하고 있는 사업장의 명확한 조직체계를 판단할 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
  - 섹션의 단위가 조직 내에서 단위 부서로서의 기능과 역할을 하고 있고, 섹션장(매니저)이 섹션의 업무와 소속직원(섹션 조직원)을 직접 지휘·감독하는 업무를 담당하고 있다면 섹션장을 관리감독자로 볼 수 있다고 사료됨

(산재예방정책과-926, 2015.3.18.)

**질의** ..... ● **관리감독자 부재시 대행자**

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

**회시** .....

- 질의 내용상 선임장이나 소속장의 역할 등 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확하게 답변하기 어려우나
  - 사업주는 「산업안전보건법」 제14조에 따라 소속장, 선임장 등 그 명칭에 관계없이 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자 즉, 관리감독자로 하여금 안전·보건점검 등 시행령 제10조제1항에 따른 업무를 수행하도록 하여야 하며 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
  - 즉, 사업주는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자라면 관리감독자에 해당하므로, 산업안전보건위원회에서 지정한 직위에 있는 사람만 관리감독자가 될 수 있는 것으로 해석되는 것이 아님

(산재예방정책과-430, 2017.1.25.)

**질의** ..... ● **직무대리로 지정된 관리감독자가 관리감독자 교육을 이수할 수 있는지**

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

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

**회시**

- 「산업안전보건법」에서는 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 관리감독자라고 하면서 안전·보건점검 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하고 있음
  - 따라서 선임시설관리장이든 시설관리장이든 그 명칭과 관계없이 실제로 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자라면 「산업안전보건법」상의 관리감독자로서 업무를 수행하도록 하여야 하며, 이에 적합한 교육을 받도록 하여야 할 것임

(산재예방정책과-2855, 2017.6.13.)

**질의** ● **교육서비스업 중 각급 학교에서의 관리감독자**

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

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

**회시**

- 관리감독자란 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말함
  - 관리감독자는 지정의무가 없으며, 학교급식의 경우 급식업무가 이뤄지는 학교단위에서 급식업무와 급식종사자를 직접 지휘·감독하는 자가 관리감독자에 해당됨
- 학교급식법 시행령, 식품위생법 등에 따르면 영양교사 또는 영양사가 급식 및 종업원의 지도업무를 맡고있는 것으로 보이나
  - 이는 위 규정만으로 판단 것이며, 실질적으로 현장에서 이루어지는 업무수행 실태 및 권한 등을 종합적으로 판단하여 급식업무와 관련하여 실질적으로 해당 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 자라면 당연히 관리감독자가 되는 것이고
  - 학교장, 영양교사(또는 영양사), 조리사, 조리원 등의 명칭에 구애받는 것은 아님

- 학교급식 이외에도 학생에게 직접 교육서비스를 제공하는 교원 등의 업무 외 현업업무종사자 (시설관리, 환경미화 등)가 있다면 관리감독자에 대해서는 상기와 동일하게 적용하여야 할 것임  
(산재예방정책과-707, 2019.2.14.)

**질의** ..... **관리감독자 업무수행 관련 작업장에 상주해야 하는지**

우체국시설관리단의 현장조직은 1인 사업소 691개소, 2~4인 사업소 206개소, 현장소장이 있는 5인 이상 중대형사업소와 현장소장이 없는 일부 5인 이상 사업소 20개소로 구성되어 있는바, 관리감독자의 직무수행을 담당할 자는

- 「산업안전보건법」상 관리감독자가 업무를 수행함에 있어 반드시 작업장에 상주하여야 하는지

**회시** .....

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

(산재예방정책과-2336, 2020.5.19.)

**질의** ..... **관리감독자 업무 대행 여부**

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

## 회시

## 1. 질의 1 관련

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

## 2. 질의 2 관련

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

## 3. 질의 3 관련

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

(산재예방정책과-2362, 2020.5.26.)

### 질의 • 건설현장 관리감독자 및 작업지휘자

1. 원도급 각 부서장 및 소속 직원, 협력사 각 부서장(팀장) 및 협력사 각 부서 소속직원, 협력사 작업반장(예: 철근반장, 형틀반장 등) 중 관리감독자는?
2. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조 및 제39조의 작업지휘자 배치(작업지휘자 이탈 시)
3. 산안법상 관리감독자와 안전보건규칙상의 작업지휘자로 지정될 수 있는 사람의 범위가 동일한지 여부? 차이가 있다면 그 구체적인 차이점은?
4. 작업지휘자의 작업 병행 여부?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」에 따른 관리감독자란 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 자를 말함(「산업안전보건법」 제16조제1항)
  - 귀 질의 시설물이 건설사업장에서 근무하는 근로자의 산업재해 및 건강장해 예방을 위한 목적으로만 설치한다면 이를 안전시설물로 분류하여 그 설치비용을 산업안전보건관리비로 사용할 수 있을 것으로 판단됨

#### 2. 질의 2 관련

- 여기서 ‘직접 지휘·감독하는 직위’란 부장·과장·팀장·반장 등의 직함 또는 명칭을 불문하고 단위작업을 행하는 작업을 지휘·감독하는 자를 말함
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제39조를 보면 중량물의 취급작업 등에 대한 작업계획서를 작성한 경우 작업지휘자를 지정하도록 규정하고 있음
  - 귀하의 질의 내용만으로는 정확한 답변이 어려우나, 작업계획서 작성 시 작업지휘자를 지정하여 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 규정하고 있음
  - 따라서 작업 중에 작업지휘자는 지휘를 해야 하므로 작업지휘자 이탈 시를 대비하여 사업주는 적절한 조치를 해야 함(예: 작업계획서상 작업지휘자(정), 작업지휘자(부) 지정하여 작업지휘자(정) 이탈 시 작업지휘자(부)가 작업 지휘 조치 등)

#### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」에 따른 관리감독자란 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 자를 말하며(「산업안전보건법」 제16조 제1항), 위 질의 2처럼 「산업안전보건기준에 관한

규칙」 제39조에 따라 중량물의 취급작업 등에 대한 작업계획서를 작성한 경우 작업지휘자를 지정해야 함

- 또한, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제172조 등에서도 작업지휘자를 규정하고 있음
- 질의내용만으로는 정확한 답변이 어려우나, 작업지휘자와 관리감독자는 동일한 사람이 수행할 수도 있고, 관리감독자가 본인의 부재 상황 등을 대비하여 위 질의 2와 같이 작업지휘자 업무를 대신할 사람을 지정할 수도 있으므로 동일한 사람이 아닐 수 있음

#### 4. 질의 4 관련

- 귀하의 질의 내용만으로는 정확한 답변이 어려우나, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조에 따라 작성한 작업계획서에 작업지휘자로 지정된 사람은 원칙적으로 작업을 지휘·감독해야 하지만 작업지휘자(정)가 작업을 지휘·감독하고 있다면 작업지휘자(부)는 작업을 병행할 수 있는 등 작업을 지휘·감독하는 데 지장이 없다면(실질적으로 지휘가 가능하다면) 작업 병행도 가능하다고 판단됨

(산재예방지원과-395, 2021.9.1.)

#### 질의 ..... • 관리감독자 근무시간 조정

기간제 근로자 근무시간 조정 시 관리감독자인 담당 공무원도 이와 같게 근무시간을 조정해야 하는지?

#### 회시

- 관리감독자는 「산업안전보건법」 제16조에 따라 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말함
- 관리감독자는 업무\*를 수행하는데 있어 업무시간 및 작업장소 상주에 대한 사항이 법 규정으로 정해져 있지 않음
  - \* 관리감독자의 업무 등에 대해서는 「산업안전보건법」 시행령 제15조제1항에 규정하고 있으니 참고하시기 바람
- 따라서, 관리감독자가 반드시 소속 직원이 작업하는 시간 및 장소에 항상 같이 있어야 하는 것은 아님

(산재예방지원과-886, 2021.11.3.)

**질의** ..... • **관리감독자 업무의 위임 가능 여부**

관리감독자의 업무에 있어 하위작업자들에게 지시를 내려 점검을 진행해도 되는지?

**회시** .....

- 관리감독자란 「산업안전보건법」 제16조제1항에 따라 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말하고
  - 관리감독자의 업무\*는 동법 시행령 제15조에 명시하고 있음
    - \* 기계·기구 또는 설비의 안전·보건 점검 및 이상 유무의 확인, 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육·지도, 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치, 작업장 정리·정돈 및 통로 확보에 대한 확인·감독
- 귀하의 질의상 조직체계 등의 내부사항을 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 하위 직원이 관리감독자와 같은 업무를 수행하고 관리감독자가 수행내용을 최종적으로 확인한다면 필요 최소한의 범위 내에서 일부 위임이 가능하다고 사료됨

(산재예방지원과-923, 2021.11.9.)

**질의** ..... • **건설업 관리감독자 선임 등 안전보건관리체제 적용**

1. 건설업에서 안전보건관리체제 선임을 공사금액에 따른 법적 기준에 따라 선임하는지?
2. 원·하청 관계 시 관리감독자 선임 기준은?
3. 관리감독자 선임 시 서류만 작성 후 현장에 비치하면 되는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제2장제1절의 안전보건관리체제의 구성과 운영은 사업장 단위로 사업장의 사업의 종류(업종), 상시근로자 수(규모)를 기준으로 적용됨
  - 다만, 건설업은 사업장의 공사금액에 따라 안전보건관리체제를 구성하고 있으므로 안전보건 관리책임자, 안전관리자, 보건관리자는 「산업안전보건법」 시행령 별표 2, 3, 5 기준에 따라 선임해야 하며,
  - 관리감독자도 상시근로자 5인 이상을 사용하는 사업장에서 별도로 선임해야 함(동법 시행령 별표 1 제6호)



## 2. 질의 2 관련

- 상시근로자 수 5인 이상을 사용하는 사업장의 사업주는 도급·수급 관계없이 각각 소속 직원에 대하여 직접 지휘·감독하는 직위를 가진 자를 관리감독자로 지정해야 함

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」상 관리감독자 선임·지정에 관한 서류 비치는 규정되어 있지 않으므로 내부규정에 따라 관리하면 될 것으로 사료됨

(산재예방지원과-950, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 관리감독자 업무의 위임

관리감독자는 이를 보좌하는 업무담당자(영양교사 및 시설·기타 업무담당자)에게 통솔범위 내에서 업무지시 등을 행사하고 이를 확인·감독할 경우 관리감독자의 업무를 수행한 것으로 볼 수 있는지

### 회시

- 관리감독자란 「산업안전보건법」 제16조제1항에 따라 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말하며 관리감독자의 업무\*는 동법 시행령 제15조에 명시하고 있음

\* 기계·기구 또는 설비의 안전·보건 점검 및 이상 유무의 확인, 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육·지도, 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치, 작업장 정리·정돈 및 통로 확보에 대한 확인·감독

- 관리감독자인 학교장이 학교급식법령 등에서 정한 범위 내에서 업무담당자에게 해당 종사자를 지도·감독하도록 하고, 관리감독자가 이를 최종 확인·감독하는 경우에는 「산업안전보건법」 제16조 및 동법 시행령 제15조에서 정한 관리감독자의 업무를 수행한 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(산재예방지원과-990, 2021.11.16.)

**질의** ..... • **공동주택관리법상 관리감독자 선임 관련**

1. '생산과 관련되는 업무' 관련
  - 구매, 생산, 판매, 인사, 재무, 정보업무 중 '생산과 관련되는 업무(산업활동\*을 통하여 재화 또는 서비스를 만들어 내거나 제공하는 업무)'는?
  - \* 산업활동: 각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동 과정
  - 근로자의 복무관리, 복지업무, 기타 서무 등의 업무는 인사노무관리업무를 의미하는지?
2. 공동주택관리법 제63조, 제64조 및 동법 시행규칙 제29조, 제30조에서 관리주체와 관리사무소장의 업무에서 생산과 관련된 업무는?
3. 공동주택관리법상 관리감독자는 주택관리업자(통상 법인) 및 그 소속 임직원과 해당 주택관리업자가 관리하는 공동주택의 관리사무소의 소장 및 직원(과장) 중에서 누구인지?
4. '생산과 관련되는 업무를' '산업활동'을 통하여 재화 또는 서비스를 만들어 내거나 제공하는 업무로 보는 것은 각 사업이나 사업장의 종류와 위험성의 정도 차이를 고려하지 않고 확대해석하여 법을 적용하는 데 불합리가 있는 점에 대한 고용노동부의 입장은?
5. 질의 4의 불합리를 해소하고자 「산업안전보건법」 제16조제1항의 '사업장의 생산과 관련되는 업무'를 공장등의 생산현장에서 생산 자체, 생산을 위한 준비 업무나 생산 업무 종료 후의 업무 등을 의미하는 것으로 보아야 맞다고 생각되는데, 이에 대한 고용노동부의 입장은?
6. 관리감독자는 산재사고가 많이 발생하는 제조업 생산현장이나 건설현장 등에서는 산재예방 활동을 강화하기 위해 필요하다는 의미로 생각되는데,
  - 관리감독자를 생산과 관련이 없거나 관련이 있어도 미미한 곳에만 확대하는 것은 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의, 직접 생산업무에 한정된 관리감독자 등의 규정의 준수를 확보하고 난 후에 할 일이라고 판단되는데, 이에 대한 고용노동부의 입장은?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- '생산'이란 재화 또는 서비스를 만들거나 제공하는 활동이라 할 수 있으며, '생산과 관련되는 업무'와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 관리감독자에게 기계·기구 또는 설비의 안전·보건 점검, 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육지도 등을 통해 현장의 일상적인 안전·보건 업무를 수행하게 하려는 데 취지가 있음
- 이러한 취지를 고려할 때 '생산과 관련된 업무'는 사무실에서 서무, 인사, 경리, 판매, 설계 등의 사무업무(「산업안전보건법」 시행규칙 제197조제1항 참조)는 제외한 업무로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

- 따라서, 귀하가 제시한 구매, 생산, 판매, 인사, 재무, 정보업무 중에서 '생산과 관련된 업무'는 위 기준에 맞춰 판단하는 것이 적절할 것으로 보이며, 단순히 인사노무업무라고 특정하기도 어려움

## 2. 질의 2 관련

- '생산과 관련된 업무'는 재화 또는 서비스를 만들거나 제공하는 활동 중에서 위에서 말한 사무업무를 제외한 업무로 보는 것이 타당할 것임

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제16조에 따른 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 사람을 말하며, 직급, 명칭에 따라 결정되는 것이 아닌 실질적으로 그 업무와 소속 직원을 지휘·감독하는 사람으로 보아야 함
  - 따라서 동법에 의거하여 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 자라면 규모 등을 고려하여 관리사무소 소장 또는 팀장급으로 관리감독자의 업무를 수행하게 할 수 있을 것으로 사료됨
  - 아울러, 관리감독자를 지정할 경우 사업장의 조직도 등을 참고하여 관리감독자를 지정하고 해당 업무를 수행하도록 하시기 바람

## 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건법」 제3조(적용 범위)에 “이 법은 모든 사업에 적용하나 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다”고 규정하여
  - 모든 사업 또는 사업장에 일률적으로 적용하는 것이 아닌 위의 적용 범위에 따라 적용하고 있음

## 5. 질의 5 관련

- 「산업안전보건법」 제1조(목적)는 “이 법은 산업안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다”고 규정하고 있고
  - 같은 법 시행령 제2조(적용범위 등)제2항은 “이 영에서 사업의 분류는 통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다”라고 규정하고 있음

- 따라서, 재화를 직접 생산하는 공장뿐만 아니라 건설업, 도·소매업, 창고 및 운송관련 서비스업, 숙박 및 음식점업, 사업지원 서비스업 등 노무제공자의 안전 및 보건을 위해 다양한 산업에 적용되고 있음

## 6. 질의 6 관련

- 「산업안전보건법」은 모든 사업 또는 사업장에 일률적으로 적용하는 것이 아닌 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수\* 등을 고려하여 적용하고 있으며, 동법 시행령 별표1은 대상 사업 또는 사업장과 적용제외 법 규정을 명시하고 있음
  - 따라서 현행 법령상 부동산관리업 등에 대해서만 관리감독자 관련 사항을 적용제외 하는 것은 어려울 것으로 사료됨

(산재예방지원과-1204, 2021.12.13.)

## 4. 안전관리자·보건관리자

**제17조(안전관리자)** ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전관리자”라 한다)을 두어야 한다.

② 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 안전관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.

⑤ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 안전관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “안전관리전문기관”이라 한다)에 안전관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

**제18조(보건관리자)** ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “보건관리자”라 한다)을 두어야 한다.

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다. <개정 2021. 5. 18.>

⑤ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “보건관리전문기관”이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

### 질의 ..... 안전관리전문기관의 인력을 안전보건교육 위탁교육에 중복 활용 여부

안전관리대행기관으로 지정 받은 기관에서 안전·보건 위탁교육(관리감독자교육)을 실시할 경우 안전관리대행기관으로 지정 받은 인력을 안전·보건 위탁교육 인력으로 중복 활용할 수 있는지, 아니면 각각 별도의 인력조건을 충족시켜 운영하여야 하는지?

**회시**

- 「산업안전보건법」 제15조제4항 및 동법 시행령 제15조의 규정에 의거 선임하여야 할 안전관리자의 업무를 안전관리대행기관에 위탁한 경우는 그 대행기관을 같은법 시행령 제12조제1항에 따른 “안전관리자”로 보아야 하므로 동법 시행령 제13조(안전관리자의 직무 등) 제1항제3호에 따라 해당 사업장 안전교육계획을 수립 및 실시 해야함. 이때 실시자는 당해 대행기관 소속 지정 또는 변경 신고된 인력(종사자)를 말하는 것임
- 아울러, 안전관리대행기관으로 지정 받은 기관의 신고인력(종사자)는 안전관리자의 업무를 당해 안전관리대행기관에 위탁한 사업장에 한하여 산업안전·보건교육을 실시하여야 하며, 동 신고인력(종사자)를 같은법 시행령 제25조의10(안전보건교육의 위탁 전문기관 및 요건) 1내지 5호에 해당하는 시설·기관·학교 인력으로 중복 활용할 수 없을 것으로 판단됨

(산업안전과-106, 2013.9.30.)

**질의** ..... **공동선임 기준 및 관리**

1. 하나의 사업장(같은 주소지) 내 세 개의 법인(A,B법인 대표자는 같고 C법인은 다름) A법인 200명, B법인 30명, C법인 20명의 상시근로자가 근무 시 안전관리자는 A법인만선임하는 것인지 하나의 사업장으로 간주하여 세 개의 법인 상시근로자를 모두 합산하여 공동 선임해야 하는 것인지
2. 하나의 사업장 내 세 개의 법인(A,B,C)과 주소지를 달리하는 D법인(A,,B,D 법인의 대표자는 동일함)
  - ① A법인 200명, B법인 30명, C법인 20명, D법인 80명일 경우 A법인과 D법인의 안전관리자 공동선임이 가능한지 여부(상시근로자수 300명 미만)
  - ② 공동채용이 가능하다고 했는데 A법인에만 채용하고 B법인에는 선임만 가능한 것인지, A와 B법인 모두 근로계약을 체결하는 ‘채용’이 이뤄져야 하는 것인지
  - ③ 공동선임 했을 경우, 관련 법령에서 정하고 있는 근태관리 방법이 있는지 여부

**회시**

**1. 질의 1 관련**

- A,B법인은 하나의 사업장 내에서 동일 대표자가 경영하고 있는 경우에 해당 하므로 두 법인의 상시근로자 수를 합산하여 안전관리자를 선임해야함

## 2. 질의 2 관련

- ① 「산업안전보건법」 시행령 12조제4항과 같이 같은 시·군·구(자치구) 지역에 소재하는 경우, 사업장 간의 경계를 기준으로 15KM이내에 소재하는 경우를 만족한다면 같은 사업주가 경영하는 두 개의 사업장은 상시근로자 수의 합이 300명 미만일 경우 두 개의 사업장에 1명의 안전관리자를 공동으로 선임할 수 있음
- ② 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 제36조(산업안전관리자 등의 공동채용)에 의거 안전관리자의 공동채용이 가능
- ③ 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 제39조(공동채용자의 관리 등) 동법 시행령 제15조(공동채용자의 근무시간 등)에 규정된 내용을 준수해야함

(산업안전과-642, 2014.2.18.)

### 질의 ..... 안전·보건관리자 선임 업종 기준

상시근로자가 약 80명인 업체가 사업자등록증 상 업태가 서비스, 도소매 업종이지만 전 직원이 사무직(영업관리 등)으로 종사하고 있다고 할 때, 안전·보건관리자 선임 시 사업장등록증 상의 형식을 따르는 지 또는 소속 근로자의 실제 업무수행 형태를 기준으로 선임하는지

### 회시

- 안전·보건관리자 선임여부에 대해서는 「산업안전보건법」 제 15조, 16조에 따른 선임대상 업종 및 사업장의 근로형태 등을 종합적으로 판단해야 하며,
  - 질의 상 사업장의 실태(사무직 근로자만 종사여부 등)와 관련하여 명확한 사실확인이 필요

(산업안전과-2848, 2014.7.9.)

### 질의 ..... 건설공사 안전관리자

3개 동으로 건축물을 신축함에 있어 건축허가 및 건축주가 각각 다른 상태에서 동일한 시공사가 중복되는 필지 내에서 동시에 착공이 이루어지는 사업장이며, 동일한 공사조직 및 체계하에서 시공되고 있는 건설공사의 경우

- 안전보건관리책임자 1인으로 선임하여 3개 현장을 관리할 수 있는지 또는 별도의 개별 사업장으로 보고 각 현장마다 안전보건관리책임자를 각각 선임하여야 하는지?

**회시**

- 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정되는 것으로 장소적으로 분산되어 있으면 별개의 사업장으로 보는 것이 원칙이나, 장소적으로 서로 인접하면서 동일한 공사조직 및 체계하에서 시공되고 있는 경우라면 이를 하나의 사업장으로 보고 있음
  - 따라서, 3개의 공사현장은 발주자가 다름에도 불구하고 같은 필지내에 소재하여 동일한 공사조직으로 시공되는 경우로써 하나의 사업장으로 간주하여 각 공사규모의 합에 부합하는 안전관리체계를 갖추어야 함

(산업안전과-4704, 2014.11.12.)

**질의** ..... **도급업체 안전·보건관리자 선임 기준**

도급업체의 상시근로자수는 30명, 수급업체의 상시근로자수는 청소, 경비, 주차, 보안 등 총 100명(업체별 각 50인 미만) 일 때 도급사업 시 안전·보건관리자 선임에 대해 업종에 관계없이 도급(원청)업체와 수급(하청)업체 근로자를 합산한 인원을 기준으로 안전·보건관리자를 선임하는지 여부

**회시**

- 법 시행령 제23조(안전보건총괄책임자 지정 대상사업)에 따라 같은 장소에서 행하여지는 사업으로 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어서 하는 사업의 경우 도급인과 수급인의 상시 근로자의 합이 100인 이상인 경우에는 도급인이 수급인의 상시근로자를 포함하여 안전·보건관리자를 선임해야함

(산업안전과-461, 2015.1.29.)

**질의** ..... **안전관리자 시간제근로 가능 여부**

법 상 안전관리자로 선임할 수 있는 근로자의 근로형태에 대한 제한이 없는데 시간제 근로자를 안전관리자로 선임할 수 있는지?

**회시**

- 법상 안전관리자의 근로형태에 대한 제한이 없다 하더라도 사업주가 선임한 유자격 안전관리자는 당해 사업장 소속 근로자에 대한 산업재해 예방을 위해 소정의 근로시간(전일제: 8시간) 동안



안전관리 업무를 수행토록 하고 있음

- 이러한 취지를 고려하여 시간제 근로자를 안전관리자로 선임하는 경우에는 인원 및 근무시간 적정배치, 근무교대 인계·인수 철저 등 근로자에 대한 안전관리 업무 수행에 공백이 없어야 하며, 이를 제대로 이행하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료 처분을 받을 수 있음

(산업안전과-639, 2015.2.10.)

#### 질의 ..... 공사단계에 따른 안전관리자 선임 의무

일반건설공사와 차량운행시스템분야 공사가 별도 발주되어 있고 공정상 일반건설공사는 완료되었으나 차량운행시스템분야공사의 공정으로 인해 일반건설공사 상 유지관리 및 시운전 협조, 개보수, 일부 중첩공정 등의 잔여공정(현재 공정율 약 98%)이 남아있는 경우 일반건설공사의 안전관리자가 상주해야 하는지?

#### 회시

- 건설공사가 종료된 상태에서 건설공사와 무관한 '차량 시운전' 등의 공정이 진행될 경우 동 기간에는 안전관리자를 선임할 필요가 없으나, 질의한 바와 같이 '차량 시운전'과 병행하여 전기·기계·통신공사 등이 진행되고 있다면 안전관리자를 선임해야 함

(산업안전과-2181, 2015.6.1.)

#### 질의 ..... 건설공사 안전관리자 상주 여부

일반건설공사와 차량운행시스템분야 공사가 별도 발주되어 있고 공정상 일반건설공사는 완료되었으나 차량운행시스템분야공사의 공정으로 인해 일반건설공사 상 유지관리 및 시운전 협조, 개보수, 일부 중첩공정 등의 잔여공정(현재 공정율 약 98%)이 남아있는 경우 일반건설공사의 안전관리자가 상주해야 하는지?

#### 회시

- 건설공사가 종료된 상태에서 건설공사와 무관한 '차량 시운전' 등의 공정이 진행될 경우 동 기간에는 안전관리자를 선임할 필요가 없으나, 질의한 바와 같이 '차량 시운전'과 병행하여 전기·기계·통신공사 등이 진행되고 있다면 안전관리자를 선임해야 함

(산업안전과-2181, 2015.6.1.)

**질의** ..... • **조선소 안전관리자 선임 필요 여부**

같은 장소(조선소)에서 이루어지는 도급사업에서 도급인 자신의 근로자(1,000명)에 대하여 전담 안전관리자를 2명 이상을 선임하였고 도급인이 동일 업종(조선업) 다수의 수급인에게 고용된 근로자(1,000명)에 대하여 전담 안전관리자 2명 이상을 추가로 선임하였다면 수급인 사업주가 별도의 안전관리자 또는 업무위탁을 선임하지 않아도 되는지?

**회시** .....

- 도급인 사업주가 선임하여야 할 안전관리자를 두고, 도급인이 동일업종 다수의 수급인에게 고용된 상시 근로자수를 합계하여 그 근로자수에 해당하는 전담 안전관리자를 별도로 두고 관할 지방노동관서의 장에게 신고하였을 경우 도급인과 수급인 모두 법에서 정한 선임의무를 이행했다고 볼 수 있음

(산업안전과-3019, 2015.7.24.)

**질의** ..... • **지정인력 실무경력 인정방법**

「산업안전보건법」 별표 5에서 정한 안전관리전문기관 지정인력의 실무경력 인정방법은 무엇인지? (지정인력으로 신청한 사람에 대한 실무경력을 인정받기 위해 경력증명서 및 산재유공 훈장증을 제출하였으나 관할 고용노동청에서 이를 인정하지 않음)

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제15조제5항에 따라 안전관리전문기관으로 지정을 받고자 하는 법인은 인력·시설 및 장비 기준을 만족해야 하며 이 중 지정인력의 실무경력에 대해서는
    - 고용노동부에서 지정한 기관의 인력으로 근무한 경력 또는 해당 사업장 내에서 안전관리자 직무를 수행했음을 증명하는 객관적인 자료\*를 제출해야 함
- \* 경력증명서, 안전관리자 선임 신고서, 직무교육 수료증 등

(산업안전과-3150, 2015.7.31.)

**질의** ..... • **안전·보건관리자 선임 기준인 상시근로자수의 의미**

안전관리자 및 보건관리자 선임에 관하여 상시근로자 수 50인 이상을 대상사업장으로 하고 있으며, 산업안전보건교육 역시 일부 사업의 경우 상시근로자 수 50인 이상으로 제한하고 있으나 상시근로자수 선정방법에 관한 법상 기준이 명시되어 있지 않아 혼란을 겪고 있는 바 명확한 해석요구

**회시** .....

- “상시근로자 50명 이상”에서 ‘상시’라 함은 상태(常態)라는 의미이며, ‘상시근로자 수’란 상시 근무하는 근로자 수를 뜻하는 것이 아니라 해당 사업장에서 사용하는 근로자가 상태적으로 보아 몇 명인지를 의미하는 것이고,
  - ‘근로자’에는 근로기준법에 따른 근로자로서 해당 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐만 아니라 임시직, 일용직, 파견근로자 등 고용형태를 불문한 모든 근로자를 말함

(산업안전과-4099, 2016.9.20.)

**질의** ..... • **안전관리자 수 산정 기준인 공사금액**

건설업의 경우, 「산업안전보건법」 제15조제2항 및 동법 시행령 제12조제1항, 제2항, 별표3에 따라 선임하여야 하는 안전관리자의 수를 산정하기 위한 기준인 “공사금액”에 기계설비 본체 금액이 포함되는지?

**회시** .....

- “공사금액”이라 함은 공사 목적물 완성에 소요되는 총비용을 말하는 것으로 수급인 또는 자기공사자가 부담하는 재료비(완제품의 형태로 제작 또는 납품되어 설치되는 경우 해당 완제품의 가액을 포함), 노무비, 경비 등 일체비용 및 부가가치세를 모두 포함하고, 발주자가 재료를 제공하는 경우에도 그 재료의 시가 환산액 및 부가가치세를 포함한 금액을 말함
  - 해당 기계설비를 구매하여 현장에서 조립, 고정 및 설치 등의 작업이 이루어진다면 기계설비 공사에 해당하는 것으로 해당 품목의 시장가격(운임 및 부가가치세 등 포함)을 공사금액에 포함하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-591, 2017.2.2.)

**질의** ..... ● **안전관리자와 보건관리자의 겸임 여부**

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

**회시** .....**1. 질의1, 3 관련**

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

**2. 질의 2 관련**

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

**3. 질의 3 관련**

- 안전·보건관리자 선임과 관련하여 「산업안전보건법」 시행령 제12조제2항 및 동 시행령 제16조

제2항에 따라 상시근로자수가 300명 미만이고, 관련 규정에서 정하고 있는 자격요건을 갖추고 있는 경우에는 업무에 지장이 없는 범위에서 겸직을 허용하고 있음

- 귀 질의의 경우, 상시근로자수가 300명 이상에 해당하므로 안전·보건관리자 겸직은 허용되지 않을 것으로 사료됨

(산재예방정책과-1795, 2017.4.7.)

### 질의 ..... 안전관리자 선임을 위한 상시근로자수 산정 관련

「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자 선임을 위한 상시근로자 수 산정 시 재해와 무관한 관리직, 영업직, 연구직은 상시근로자 수 산정에서 제외가 가능한지

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 별표5의 '상시근로자 50인이상'에서 상시라 함은 상태(常態)라는 의미이며, 일정한 사업장에서 근로자가 상태적으로 보아 몇 명인지를 말하는 것으로 관리직, 영업직, 연구직은 당연히 상시근로자 수에 포함됨

(산업안전과-2861, 2018.7.3.)

### 질의 ..... 건설업 안전관리자 선임

- 아파트 건설공사의 하도급 업체(설비)로 계약금액은 57억원 정도임. 개정 「산업안전보건법」에 따른 안전관리자 선임기준은 50억원 이상이나 하도급업체의 경우 100억원 이상이 맞는지
- 기존 120억 이상에서 단계적 적용으로 '23년 7월부터 50억원 이상 적용이라는데 저희는 '20.1.16 계약을 진행함. 그러면 안전관리자 선임대상 적용이 안되는 것인지, 아니면 별도 기준으로 원도급 업체 선임기준과 연계하여 당사에서도 선임을 하는 기준이 있는 것인지
- 유해방지계획서 해당 현장은 기준이 강화되던데 유해·위험방지계획서 제출 현장은 어떻게 구분하는 것인지, 당 현장이 유해방지계획서 해당 현장이라면 하도급업체도 50억원으로 기준이 되는 것인지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 개정으로 건설업 안전관리자 선임 의무는 단계적으로 시행 시기를 달리하여 공사금액 50억원 이상 선임하도록 하고, 관계수급인(하청)은 100억원 이상부터

선임토록 규정되어 있음(「산업안전보건법」 시행령 [별표3] 46.건설업 참조).

※ 공사금액에 따른 적용시점: 100억원 이상('20.7.1~), 80억원 이상 ('21.7.1~), 60억원 이상('22.7.1~), 50억원 이상('23.7.1~)

## 2. 질의 2 관련

- 귀 질의의 공사가 '20.1.16.부터 계약되어 착공된다면 안전관리자 선임대상에 해당되지 않음

## 3. 질의 3 관련

- 개정 「산업안전보건법」 시행령 부칙(대통령령 제30256호) 제24조(건설업의 안전관리자 선임에 관한 경과조치) 및 부칙 제2조제4항에 따라 별표3 제46호의 개정 규정이 적용되기 전까지는 종전의 「산업안전보건법 시행령」(대통령령 제30256호로 전부 개정되기 전의 것을 말한다) 별표3 제41호 및 같은 표 비고가 적용됨
  - 따라서, 귀 업체가 도급받은 사업장의 경우 공사금액이 120억원 미만이므로 안전관리자 선임대상에 해당되지 않고, 동 현장이 유해·위험방지계획서 제출대상으로서 공사금액이 50~120억원 미만인 경우에는 원청만 안전관리자를 1명 선임하고, 그 이상의 공사금액이면 개정 전 규정에 따른 안전관리자를 선임해야함

(산업안전과-1879, 2019.4.22.)

### 질의 ..... 건물임대업의 안전관리자 선임 기준

자사 소속 근로자 11명(타사 소속 직원 100명 이상)인 건물 임대업을 하는 사업장의 안전·보건 관리자 선임여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표3] 안전관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모, 안전관리자의 수 및 선임방법에 따라 임대업의 경우 상시 근로자수가 100명 이상일 경우 안전관리자를 선임하도록 하고 있어
  - 귀 질의와 같이 자사 소속 근로자가 11명이고 건물 임대업을 영위하고 있다 하면 안전관리자를 둘 필요가 없을 것으로 판단됨

(산업안전과-4727, 2019.10.31.)

**질의** ..... • 보건관리자가 없는 장소에서 일반의약품 등 상비약 비치 가능한지

보건관리자가 없는 장소에 일반의약품 등 상비약 비치의 불법여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제22조제1항제7호에 따라 의료법에 따른 의사 또는 간호사인 보건관리자만이 해당 사업장의 근로자를 보호하기 위한 경우에 한하여 의료행위\*를 할 수 있도록 규정하고 있으므로 의사나 간호사인 보건관리자가 없는 장소에 의약품을 비치할 수 없을 것으로 사료됨

\* 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료, 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치, 부상·질병의 악화를 방지하기 위한 처치, 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양지도 및 관리, 이상의 의료행위에 따른 의약품 투여

(산업보건과-339, 2020.1.20.)

**질의** ..... • 건설업 안전관리자 선임규정

- 「산업안전보건법」 시행령 부칙 제2조제4항에 따라 적용되는 시점이 수급인의 경우, 계약공기 시점이 맞는지(예, 유해위험방지계획서 작성 대상이 아닌 공사현장에, 공사금액이 110억인 수급인의 계약공기 시작일이 2020년 6월 15일인 경우, 안전관리자 선임 의무가 있는지)
- 기존 공사금액이 90억인 수급인이, 2020년 7월 이후 변경계약으로 100억원이 넘어갈 경우 안전관리자를 선임해야 하는지
- 현재 유해위험 방지계획서 작성 대상인 경우 공사금액이 50억 이상일 때 안전관리자의 선임의무가 있는데, 부칙 제24조에 따르면, 개정규정이 적용되기 전까지는 종전의 시행령을 적용하게 되어있음. 2023년 7월 1일 이전까지는 종전과 같이 유해위험방지계획서 작성대상의 경우 50억 이상 공사에 안전관리자를 선임할 의무가 있는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 부칙 제2조제4항 및 같은 부칙 제13조에 따라 공사금액별로 구분된 날 이후 착공하는 공사부터 적용되며, 수급인인 경우에는 자기 공사의 착공일을 기준으로 적용받음
- 수급인의 공사금액이 110억원이고 유해위험방지계획서 작성 대상이 아닌 경우에 공사착공일이 2020.6.15.이라면 안전관리자 선임의무는 없음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 부칙 제2조제4항 및 같은 부칙 제13조에 따라 공사금액별로 구분된 날 이후 착공하는 공사부터 적용되므로 이미 착공하여 공사를 진행하고 있는 경우에 변경계약으로 인하여 공사금액이 100억원 이상이어도 안전관리자 선임대상에 해당되지 않음. 다만, 변경된 공사금액이 120억원(토목공사는 150억원) 이상이라면 개정 전 법률에 따라 안전관리자를 선임하여야 함

## 3. 질의 3 관련

- 귀 질의와 같이 부칙 제24조에 따라 별표3 제46호의 개정규정이 적용되기 전까지는 종전의 「산업안전보건법 시행령」(대통령령 제30256호로 전부개정되기 전의 것을 말한다) 별표3 제41호 및 같은 표 비고가 적용되므로 2023.7.1. 이전까지는 50억원 이상 120억원 미만(토목공사는 150억원 미만)의 유해위험방지계획서 제출 대상 공사는 안전관리자를 선임하여야 함

(산업안전과-534, 2020.2.7.)

### 질의 ..... 건설업 안전관리자 선임 기준 관련

1. 규모별 안전관리자 선임기준 변경 관련 법의 적용시점은 2020.1.16.일부터인지 2020.7.1부터 인지
2. 공사금액 1,500억원 이상의 경우 안전관리자의 선임방법에서 “별표 4 제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 사람을 선임하되, 같은 표 제1호 또는 「국가기술자격법」에 따른 건설안전기술사(건설안전기사 또는 산업안전기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람이거나 건설안전산업기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람을 포함한다)자격을 취득한 사람(이하 “산업안전지도사등”이라 한다)이 1명이상 포함되어야 한다.”라고 규정되어 있는데, 이 경우 “건설안전 업무”가 무엇을 의미하며, ‘선임된 안전관리자를 제외한 안전자격증을 가진 안전보조원’, ‘본사 안전업무’, ‘안전자격증을 가진 안전보건총괄책임자 또는 안전보건관리책임자’가 포함되는지
3. 유해위험방지계획서 대상 공사(50~120억원, 토목공사 150억원) 안전관리자 선임 관련 사항은 계속해서 적용되는 것인지, 아니면 폐지가 된 것인지
4. 만약 “유해위험방지계획서 안전관리자 선임 관련사항”이 여전히 적용된다면, 관계수급인(협력업체)의 경우, 100억원이 되지 않는 50억~100억원 미만의 협력업체의 경우에는 안전관리자 선임을 해야 하는지?
5. 기존에 착공을 시작한 현장에서, 새롭게 계약을 맺는 협력업체의 경우에는 기존의 법을 적용을 받는지(120억 이상, 토목 150억 이상) 아니면 새로운 법을 적용 받아 선임을 해야 하는지 (100억 이상)



6. 안전관리자의 선임 경우, 공사기간 15% 전·후에 해당하는 법적 안전관리자 선임대상 인원이 착공시점에 전부 선임이 되어야 하는지, 15%전까지 선임을 완료해도 되는지?
7. 1,500억이 넘는 현장에서 선임되는 안전관리자에 대하여, ① 「국가기술자격법」에 따른 산업안전지도사등 인원이 착공시점부터 포함이 되어야 하는지, 아니면 ② 15% 내에만 그 인원을 선임하면 되면 되는 것인지
8. 시행령 별표3 비고부분에 “1. 철거공사가 포함된 건설공사의 경우 철거공사만 이루어지는 기간은 전체 공사기간에는 산입되나 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간에는 산입되지 않는다. 이 경우 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 철거공사만 이루어지는 기간을 제외한 공사기간을 기준으로 산정한다. 2. 철거공사만 이루어지는 기간에는 공사금액별로 선임해야 하는 최소 안전관리자 수 이상으로 안전관리자를 선임해야 한다.”고 규정되어 있는데, 별표3의 1에 따르면 안전관리자 선임 시, 철거공사는 선임기간 산정이 되지 않는 것으로 사료되는 바, 철거금액이 전체공사금액에 포함이 되어 안전관리자 선임기준을 정하는지, 철거금액이 제외된 나머지 공사금액을 기준으로 안전관리자 선임기준을 정하는지 또는 철거공사 금액만큼만 별도 기준으로 하여 안전관리자가 선임되어야 하는지
9. 별표3의 2부분에서 철거공사 시에는 최소 안전관리자 수 이상으로 안전관리자를 선임해야 한다”고 하는데, 여기서 최소안전관리자 수는 어떤 의미를 나타내는지
10. 철거공사에서 최소안전관리자 선임 시에 ① 「국가기술자격법」에 따른 산업안전지도사등”이 포함이 되어야 하는지 ② 안전관리자 자격을 갖춘 인원으로만 선임해야 하는지

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 부칙(대통령령 제30256호) 제2조제4항 및 제13조에 따라 공사금액 100억원 이상은 2020.7.1. 이후 착공하는 공사에 적용되며, 공사금액 80억원 이상 100억원 미만은 2021.7.1. 이후 착공하는 공사, 공사금액 60억원 이상 80억원 미만은 2022.7.1. 이후 착공하는 공사, 공사금액 50억원 이상 60억원 미만 공사의 경우 2023.7.1. 이후 착공하는 날부터 적용됨. 다만, 같은 부칙 제24조에 따라 개정규정이 적용되기 전까지는 종전의 규정이 적용됨

### 2. 질의 2 관련

- ‘건설안전 업무를 수행한 경우’란 건설업의 산업재해예방과 관련된 업무를 직접 수행한 경우를 말하는 것으로 귀 질의의 안전관리자 업무 외에도 ‘안전관리자를 보조하는 업무’와 ‘본사 안전업무’ 및 ‘안전보건총괄책임자 또는 안전보건관리책임자의 업무’ 등도 건설안전업무에 해당됨

### 3. 질의 3 관련

- 개정 「산업안전보건법」 시행령 부칙(대통령령 제30256호) 제24조(건설업의 안전관리자 선임에 관한 경과조치)에 따라 부칙 제2조제4항에 따라 별표3 제46호의 개정규정이 적용되기 전까지는 종전의 「산업안전보건법 시행령」(대통령령 제30256호로 전부개정되기 전의 것을 말한다) 별표3 제41호 및 같은 표 비고를 적용토록 되어 있으므로, 개정 「산업안전보건법」이 적용되지 않는 공사금액에 해당되는 공사는 개정 전 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자를 선임하여야 함
  - 따라서 개정 「산업안전보건법」이 적용되지 않는 공사금액의 유해위험방지계획서 대상 공사의 안전관리자 선임 관련 규정은 계속 적용됨

### 4. 질의 4 관련

- 해당 관계수급인의 공사금액이 50억원 이상 100억원 미만으로 유해위험방지계획서 대상 공사라면 개정 전 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자를 선임하여야 함

### 5. 질의 5 관련

- 도급사업에 있어서 안전관리자의 선임에 대해서는 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 관계수급인의 공사금액이 안전관리자를 두어야 하는 규모에 해당될 경우 도급인과 별개로 관계수급인도 안전관리자를 두어야 함
  - 안전관리자 선임의무는 도급인과 관계수급인에게 각각 별도로 적용되므로 그 적용시점 역시 도급인과 관계수급인에게 각각 적용되므로, 귀 질의내용과 같이 '19.1월 원청사 착공 이후 '20.8월 110억원 규모의 관계수급인의 공사가 착공되었다면 관계수급인(협력업체)은 개정 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자를 선임하여야 함

### 6. 질의 6 관련

- 2020.10.1. 착공하는 공사금액 4,900억~6,000억 미만 현장의 경우 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 안전관리자를 4명 이상 선임하여야 하고, 그 외 기간에는 7명 이상 선임하여야 함

### 7. 질의 7 관련

- 개정 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]의 46.건설업에서 공사금액 1,500억원 이상인 경우 건설안전기술사(건설안전기사 또는 산업안전기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람이거나 건설안전산업기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상

건설안전 업무를 수행한 사람을 포함한다)자격을 취득한 사람(이하 “산업안전지도사등”이라 한다)을 선임토록 하고 있으며, 해당 공사금액에서 최소한 선임해야 할 안전관리자 수를 규정하고 있음

- 따라서 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간뿐만 아니라 공사 전체 기간에 산업안전지도사등이 반드시 포함되어야 하며, 이는 착공 전에 선임하여야 함

## 8. 질의 8 관련

- 총공사금액 내에 철거공사 금액이 포함되어 있는 경우에는 총공사금액을 기준으로 안전관리자를 선임하면 될 것으로 보임

## 9. 질의 9 관련

- 철거공사만 이루어지는 기간에 선임해야 하는 최소 안전관리자 수는 철거공사를 포함한 공사금액을 기준으로 선임해야 하는 최소 안전관리자 수를 말함

## 10. 질의 10 관련

- 「국가기술자격법」에 따른 산업안전지도사등”이 포함이 되어야 하는 공사규모의 건설현장에서 철거공사만 이루어지는 기간에 선임해야 하는 최소 안전관리자 중 산업안전지도사등은 철거공사를 포함하여 전체 공사기간에 대해 반드시 포함되어야 함

(산업안전과-554, 2020.2.10.)

### 질의 ..... 안전관리자 및 보건관리자의 소속

「산업안전보건법」상 안전관리자, 보건관리자가 OO시교육청 본청이 아닌 OO시교육청의 직속기관 소속으로 산업안전보건 업무를 할 수 있는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하도록 안전관리자 및 보건관리자를 두어야 함(법 제17조, 법 제18조)
- 이때 사업장 내의 안전관리자 및 보건관리자의 소속을 정하는 것은 기관 내부적으로 결정할 사항임

- 다만 안전관리자 및 보건관리자는 소속기관에 한정되지 않고 교육청, 교육기관, 학교 등 사업장 전체의 안전보건에 관한 업무를 수행하여야 함

(산재예방정책과-1031, 2020.3.2.)

**질의** ..... • **유해·위험방지계획서 건설현장 안전관리자 선임**

총 공사금액이 450억원인 유해위험방지계획서 대상 건설공사에서 하도급 업체인 A와 B의 공사금액이 각각 50억원이며, 유해위험방지계획서 대상 공종을 하고 있음. 이 경우 안전관리자를 몇 명 선임해야 하는지 및 겸직 안전관리자를 전담 안전관리자 외 별도로 선임해야 하는지

**회시** .....

- 유해·위험방지계획서 대상 건설공사의 경우 총 공사금액이 50~120억원 미만인 경우에 원청에서 안전관리자를 1명 선임하여야 하므로, 귀 질의의 하도급 업체(공사금액 각 50억원) A, B는 안전관리자 선임대상이 아님

- 따라서, 원청에서는 450억원에 해당되는 전담안전관리자 1명만 선임하면 됨

(산업안전과-1115, 2020.3.11.)

**질의** ..... • **건설업 안전관리자 선임 방법**

- 총 공사금액이 1,500억원 이상 2,200억원 미만(아파트 신축공사)이며, 철거공사(착공 초기)가 공사내역에 포함된 건설공사의 경우, 철거공사(착공 초기)만 이루어지는 기간에 선임해야 하는 최소 안전관리자의 수는 몇 명인지

- “질의1”의 공사금액에 따른 안전관리자 선임기준은 2020년 7월 1일 이후 착공하는 건설공사부터 적용되는게 맞는지

- 2023년 7월 1일 이후 착공하는 건설공사 관계수급인 (하도급공사)의 공사금액이 50억원 이상인 경우 안전관리자 선임의무가 발생하는 것이 맞는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 개정 「산업안전보건법」(‘20.1.16 시행) 시행령 [별표3] 비고에 의거 철거공사가 포함된 건설공사에서 철거공사만 이루어지는 기간에는 공사금액별로 선임해야 하는 최소 안전관리자 수 이상으로 안전관리자를 선임해야 함

- 이 경우 최소 안전관리자는 해당 공사금액에서 전체 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간에 선임할 수 있는 최소 안전관리자 수를 말함
- 따라서, 공사금액이 1,500억원 이상 2,000억원 미만인 경우 최소 안전관리자 수는 2명이므로 철거공사만 이루어지는 기간에는 최소 2명 이상 선임하면 됨
  - ※ 다만, 안전관리자 선임의 기준이 되는 공사금액은 총 공사금액만을 기준으로 판단하지 않으므로 선임 시 주의를 요함

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 개정으로 건설업 안전관리자 선임 의무는 단계적으로 시행 시기를 달리하여 공사금액 50억원 이상 선임하도록 하고 있음
  - ※ 공사금액에 따른 적용시점: 100억원 이상('20.7.1~), 80억원 이상 ('21.7.1~), 60억원 이상('22.7.1~), 50억원 이상('23.7.1~)
- 따라서, 해당 사업주(원청 또는 관계수급인)의 공사금액이 1,500억원 이상 2,200억원 미만이라면 '20.7.1이후 착공하는 건설공사부터 적용됨

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]에 건설업의 경우 관계수급인은 100억원 이상부터 안전관리자를 선임하도록 규정되어 있음
  - 따라서, 공사금액이 100억원 미만인 관계수급인은 안전관리자 선임의무 대상은 아님  
(산업안전과-1154, 2020.3.13.)

### 질의 ..... 유해위험방지계획서 제출공사의 안전관리자 선임 및 도급사업의 공사금액

- 유해위험방지계획서 제출공사로서 50억~120억 미만 현장은 “도급인의 총 공사금액 기준으로 안전관리자를 선임”해야 하고 관계수급인은 선임의무가 없으므로 행정해석을 변경하였는데 맞는지
- 총 공사금액 400억 현장에서 도급인 공사금액 270억 + 관계수급인(협력업체) 공사금액이 130억일 경우, 안전관리자를 도급인측 1명 + 관계수급인 측 1명, 즉 총 2명(또는 도급인측에서 2인 선임)을 선임해야 한다고 답변을 받았음. 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항을 보면 도급인과 관계수급인의 공사금액을 각각 보지만 [별표 3]의 경우 그렇지 않다고 되어 있어 이는 도급인 및 관계수급인의 공사금액을 합하여 하나의 공사금액을 적용해야 하는 것은 아닌지

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행령(대통령령 제30256호로 전부개정되기 전의 것) 별표3 제41조에서 규정하고 있는 공사금액 50억원 이상 120억원 미만의 유해·위험방지계획서 제출 대상 공사는 건설공사도급인(원청)이 안전관리자를 1명 이상 선임하면 됨

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 제17조 및 같은법 시행령 제16조 1항 내지 2항에서는 사업별 사업장 규모에 따라 사업주가 선임해야 할 안전관리자 수 및 선임 방법 등에 대해 규정하고 있음
  - 그리고, 도급사업의 경우에는 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에서 '제1항 및 제2항을 적용할 경우 제52조에 따른 사업으로서 도급인의 사업장에서 이루어지는 도급사업의 공사금액 또는 관계수급인의 상시근로자는 각각 해당 사업의 공사금액 또는 상시근로자로 본다. 다만, 별표 3의 기준에 해당하는 도급사업의 공사금액 또는 관계수급인의 상시근로자의 경우에는 그렇지 않다.'라고 별도로 규정하고 있음
  - 이는 「산업안전보건법」 시행령 52조에 따라 안전보건 총괄책임자를 지정\*해야 하는 건설사업의 경우 협력업체의 공사금액을 포함한 총 공사금액을 기준으로 원청업체에서 안전관리자의 수 및 선임방법 등을 정하되, 단서 조항에 따라 협력업체의 공사금액이 별표3의 기준에 해당 시 총 공사금액에 포함하지 않고, 협력업체가 별도로 안전관리자를 선임해야 함을 의미함
    - \* 관계수급인의 공사금액을 포함한 총공사금액이 20억원 이상인 건설업 등
  - 따라서, 귀 질의와 같이 총 공사금액이 400억원이고, 그중 협력업체 공사금액이 130억원인 경우에는 협력업체 공사금액이 100억원 이상으로 안전관리자를 선임해야 하는 규모에 해당 되므로 협력업체에서 안전관리자를 1명 선임하고, 원청은 협력업체의 안전관리자 선임대상 공사금액을 제외한 공사금액 270억원에 해당하는 안전관리자 1명을 선임하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행령 제16조제5항 및 같은법 시행규칙 제10조에 의거 원청에서 협력업체가 선임해야 할 안전관리자를 포함하여 2명 선임한 경우에는 협력업체에서 별도로 선임하지 않을 수 있음

(산업안전과-1892, 2020.4.27.)

**질의** ..... • **건설업 안전관리자 정규직 고용 필요성**

원가절감을 위해 건설업의 안전직을 비정규직, 임시직, 계약직, 현채직 등 형식상으로 배치함으로써 안전경시 풍조로 인해 안전관리가 안되니 모든 안전직을 정규직으로만 배치하도록 하여 책임감 부여

**회시** .....

- 현행 「산업안전보건법」에 따라 건설업 안전관리자는 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득하는 등 일정 자격요건을 취득한 사람을 선임토록 하고 있으며, 자격이 없는 무자격자는 선임할 수 없음
  - 또한, 현장 규모에 따라 안전관리자를 3명 이상 선임해야 하는 경우 건설안전기술사 등 경험이 풍부한 안전관리자를 반드시 포함토록 하고 있음
- 귀하께서 쓰신 바와 같이 비정규직이라고 해서 반드시 경험이 없거나 능력이 없다라고 단정지을 수는 없고, 현행 법령상 특정 직렬의 고용형태를 정규직으로 강제하기는 어려운 부분도 있음. 다만, 안전관리자가 소신껏 안전관리업무를 수행하는데 있어 고용형태가 영향을 줄 수 있으리라 보여짐
  - 이에 우리부에서는 매년 ‘건설업체의 산업재해예방활동 실적 평가’를 실시하여 안전·보건 관리자의 정규직 비율을 평가하여 입찰 시 점수에 반영하고 있음

(산업안전과-2206, 2020.5.15.)

**질의** ..... • **건설업 도급사업 안전관리자**

총 공사금액(건축공사): 1,000억원, 도급인 공사금액(600억원), 관계수급인 A(160억원), 관계수급인 B(140억원), 관계수급인 C(100억원)인 경우

- 2020.7.1. 이후 수급인 A가 자체 안전관리자를 선임하고 「산업안전보건법」 시행규칙 제10조에 따라 도급인이 수급인 B와 C의 공사금액만을 합산하여 선임해도 되는지, 아니면 도급인이 일괄 선임하는 경우에는 수급인 A는 안전관리자를 자체 선임하지 않고 수급인 A, B, C 모두의 공사금액을 합산하여 도급인이 일괄 선임해야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의의 공사에서 안전관리자 선임의무는 도급인, A, B, C에 각각 있으나,
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 제10조에 따라 도급인이 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 선임한 경우 해당 관계수급인은 안전관리자를 선임하지 않을 수 있음

- 따라서, 귀 질의와 같이 관계수급인 A가 자체 안전관리자를 선임한 경우 도급인이 관계수급인 B, C의 공사금액을 합계(240억원)하여 관계수급인 B와 C의 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자 1명을 선임할 수 있으며 이 경우 관계수급인 B와 C는 안전관리자를 선임하지 않을 수 있습니다.

(산업안전과-2383, 2020.5.28.)

**질의** ..... • **건설업 안전관리자 선임**

- 「산업안전보건법」 시행령 부칙(제30256호) 제2조제4항에 따라 건설업 안전관리자 선임관련 개정 규정은 공사금액(100억원, 80억원, 60억원, 50억원)에 따라 적용 시기가 다른데
- 이 때의 공사금액은 건축, 토목 구분없이 적용되는 금액인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 개정('20.1.16 시행)으로 건설업 안전관리자의 선임기준이 기존 120억원(토목공사 150억원) 이상에서 건축 또는 토목 등 공사의 종류에 관계없이 50억원 이상으로 확대됨
- 따라서, 「산업안전보건법」 시행령 부칙(제30256호) 제2조제4항의 적용례에서 규정하고 있는 공사금액은 건축 또는 토목 등 공사의 종류와는 관계가 없음

(산업안전과-2423, 2020.6.1.)

**질의** ..... • **유해위험방지계획서 대상 건설현장 안전관리자 선임**

- 유해위험방지계획서 대상 공사('19.10월 착공)에서 총 공사금액이 1700억원, 협력업체 A: 150억원, 협력업체 B: 90억원, 협력업체 C: 60억원임
- '20.3.10. “유해·위험방지계획서 공사현장 안전관리자 선임 지침” 시달 전 원청공사금액 1,400억원에 해당하는 안전관리자 2명과 협력업체 공사금액 합계(300억원)에 해당하는 안전관리자 1명을 선임
  - 위 지침에 따르면 협력업체 A만 안전관리자 선임대상이 되어 원청에서는 협력업체 B와 C의 공사금액(150억원)을 합한 1,550억원에 해당하는 안전관리자 3명을 선임해야 하는지

**회시** .....

- 유해·위험방지계획서 공사현장의 안전관리자 선임 의무적용에 있어 기존 지침(산업안전과-3939,



'16.9.7)과 개정 「산업안전보건법」(20.1.16)의 관계수급인에 대한 안전관리자 선임과 관련하여 민원 및 해석상의 혼란으로

- 유해·위험방지계획서 공사현장 안전관리자 선임과 관련하여 새롭게 지침을 변경(20.3.10) 하였음
- 변경한 지침에서는 방지계획서 대상 공사는 건설공사도급인(원청)의 총 공사금액을 기준으로 안전관리자 선임기준을 적용하며,
  - 변경 지침에 따르면 귀 질의의 공사는 협력업체 A만 안전관리자 선임대상에 해당되어 1명을 선임하고, 원청업체는 협력업체 B와 C의 공사금액을 포함한 1,550억원에 해당하는 3명을 선임하여 총 4명(원청 3명, 하청 A 1명)을 선임하여야 하나,
  - 변경된 지침을 시행하면서 “기존 방지계획서 대상 공사에서 기존 지침에 따라 안전관리자를 선임한 경우 인정”토록 하였으므로, 기존 지침에 따라 원청에서 3명의 안전관리자를 선임하였다면 기존에 선임한 안전관리자 외에 추가로 선임하지 않아도 됨

(산업안전과-2457, 2020.6.3.)

#### 질의 ..... 건설현장 안전관리자

총공사금액이 1,800억원이고, 원청의 공사금액이 1,200억원, 협력업체의 공사금액이 600억원이며,

- 현재 원청에서 공사금액 1,200억원에 해당하는 2명의 안전관리자를 선임하고, 협력사에서 공사금액 600억원에 해당하는 안전관리자 1명을 선임한 상태인데, 협력사에서 공사를 중단하고 철수할 예정임.
- 이 경우 원청사에서는 1,200억원에 해당하는 안전관리자 2명만 선임하면 되는지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 도급사업의 경우 관계수급인의 공사금액을 포함한 금액을 기준으로 안전관리자를 선임하여야 하며,
  - 관계수급인의 공사금액이 안전관리자를 선임해야 하는 공사금액에 해당되는 경우에는 원청 및 협력사는 각각의 공사금액에 해당하는 안전관리자를 선임토록 하고 있음
- 따라서, 귀 질의와 같이 총 공사금액이 1,800억원인 경우 원청이 1,200억원, 하청이 600억원인 경우 위와 같이 각각의 공사금액인 1,200억원과 600억원에 해당하는 안전관리자를 원청과 하청에서 선임하면 되고,

- 귀 질의와 같이 하청업체가 공사를 중단하고 철수할 경우에는 해당 공사금액은 원청의 공사금액에 포함되어 원청에서 1,800억원에 해당하는 안전관리자(3명)를 선임하면 됨

(산업안전과-2511, 2020.6.8.)

**질의** ..... **건설안전관리자 처우개선 및 권익향상 제안**

건설안전관리자 처우개선, 서류 업무축소, 권한강화, 안전보건관리책임자 및 관리감독자의 실질적인 안전보건업무 수행, 시공사와 발주자에 편향없는 지위보장 및 산업별 재해전문연구기관 신설

**회시** .....

- 우리부는 장시간 근로관행의 개선을 위해 주52시간제 시행 등 다각도로 노력을 하고 있으며, 건설업 안전관리자의 서류업무 부담 경감을 위하여 노동부 산업안전 지도·감독시 안전시설물 설치상태를 중심으로 점검하여 서류확인을 최소화하도록 점검지침을 시달하고 있음
  - 또한, 안전관리자의 역할은 안전보건관리책임자의 보좌 및 관리감독자에 대한 지도·조언에 있으므로 귀하가 제안하는 안전관리자의 독립적인 권한 부여는 현재 「산업안전보건법」에서 규정하고 있는 업무범위를 벗어나고, 권한 부여에 따른 책임 문제 등이 발생하므로 신중한 접근이 필요하고,
  - 안전보건관리책임자 및 관리감독자의 업무수행과 관련해서는 「산업안전보건법」에 따른 규정된 업무를 수행하지 않을시 과태료 부과 등 처벌을 하고 있으며,
  - 안전업무를 소홀히 하여 「산업안전보건법」 위반으로 같은 현장에서 최근 1년 이내에 2회 이상 벌금 이상의 행정형벌을 받은 경우 입찰참가시 감점제도를 시행(19.12.18)하고, 철저한 안전관리를 통해 사고사망만인율이 우수한 업체에 대해서는 입찰시 가점을 부여하고 있음
- 시공사와 발주자에 편향이 없는 안전관리자의 지위보장과 관련하여 안전관리자는 사업주와 관리감독자를 감시하는 역할이 아닌 보좌 또는 지도·조언하는 역할을 하므로 제3의 기관이 안전관리자를 두도록 하는 것은 바람직하지 않고, 발주자의 책임과 관련하여 「산업안전보건법」 개정(20.1.16)을 통해 안전보건대장 작성 및 확인 등 건설공사 발주자의 의무를 강화하였음
  - 그리고 산업별 재해전문연구기관 신설에 대해서는 현재 한국산업안전보건공단 산업안전보건 연구원에서 산업별(건설, 기계, 화공, 전기 등) 연구를 수행하고 있으며, 한국산업안전보건공단 교육원에서 산업안전보건분야 전문가 양성을 위한 전문화 교육을 실시하고 있음

(산업안전과-2706, 2020.6.17.)

**질의** ..... • **건설업 안전관리자 선임보고서 개선**

건설업 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 선임 등 보고서를 각 자격별로 세분화

**회시** .....

- 귀 제안은 현행 건설업 안전관리자·보건관리자·산업보건의 선임 등 보고서(시행규칙 별지 제3호 서식)를 안전관리자, 보건관리자 또는 산업보건의 선임보고서로 각각 분리하자는 제안으로 보여짐
  - 건설업의 경우 공사금액에 따라 안전관리자 및 보건관리자를 동시에 선임해야 하고, 공사금액의 증가에 따라 안전관리자 및 보건관리자를 추가 선임하여야 함
  - 따라서, 귀 제안과 같이 선임대상별로 보고서식을 별도로 분리할 경우에는 본사, 현장개요 등에 대해 중복작성해야 하는 번거로움이 생길 수 있음
- 이에, 기존 서식을 사용하되 추가로 안전관리자, 보건관리자 및 산업보건의에 대한 자료만 별첨으로 첨부할 수 있도록 하는 등 개선방안을 검토하도록 하겠음

(산업안전과-2810, 2020.6.24.)

**질의** ..... • **건설현장 안전관리자 선임**

공사개요: 건설현장 착공일자('20.2.11), 총 공사금액(1,800억원), 유해위험방지계획서 제출대상, 관계수급인(A사 200억원, B사 160억원, C사 110억원, D사 90억원, E사 40억원 등 총 5개사)

- 이 경우 「산업안전보건법」에 따른 안전관리자를 도급인과 관계수급인이 각각 선임할 경우 선임방법. 각각 선임할 경우 안전관리자를 선임한 관계수급인의 계약이 전체 공사기간 중 종료된다면 해당 관계수급인에 대한 안전관리자 해임과 도급인의 공사금액에서 해당 관계수급인의 공사금액이 제외되는지
- 안전관리자를 도급인이 일률적으로 선임할 경우 A~E사 중 안전관리자 선임대상에 해당하는 관계수급인에 대해 도급인이 선임한 안전관리자가 전담하는 인원이 없다면 해당 관계수급인의 안전관리자 미선임에 대한 책임은 도급인과 관계수급인 중 누구에게 있는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 도급사업의 경우 관계수급인의 공사금액을 포함한 금액을 기준으로 안전관리자를 선임하여야 하며,

- 관계수급인의 공사금액이 안전관리자를 선임해야 하는 공사금액에 해당되는 경우에는 원청 및 협력사는 각각의 공사금액에 해당하는 안전관리자를 선임토록 하고 있음
- 따라서, 관계수급인 A(200억원), B(160억원)는 각각 1명의 안전관리자를 선임하여야 하고, 원청은 A와 B의 공사금액을 제외한 1,440억원에 해당하는 안전관리자를 선임하여야 함
- 이 경우 A와 B의 공사가 종료된 경우 원청의 안전관리자 선임대상 금액은 바뀌지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조제5항에 따라 도급인이 「산업안전보건법」 시행규칙 제10조에서 정하는 바에 따라 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 선임한 경우에는 그 사업의 관계수급인은 안전관리자를 선임하지 않을 수 있음
- 현행 「산업안전보건법」상 도급인이 반드시 관계수급인을 대신하여 안전관리자를 선임해야 하는 것이 아니므로 도급인이 위 규정에 따라 관계수급인의 안전관리자를 선임하지 않았다면 관계수급인이 안전관리자를 선임해야 하고 안전관리자 미선임에 대한 책임은 관계수급인에게 있을 것으로 보여짐

(산업안전과-3105, 2020.7.10.)

### 질의 ..... 건설공사 안전관리자 선임 방법

#### <현장 개요>

- 착공일자: '20.2.11
- 총 공사금액: 1,800억원
- 유해위험방지계획서 대상 여부: 대상
- 하도급 현황: A사(200억원), B사(160억원), C사(110억원), D사(90억원), E사(40억원) 총 5개 업체
- 공사 종류: 건축공사
- 안전관리자 선임: 원청사 2명(1,440억원), A사 1명, B사 1명

안전관리자를 원청사와 관계수급사가 각각 개별 선임했는데, 관계수급사가 선임한 안전관리자가 중도퇴사한 경우 안전관리자 미선임에 대한 과태료는 도급사와 관계수급사 누구에게 부과되는지

### 회시 .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 도급사업의 경우 관계수급인의 공사금액을 포함한 금액을 기준으로 안전관리자를 선임하여야 하며,

- 관계수급인의 공사금액이 안전관리자를 선임해야 하는 공사금액에 해당되는 경우에는 원청 및 협력사는 각각의 공사금액에 해당하는 안전관리자를 선임토록 하고 있음
- 따라서, 위의 경우와 같이 안전관리자 선임의무가 있는 관계수급사에서 안전관리자 중도퇴사로 과태료가 부과되는 경우에는 안전관리자 선임의무가 있는 관계수급사로 부과될 것으로 보여짐  
(산업안전과-3681, 2020.8.13.)

### 질의 ..... 주계약자 관리방식 안전관리자 선임

#### 〈공사 개요〉

- 계약방식: 주계약자관리방식
  - 공사착공: 2020.7월 이후
  - 주계약자 공사금액: 10,055백만원(도급액 7,237백만원, 도급자 설치 관급금액 2,565백만원, 관급자설치 관급금액 253만원)
  - 부계약자 철근콘크리트 공사금액: 3,118백만원(도급액 1,741백만원, 도급자 설치 관급금액 407백만원, 관급자설치 관급금액 970만원)
- 주계약자 공사금액이 관급자설치 관급금액을 포함할 경우 100억원을 초과하고, 빼는 경우 100억원 미만인데 안전관리자를 선임해야 하는지
  - 공사 착공 후 공사금액이 변경되어 100억원 이상 또는 100억원 미만으로 변경된 경우 안전관리자를 선임해야 하는지 여부(최초 공사금액으로 안전관리자 선임여부가 결정되는지)

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 귀 질의의 관급자설치 관급금액의 세부 내역은 알 수 없으나 발주자가 주계약자가 아닌 별도의 업체와 계약하여 직접 설치한다면 안전관리자 선임과 관련하여 해당 금액(253백만원)은 주계약자의 공사금액에서 제외되며,
  - 이 경우 주계약자의 공사금액은 9,802백만원으로 안전관리자 선임대상(100억원 이상) 미만에 해당됨

#### 2. 질의 2 관련

- 공사 착공 후 설계변경 등으로 공사금액이 변경되어 변경계약을 했다면 변경된 금액을 기준으로 안전관리자 선임여부를 판단하면 됨

(산업안전과-4409, 2020.9.28.)

**질의** ..... • **분담이행방식에 따른 안전관리자 선임**

분담이행방식의 안전관리자 선임대상 공사금액

**회시** .....

- 귀 질의를 보면 건축(75%), 토목(25%)로 구성된 공사와 관련하여 발주자와 구성사간 공동도급 분담이행 형식의 계약이 이루어지지 않고, 지분율이 높은 건축 시공사를 주관사로 하여 주관사가 단독으로 토목공사 부분까지 포함하여 계약을 체결한 것으로 보여짐
  - 비록 주관사가 단독으로 계약을 체결했다고 하더라도 실제 건축 및 토목공사가 각 사의 책임하에 분담이행 방식으로 이루어진다면 각 분담이행 시공사에서 선임해야 할 것으로 보여짐

(산업안전과-5021, 2020.11.5.)

**질의** ..... • **공사금액에 따른 안전관리자 선임**

공사금액 1,500~2,200억원 미만 현장으로 공사기간은 2%(15% 미만)임. 경력 6년 1명, 경력 3년 이하 1명이 선임되어 있음. 안전관리자 선임방법에 3명 중 1인은 건설안전기사 또는 산업안전기사의 자격을 취득한 후 7년 이상의 건설안전 업무를 수행한 사람이라고 되어 있음. 공사 기간 전·후 15에 경력이 7년이 되는데 이렇게 해서 선임이 가능한지 아니면 공사기간 전·후 15에 7년 이상 경력자가 선임되어야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]에 따라 건설업의 경우 공사금액 1,500억원 이상 2,200억원 미만 사업장은 3명 이상의 안전관리자를 선임하되, 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간은 2명 이상 선임하여야 함
  - 그리고, 안전관리자의 선임 방법에 대해서는 「산업안전보건법」 시행령 [별표 4] 제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 사람을 선임하되, 산업안전지도사 또는 「국가기술자격법」에 따른 건설안전기술사(건설안전기사 또는 산업안전기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람이거나 건설안전산업기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람을 포함)자격을 취득한 사람(이하 “산업안전지도사등”이라 한다)을 1명 이상 포함하도록 하고 있음

- 이 경우 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간의 안전관리자에 대해서는 공사금액 3천억원 이상과 달리 산업안전지도사등의 수를 규정하고 있지는 않음
- 따라서, 공사금액 1,500억원 이상 2,200억원 미만 사업장의 공사기간 중 전·후 15에 해당하는 기간에는 산업안전지도사등을 반드시 선임하지 않아도 될 것으로 보여지며, 공사기간 전 15에 해당하는 기간의 안전관리자 경력을 포함하여 건설안전업무를 7년 이상 수행하였다면 산업안전지도사등의 자격을 가진 것으로 보아야 할 것으로 보임

(산업안전과-5152, 2020.11.10.)

### 질의 ..... • 건설업 안전관리자 선임 및 자격

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표 3]에 따라 건설업은 50억원 이상의 공사의 경우 안전관리자를 선임토록 되어 있는데 이 50억원이 하나의 현장당 50억원인지 총 매출이 50억원인지
- 건설현장에 속하지 않는 건설본사의 경우에는 안전관리자 선임이 필요한지
- 「산업안전보건법」 시행령 [별표 4]의 제6호와 제7호의 “고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당)을 받고 ~”라고 되어 있는데, 그럼 현재는 제1호부터 제5호까지의 기준을 갖춘 자만 안전관리자로 선임할 수 있는지 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 사업주는 사업장에 안전관리자를 두어야 하며, 건설공사의 경우 하나의 공사현장이 주로 하나의 사업장이 됩니다. 따라서 해당 공사의 총 공사금액이 50억원 이상인 경우 안전관리자를 선임하여야 함

#### 2. 질의 2 관련

- 건설업 본사의 경우 한국표준산업분류 상 ”전문, 과학 및 기술서비스업 - 전문서비스업 - 회사본부 및 경영 컨설팅 서비스업 - 회사본부 - 기타 산업 회사본부”에 해당되는 것으로 보이며, 이 경우 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]의 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류에 해당하지 않음

#### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표4]에는 안전관리자의 자격을 규정하고 있으며 「산업안전보건법」

시행령 [별표3]에 안전관리자의 수 및 선임방법을 규정하면서 선임할 수 있는 안전관리자의 자격을 규정하고 있습니다. 그리고 「산업안전보건법」 시행령 [별표4]의 제6호와 제7호와 관련해서는 해당 조문을 만족하는 사람은 현재도 안전관리자로 선임이 가능함

(산업안전과-5200, 2020.11.17.)

**질의** ..... • **안전관리자 선임**

「산업안전보건법」 시행령[별표 1] 제5호다목에 따라 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장의 경우 안전관리자 선임이 제외되는 규정과 관련,

- 소프트웨어 제품을 판매하는 회사에서 제품을 구매한 고객사 사무실에서 일정 기간 상주하며, 소프트웨어 설치 등 업무를 수행하는 자와, 서면 또는 이메일로 고객사를 발굴하고, 계약고객에 대해 고객사에 방문하여 상담 등 영업 업무를 수행하는 자가 사무직에 해당하는지 여부

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제197조에서 '사무직에 종사하는 근로자'를 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다고 규정하고 있음
- 따라서, 사무직의 판단기준은 근무장소와 업무내용을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하나, 질의하신 내용의 경우 주된 업무내용이 소프트웨어 설치 및 관리업무와영업 등의 업무를 사무직 업무에 해당한다고 보기 어려울 것으로 사료됨

(산업안전과-5500, 2020.12.1.)

**질의** ..... • **안전관리자 선임 기준**

「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에 따라 별표 3의 기준에 미달하는 관계수급인이 안전관리자를 선임하는 경우 해당 관계수급인 소속 근로자 수는 원청의 상시근로자 수에서 제외되는지 여부

- 안전보건관리자 선임 기준 관련 관계수급인의 범위에 판매사원들의 포함 여부

**회시** .....

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해「산업안전보건법 시행령」[별표3]으로 규정하고 있으며,
- 같은 법 시행령 제16조제3항에서 사업장 규모는 도급사업으로서 같은 법 시행령 제52조에 해당하는 경우 관계수급인의 근로자를 포함하도록 하고 있음



- 상기와 같이 도급사업에서 도급인이 안전관리자를 선임토록 한 것은 산업재해 예방을 위한 책임을 강화하기 위한 조치로, 도급사업의 경우 관계수급인의 근로자를 포함하여 안전관리자를 선임하여야 함
  - ※ 단, 관계수급인이 안전관리자를 두어야 할 규모 이상인 경우에는 직접 안전관리자 선임
- 따라서, 도급사업을 하는 도급인은「산업안전보건법 시행령」[별표3] 기준에 미달하는 관계수급인의 안전관리자 선임 여부와 관계없이 관계수급인의 근로자를 포함하여야 함
- 참고로, 같은 법 시행령 [별표1] 제5호다목에서는 사무직에 종사하는 근로자\*만을 사용하는 사업장의 경우 안전관리자 선임을 제외하고 있으나,
  - \* (사무직에서 종사하는 근로자) 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외 (「산업안전보건법」 시행규칙」 제197조)
- 영업, 판매 등의 업무를 수행하는 판매사원의 경우 사무직에 해당한다고 보기 어려우므로 판매사원도 상시근로자 수에 포함됨

(산업안전과-5631, 2020.12.9.)

**질의** ..... **건설사업관리기술인의 안전관리자 지도·감독**

건설기술진흥법상의 건설사업관리기술인이 「산업안전보건법」상의 안전관리자를 지도·감독하여야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자는 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하여야 함
- 「산업안전보건법」에서 안전관리자를 두도록 규정하였다고 하더라도 다른 법령에서 필요한 경우라면 「산업안전보건법」에서 규정하고 있지 않은 내용에 대해서는 타법에서 규정이 가능할 것으로 보여지며,
  - 귀 질의의 사업관리기술인이 안전관리자를 지도·감독하는 것이 법리상 타당한지에 대해서는 건설기술진흥법을 소관하는 국토교통부와 논의하겠음

(산업안전과-5979, 2020.12.28.)

**질의** ..... • **건설업 도급사업 안전관리자 선임**

총 공사금액 3,050억원, A~E사 등 5개 하도급업체 공사금액 각 150억원인 경우에 원도급사에서 총공사금액에 대해 5명을 선임해야 하는지 아니면 원도급사분 4명에 관계수급인분 5명을 원도급사가 선임하여 9명을 선임해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자를 선임하는 경우 원도급 및 관계수급인이 산업안전보건법 시행령 [별표3] 46.에서 규정하는 공사금액에 해당하는 경우 각각 선임하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행규칙 제10조에 따라 도급인 사업주가 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 선임한 경우에는 관계수급인은 안전관리자를 선임하지 않을 수 있음
  - 따라서, 위 공사의 경우 원도급업체가 2,300억원에 해당하는 안전관리자 4명을 선임하고 관계수급인 A~E각 각 1명씩 총 9명의 안전관리자를 선임하거나,
  - 원도급업체가 2,300억원에 해당하는 안전관리자 4명을 선임하고, 원도급업체에서 관계수급인 A~E사의 공사금액을 합한 750억원에 해당하는 안전관리자 1명(관계수급인 근로자에 대한 안전관리 전담) 등 총 5명을 선임할 수도 있음
  - 따라서, 위 공사의 경우 안전관리자를 반드시 9명을 선임해야 하는 것은 아니며, 안전관리자 선임과 관련하여 안전관리비의 계상 계산방법에 대한 개정과 관련해서는 현재까지는 검토하고 있지 않음

(산업안전과-5977, 2020.12.28.)

**질의** ..... • **100억원 이상 하도급 계약 안전관리자 선임**

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표 3]의 건설업 안전관리자 선임과 관련하여 안전관리자를 선임해야 하는 100억원 이상의 하도급공사(관계수급인)가 2020.1.16.부터 착공하는 하도급 공사인지, 2020.7.1.부터 착공하는 하도급 공사인지
- 100억원 이상의 하도급공사 계약내역이 재료비 80%(공장제작), 노무비 20%인 경우에도 안전관리자를 선임하여야 하는지

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 전부개정(대통령령 제30256호)와 관련하여 건설업 안전관리자 선임은 「산업안전보건법」 시행령 부칙(대통령령 제30256호) 제2조제4항 및 제13조에 따라 공사금액 100억원 이상은 2020.7.1. 이후 착공하는 공사에 적용되며, 공사금액 80억원 이상 100억원 미만은 2021.7.1. 이후 착공하는 공사, 공사금액 60억원 이상 80억원 미만은 2022.7.1. 이후 착공하는 공사, 공사금액 50억원 이상 60억원 미만 공사의 경우 2023.7.1. 이후 착공하는 날부터 적용됨
- 따라서, 관계수급인의 경우에도 2020.7.1. 이후 공사를 착공하는 경우에는 안전관리자를 선임하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 질의 내용만으로는 계약내역을 구체적으로 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나 공사금액을 판단할 때 노무비만을 말하는 것은 아니며 해당 하도급공사의 총 공사금액을 기준으로 판단하면 될 것으로 보임

(산업안전과-5978, 2020.12.28.)

## 질의 ..... 안전관리자 선임 기준여부

- 1개 사업장(500명)에서 각각 A사 250명, B사 250명으로 분리하는 경우 안전관리자 선임 의무는  
※ 사업장내 각 수급인의 합이 300인이 넘을 경우 적용 여부 등

## 회시

- 「산업안전보건법」상 안전관리자 선임을 위한 상시근로자수는 개별 사업장별로 판단하는 것이 원칙이나,
  - 도급사업의 경우 예외적으로 관계수급인 근로자를 합산하여 안전관리자 선임여부를 판단\*하도록 하고 있음
  - \* 「산업안전보건법 시행령」 제16조제3항
- 다만, 수급업체가 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]에 해당하는 규모인 경우 수급인이 직접 안전관리자를 두어야 함

※ 1개 사업장에서 분리된 사업장이 각각 250명 이상인 경우가 시행령 별표 3에 해당되는 경우 각각 안전관리자 선임 또는 안전관리대행기관 위탁(단, '21.10.21.부터 300인 이상인 경우 안전관리대행기관 위탁 불가)

(산업안전과-333, 2021.1.20.)

### 질의 ..... 안전관리자 선임과 재해예방기술지도

- '20.7.1부터 건설업 안전관리자 선임대상인 공사금액 100억원 이상으로 변경. 건설업 재해예방기술지도 대상 공사는 1억원 이상 120억원 미만 공사에 대해 실시토록 되어 있음. 110억원 공사의 경우 안전관리자를 선임토록 되어 있으므로 재해예방기술지도는 당연히 제외되는 것이 아닌지
- 「산업안전보건법」 시행령 제59조제3호의 내용을 보면 안전관리자 공동선임은 3개 이하까지 가능하고 4개 이상일 경우 1개 공사는 재해예방기술지도를 받아야 하는 것으로 해석되는데, 4개 이상의 공사 합계금액이 120억원 미만이어도 3개 공사까지만 공동선임이 가능한 것인지 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제17조, 같은 법 시행령 제16조제1항 및 시행령 별표3, 부칙(제30256호, 2019.12.24.) 제2조제4항 및 제13조에 따라 2020.7.1. 이후 착공하는 공사의 경우 안전관리자를 선임하여야 합니다. 그리고 「산업안전보건법」 제73조 및 같은 법 시행령 제59조에 따라 공사금액 1억원 이상 120억원 미만(「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사에 속하는 공사는 150억원)인 공사를 하는 자는 건설재해예방 지도를 받아야 함
- 안전관리자와 건설재해예방 지도와 관련한 규정은 별개의 규정으로 2개 조항에 모두 해당될 경우 이를 모두 이행하여야 하며, 「산업안전보건법」 시행령 제59조 각호에 해당되는 경우에 한해 건설재해예방 지도를 받지 않아도 됨
- 따라서, 귀 질의와 같이 110억원 공사의 경우 원칙적으로는 안전관리자를 선임하고, 건설재해예방 지도도 받아야 하지만 「산업안전보건법」 시행령 제59조제3호에 따라 「산업안전보건법」 시행령 별표 4에 따른 안전관리자의 자격을 가진 사람을 선임(같은 광역지방자치단체의 구역 내에서 같은 사업주가 시공하는 셋 이하의 공사에 대하여 공동으로 안전관리자의 자격을 가진 사람 1명을 선임한 경우를 포함한다)하여 같은 법 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 안전관리자의 업무만을 전담하도록 하는 경우 건설재해예방 지도를 받지 않을 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 안전관리자의 경우 「산업안전보건법」 시행령 제16조제4항에 따라 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 같은 시·군·구(자치구를 말한다) 지역에 소재하거나 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우에는 공사금액의 합계가 120억원(「건설산업기본법」 시행령 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이내까지는 안전관리자를 공동으로 둘 수 있으며, 여기에서는 사업장 숫자의 제한은 없음
  - 다만, 건설재해예방 지도의 경우 「산업안전보건법」 시행령 제59조제3호에 따라 안전관리자의 자격을 가진 사람을 선임(같은 광역지방자치단체의 구역 내에서 같은 사업주가 시공하는 셋 이하의 공사에 대하여 공동으로 안전관리자의 자격을 가진 사람 1명을 선임한 경우를 포함한다)하여 같은 법 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 안전관리자의 업무만을 전담하도록 하는 경우 건설재해예방 지도를 받지 않을 수 있도록 하고 있음
  - 따라서, 안전관리자의 공동선임은 위 기준에 따라 4개 이상의 공사에서도 가능하나 이 경우에는 건설재해예방 지도 의무에서 제외되지 않음

(산업안전과-653, 2021.2.9.)

### 질의 ..... 토목공사 현장 안전관리자 배치기준

(공사현황) 2018년 착수 토목공사, 원·하청에서 각각 안전관리자를 선임, 원청 안전관리자 5명, 협력사 안전관리자 5명(4개사)

1. 공사 중 민원으로 인해 공사가 1년간 중단되어 협력사 4개 중 2개 협력사의 공사가 중지되어 철수한 경우 원청사에서 2명을 추가 채용해야 하는지
2. 4개 협력사 중 1개 협력사 공사가 최종 완료된 경우 협력사 공사비에 해당하는 안전관리자를 원청에서 선임해야 하는지
3. 4개 협력사 중 1개 협력사가 안전관리자를 1명만 선임하면 되나, 1명을 추가 선임했을 경우 추가 선임한 안전관리자의 인건비를 산업안전보건관리비로 정산할 수 있는지
4. 전체 공사 중 40%만 설계가 확정되어 공사를 하고 있고, 60%는 설계중에 있어 전체 공사기간이 1~2년 연장될 것으로 보이는데 이런 경우에도 전체 공사금액에 맞추어 안전관리자를 상주시켜야 하는지

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 귀 현장과 같이 원청 및 협력사가 각각의 공사금액에 해당하는 안전관리자를 선임하였고, 협력사의

공사 중단으로 인해 철수한 경우라면 이 공사금액까지 포함하여 원청에서 안전관리자를 선임하지 않아도 될 것으로 보여짐

## 2. 질의 2 관련

- 협력사가 각각 해당 공사금액에 해당하는 안전관리자를 원청과 별도로 선임하였고, 협력사의 공사가 최종 완료되었다면 해당 협력사의 공사금액에 해당하는 안전관리자를 원청에서 추가 선임할 필요는 없음

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」에서 규정하는 안전관리자 수를 초과하여 선임한 경우라도 산업안전보건 관리비로 사용이 가능함

## 4. 질의 4 관련

- 안전관리자는 설계가 완료된 공사금액이 아니라 계약된 공사금액을 기준으로 선임해야 하며, 따라서 설계로 인해 전체 공사시간이 연장된다고 하더라도 전체 공사금액에 맞춰 관련 규정에 맞게 안전관리자를 선임하고 상주시켜야 함

(산업안전과-654, 2021.2.9.)

### 질의 ..... 동일 발주자와 소규모 계약을 수십건 체결한 경우 안전관리자 선임

동일 사업장 내에서 동일한 발주처와 3억원~수십억원에 이르는 소규모 도급계약을 수십 건 체결(계약 건별 사업개시신고)

1. 안전관리자를 선임하였으므로 재해예방 기술지도를 받지 않아도 되는지
2. 위와 같은 방식으로 120억원 마다 안전관리자를 1명씩 3인을 선임할 수 있는지

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자는 사업장 단위로 두어야 하나, 같은 법 시행령 제16조제4항에 따라 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 같은 시·군·구(자치구를 말한다) 지역에 소재하거나 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우에는 공사금액의 합계가 120억원 (「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의

건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이내인 경우에 한해 안전관리자를 공동으로 둘 수 있음

- 따라서, 귀 질의의 공사가 이에 해당되는 경우라면 공사금액의 합계가 120억원 (「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이내 이내에서 1명의 안전관리자를 공동으로 선임할 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 안전관리자와 건설재해예방 지도와 관련한 규정은 별개의 규정으로 2개 조항에 모두 해당될 경우 이를 모두 이행하여야 하며, 「산업안전보건법」 시행령 제59조 각호에 해당되는 경우에 한해 건설재해예방 지도를 받지 않아도 됨
- 따라서, 건설재해예방 지도의 경우 「산업안전보건법」 시행령 제59조제3호에 따라 안전관리자의 자격을 가진 사람을 선임(같은 광역지방자치단체의 구역 내에서 같은 사업주가 시공하는 셋 이하의 공사에 대하여 공동으로 안전관리자의 자격을 가진 사람 1명을 선임한 경우를 포함한다)하여 같은 법 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 안전관리자의 업무만을 전담하도록 하는 경우 건설재해예방 지도를 받지 않을 수 있음

## 3. 질의 3 관련

- 위 질의 1에 대한 답변과 같이 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 같은 시·군·구 (자치구를 말한다) 지역에 소재하거나 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우에는 공사금액의 합계가 120억원 (「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이내인 경우에 한해 안전관리자를 공동으로 둘 수 있으므로 이에 해당된다면 안전관리자를 공동으로 선임할 수 있음

(산업안전과-871, 2021.2.25.)

### 질의 ..... 산업공학과가 산업안전 관련 학과인지 여부

산업공학과를 졸업하였는데 「산업안전보건법」 시행령 [별표 4]의 산업안전 관련 학위를 취득한 사람에게 해당하는지

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표4] 4호와 5호에 따라 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람과 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람은 안전관리자의 자격이 있는 것으로 보고 있음
- OO대학교 산업공학과의 홈페이지에 게시된 내용을 확인한 결과 산업공학은 산업의 구성요소(사람, 자원, 설비, 자본, 정보 등)가 조화롭게 제 역할을 수행할 수 있도록 효율적으로 시스템을 통합하고 경쟁력을 극대화하는 융합학문으로 소개되어 있고, 교육과정이 경영공학, 스마트 생산, 인공지능 및 빅데이터 분야를 중심으로 편성되어 있다고 소개되어 있음
- 그리고, 귀하가 산업공학과에서 이수한 교과목을 보면 산업안전과 관련된 과목이 안전공학, 인간공학 뿐으로 과목의 대부분이 산업안전과 관련이 적은 과목으로 산업공학과 공학사는 산업안전 관련 학위로 보기 어려움

(산업안전과-1032, 2021.3.4.)

**질의** ..... **안전관리전문기관 정밀점검 시기**

- ‘20.12월말경 사업장에서 근무하던 근로자가 사망(뇌경색 추정)하였는데 사고성인지, 질병인지 여부가 결정되지 않은 상황
- 상기의 경우 정밀점검의 시기(사고 발생일 또는 근복 결정통지문 확인일)와 기존 대행기관과 신규 계약한 대행기관 중 어느 기관이 정밀점검을 실시해야 하는지
- 또한, 신규 사업장 정밀점검과 관련 근로자 수 및 공정의 변화없이 대표자, 사업자 등록증(관리번호)이 변경된 경우 정밀안전점검을 실시하지 않아도 된다는 해석(신문고 ’11.8.16.)에 대해
  - 사업장 이전으로 주소가 변경된 경우 근로자 수 및 공정의 변화가 없다고 판단하는 것인지, 근로자수 및 공정의 변화없음에 대한 해석 필요

**회시**

- 안전관리전문기관(‘이하 기관’)의 정밀안전점검 시기에 대해 「안전·보건관리전문기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정」 제4조제1호나목에서 규정하고 있음
- \* 신규 계약 후 1개월 이내, 사고성 중대재해 발생일부터 1개월 이내, 평균 재해율 이상인 사업장은 다음 연도 3월까지
- 이에, 사업장 내에서 근로자 사망원인이 결정되지 않은 경우 기관의 정밀안전점검 시기는
  - 근로복지공단의 결정통지문 등을 통해 사망원인을 확인하고, 정밀안전점검을 실시해야 할



것으로 사료됩니다. 다만, 사업장과 기존 기관의 계약 만료로 다른 기관이 업무를 수행하는 경우 신규 계약 후 1개월 이내 또는 사망원인 등을 확인하여 정밀안전점검을 수행하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

- 또한, '11.8월 귀하께서 말씀하신 국민신문고 질의 내용에 대해 정확한 확인은 곤란하나,
  - 정밀안전점검 및 일반안전점검을 기 수행하였고, 동일한 사업장의 대표자, 사업자 등록증(관리번호)만 변경된 경우라면 사업장의 안전·보건관리상태를 확인하도록 하는 안전점검 취지 상 추가로 수행할 필요는 없을 것으로 사료됨

(산업안전과-1180, 2021.3.15.)

### 질의 ..... • 전담 안전관리자 타법 업무수행시 위법 여부

건설현장의 전담안전보건관리자가 소방, 환경 등 타법의 업무를 수행하는 경우 위법여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제17조 및 같은법 시행령 제16조제2항에 따라 공사금액 120억원(「건설산업기본법」 시행령 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장의 안전관리자는 해당 사업장에서 「산업안전보건법」 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담해야 함
  - 그러므로 안전관리자가 위 안전관리자의 업무에 해당하지 않는 작업을 하는 경우에는 「산업안전보건법」을 위반한 것으로 보아야 함
- 따라서, 전담인 안전관리자가 「산업안전보건법」이 아닌 「화재예방, 소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」에 따른 업무를 수행하는 경우 이는 법 위반소지가 클 것으로 보여짐

(산업안전과-1458, 2021.3.29.)

### 질의 ..... • 안전관리전문기관 정밀안전점검 적용여부

- 안전관리 전문기관이 사업장 안전관리를 할 때 전년도 동종업종 평균재해율 이상일 경우 정밀안전점검보고서를 작성하는데
- 산재보험으로 처리하지 않았지만 산업재해조사표를 제출하였다면 이 경우 산업재해가 발생한 것으로 봐야 하는지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따라 ‘산업재해’란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것으로 규정하고 있음
- 또한, 같은 법 제57조 및 같은 법 시행규칙 제73조에서는 산업재해조사표는 산업재해가 발생한 경우에 제출토록 하고 있으므로
  - 귀 질의의 재해가 위에 해당되어 산업재해조사표를 제출한 경우 산재보험 처리와 관계없이 산업재해에 해당됨
- 참고로, 안전관리전문기관(‘이하 기관’)의 정밀안전점검 범위\*에 대해 「안전·보건관리전문기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정」 제4조제1호나목에서 규정하고 있으며, 위 범위에 해당되는 경우 안전관리전문기관은 정밀안전점검을 수행하여야 함
  - \* 신규 계약 후 1개월 이내, 사고성 중대재해 발생일부터 1개월 이내, 평균 재해율 이상인 사업장은 다음 연도 3월까지

(산업안전과-1900, 2021.4.16.)

**질의**

● **안전관리자 법적 선임 여부**

- 기특법 개정에 따라 300인 이상 사업장의 안전·보건관리자 직접 고용 시 도급 또는 계약직 가능 여부
- 법적으로 상시 인원의 의미와 상시근로자 300명 또는 500명 시점 적용 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」에서는 안전·보건관리자 고용 시 계약직에 대해 별도 규정하고 있지 않으나, 계약직 직원을 고용할 경우
  - 같은 법 시행령 제18조에 따라 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언 등 안전관리자 업무 수행 여부가 정상적으로 수행이 가능한지 여부를 고려하여 고용하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
- 안전·보건관리자의 도급과 관련하여, 「산업안전보건법 시행령」 제16조 및 제23조에서는 상시 근로자 300명 미만을 사용하는 사업장에 대해 업무를 위탁할 수 있도록 규정하고 있으나,
  - 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장의 경우 안전·보건 업무를 전담할 안전관리자를 고용하도록 하고 있으므로 해당 업무를 외부에 위탁, 도급할 수 없음

- 아울러, 상기 상시근로자 300명의 근로자 수 산정 방법은 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따라 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하고 있으니 참고하시기 바랍니다

(산업안전과-2104, 2021.4.20.)

### 질의 ..... • 도급업체 안전관리자 선임 여부

안전·보건관리자를 위탁 기관에 맡기고 있는데 상시 근로자 선정 시 수급업체 근로자도 포함해야 하는지 여부

- 〈질의 사업장〉 도급업체(근로자수: 100명)와 A수급업체(근로자수: 20명), B수급업체(근로자수: 30명)
- A수급업체는 같은 부지에 있으며 자체적으로 예술품을 제작 및 판매업무, 도급업체의 조형물이 파손되거나 제작 필요 시 A수급업체에게 보수 및 제작의뢰
  - B수급업체는 하수처리장을 관리하는 사업체로써 B수급업체의 근로자 2명이 매주 금요일에 도급업체를 방문하여 하수처리장 관리

### 회시

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]으로 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제16조제3항에서 사업장 규모는 도급사업으로서 같은 법 시행령 제52조에 해당하는 경우 관계수급인의 근로자를 포함하도록 하고 있음
- 상기와 같이 도급사업에서 도급인이 안전관리자를 선임토록 한 것은 산업재해 예방을 위한 책임을 강화하기 위한 조치로, 도급사업의 경우 관계수급인의 근로자를 포함하여 안전관리자를 선임하여야 함
  - ※ 단, 관계수급인이 안전관리자를 두어야 할 규모 이상인 경우에는 직접 안전관리자 선임
- 따라서, 도급사업을 하는 도급인은 「산업안전보건법」 시행령 [별표3] 기준에 미달하는 관계수급인의 안전관리자 선임 여부와 관계없이 관계수급인의 근로자를 포함하여야 함

(산업안전과-2104, 2021.4.20.)

**질의** ..... • **도급 사업 시 안전관리자 선임 여부**

다양한 상황에 대해 안전관리자 선임 여부

〈Case1 생활용수 공급업〉

- A(도급인, 40명), B(수급인, 15명), C(수급인, 18명)이 1개의 사업장 내에서 도급사업이 진행될 경우, 안전관리자 선임주체는?

〈Case2 생활용수 공급업〉

- A(도급인, 53명), B(수급인, 15명), C(수급인, 18명)이 1개의 사업장 내에서 도급사업이 진행될 경우, 안전관리자 선임주체는?

〈Case.3 생활용수 공급업〉

- A(도급인, 30명), B(수급인 55명), C(수급인, 18명)이 1개의 사업장 내에서 도급사업이 진행될 경우, 안전관리자 선임주체는?

**회시** .....

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]으로 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제16조제3항에서 사업장 규모는 도급사업으로서 같은 법 시행령 제52조에 해당하는 경우 관계수급인의 근로자를 포함하도록 하고 있음
- 상기와 같이 도급사업에서 도급인이 안전관리자를 선임토록 한 것은 산업재해 예방을 위한 책임을 강화하기 위한 조치로, 도급사업의 경우 관계수급인의 근로자를 포함하여 안전관리자를 선임 하여야 함
  - ※ 단, 관계수급인이 안전관리자를 두어야 할 규모 이상인 경우에는 직접 안전관리자 선임
- 따라서, 도급사업을 하는 도급인은 「산업안전보건법」 시행령 [별표3] 기준에 미달하는 관계수급인의 안전관리자 선임 여부와 관계없이 관계수급인의 근로자를 포함하여야 함
  - ※ Case 1의 경우: 도급인(40명)이 관계수급인의 상시근로자(B 수급인 15명, C 수급인, 18명)를 포함하여 안전관리자 선임
  - Case 2의 경우: 도급인(53명)이 관계수급인의 상시근로자(B 수급인 15명, C 수급인, 18명)를 포함하여 도급인이 안전관리자 선임주체
  - Case 3의 경우: 안전관리자 선임대상 사업장인 B 수급인(55명)이 선임한 경우 도급인과 C 수급인은 안전관리자 선임대상 제외

(산업안전과-2104, 2021.4.20.)

**질의** ..... • **보건관리자 미배치 현장 안전관리자 보건업무 수행 가능 여부**

1. 800억원(토목공사 100억원) 미만 건설현장에서 보건관리자의 업무는 안전관리자가 수행해야 하는지, 아니면 안전관리자는 시행령 제18조에서 규정하고 있는 안전관리자의 업무만 수행해야 하는지
2. 보건관리자 선임규모 미만 건설현장에서 안전관리자가 시행령 제22조에서 규정하고 있는 보건관리자 업무를 수행해야 한다는 근거는
3. 안전관리자의 보건업무 수행에 따른 벌칙규정이 있는지
4. 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 심의·의결한 업무, 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무에 시행령 22조에 따른 보건관리자의 업무도 병행해서 실시해야 한다는 근거를 남겨야 하는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전관리자”라 한다)을 두어야 하며,
  - 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장의 안전관리자는 해당 사업장에서 제18조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담해야 함
  - 따라서, 안전관리자는 기본적으로 안전에 관한 기술적인 사항에 대한 업무를 하여야 하며, 특히 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장의 안전관리자는 안전관리자의 업무만을 해야 함

**2. 질의 2 관련**

- 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장의 안전관리자는 안전관리자의 업무만을 해야 하며, 이 규모 미만의 건설현장 안전관리자는 반드시 안전관리자의 업무만을 전담하지 않아도 되므로 업무수행에 지장이 없는 범위에서 보건관리자 업무를 수행할 수 있음

### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제17조 및 같은 법 시행령 제16조에 따라 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장에는 전담 안전관리자를 두어야 하므로 전담 안전관리자를 두지 않았을 경우 「산업안전보건법」 제17조제1항 위반으로 과태료 처분을 받을 수 있음

### 4. 질의 4 관련

- 안전관리자는 「산업안전보건법」 제17조제1항에 따라 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하도록 하고 있으므로
  - 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 업무, 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무는 안전에 관한 기술적인 사항만 포함시킬 수 있으며 보건관리자의 업무는 포함시킬 수 없음

(산업안전과-2240, 2021.5.4.)

#### 질의 ..... 임금피크제 대상자 안전관리자 선임 가능 여부

1. 주 5일이 아닌 주 3일을 근무하는 임금피크제 대상자는 안전관리자로 선임하면 안되는지
2. 안전관리자로 선임이 안될 경우 탄력근무제를 통해 선임기간(예 3~5월) 동안은 주 5일 근무가 될 경우 선임이 가능한지
3. 안된다면 안전관리자 미선임 대상 사업장에서도 선임하면 안되는지
4. 선임이 가능하다면 안전관리자 미선임 대상 사업장에서도 인건비 정산도 가능한지

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 안전관리자는 사업장의 소정근무일 동안 사업장에 상주하여 안전관리자의 업무를 하여야 하며, 귀 질의와 같이 주 5일제 사업장에서 주 3일 근무하는 임금피크제 대상자를 안전관리자로 선임하는 것은 사업장 안전관리에 공백을 줄 우려가 크므로 주 3일을 근무하는 임금피크제 대상자는 안전관리자로 선임은 어려움

## 2. 질의 2 관련

- 탄력근무제를 통해 주 5일제 사업장에서 주 5일 근무가 가능할 경우 해당 기간 동안 안전관리자로 선임이 가능함

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」상 안전관리자를 선임할 의무가 없는 현장에서 임금피크제 대상자를 안전관리자로 선임할지 여부는 사업장에서 자율적으로 판단할 사항이며, 임금피크제 대상자를 안전관리자로 선임했다고 하더라도 「산업안전보건법」 제73조에 따른 건설재해예방 지도 대상에 해당될 경우 건설재해예방지도기관으로 부터 지도를 받아야 함

## 4. 질의 4 관련

- 위 답변 3과 같이 자율적으로 안전관리자를 선임했을 경우 건설업 산업안전보건관리비로 사용은 가능하며, 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부 고시)」의 관련규정에 맞게 사용하시면 됨.

(산업안전과-2242, 2021.5.4.)

### 질의 • 임금피크제 근로자 안전관리자 선임여부

건설업의 전담안전관리자 선임 시 임금피크 근로자를 전담 안전관리자로 선임가능한지

### 회시

- 안전관리자는 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하여야 하며, 안전관리자가 소정근무일 또는 근무시간 동안 업무를 수행하지 않을 경우 안전관리 업무의 공백으로 인해 산업재해가 발생할 위험이 높아 질 수 있음
- 따라서, 안전관리자는 사업장에 상주하면서 해당 사업장의 통상 소정근무일 동안 안전관리자의 업무를 하여야 함. 따라서, 탄력적 근로제 적용을 받는 근로자라고 하더라도 다른 근로자와 같이 소정근무일 및 소정근로시간 동안 근무하여야 하며 그렇지 않을 경우에는 안전관리자로 선임은 어려움

(산업안전과-2605, 2021.5.26.)

**질의** ..... • 발전소 건설공사의 장기계속공사 여부 및 안전관리자 선임

1. 공사계약 기간이 2015.10.29.~2021.10.30.인 경우 2020년 전면 개정된 규정이 적용되는지
2. 공사계약 기간이 2015.10.29.~2021.10.30.인 경우 장기계속공사로 분류되는지
3. '18.10.17 기준 법 적용시 (가)항목, (나)항목 중 어떤 항목을 적용해야 하는지
4. “공사기간이 5년 이상인 장기계속공사로서 공사금액이 800억원 이상인 경우에도 상시 근로자 수가 600명 미만일 때에는 회계연도를 기준으로 그 회계연도의 공사금액이 전체 공사금액의 5퍼센트 미만인 기간(가목에 따른 공사 시작에서 15에 해당하는 기간과 공사 종료 전의 15에 해당하는 기간은 제외한다): 전체 공사금액에 따라 선임하여야 할 안전관리자 수에서 1명을 줄인 수”의 정확한 적용기준은

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 2020년 「산업안전보건법」 전면 개정으로 시행('20.1.16시행)된 안전관리자 관련 규정은 '20.7.1. 이후 착공되는 공사부터 공사금액에 따라 순차적으로 적용되며,
  - 귀 질의 공사와 같이 '20.7.1. 이전에 착공한 공사에 대해서는 이전 규정이 적용됨

**2. 질의 2 관련**

- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따른 장기계속공사는 총공사금액 및 총공사기간에 관하여 별도의 계약을 체결하고 다시 개개의 사업연도별로 계약을 체결하는 형태가 아니라, 우선 1차 년도의 제1차공사에 관한 계약을 체결하면서 총공사금액과 총공사기간을 부기하는 형태의 계약으로 이루어진 공사를 말함
  - 「산업안전보건법」에서는 장기계속공사에 대해 구체적으로 규정하고 있지 않으므로 위와 같이 계약이 이루어진 공사라면 장기계속공사로 봐야 할 것으로 보여짐

**3. 질의 3 관련**

- (가), (나)항목의 경우 해당 항목에 해당될 경우 의무적으로 적용하는 것이 아니라 현장 상황에 따라 원래 선임해야 할 안전관리자보다 적게 선임할 수 있도록 한 조항으로 어느 항목을 적용해야 하는지에 대해서는 사업주가 (가), (나)항목에 해당하는지 여부를 판단하여 결정할 사항임



#### 4. 질의 4 관련

- 위 규정은 회계연도를 기준으로 하고 있으므로 적용은 회계연도를 기준으로 적용되며, 공사 시작에서 15에 해당하는 기간과 공사 종료 전의 15에 해당하는 기간에 대해서는 별도 적용기준이 있으므로 위 규정 적용기간에서 제외됨

(산업안전과-2605, 2021.5.26.)

#### 질의 ..... 안전관리자 등 선임여부

음식료품제조업 內 원하청 총 근로자수는 350명(원청(A) 근로자수 200명, 하청(B) 70명, 하청(B) 30명, 하청(C) 50명)으로 안전보건관리자를 원도급사에서 직접 채용하여 전담 선임하여 관리하는 경우 적법한 것인지 여부

- 원청은 근로자 200명에 대한 안전·보건관리자를 선임하고,
- 하청 수급인 120명(B사 70명+C사 50명)명을 전담하는 안전·보건관리자를 채용하여 전담관리(음식료품제조업 선임기준을 적용하여 50인 이상~ 500명 미만이므로 안전보건관리자 각 1명 선임)
- 하청 수급인(C사 30명)은 원청 근로자수에 포함시켜 포괄적인 안전보건관리 실시

#### 회시

- 안전관리자 등을 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해「산업안전보건법 시행령」[별표3], [별표5]로 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제16조제3항에서 사업장 규모는 도급사업으로서 같은 법 시행령 제52조에 해당하는 경우 관계수급인의 근로자를 포함하도록 하고 있음
- 따라서, 귀 질의와 같이 관계수급인의 근로자를 포함하여 원청에서 안전·보건관리자를 직접 채용, 전담 선임하는 것은 상기 규정에 적합함

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... • **사업장 계약 변경 시 신규 정밀점검 수행여부**

안전관리전문기관이 사업장의 위탁 업무를 수행 중 사업장 명칭 변경\*으로 기관과 계약을 변경한 경우 신규 정밀점검을 실시하여야 하는지 여부

\* 법인명, 사업자등록번호, 법인등록번호가 변경

※ (참고) 대표자, 사업장소재지, 근로자수 및 취급하는 기계·기구 설비와 공정의 변화가 없으며 고용 승계 상태

**회시** .....

• 안전관리전문기관(‘이하 기관’)의 정밀안전점검 시기\*에 대해 「안전·보건관리전문기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정」 제4조제1호나목에서 규정하고 있으며,

\* 신규 계약 후 1개월 이내, 사고성 중대재해 발생일부터 1개월 이내, 평균 재해율 이상인 사업장은 다음연도 3월까지

- 동일한 사업장의 정밀안전점검 및 일반안전점검을 기 수행하고, 단순 사업장 명칭, 사업자 등록증(관리번호)만 변경된 경우

- 사업장의 안전·보건관리상태를 확인하도록 하는 안전점검 취지 상 추가로 수행할 필요는 없을 것으로 사료됨

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... • **지정받은 사항 외 컨설팅 수행 가능여부**

도내 학교에서 관리감독자 컨설팅 문의로 안전관리전문기관이 법정 지정된 인원 외 별도 직원을 채용하여 관리감독자 업무 컨설팅 수행이 가능한지 여부

- 가능한 경우 수행인력의 자격과 기준, 수행지역의 범위와 수행사업장 수의 한계

**회시** .....

• 「산업안전보건법」 제21조제1항에 따라 지정받은 안전관리전문기관은 지정사항(법정 인력·시설장비, 지정한계 등)을 준수하여야 하며,

- 지정받은 사항을 위반한 경우 같은 법 제21조제4항에서는 지정을 취소하거나 업무 정지를 명하도록 규정하고 있음

• 또한, 관리감독자의 업무 수행과 관련 같은 법 제16조제1항에서는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접·지휘 감독하는 직위에 있는 사람(관리감독자)에게 산업안전 및 보건에 관한 업무를 수행하도록 하고 있음

- 이에, 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인하기 어려우나, 관리감독자에 대한 조언은 안전관리자(안전관리전문기관)의 업무로,
    - 해당 업무 수행을 위해서는 같은 법 시행령 제27조에서 정한 자격 보유자가 인력 기준에 따른 사업장·근로자 수를 준수하여 컨설팅 업무를 수행하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
- (산업안전과-2718, 2021.6.1.)

### 질의 ..... 안전관리자 등 선임 관련 질의

「산업안전보건법」 상 안전·보건관리자 선임과 관련하여 OO광역시체육회\* 업종을 무엇으로 적용해야 하는지 여부

- \* OO시청 산하 체육시설물인 OO체육관, OOO수영장 등 10여곳을 OO시 예산을 배정받아 운영
- \* 상시근로자 구성은 체육시설물 행정업무(유지, 보수 및 운영)등 근로자 175명, 사무처 행정업무 근로자 40명, 직장운동경기부 각 종목별 선수 및 감독 등 200여명을 포함하여 총 415여명
- 문화 및 관광행정(표준산업분류 84212)으로 적용하면 시행령 별표 3, 44호 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등현업업무 종사하는 사람으로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람으로 한정한다) 현업근로자만 상시근로자로 적용할 경우 300명 이하로 적용해야 하는지 여부
- 경기장운영업(표준산업분류 91111)으로 적용하면 시행령 별표 3, 41호 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업인 실업운동선수 등을 포함한 전체 근로자(400여명)를 상시근로자로 보아 전담 안전관리자를 선임해야하는 사업장으로 적용해야 하는지 여부

### 회시

- 안전관리자, 보건관리자(이하 안전관리자 등)를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시 근로자 수, 안전관리자 등의 수에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3, 5]로 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 [별표 1] 제4호에서는 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무 종사하는 사람으로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외), 국방 및 사회보장 행정의 경우 안전관리자 등의 적용을 예외로 하고 있음
- 이에, 귀 질의만으로 구체적인 사업의 종류 등을 확인할 수 없으나,
  - 「한국표준산업분류」상 공공행정은 입법 사무, 통치 행정, 중앙 및 지방 행정기관의 일반 공공 행정 등을 의미하므로 지방자치단체에서 예산을 지원받아 체육시설물을 운영하는 것을 공공행정이라고 보기 곤란하며, '경기장운영업'에 해당될 것으로 사료됨
- 또한, 귀 체육회 소속 직장운동경기부의 각 종목별 선수 및 감독등이 상시근로자에 해당하는 여부와 관련하여

- 「산업안전보건법」 제2조제3호에서 “근로자란” 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자로 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하고 있는 사람으로 정의하고 있으니 참고하여 주시기 바람
  - ※ 필요 시 근로자성 여부에 대해서는 관할 지방관서(근로개선지도과) 문의
- 아울러, 귀 체육회가 ‘경기장운영업’에 해당되고, 상시근로자가 300명 이상인 경우 안전관리자를 전담 선임하여야 하며,
  - ※ 영리를 목적으로 설립된 경우 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 개정으로 ‘21.10.21.부터 전담 안전관리자 선임
- 상시근로자 산정은 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정\*하고 있으니 참고하여 주시기 바람
  - \* 「근로기준법 시행령」 제7조의2

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... ● 상수도사업본부 안전관리자 선임

1. 상수도사업본부 및 산하 사업소 중 수도사업소(6개소), 물연구원, 수도자재관리센터가 산업안전보건법 상 안전관리자 및 보건관리자 선임 의무 대상인지 여부
2. 안전관리자 선임을 위한 상시근로자 기준은 공무원인지, 공무원 등을 포함하는지 여부
3. 상수도사업본부 및 16개 사업소 등을 하나의 사업장으로 볼 것인지 또는 별개의 독립된 사업장으로 볼 것인지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 안전관리자, 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류\*와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수 등에 대해 「산업안전보건법」 시행령[별표3, 5]로 규정하고 있음
  - \* 사업의 종류는 한국표준산업분류(통계청 고시)에 따라 구분
- 이에, 귀 질의 내용만으로 사업의 종류를 명확히 확인하기 곤란하나,
  - 상수도사업본부(산하 사업소 포함)는 정수와 급수 활동을 통한 용수를 공급하는 사업을 수행하는 것으로 사료되며, 이 경우 한국표준산업분류 상 ‘수도업’\*으로 안전관리자 등 선임 대상에 해당됨
    - \* 「한국표준산업분류」(통계청 고시)에서 수도업은 ‘수요자에게 생활용수 및 공업용수를 공급하기 위하여 취수, 집수, 정수, 급수하는 산업활동을 말함

## 2. 질의 2 관련

- 안전보건관리체계 적용은 「산안안전보건법 시행령」 [별표1] 제4호에 따라 해당 사업장의 업종이 공공행정인 경우 현업업무에 종사하는 사람만을 상시근로자수로 산정하나,
  - 상수도사업본부의 사업의 종류는 공공행정이 아닌 “수도업”에 해당하는 것으로 사료되며, 이 경우 전체 소속 근로자(공무원 포함)를 상시근로자수로 산정하여야 함

## 3. 질의 3 관련

- 안전보건관리체계 적용은 「산안안전보건법 시행령」 [별표1] 제4호에 따라 해당 사업장의 업종이 공공행정인 경우 현업업무에 종사하는 사람만을 상시근로자수로 산정하나,
  - 상수도사업본부의 사업의 종류는 공공행정이 아닌 “수도업”에 해당하는 것으로 사료되며, 이 경우 전체 소속 근로자(공무원 포함)를 상시근로자수로 산정하여야 함

(산업안전과-3093, 2021.6.17.)

### 질의 ..... • 공동도급 안전보건관리책임자 선임

공동사업협약에 따른 공사이며, 지분율은 우미건설 51%, 신동아건설 49%인 상황에서 안전보건 관리책임자 선임과 관련하여 각각 별개로 선임해도 되는지

### 회시

- 같이 하나의 공사로 볼 경우 안전보건관리책임자는 전체 공사에 대해 선임하면 되고, 그렇지 않을 경우 시공사 별로 각각 선임하면 될 것으로 보임

(산업안전과-3105, 2021.6.22.)

**질의** ..... • **공사 전·후 15 기간의 협력사 안전관리자 선임기준**

(공사개요) '16.5월 공사 착공, 원청 안전관리자 5명, 하청업체(A, B) 안전관리자 각 1명 선임 중

1. 공사 종료 전 15 기간에 협력업체 안전관리자 선임없이, 원청에서 안전관리자를 3명(2명은 하청업체 담당) 선임할 수 있는지
2. 원청에서 선임한 하청업체 담당 안전관리자는 원청의 업무를 병행하면서 하청업체를 전담으로 관리하면 되는지
3. 원청에서 선임한 하청업체 담당 안전관리자가 하청의 업무만 해야한다면 증빙은 어떻게 해야 하는지
4. 고용노동부에 선임신고는 협력업체명으로 해야 하는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조 제5항 및 같은법 시행규칙 제10조에 따라 도급인이 자신이 선임해야 할 안전관리자를 두고 수급인 사업주의 건설공사 금액을 합계하여 그 금액에 해당하는 안전관리자를 두는 경우 수급인 사업주는 안전관리자를 선임하지 않을 수 있습니다. 따라서, 이 규정에 맞게 원청에서 안전관리자를 선임할 수 있음

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 제16조5항에 따라 도급인이 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 선임한 경우에는 그 사업의 관계수급인은 해당 도급사업에 대한 안전관리자를 선임하지 않을 수 있도록 되어 있으므로 관계수급인 대신 안전관리자를 선임하고자 할 경우에는 해당 안전관리자는 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담해야 함

**3. 질의 3 관련**

- 증빙의 방법은 구체적으로 정해져 있지 않으며, 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담했음을 보여 줄 수 있는 자료면 가능함

**4. 질의 4 관련**

- 도급인이 수급인을 대신하여 안전관리자를 선임하는 것이므로 도급인 명의로 선임신고를 하면 됨

(산업안전과-3210, 2021.6.28.)

**질의** ..... • 안전·보건관리자 겸직 업무에 관한 질의

1. 타 법(건설기술진흥법, 공동주택관리법)에서 언급되는 안전관리자 또는 안전관련 업무 일체를 안전관리자가 수행하는 것은 “겸직 위반인지”
2. 「산업안전보건법」상의 안전관리자 업무를 수행하면서 타법의 업무를 수행하는 경우 산업재해나 중대재해발생 시 책임소재는 어떻게 되는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자를 선임하는 경우 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장[건설업의 경우에는 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이상인 사업장]의 안전관리자는 해당 사업장에서 「산업안전보건법」 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담해야 함
  - 따라서, 전담인 안전관리자가 「산업안전보건법」에서 규정하고 있는 업무 외 다른 업무는 수행할 수 없음

**2. 질의 2 관련**

- 질의내용상 누구의 책임소재를 말하는지 구체적이지 않으나 「산업안전보건법」은 대부분 사업주의 의무를 규정하고 있으므로 사업주 외의 책임소재에 대해서는 답변드리기 어려움  
(산업안전과-3211, 2021.6.28.)

**질의** ..... • 안전관리전문기관 인력 요건

안전관리전문기관 인력 요건에 인간공학기술사가 포함되는지

**회시** .....

- 귀 질의 내용과 같이 「산업안전보건법」 시행령 [별표7] 제2호 가목에서 규정하고 있는 기계·전기·화공안전 분야의 안전기술사는 해당 분야의 안전기술사로서, 기계안전기술사, 전기안전기술사 및 화공안전기술사를 지칭하므로, 인간공학기술사는 [별표7] 제2호 가목에

따른 인력기준에 해당되지 않음

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

**질의** ..... **안전관리자 전담 업무 범위 관련**

「산업안전보건법」에 의거 근로자 수가 1,000명이 넘는 사업장에서 안전관리자 2명을 선임하였을 때, 중대재해 처벌 등에 관한 법률에서 규정하고 있는 중대시민재해에 대한 추가 업무 수행 가능 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자는 산업재해 예방을 위해 안전보건관리책임자를 보좌하고, 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람으로서, 같은 법 시행령 제16조 제2항에 따라 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장의 안전관리자는 해당 사업장에서 같은 법 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담해야 함
- 귀 질의와 같이 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제9조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무)에서 규정한 조치는 중대시민재해를 예방하기 위한 조치를 의미하므로 안전관리자의 업무에 해당되지 않음

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

**질의** ..... **교통안전관리자 관련**

당 사는 고속버스 사업을 영위하며, 「산업안전보건법」 시행령 제16조에 의거 300인 이상을 사용하는 사업장으로 안전관리자 선임에 대한 질의

- 「산업안전보건법」에 따른 전담 안전관리자 업무 수행 시 교통안전담당자 업무 수행 가능 여부
- 안전관리자와 교통안전담당자의 업무가 동일함에도 각각 선임하여 운영하여야 하는지
- 안전관리자가 보건과 교통관리 업무를 총괄할 경우 안전관리자 업무에 포함이 되는지

**회시** .....

**1. 질의 1,2 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표4] 제8호 라목에서 「교통안전법」 제53조에 따라 교통안전관리자의 자격을 취득한 후 해당 분야에 채용된 교통안전관리자는 해당 법령을 적용받은 사업에서



안전관리자로 선임될 수 있고,

- 「교통안전법 시행령」 제44조제2항제1호에서 교통안전담당자의 자격을 「산업안전보건법」 제17조에 따른 안전관리자로 규정하고 있으므로, 귀 사업장의 안전관리자를 교통안전담당자로 지정할 수 있으며,
- 귀하의 질의내용과 같이 상시근로자 300인 이상을 사용하는 사업장의 안전관리자는 「산업안전보건법」 시행령 제18조에 따른 안전관리자의 업무를 전담하여야 함

## 2. 질의 3 관련

- 안전관리자의 업무는 「산업안전보건법」 시행령 제18조에서, 보건관리자의 업무는 같은 법 시행령 제22조에서 규정하고 있으므로 귀 질의 내용과 같이 보건 업무는 보건관리자가 수행하여야 함

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

### 질의 ..... 안전관리자 전담 업무 범위

「산업안전보건법」에 따라 300인 이상 사업장에서 전담 안전관리자를 선임한 경우 전담의 기준은 안전관리자 외에 선임이 불가능한지 또는 법에서 규정된 업무 외(생산, 시설, 고객응대 등)의 업무가 불가능한 건지

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조제2항에 따라 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장의 안전관리자는 같은 법 시행령 제18조제1항에 따른 업무만을 전담하도록 규정하고 있음
- 따라서, 귀 질의와 같은 생산직, 시설직, 고객응대 등의 업무를 겸하는 것은 위 법령에 위배됨

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

**질의** ..... **안전관리자 선임 시 상시근로자 산정**

A사(도급인) 40명, B사(수급인) 20명, C사(수급인) 20명, D사(수급인) 30명인 경우 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자 선임 시 상시근로자 수의 산정 기준과 선임 방법 문의

1. 일정 기간동안 사업장 내 D사 공사 도급으로 상시근로자 110명이 되는 경우 안전보건총괄책임자 선임 여부
2. 일정 기간동안 사업장 내 D사 공사 도급으로 상시근로자 110명이 되는 경우 안전관리자 선임 여부
3. 파견근로 관계일 때 상시근로자 수 산정 기준

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제62조에 따라 관계수급인에게 고용된 근로자를 포함한 상시근로자가 100명 (선박 및 보트건조업, 1차 금속제조업 및 토사석 광업의 경우 50명) 이상인 사업의 경우 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함
  - \* 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업장은 그 사업장에서 사업을 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건총괄책임자로 지정
  - 귀 질의와 같이 도급인 근로자와 관계수급인 근로자의 합이 100명 이상이 된다면 즉시 안전보건총괄책임자를 지정하여야 할 것으로 판단됨

**2. 질의 2, 3 관련**

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조는 사용사업주를 「산업안전보건법」의 사업주로 간주하므로, 파견 근로자 역시 상시근로자 수에 포함하여야 하고,
  - 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에 따라 같은 법 시행령 제52조에서 규정하고 있는 안전보건총괄책임자를 지정해야 하는 사업의 경우 도급인의 사업장에서 이루어지는 수급인의 상시근로자는 해당 사업의 상시근로자로 보아 안전관리자를 선임하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행령 [별표 3]에 따라 안전관리자를 선임하여야 하는 관계수급인의 상시근로자의 경우는 그렇지 않으며, [별표 3]에 따라 안전관리자를 선임하여야 함

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

**질의** ..... • 안전보건관리자 겸직 가능 여부

안전관리 업무를 전담할 안전관리자를 위탁이 아닌 직접 고용할 경우 반드시 풀타임(예: 하루 8시간)으로 고용해야 하는지

- 또는 상근으로 풀타임보다 짧은 근무시간(예: 하루 6시간) 계약을 해도 안전관리자 선임 의무를 다했다고 할 수 있는지

**회시** .....

- 사업주는 「산업안전보건법」 제17조제1항에 따라 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여
  - 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 안전관리자를 두어야 하며,
  - 사업주가 안전관리자를 배치할 때에는 연장근로·야간근로 또는 휴일근로 등 해당 사업장의 작업 형태를 고려하여야 함(같은 법 시행령 제18조제2항).
- 따라서, 사업주는 소정의 근로시간(전일제: 8시간) 동안 정상적인 안전관리 업무 수행이 가능할 수 있도록 안전관리자를 고용하는 것이 바람직함

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

**질의** ..... • 안전관리자 선임 여부

회사는 상시근로자 약 750명으로 모든 근로자는 부산, 양산, 서울 등 전국 백화점으로 근무지가 각각 구분되어 있고, 인사, 회계, 총무, 전략팀 등은 부산본사, 서울지사를 기준으로 각각 구분, 경영상 이슈에 따라 통합/독립 운영되고 있음

- 이 경우 안전관리자를 어떤 방식으로 해야 하는지 여부

**회시** .....

- 안전관리자 등을 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]으로 규정하고 있음
  - 또한, 「산업안전보건법」 제17조에서 안전관리자 등의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정하여야 하며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 구분하고 있음
- 다만, 장소적으로 분산되어 있는 경우라도 각 사업소 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의

사업장이라고 말할 정도의 독립성(인사, 노무관리 등)이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분하여야 함

- 이에, 질의하신 내용만으로 안전관리자를 선임해야 하는 사업장인지 여부를 확인하기 곤란하나,
  - 각 지역별 백화점에 종사하는 근로자의 조직이 위와 같이 독립성이 없는 경우라면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분하고, 상시근로자 수 300인 이상인 경우 안전관리자를 자체 선임하여 전담 업무를 수행토록 하는 것이 바람직함

(산업안전기준과-591, 2021.9.6.)

**질의** ..... • **안전관리자 전담 여부**

‘21.5.18. 개정된 「산업안전보건법」 제17조제3항에 따라 안전관리자는 모두 전담 업무만 수행하여야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 일부개정(‘21.5.18.)으로 신설된 제17조제3항은 안전관리자의 업무를 전담 하는 규정을 시행령에서 법령으로 상향한 내용임
- 이에, 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장[건설업의 경우에는 공사금액이 120억원 이상 (종합공사를 시공하는 업종은 150억원 이상)]의 안전·보건관리자는 해당 사업장의 업무만을 전담하도록 규정(「산업안전보건법」 시행령 제16조제2항·제20조제2항)하고 있으니 참고하여 주시기 바랍니다

(산업안전기준과-591, 2021.9.6.)

**질의** ..... • **안전관리자 선임 사업장 구분**

본사에 다수가 근무하고 있으며, 인사/노무 등의 행정절차를 본사에서 통합하며, 각 지역에 매장이 위치하여 물리적으로 분리되어 있으며, 전체 사업장 인원은 1000명 이상으로 업종은 서적 등 도소매업으로서 안전관리자 선임 대상

- (1) 물리적으로 분리됨에 따라 각 지역의 지점을 각각의 사업장으로 볼 것인지, (2) 인사/노무 등 행정절차를 통합운영함에 따라 물리적으로 분리되어있더라도 하나의 사업장으로 볼 것인지
- (2)번과 같이 통합사업장으로 볼 경우, 공동 안전관리자 선임 시 [「산업안전보건법」 시행령 제16조 제4항]에 따라 합산 근로자수가 300인으로 제한되어 2명을 추가로 선임하여야 하는 것인지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제17조에서 안전관리자 등의 선임은 사업장 단위로 하고 있는 바,
  - 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정하여야 하며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 구분하고 있음
- 다만, 장소적으로 분산되어있는 경우라도 각 사업소 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성(인사, 노무관리 등)이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분하여야 함
- 귀 질의 내용만으로 사업장의 체계 등을 구체적으로 파악할 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
  - 각 지역에 위치한 매장이 위와 같이 독립성이 없는 경우라면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분하여 「산업안전보건법 시행령」 [별표 3]에 따라 안전관리자를 선임하여야 함
- 또한, 같은 법 시행령 제16조제4항은 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장에 1명의 안전관리자를 공동으로 둘 수 있는 규정으로서, 귀하의 질의와 같이 전체 사업장을 하나의 사업장으로 보는 경우에는 해당되지 않음

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

**질의**• **안전관리자 선임 자격**

4년제 산업공학과를 졸업한 사람으로, 공업확률통계, 프로그램개발, 공장자동화 등 전공을 이수하였는데, 산업안전기사 자격증 없이 안전관리자로 선임이 가능한지

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령[별표4] 제4호에서 안전관리자의 자격으로 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람을 규정하고 있음
- 산업안전 관련 학위라 함은 근로자의 안전에 관한 기술적인 분야를 전공하는 학과로서 통상 안전공학과, 산업안전공학과, 산업안전과, 산업안전관리과, 건설안전과 등을 전공하고 학위를 받은 자로 보아야 하며,
- 귀하가 전공한 산업공학과는 공학적 지식과 경영과학적 사고를 바탕으로 산업시스템을 설계·운영·개선하여 시스템의 생산성과 효율을 향상시키기 위한 전공으로, 산업안전 관련 학과로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

**질의** ..... • **안전관리자 전담 업무 범위**

「산업안전보건법」에 따라 안전관리 업무만을 전담하는 안전관리자가 중대재해처벌법상의 중대 산업재해(근로자 대상)와 중대시민재해(이용자 대상)에 대한 안전관리 업무 수행이 가능한지

**회시** .....

- '21.1.26. 제정된 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 중대산업재해와 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자, 법인 등을 처벌함으로써 중대재해를 방지하기 위한 법률로,
  - 안전보건관리 이행에 관한 조치의 구체적 내용(안전 및 보건에 관한 전문인력 등)이 포함된 시행령에 포함되어 있음
- 이에, 「산업안전보건법」에 따른 안전관리자의 업무와 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」의 중대산업재해 예방 업무가 동일하므로, 위 규정에 따른 업무 수행도 가능함
- 다만, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에서 규정하고 있는 중대시민재해를 예방하기 위한 조치는 안전관리자의 업무에 해당되지 않음

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

**질의** ..... • **안전 관련 업무의 범위**

「산업안전보건법」 시행령 [별표 4] 안전관리자의 자격 항목 중 제16조제2항에 따라 전담 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외한다)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람'에서 안전 관련 업무의 범위

**회시** .....

- [별표4] 제9호에서 규정한 안전관리자의 자격은 전담 안전관리자를 두어야 하는 사업장에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람으로,
  - 「산업안전보건법」에 따른 위험성평가 관련 업무, 안전인증대상기계·자율안전확인대상기계등 구입시 적격품 선정, 사업장 안전보건교육계획 수립 및 교육 실시, 사업장 순회점검·지도 및 조치, 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발방지 등을 안전 관련 업무로 볼 수 있을 것입니다.

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

**질의** ..... • 안전관리자 선임

OOOO박물관 및 12개 분관을 하나의 사업장으로 볼 것인지 또는 별개의 독립된 사업장으로 볼 것인지 여부

**회시** .....

- 귀 질의의 내용만으로 정확한 답변이 곤란하나, 「산업안전보건법」 제17조 등에서 안전관리자 등의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바,
  - 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 간주하나,
  - 장소적으로 분산되어 있더라도 인사·노무관리·회계·조직운영·업무처리능력 등이 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임

(산업안전기준과-998, 2021.10.22.)

**질의** ..... • 위탁, 도급 사업장 안전관리자 선임

공동주택관리업을 주요사업으로 하는 회사로 전국 각지에 약 500여개 관리단지가 분포, 본사의 인원은 35명, 현장의 총 인원은 약 4,000명으로 각 개별현장은 최소 1~2명, 최대 30~40명이며, 계약 조건에 따라서 위탁과 도급으로 구분됨

- '위탁'은 관리단지 직원의 채용과 급여 관리는 사업장에서 대표이사의 위임을 받은 관리소장 관리 하에 하고 급여는 관리단지에서 지급하며, 4대보험 또한 현장에서 개별신고
- '도급'은 관리단지 직원의 채용은 사업장에서 대표이사의 위임을 받은 관리소장 관리 하에 하고 급여 관리 지급은 본사에서 합니다. 4대 보험도 본사코드로 들어가 있음
- 위와 같은 조건일 때 위탁, 도급현장이 각각 개별사업장으로 인정받을 수 있는지
- 개별사업장으로도 300인 이하 사업장으로도 인정받지 못한다면 각각 어떤 이유에서 인정받지 못하는 것인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제17조에서 안전관리자 등의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바,
  - 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정하여야 하며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 구분하고 있음

※ 장소적으로 분산되어 있는 경우라도 각 사업소 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성(인사, 노무관리 등)이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분

**독립성 판단기준**

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부
- 또한, 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]으로 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제16조제3항에서 사업장 규모는 도급사업으로서 같은 법 시행령 제52조에 해당하는 경우 관계수급인의 근로자를 도급인이 포함하도록 하고 있음
    - ※ 다만, 관계수급인이 「산업안전보건법 시행령」 [별표 3]에 따라 안전관리자를 두어야 할 규모 이상인 경우에는 직접 안전관리자 선임
- 따라서, 질의하신 내용만으로 정확한 판단이 곤란하나, 귀 사의 관리단지 또는 개별현장이 별개의 사업장인지 여부는 장소적으로 구분되고 업무처리능력 등이 있는지에 따라 판단하여야 하므로
  - 질의하신 위탁, 도급의 경우 급여와 4대보험 신고 외 상기 판단기준에 해당되는 경우 별개의 사업장인지 여부를 판단해야 함

(산업안전기준과-1183, 2021.11.8.)

**질의** ..... **안전관리전문기관 행정처분기준**

행정처분기준 제1호자목에서 안전관리전문기관 업무정지 관련 1차 위반 처분시 그 일부 사업장만 처분할 수 있다 에서

- 그일부 사업장은 무엇을 말하는지
- 업무정지란 업무정지기간에 위탁계약한 전체 사업장의 안전관리 위탁업무를 하지 못하는 것인지
- 업무정지란 신규계약 업무를 말하는 것인지



## 회시

- 안전관리전문기관의 행정처분기준은 「산업안전보건법」 제163조, 같은 법 시행규칙 제240조 및 [별표26]에 규정되어 있으며,
  - 질의하신 것과 같이 행정처분기준의 일반기준 중 자목의 안전관리전문기관에 대한 업무 정지를 명할 때 위반의 내용이 경미하고 일부 대행사업장에 한정된 경우에는 1차 위반 처분 시에 한정하여 그 일부 사업장만 처분할 수 있다고 규정하고 있음
- 이에, 상기 규정의 의미는 문리적 의미 그대로 안전관리전문기관의 위반사항(개별기준 중 자목)의 내용이 경미한 경우이고 1차 위반에 한정하여
  - 안전관리전문기관과 계약한 모든 사업장이 아닌 법 위반 사항이 발생한 해당 사업장에 한해 업무정지 할 수 있도록 규정한 것임

(산업안전기준과-1183, 2021.11.8.)

## 질의

## • 안전관리자 선임 여부

- OOOO공사(근로자 4,513명)의 「산업안전보건법」 상 사업장 범위와 안전관리자 선임 여부
- (질의 1) OOOO공사 전체를 하나의 사업장으로 볼 수 있는지?
- (질의 1-1) OOOO공사 전체를 하나의 사업장으로 본다면 상시근로자 1,000명 이상, 안전관리자 2명을 전임으로 선임하여야 하는지
- (질의 2) 각각의 차량기지를 하나의 사업장으로 분류하여(OO사업소, OO사업소, OO사업소...등 위치적으로 함께 있는 사업소를 묶어) 「산업안전보건법」의 사업장으로 적용 가능한지?
- (질의 2-1) 차량기지내 전체 상시근로자가 300명 이상이면 안전관리자 1명을 전임으로 선임하여야 한다. 만일 상시근로자 1000명 이상이면 안전관리자 2명을 전임으로 선임한다.
- (질의 3) 각각의 차량기지내사업소를 전부 분리하여(ex: OO승무사업소, OO차량사업소, OO신호사업소.....) 개별 사업장으로 보고 「산업안전보건법」의 적용을 하여야 하는지
- (질의 3-1) 각 사업소의 상시근로자 수가 300명 이상이면 안전관리자 1명을 전임으로 선임하고 300명 미만이면 안전관리자 1명(전임 법적용 예외)을 선임한다.)
- (질의 4) 질의 3의 경우처럼 각 사업소를 하나의 사업장으로 보고 법 적용이 될 경우 OO승무 사업소의 상시근로자가 300명이 넘어가면 안전관리 업무를 전임하는 안전관리자가 업무의 특성상(도시철도는 24시간 운영, 정비 업무가 이루어짐) 야간근무도 가능한지? 아니면 통상근무의 형식으로만 업무를 하여야 하는지?

**회시**

- 사업장 범위와 관련하여 「산업안전보건법」상 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우 별개의 사업장으로 구분하고 있으나,
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 구분하고 있음

**독립성 판단기준**

- 사업장 판단에 있어 독립성 여부는 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없다면 개별 사업장을 독립된 사업장으로 볼 것임
- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
  - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
  - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
  - 조직운영, 업무처리에 관한 사항을 각 사업장에서 독자적으로 결정하는지 여부
  - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
  - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부

(산재예방정책과-3063, '21.6.25)

- 귀 질의의 내용만으로는 각 본부, 차량기지와 사업소의 업무관계, 사업장으로서의 독립성 여부를 판단할 수 없어 명확한 답변을 하기 곤란하나,
  - 귀사의 사업장 판단은 장소적 관념에 따라 장소적으로 분리되어 있는지 여부를 우선적으로 검토한 후 위 판단기준에 따라 각 장소별 경영상 일체성 여부를 검토하여 하나의 사업장인지, 별개 사업장인지 판단하여야 함
- 안전관리자 선임과 관련하여 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자는 산업재해 예방을 위해 안전보건관리책임자를 보좌하고,
  - 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람으로서, 같은 법 시행령 제16조2항에 따라 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장의 안전관리자는 해당 사업장에서 같은 법 시행령 제18조제1항 각 호에 따른 업무만을 전담하도록 규정하고 있음
    - ※ 상시근로자가 300명 미만인 경우 안전관리전문기관 대행 가능
- 또한, 「산업안전보건법 시행령」 제18조제2항에서는 안전관리자 배치 시 연장근로·야간근로 또는 휴일근로 등 해당 사업장의 작업 형태를 고려하도록 규정하고 있으므로
  - 귀사의 업무 특성(24시간 운영·정비 업무 등)을 고려하여 안전관리자가 정상적인 안전관리 업무를 수행할 수 있도록 배치하는 것이 바람직함

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... • 안전관리자 겸직 가능 여부

- 산업안전기사를 소지한 1인(환경기술인 자격도 보유)인 사업장의 안전관리자가 대기 환경기술인을 겸임할 수 있는지
- 대기환경기사 소지한 1인(안전관리자 자격도 보유)인 환경기술인이 사업장의 안전관리자 겸임할 수 있는지
- 대기환경기사 소지한 1인(보건관리자 자격도 보유)인 환경기술인이 사업장의 보건관리자를 겸임할 수 있는지
- 산업안전기사 소지한 1인(실무5년 이상, 환경기술인 자격 보유)인 안전관리자가 해당 사업장의 대기 환경기술인, 화학물질관리자, 유해화학물질 기술인력을 겸임할 수 있는지

**회시** .....**1. 질의 1, 2 관련**

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등은 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]으로 규정하고 있음
- 또한, 안전관리자의 겸직과 관련해서는 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 제29조 등에서 규정하고 있으나,
  - 상기 규정에서는 「산업안전보건법」상 안전관리자가 환경기술인의 겸임을 허용하고 있지 않음

**2. 질의 3 관련**

- 환경기술인과 보건관리자 겸임여부에 대해서는 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 시행령」 제12조제7항에 따라 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장에서
  - 「산업안전보건법」 제18조에 따른 보건관리자와 「대기환경보전법」 제40조에 따른 환경기술인의 기술자격을 함께 보유한 사람 1명을 채용한 경우에는 법 제29조제4항에 따라 「산업안전보건법」 제18조에 따른 보건관리자와 「대기환경보전법」 제40조에 따른 환경기술인 각 1명을 채용한 것으로 본다
- 따라서, 위 규정에 해당하는 환경기술인인 경우 「산업안전보건법」에 따른 보건관리자 겸임이 가능함

**3. 질의 4 관련**

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법

등에 대해 「산업안전보건법 시행령」[별표3]으로 규정하고 있음

- 또한, 안전관리자의 겸직과 관련해서는 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 제29조 등에서 규정하고 있음
- 귀하께서 말씀하시는 다른 법령의 화학물질관리자, 유해화학물질 기술인력이 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 제29조 등에 해당되는 경우라면
  - 「산업안전보건법」상 안전관리자의 겸직이 가능하나, 환경기술인이 안전관리자를 대신할 수 있는지 여부에 대해서는 질의 1번의 의견과 같이 안전관리자 겸임을 허용하고 있지 않음

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... ● **안전관리자 자격 요건**

OO사이버대학교에서 안전공학사 학사학위를 취득하는 경우 안전관리자 자격에 해당하는지 여부

**회시** .....

- 안전관리자 자격에 대해서는 「산업안전보건법 시행령」 [별표4]에서 규정하고 있으며, 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교, 전문대학 또는 이와 같은 수준이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 등이 안전관리자 자격에 해당됨
- 일반적으로 ‘안전공학사’ 학사학위를 받는 경우 안전관리자 자격에 해당될 것으로 사료되나,
  - 귀 질의 내용만으로 해당 학교가 상기에 해당되는지 여부를 정확히 판단할 수 없어 해당 학교를 통해 상기에 해당되는지 여부를 다시 한번 확인하여 주시기 바람

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... ● **안전관리자 업무 범위**

안전관리자 업무범위 중 보건관리자와 협력해야 한다는 규정과 관련하여 해당 규정의 의미와 전담이 가능한지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령제18조제4항 등에서는 안전관리자가 업무 수행 시 보건관리자와 협력해야 한다고 규정하고 있음

- 상기와 같이 협력해야 하는 의미는 사업장에서 안전관리자와 보건관리자가 각각의 업무 수행을 위해 협력하여야 한다는 문리적 의미 그대로이며,
  - 귀하의 질의와 같이 각 주체에게 이관하거나 전담하는 것은 상기 규정에 해당하지 않음
- 다만, 「산업안전보건법 시행령」 제16조제2항 및 제18조제2항을 근거로 상시 근로자 300인 미만의 사업장에서
  - 같은 법 시행령 [별표 4], [별표 6]에 해당하는 사람이 안전관리자와 보건관리자 자격을 동시에 갖추고, 해당 업무 수행에 지장을 주지 않는 경우라면 한 명의 사람이 각각의 업무수행도 가능함.

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

#### 질의 ..... 안전관리자 업무 수행 내용

50인 이상 사업장은 안전관리자를 선임할 때 전문기관에서 대행할 수 있고, 20인 이상 사업장도 안전보건관리담당자를 선임할 때 전문기관에서 대행할 수 있는데, 안전관리자와 안전보건관리담당자는 선임 기준 자체가 다른데 업무는 똑같은 기준으로 수행되어야 하는 건지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제18조에서 안전관리자의 업무를, 같은 법 시행령 제25조에서 안전보건관리담당자의 업무를 규정하고 있어 각각의 업무는 구분되어 있음
  - 이에, 안전관리전문기관은 안전관리자의 업무를 위탁한 사업장에 대해서 위 조항에 따른 안전관리자의 업무를 수행하여야 하고,
  - 안전보건관리담당자의 업무를 위탁한 사업장에 대해서는 안전보건관리담당자의 업무를 수행하여야 함

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **안전관리자 업무 수행 내용**

안전관리자 퇴사 등의 사유로 인한 공석 발생 시 언제까지 선임을 하여야 하는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제17조에 따라 안전관리자를 선임하여야 하는 사업장의 안전관리자 선임 유예에 관한 사항을 따로 정하고 있지 않으므로, 업무 공백이 없도록 안전관리자를 선임하여야 함

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **도급사업 안전관리자 선임**

본사와 지사가 장소적으로 떨어져있고, 각 지사가 별도 인원을 채용하는 등의 독립성은 없는데, 각 지사를 개별 사업장으로 보아 안전관리자를 선임하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의의 내용만으로 정확한 답변이 곤란하나, 「산업안전보건법」 제17조 등에서 안전관리자 등의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바,
  - 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 간주하나,
  - 장소적으로 분산되어 있더라도 인사·노무관리·회계·조직운영·업무처리능력 등이 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아 안전관리자를 선임하여야 함

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **도급사업 안전관리자 선임**

안전관리자 선임 시 원청과 사내 협력사 직원을 모두 포함하여 안전관리자 전담인력을 채용하여야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에 따라 같은 법 시행령 제52조에서 규정하고 있는 안전보건총괄책임자 지정 대상사업의 경우 도급인의 사업장에서 이루어지는 수급인의 상시 근로자는 해당 사업의 상시근로자로 보아 안전관리자를 선임하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행령 [별표 3]에 따라 안전관리자를 선임하여야 하는 관계수급인의 상시근로자는 해당 사업의 상시근로자에 포함되지 않음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **안전관리업무 전문기관 위탁 수행**

300인 이상 사업장에서 안전관리자를 선임하고 업무를 수행하게 하면서 안전관리전문기관에 자문 또는 컨설팅을 요청하거나 사업소 순회점검을 의뢰하고 있음

- 이 경우 요청 사업장에 기존의 위탁인원으로 자문, 컨설팅, 순회점검 등 기타 업무 수행이 가능한지
- 자문, 컨설팅, 순회점검 등 기타 업무 시 점검주기나 업무 내용을 상호협의하여 결정할 수 있는지
- 안전관리자를 이미 선임한 사업장과 안전관리 위탁 계약을 체결하거나, 기존의 계약을 유지하여 안전관리위탁업무를 수행하는 것이 가능한지

**회시** .....

- 귀 질의와 같이 안전관리전문기관이 사업장 위탁 업무 외에 사업장 자문, 컨설팅 등의 기타 업무 수행은 가능하나,
  - 안전관리 업무를 위탁하고 있는 사업장에 대하여 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 따라 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행 점검 가능 여부는 ‘중대재해처벌법 해설서’를 통해 안내하고 있으니 참고하시기 바랍니다.

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **안전관리자 선임 상시근로자수 산정**

상시근로자수 300인 이상 사업장의 경우 안전관리자를 직접 채용하여야 하는데, 공공근로, 장애인일자리 등 실업복지대책차원의 일자리도 상시근로자수에 포함되는지, 상시근로자 수는 평균 인원으로 산정하는지

**회시** .....

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]에서 규정하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 [별표 1] 제4호에서는 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무 종사하는 사람으로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외)의 경우 안전관리자 등의 적용을 예외로 하고,
  - 같은 법 시행령 제16조제2항에 따라 상시근로자 300명 이상\*을 사용하는 사업장의 안전관리자는 안전관리 업무만을 전담하도록 규정하고 있음

\* 상시근로자 300명의 근로자 수 산정 방법: 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정(「근로기준법 시행령」 제7조의2)

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **안전관리자 공석**

안전관리자 1달 이상 병가로 공석이 생겨 다른 직원이 업무를 수행할 수 있는지, 병가기간이 3개월 이상인 경우 안전관리자를 교체하여야 하는지

**회시** .....

- 사업주는 안전관리자의 업무 수행에 공백이 없도록 관리하여야 할 것이나, 귀 질의와 같이 안전관리자의 질병, 휴가 등 일시적인 부재 시의 업무 수행에 대해서는 「산업안전보건법」에서 별도로 정하고 있는 사항은 없으므로,
  - 일반 사회통념상 기준에 따라 업무를 수행토록 하면 될 것이며, 귀 질의와 같이 안전관리자의 병가기간이 3개월 이상인 경우 안전관리자를 교체하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

\* 「산업안전보건법」 시행규칙 제12조제1항에 따라 질병 등 사유로 3개월 이상 직무를 수행할 수 없는 경우 안전관리자를 교체하여 임명할 것을 명할 수 있음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)



**질의** ..... • 안전관리자 선임 가능 학과

보건환경학과를 전공한 경우 안전관리자 및 보건관리자 자격에 해당되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표4] 안전관리자의 자격에서 '산업안전 관련 학위'라 함은 사업장 근로자의 안전에 관한 기술적인 분야를 전공하여 학위를 취득한 경우로, 통상 산업안전공학과, 안전학과, 건설안전학과, 안전관리자 등 산업안전 관련 명칭을 사용하는 학과 등이 이에 해당됨
  - 귀 질의와 같이 보건환경학과는 보건학, 환경보건학 등 산업보건과 관련된 분야를 전공하는 학과로서, '산업안전 관련 학위'를 취득한 것으로 보기는 어려울 것으로 판단됨
- 다만, 같은 법 시행령 제21조 별표6 제6호 규정에 의하면 「고등교육법」에 따른 전문대학 이상의 학교에서 산업보건 또는 산업위생 분야의 학위를 취득한 사람은 보건관리자의 자격요건을 충족하는 것으로 규정하고 있으므로
  - 한국방송통신대학교 보건환경학과 학위를 취득한 경우에는 보건관리자 자격에 해당되는 것으로 판단됨

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • 사무직 사업장 안전관리자 선임

사무직만을 사용하는 사업장에서 안전관리자를 선임하여 신고한 경우 이전 기간 동안 미선임에 대한 벌칙이 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표1]에 따라 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장은 안전관리자 선임 의무가 없으나,
  - 귀 질의와 같이 자체적인 안전관리를 위해 안전관리자를 선임하고 해당 지방관서에 선임신고를 할 수 있으며, 이 경우 안전관리자 선임 의무가 없으므로 미선임에 대한 과태료는 부과되지 않음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **대학교 안전관리자 선임 방법**

대학교는 교육서비스업으로 분류되는데, 직영 현업업무 종사자와 위탁·용역업체 현업근로자를 포함하여 안전관리자를 선임하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의와 같이 교육 서비스업 중 고등 교육기관은 「산업안전보건법」 시행령 [별표1]에 따라 법 일부 적용 제외 대상으로서, 청소·시설관리·조리 등 현업업무에 종사하는 근로자 수를 기준으로 안전관리자를 선임하여야 하며,
  - 안전관리자 선임 시 「산업안전보건법」 시행령 제52조에 따른 안전보건총괄책임자 지정 대상 사업으로서 도급인의 사업장에서 이루어지는 관계수급인의 상시근로자는 해당 사업의 상시근로자로 보아야 함
  - 이 경우 도급인 현업업무 근로자 수에 수급인 근로자 수를 더하여 안전관리자 선임 대상 여부를 판단하여야 하며, 수급인의 상시근로자수가 50인 이상으로 자체적으로 안전관리자를 선임한 경우 도급사업의 상시근로자수 산정 시 제외할 수 있음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **안전관리전문기관 1일 기술지도 횟수 제한 여부**

건설재해예방전문지도기관의 지도 횟수와 같이 안전관리전문지도기관의 1일 기술지도 횟수에 대한 제한이 별도로 규정되어 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 별표7 제2호나목에서 수탁하려는 사업장 또는 근로자의 수에 따른 인력 및 장비를 규정하고 있으며,
  - 귀하의 질의와 같이 안전관리전문기관의 지도 횟수를 법령에서 별도로 규정하고 있지 않으나, 안전관리전문기관 점검·평가 시 부실지도 여부 등에 대해 철저히 확인하고 있음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • 안전관리자 겸직 가능 여부

사업장 교통안전관리자가 선임되어 있기에 산업안전관리자를 별도로 선임하지 않아도 되는지 아니면 별도로 선임을 하여야 하는지의 여부

- 안전관리자가 전담하여야 하는 업무의 범위

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표4] 제8호 라목에 따라 「교통안전법」을 적용받은 사업에서 자격을 취득하고 해당 분야에 채용된 교통안전관리자는 「산업안전보건법」에 따른 안전관리자로 선임될 수 있고,

- 이는 해당 법령을 적용 받은 사업의 안전관리 업무가 「산업안전보건법」에 따른 안전관리 업무의 유사성을 고려한 것으로, 교통안전관리자의 업무와 「산업안전보건법」에 따른 업무를 수행할 수 있음
- 다만, 상시근로자 300인 이상 사업장의 안전관리자는 법령에 따른 안전관리 업무만을 전담해야 하므로, 보건관리 등 다른 분야의 업무를 병행하는 것은 법령에 위배되오니 참고하시기 바람

\* 전담 안전관리자의 업무는 「산업안전보건법 시행령」 제18조제1항 각 호 참고

\*\* 「산업안전보건법」 시행령 제16조제6항에 따라 안전관리자를 선임한 경우 14일 이내에 지방고용노동관서에 선임 신고

(산업안전기준과-1714, 2021.12.30.)

**질의** ..... • 도급사업 안전관리자 상시근로자수 포함 여부

「산업안전보건법」에 따라 안전관리자 선임 시 상시근로자 수 산정 방법과 도급사업 시 상시근로자 수 포함 여부

**회시** .....

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]에서 규정하고 있으며,

- 같은 법 시행령 제16조제2항에 따라 상시근로자 300명 이상\*을 사용하는 사업장의 안전관리자는 안전관리 업무만을 전담하도록 규정하고 있음

\* 상시근로자 300명의 근로자 수 산정 방법: 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정(「근로기준법 시행령」 제7조의2)

- 또한, 같은 법 시행령 제16조제3항에서 제52조에 따른 사업의 경우, 도급인의 사업장에서 도급사업의 관계수급인의 상시근로자는 해당 사업의 상시근로자로 보아야 하며,
  - 다만, 관계수급인의 상시근로자 수가 50명 이상으로, 안전관리자를 선임한 경우에는 도급사업의 상시근로자에 포함하지 않을 수 있음

(산업안전기준과-1714, 2021.12.30.)

### 질의 ..... 안전관리자 선임 대상

당사가 「산업안전보건법」에 따라 안전관리자를 선임해야 하는 업종인지, 상시근로자 수 산정 기준 등

### 회시

- 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수, 선임방법 등에 대해 「산업안전보건법 시행령」 [별표3]에서 규정하고 있으며, 사업의 종류는 「통계법」에 따라 고시한 한국표준산업분류를 따르고 있으니 참고하시기 바랍니다
- 또한, 「산업안전보건법」 제17조에 따른 안전관리자의 선임은 사업장 단위로 하고 있는바,
  - 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정하여야 하며, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로 구분하고 있음
  - 다만, 장소적으로 분산되어있는 경우라도 각 사업소 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성(인사, 노무관리 등)이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 구분하여야 함
    - \* 상시근로자 수 산정 방법: 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정(「근로기준법 시행령」 제7조의2)
- 또한, 안전관리자 선임 의무는 사업주에게 있는 바, 해당 근로자를 직접 사용하는 사업주가 안전관리자를 선임하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행규칙 제10조에 따라 도급인 사업주 자신이 선임해야 할 안전관리자를 두고, 관계수급인의 상시근로자 수에 따라 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 추가로 선임한 경우 수급인이 안전관리자를 선임하지 않을 수 있음

(산업안전기준과-1714, 2021.12.30.)

**질의** ..... 지방자치단체에서 안전관리자 및 보건관리자 선임 기준 상시근로자수 포함 범위  
OO시 소속 직원 중 안전관리자 및 보건관리자 선임 기준이 되는 상시근로자 수에 포함되는 범위

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용함을 원칙으로 하되, 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 공공행정의 경우 안전보건관리체계, 안전보건교육 등의 일부 규정을 적용 제외하고 있으나,
  - 공공행정 본연의 업무가 아닌 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 자에게는 안전과 보건 강화를 위하여 안전보건관리체계 등이 적용되도록 하고 있음(시행령 별표 1 참조)
- 공공행정에서의 현업업무종사자란 일반 행정에 관한 규제·집행 사무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 관련 고시\* 별표1에서 정한 업무를 하는 사람을 의미하는 것으로
  - \* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부고시 제2020-62호)
    - 근로자의 신분(공무원 여부) 및 고용형태와는 무관하며 소속 근로자(공무원 포함) 중 동 고시에 따른 현업업무를 수행하는 사람을 의미함
    - 즉, 현업업무종사자 해당 여부는 직책이나 직종 등의 명칭보다는 실제 수행하는 주된 업무가 동 고시에 따른 현업업무에 해당하는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임
- 귀하의 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
  - 안전관리자 및 보건관리자 선임 등은 사업장의 상시근로자 수를 기준으로 하는바, 공공행정의 경우 적용되는 현업업무종사자만을 상시근로자수에 포함하여 산정하여야 할 것(시행령 별표 3, 5 참조)이므로
  - 개별 근로자의 주된 수행업무의 내용을 업무분장표 등 사업장 내 다양한 자료와 실제 업무내용 등에 기초하여 현업업무종사자인지 여부를 우선 판단하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전보건정책과-1428, 2022.3.22.)

## 5. 안전보건관리담당자

**제19조(안전보건관리담당자)** ① 사업주는 사업장에 안전 및 보건에 관하여 사업주를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전보건관리담당자”라 한다)을 두어야 한다. 다만, 안전관리자 또는 보건관리자가 있거나 이를 두어야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건관리담당자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 안전보건관리담당자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.

④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관에 안전보건관리담당자의 업무를 위탁할 수 있다.

### 질의 ..... 안전보건관리담당자 선임 대상 여부

도급인은 경비 및 식당업체 종사 인원을 포함하여 안전보건관리담당자 선임 대상 여부를 판단해야 하는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제24조제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업\*의 사업주는 상시근로자 20명 이상 50명 미만인 사업장에 안전보건관리담당자를 1명 이상 선임하여야 함
  - \* 제조업 / 임업 / 하수, 폐수 및 분뇨 처리업 / 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업 / 환경 정화 및 복원업
- 귀 질의만으로는 업종, 상시근로자 수 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 위 대상 사업 중 어느 하나에 해당하고, 상시근로자 수가 20명 이상 50명 미만이라면 안전보건관리담당자를 선임하여야 함
  - 상시근로자 수의 산정은 「산업안전보건법」상 별도로 정해진 규정이 없으므로 근로기준법에 따라 그 수를 산정해야 함
- 안전관리자는 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에 따라 시행령 제52조에 따른 도급사업의 경우 관계수급인의 상시근로자수를 해당 사업의 상시근로자수에 포함하여 선임하여야 하나,
  - 관계수급인이 안전관리자를 선임한 경우에는 상시근로자 수에 포함하지 않음

(산재예방지원과-920, 2021.11.9.)

## 6. 산업보건의

**제22조(산업보건의)** ① 사업주는 근로자의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 산업보건의(이하 “산업보건의”라 한다)를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수 및 산업보건의의 자격·직무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**질의** ..... • **산업보건의 자격 중 ‘산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람’에 대한 범위**

「산업안전보건법」 시행령 제30조(산업보건의의 자격) 내용 중 ‘산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람’의 범위에 가정의학과, 내과, 재활의학과 및 일반 검진에 종사하는 전문의 포함 가능 여부

**회시** .....

- 산업보건의의 자격은 「의료법」에 따른 의사로서 직업환경의학과 전문의, 예방의학 전문의 또는 산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람으로 규정하고 있으며,
  - 산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람에 대해 현재 구체적으로 정한 바는 없으나 「산업안전보건법」 시행령 별표8에 따른 보건관리전문기관의 의사 인력기준\*으로 행정해석함이 타당할 것으로 사료됩니다.

\* 직업환경의학 관련 기관의 직업환경의학 분야에서 또는 사업장의 전임 보건관리자로서 4년 이상 실무나 연구업무에 종사한 의사. 다만, 임상학과 전문의 자격자는 직업환경의학 분야에서 2년간의 실무나 연구업무에 종사한 것으로 인정

(산업보건과-1842, 2020.4.21.)

**질의** ..... • **비영리법인의 산업보건의 선임대상**

지방자치단체, 비영리법인도 산업보건의를 선임하여야 하는지

**회시** .....

- 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 제2조제1호에서 ‘기업활동이란 법인 또는 개인이 영리를

목적으로 계속적·반복적으로 행하는 모든 행위 및 이에 부수되는 행위를 말한다'고 규정되어 있음

- 지방자치단체, 비영리법인은 영리를 추구할 수 없어 기업활동 규제완화에 관한 특별법 적용 대상이 아니므로 산업보건의를 선임하여야 함

(산업보건기준과-620, 2022.2.22.)



## 7. 명예산업안전감독관

**제23조(명예산업안전감독관)** ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

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

### 질의 ..... • 명예산업안전감독관 위촉

1. 기존 단일 노동조합 “S”에서 단체협약에 의거 공사와 합의한 명예산업안전감독관 선임(중앙1, 지부4명)을 근거로, 현재 “S” 노동조합이 명감을 전부 해촉(“M”노조에 3명이 소속되어 있음)하고, “S” 노조원을 대상으로 명예산업안전감독관을 위촉요청 할 수 있는지?
2. 기존 단일노조 “S” 에서 추천하여 위촉된 명감이 복수노조가 되어 타 노조 “M” 에 가입하였고, 단체협약의 주체이고, 근로자 과반을 넘은 “S” 노조대표가 현재 명감 본인의 의사에 반해서 해촉을 요구하고 “S” 조합원을 대상으로 명감을 추천할 수 있는지(“M”소속 명감은 사퇴의사가 없고 잔여임기를 주장 함)
3. 단체협약과 안전보건관리규정에 의거 중앙명감 1인과 지부별(역무, 승무, 차량, 기술) 각 1명씩 5명으로 구성할 수 있는 명감인원을 노동조합별로 각기 요구할 때 사측이 할 수 있는 방법은

### 회시

#### 1. 질의 1, 2 관련

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

#### 2. 질의 3 관련

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

(산재예방정책과-925, 2013.5.9.)

**질의** ..... • **명예산업안전감독관의 관여 범위**

사내 명예산업안전감독관은 사업장에서 업무를 보는 자회사에도 관여할 수 있는지

**회시** .....

- 명예산업안전감독관(사내)은 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치대상 사업의 근로자 중에서 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천하도록 되어 있고 업무범위는 소속된 사업장으로 한정하여 수행해야 함

(산업안전과-3779, 2014.9.22.)

**질의** ..... • **근로자대표의 명예산업안전감독관 추천 여부**

명예 산업안전감독관 위촉 대상 사업장에 해당되고, 근로자대표가 명예산업안전감독관 추천을 사업주에게 요구하였으나 사업주가 거부하는 경우 근로자대표가 “사업주의견을 들을 수 없었던 사유”를 명시한 후 고용노동부에 단독으로 명예산업안전감독관 추천을 할 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제45조제2항제1호에 해당하는 사업장의 근로자 대표가 명예산업안전감독관을 추천하는 경우 “당해 사업장의 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 것”을 그 요건으로 하고 있어 반드시 사업주의 의견을 들어야 함

(산업안전과-5218, 2015.12.2.)

**질의** ..... • **명예산업안전감독관 위촉 확대 제안**

사업장 규모에 따라 「산업안전보건법」 시행령 제45조의2제1항제1호에 따른 사내 명예산업안전감독관 수를 1명 이상 위촉 가능 제안

**회시** .....

- 명예산업안전감독관제도는 사업장의 자율적인 안전·보건관리를 위한 제도로서, 노·사간의 합의를 전제로 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 자유로이 위촉할 수 있도록 하고 있음

- 사내 명예감독관의 경우 「명예산업안전감독관 운영규정(고용노동부예규 제89호, 2015.9.20.)」 제4조(추천 등) 제2항에서 1명을 추천하는 것을 원칙으로 하고 있으나, 사업장의 안전·보건을 위해 추가선임이 필요하다는 노·사간의 합의가 있다면 추가 추천이 가능할 것으로 보임  
(산업안전과-3097, 2018.7.20.)

### 질의 ..... 사외 명예산업안전감독관 위촉 여부

OO노총 OO지역본부 사외 명예산업안전감독관 추천 대상자(임기만료 및 퇴사자 제외)에 대하여 '사외 명예산업안전감독관 위촉 관련 업무처리기준\*'에서와 같이 사외 명예산업안전 감독관 위촉대상으로 인정할 수 있는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제23조 및 시행령 제32조에 따라 고용노동부장관은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구가 추천하는 사람을 명예산업안전감독관으로 위촉할 수 있으며,
  - 이때 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합은 노동조합의 조직형태\* 중 산업별 연합단체 또는 총연합단체, 그 지역 대표기구는 연합단체의 노동조합 지역 대표기구(연합단체의 지부 등)를 말하며, 단위노동조합(기업단위 노동조합, 산업별 노동조합, 지역별 노동조합)은 해당되지 않음  
\* 집단적 노사관계 업무매뉴얼('16.9) 42~43페이지 참조
- 따라서, 「사외 명예산업안전감독관 위촉 관련 업무처리기준」('12.2.21)에서 명예산업안전 감독관 위촉대상으로 인정하고 있는 '지부·지회장'은 산업별 연합단체 또는 총연합단체 지역 대표기구의 장(예, 민주노총지역본부장 등)을 지칭하는 것으로,
  - 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원이 아닌 단위노동조합의 지역 대표기구 또는 상급노동조합에 가입한 단위 노동조합의 대표 등 임직원(예, 금속노조 지부장, 건설노조 지부 부장, 보건의료노조 지역본부 병원지회장 등)은 「산업안전보건법」 시행령 제32조 제1항제2호에 따른 명예산업안전감독관 위촉 대상에 해당되지 않음

(산업안전과-3878, 2020.8.27.)

**질의** ..... 타 사업장 명예산업안전감독관 위촉 가능 여부

상시근로자 33명의 중소기업인 ■■■■(주) 사업장에 명예산업안전감독관 위촉 가능 여부  
 \* ■■■■(주) 대표이사는 사업장 소재지와 사업등록을 달리하는 ▲▲▲▲(주)의 대표이사과 동일하며, ▲▲▲▲(주)는 근로자수 250명의 중견기업이며 명예산업안전감독관이 위촉되어 있음

**회시** .....

- 「산업안전보건법」에 따라 사업장 내 산재예방활동에 대한 근로자의 참여 활성화를 위해 명예산업안전감독관 제도를 운영하고 있으며, 「산업안전보건법」 시행령 제32조에 세부 위촉 요건 등을 규정하고 있음
- 산안법 시행령 제32조제1항제1호에 따른 명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회 구성 대상 사업의 근로자 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 근로자 중에서 당해 사업장의 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 것을 그 요건으로 규정하고 있으므로
  - 귀 질의의 ■■■■(주) 사업장은 상시근로자수 33명으로 산업안전보건위원회 구성 대상 사업장에 해당하지 않으므로 명예산업안전감독관 추천 및 위촉이 곤란할 것으로 판단됨

(산업안전과-765, 2021.2.17.)

**질의** ..... 타 사업장 명예산업안전감독관 위촉 가능 여부

- 명예산업안전감독관은 노조전임자(근로시간면제대상자) 중에서만 추천 및 위촉이 가능한지
- 명예산업안전감독관으로 위촉이 되면 활동 내역에 대해서 향후 고용노동부(지방관서 포함) 점검, 감독(활동내역 보고포함)을 받게 되는지
- 명예산업안전감독관의 업무 범위는 명예산업안전감독관의 직영사업장만 해당하는 것인지 아니면 도급을 준 사업장도 포함되는 것인지
- 명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회 구성 대상 사업장에서 위촉될 수 있는 것으로 법령에 나와 있음, 같은 회사인데 지역별로 산업안전보건위원회 구성 대상 사업장들이 있는 경우 명예산업안전감독관을 지역별로 추천 및 위촉 가능한지, “근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천한다”라고 규정되어 있는데 여기서 사업주란 지역별 조직인 경우 해당 지역의 기관장으로 볼 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」에 따라 사업장 내 산재예방활동에 대한 근로자의 참여 활성화를 위해 명예산업안전감독관 제도를 운영하고 있으며, 「산업안전보건법」 시행령 제32조에 세부 위촉

요건 등을 규정하고 있음

- 산안법 시행령 제32조제1항제1호에 따른 명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회 구성 대상 사업의 근로자 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 근로자 중에서 당해 사업장의 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 것을 그 요건으로 규정하고 있으므로
  - 동일 법인이라도 산업안전보건위원회를 각각 구성·운영하는 별개의 사업장이라면 각 사업장 별로 해당 사업장을 총괄·관리하는 안전보건관리책임자의 의견을 들어 명예산업안전감독관을 추천하여 위촉할 수 있으며 근로자대표가 명예산업안전감독관으로 추천 가능한 근로자는 노조전임자 여부와는 무관함
- 명예산업안전감독관의 업무는 「산업안전보건법」 시행령 제32조제2항에 ‘사업장에서 하는 자체 점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여’, ‘사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석’ 등으로 규정하고 있으며,
  - 업무 범위와 관련하여 도급을 준 사업장을 포함한다고 규정하고 있지는 않아 명예산업안전감독관의 소속 사업장의 안전보건업무에 한하여 수행 가능할 것으로 판단됨
- 한편, 「산업안전보건법」 상 명예산업안전감독관 위촉은 강제사항이 아니며, 이에 따라 명예산업안전감독관의 활동 내역 보고의무의무는 없으며 점검·감독 대상에도 해당되지 않음

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

### 질의 ..... 명예산업안전감독관 추천 자격 등

지자체에서 공무원 근로자(현업업무 종사자)를 대상으로 구성된 “자치단체 공무원본부”에서 노조원을 명예감독관 위촉 요구

- 전체 공무원 수 : 220명
- 공무원 노조현황 : 00지부(일반공무원) 100명, 00공무원노조(일반공무원) 40명, 00 전국자치단체공무기본부 00지회(환경관리원) 60명, 00시청환경경노조(환경관리원) 20명
- 「산업안전보건법」 시행령제32조1항2호에 “대상사업장 사업의 근로자 중에 근로자대표(해당 사업장에 단위 노동조합의 산하 노동단체가 그 사업장 근로자의 과반수 조직되어 있는 경우에는 지부·분회 등 명칭이 무엇이든 관계없이 해당 노동단체의 대표자를 말한다. 이하 같다)가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람”으로 되어 있는데, 위의 노조가 명예산업안전감독관 추천 자격이 되는지 여부?
- 위의 조항에 “사업주의 의견을 들어”인데 사업주가 추천 거부 가능한지
- 노조 조합원 중 명예산업안전감독관이 위촉될 경우 명예감독관 활동을 이유로 근로 면제가 가능한지 여부

## 회시

- 「산업안전보건법」에 따라 사업장 내 산재예방활동에 대한 근로자의 참여 활성화를 위해 명예산업안전감독관 제도를 운영하고 있으며, 「산업안전보건법」 시행령 제32조에 세부 위촉 요건 등을 규정하고 있음
- 산안법 시행령 제32조제1항제1호에 따른 명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회 구성 대상 사업의 근로자 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 근로자 중에서 당해 사업장의 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 것을 그 요건으로 규정하고 있으므로
  - 이때 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하므로, 귀 질의의 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없으므로 전체 근로자에게 대표권 행사내용을 주지시킨 상태에서 투표 등 근로자 과반수의 의사를 모으는 방법으로 선출된 근로자대표가 명예산업안전감독관을 추천할 수 있을 것으로 판단되며,
  - 사업주는 근로자대표의 명예산업안전감독관 추천에 반대의견을 낼 수 있으나 이를 이유로 근로자대표가 지방고용노동관서로 해당 명예산업안전감독관을 추천할 수 없는 것은 아님
- 명예산업안전감독관의 업무는 「산업안전보건법」 시행령 제32조제2항에 ‘사업장에서 하는 자체 점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여’, ‘사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석’ 등으로 규정하고 있으며, 사업주는 명예산업안전감독관이 「산업안전보건법」에서 정한 명예산업안전감독관의 업무를 수행할 수 있도록 활동 시간을 보장하여야 함
  - 다만, 명예산업안전감독관 근로시간의 면제와 관련해서는 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에서 정하는 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위에서 단체협약 또는 노사 간 협의하여야 할 사항으로 판단됨

(산업안전과-1456, 2021.3.29.)

**질의** ..... • **명예산업안전감독관 위촉 사업장 혜택 및 위촉방법**

- 명예산업안전감독관 활동을 하면 사업장에 좋은 점(정부 정기감독 면제 및 활동비 지급 등)
- 여러 개의 사업장이 있는 회사인 경우 여러 개의 사업장에 명예산업안전감독관으로 선임되어 순회 및 점검을 하면 각각의 사업장에 명예산업안전감독관 선임된 것으로 같음이 되는지

**회시** ..... •

- 사내 명예산업안전감독관은 「산업안전보건법」 제23조 및 동법 시행령 제32조제1항제1호에 따라, 근로자대표가 해당 사업장에 소속된 근로자 중 사업주의 의견을 들어서 추천한 사람을 고용노동부 장관이 위촉한 사람임
  - 따라서, 하나의 회사가 여러 사업장으로 구성된 경우, 근로자는 본인이 소속된 사업장에서 사내 명예산업안전감독관으로 위촉될 수 있음
- 한편, 사내 명예산업안전감독관이 위촉되어 있는 사업장이라고 하더라도 근로감독이 면제되는 등의 제도는 없음
  - 다만, 「명예산업안전감독관 운영규정」 제12조에 따라 지방고용노동관서에서 명예산업안전감독관의 경비 등을 지원할 수 있음

(산업안전기준과-1032, 2021.10.25.)

## 8. 산업안전보건위원회

**제24조(산업안전보건위원회)** ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건 관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 운영 관련

1. 기존 단일 노동조합 “S”에서 단체협약에 의거 공사와 합의한 산업안전보건위원회운영규정(2006.7.14)은 복수노조를 예상하고 제정하지 않았으나, 당시 단체협약의 주체이고 현재 서울메트로 근로자 과반수로 조직된 “S” 노동조합이 3개의 복수노조로 분리된 현재에도, 중앙위원회, 분과위원회, 사업장위원회의 모든 운영에 대한 대표권을 갖게 되는지
2. 질의 1과 관련, 산업안전보건위원회운영규정은 사측과 “S” 노동조합과 합의사항으로 복수노조가 탄생한 이후에도 대표권과 관련된 효력은 사측과 “S” 노동조합에게만 미치는 것인지
3. 질의 2와 관련, 사업장위원회의 근로자위원은 “S” 노동조합의 지회만을 의미하고, 다른 노조의 지회를 의미하지 않는 것인지?
4. 서울메트로 산하 센타와 사업소의 경우 그간의 경영관행과 산안법상의 사업장단위 개념으로 볼 때 독립된 사업장으로 볼 만한 근거가 미약한데 이를 별도의 독립된 사업장으로 볼 수 있는 것인지
5. “M” 노동조합은 전체근로자 과반이상은 아니지만 일부 분과나 사업장에서 해당 근로자 기준, 과반을 차지하였다면 그 분과나 사업장에서 노동조합 근로자 대표권을 갖는지? 만약 갖는다면



분과나 사업장에서 의결되지 않은 안건을 중앙위원회에 부의할 수 있는지

6. 양 노조가 과반이 되지 않을 때, 사측에서 양 노조 근로자 과반을 대표하는 자의 지위를 얻어 산안위에 참석(구성)할 것을 요구했는데 한쪽에서 이를 거부 할 경우 사측이 할 수 있는 방법은? 그리고 근로자 과반을 대표하는 대표자를 선출하는 절차는?
7. 산안위 근로자 대표를 구성하는데 필요한 근로자 과반수 기준일은 언제고, 근로자 대표 구성 후 그 유효기간은

## 회시

### 1. 질의 1, 2, 4, 5 관련

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

### 2. 질의 3 관련

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

### 3. 질의 6 관련

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

### 4. 질의 7 관련

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

(산재예방정책과-925, 2013.5.9.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 설치 단위**

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

**회시** .....

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

(산재예방정책과-4927, 2013.12.31.)

**질의** ..... • **별도 설치하는 산업안전보건위원회의 효력**

갑회사의 사업장에 「산업안전보건법」에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있으나 사무직 근로자 단체가 ‘사무직 산업안전보건위원회’를 설치·운영한다면 「산업안전보건법」상 의무이행이 따르는지 여부

**회시** .....

- 사업장에 「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있음에도

일부 근로자들이 산업안전보건위원회를 별도로 설치·운영하고자 한다면 동 위원회는 법에서 정하고 있는 산업안전보건위원회로 보기 어려워 법적 권리를 행사할 수 없을 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3757, 2014.10.16.)

### 질의 ..... 금융 및 보험업, 정보서비스업이 산업안전보건위원회 설치 대상으로 타당한지

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

- 그럼에도 불구하고, 동법 시행령 제2조의1제1항에는 ‘법의 일부를 적용하지 아니하는 사업’으로 “사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장”이 명시되어 있어, 산업안전보건위원회 설치 및 운영에 관한 조항이 전부 다 적용되지 않는다는 해석이 충돌

1. ‘사무직으로만 구성된 사업장’의 의미가 무엇인지, 금융업 및 보험업 사업장이 사무직으로만 구성된 사업장에 포함되는지 여부
2. 우리노조 지부 소속 사업장들의 경우에는 어떠한 사업장이라도 영업 등으로 인해서 외근하는 분들이 있고 보험설계사, 채권추심, 대출영업 등을 하는 특수고용노동자들도 포함되어 있으며, 건물관리와 청소 등을 위하여 고용된 노동자, 식당이나 어린이집을 운영하는 곳에서는 그에 따른 노동자들도 상당수 포함되어 있는 경우에도 ‘사무직으로만 구성된 사업장’으로 볼 수 있는지 여부
3. ‘사무직으로만 구성된 사업장’과 금융업 및 보험업종이 다른 개념이라면 그 근거는 무엇인지
4. 상시근로자 300인 이상을 사용하고 있는 금융업 및 보험업에 해당하는 모든 사업장은 반드시 산업안전보건위원회를 설치·운영 여부 및 시행령 제2조의2제1항에 따른 적용제외 적용 여부

### 회시

• 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장은 「산업안전보건법」 제3조 및 같은 법 시행령 제2조의2 제1항 및 별표1에 따라 법의 일부를 적용하지 아니할 수 있으나, 이때 사무직에 종사하는 근로자란 같은 법 시행규칙 제99조제1항에 규정된 바와 같이 “공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자(판매업무 등에 직접 종사하는 근로자 제외)”를 말하므로

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

(산재예방정책과-3987, 2014.11.3.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 위원의 임기보장**

2016.5월 산업안전보건위원회 구성당시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 전 직원의 투표를 통해 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표를 선출하고 산업안전보건위원회(임기 3년)를 구성하였으나, 2017.4월 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 설립된 경우, 기존 산업안전보건위원회의 임기가 보장되는지

**회시**

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

(산재예방정책과-2618, 2017.5.29.)

**질의** ..... • **위원 인원 과다 구성시 범위반 여부**

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

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표13에 의거하여 산업안전보건위원회를 설치하지 아니한 경우에

과태료를 부과할 수 있음

- 따라서 산업안전보건위원회를 설치하였으나 위원 인원을 과다하게 구성하였을 경우에는 과태료 부과 대상에 해당하지 않고, 해당 사업장에는 「산업안전보건법」 시행령 제25조의2에 따라 재구성하도록 행정조치 하여야 할 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3521, 2017.9.29.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자대표 선정방법 등

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

### 회시

- 사업주는 「산업안전보건법」 제19조 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 사업장에 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 함
  - 산업안전보건위원회 근로자위원 중 근로자대표는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 대표하는 자, 노동조합이 없거나 1개 또는 복수의 노동조합이 있지만 어느 노동조합도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이라는 요건을 갖추지 못한 경우에는 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 말함(「산업안전보건법」 제2조제4호)
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 반드시 근로자의 직접 투표에 의하여야 하는 것은 아니나, 산업안전보건위원회에서 근로자대표로서의 권한을 행사한다는 것을 전체 근로자가 주지한 상태에서 근로자의 의사를 모으는 방법으로 이루어져야 할 것임
  - 따라서 위와 같이 근로자 과반수를 대표하는 자를 선정하는 방식이 아닌 3개 노동조합 위원장 간의 합의만으로 정한 근로자의 과반수를 대표하는 자는 「산업안전보건법」 제2조제4호에 따른 근로자대표로 보기 어렵다고 판단됨
- 한편, 사업주는 산업안전보건위원회의 구성·운영을 위해서 '근로자의 과반수를 대표하여야 하는 자를 선정하여야 함'을 노동조합뿐만 아니라 전체 근로자가 알 수 있도록 사업장 내에 동 사실을 게시하는 등의 방법을 통해 전체 근로자들이 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 선정하는 의사를 모을 수 있도록 협조와 지원을 할 수 있을 것임

(산재예방정책과-348, 2018.1.22.)

**질의** ..... • **다수 노동조합의 협의체 대표가 근로자대표가 될 수 있는지**

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

**회시** .....

- 산안법상 산업안전보건위원회는 전체근로자에게 적용되는 근로조건 중의 하나인 안전과 보건에 관한 사항을 노사가 합의하여 결정함으로써 사업장이 자율적으로 재해를 예방토록 하기 위한 것으로
  - 근로자 전체의 의견을 대변할 수 있도록 근로자 과반수를 대표하는 자가 근로자대표\*로서 참석하도록 규정하고 있음
    - \* 산안법 시행령 제25조의2 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하고, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람
- 따라서 복수노조가 존재하고 각 노조가 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 전체 근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자대표로 선출하여야 할 것임

(산재예방정책과-2415, 2019.5.21.)

**질의** ..... • **교육청의 산업안전보건위원회 구성 대상인 현업업무자 여부**

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

**회시** .....

- 산업안전보건위원회 구성은 산업안전보건위원회 규정(법 제19조)이 적용되는 현업업무종사자만을 대상으로 하는 것이 바람직할 것이므로
  - 근로자가 수행하는 업무형태 등을 면밀히 검토하여 현업업무종사자\*인지 여부를 우선 판단하여야 할 필요가 있음
    - \* 현업업무종사자란 교육서비스 본연의 업무 및 이를 직접적으로 보조하는 업무종사자 외에 본연의 업무를 간접적으로 보조하는 업무를 수행하면서 유해·위험요인이 완전히 다른 업무에 종사하는 자를 말함
- 질의하신 내용만으로는 명확하지는 않으나 만약, 방과후학교전담, 교무행정보조의 주요 업무

내용이 교육서비스 본연의 업무를 보조하는 것이면 법 제19조 산업안전보건위원회 적용 대상이 되지 않으므로

- 근로자대표는 해당 근로자를 근로자측 위원으로 지명할 수 없을 것임

(산재예방정책과-3795, 2019.8.5.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회의 사용자 위원 중 사업의 대표자 관련

「산업안전보건법」 제19조의 ‘사업주는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다’는 규정 관련, 사업주는 법인이나, 교육감이 실제적으로 업무를 수행하므로 사업주를 ‘교육감’으로 해석하여  
- 소속 직원(국장·과장 등) 중 사업의 대표자를 정하여 위원회의 사용자위원인 “해당 사업의 대표자”(산안법 시행령 제25조의2제2항제1호)로 적용 가능한지

### 회시

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

(산재예방정책과-4117, 2019.8.27.)

### 질의 ..... 산보위 근로자 대표 선정 시 반드시 전체 근로자 과반수 동의를 필요로 하는지 등

당사는 상시 근로자 800인 이상 사업장으로 “산업안전보건위원회”와 “노사협의회”를 각각 운영하고 있으며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없고, “노사협의회” 근로자대표가 “산업안전보건위원회” 근로자대표로 선출되어 활동 중임

- “노사협의회” 근로자대표 선출은 각 공장별(사업의 특성이 달라)로 “노사협의회” 근로자 위원을 선출하여 전체 근로자의 과반수에 미달되어 선출하였고, 선출된 노사협의회 근로자 위원이 근로자위원 중에 중 1명을 근로자대표로 지명하여 근로자 대표로 선출하였음

1. 근로자의 과반수 득표를 얻지 못한 경우에도 “노사협의회” 근로자 대표를 “산업안전보건위원회” 근로자 대표로 인정받을 수 있는지?

2. 또는 “산업안전보건위원회” 근로자대표를 전체근로자를 대상으로 선거를 실시하여 별도로 선출해야 하는지?
3. 질의2의 선거 결과 과반수의 득표를 얻지 못한 경우 과반수의 득표를 얻을 때까지 선거를 실시하여야 하는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
- 근로자대표의 선임절차 및 방법에 대하여 별도 규정은 없음
  - 다만 근로자대표를 선출한다는 내용이 전체 근로자에게 적법하게 통지되고 과반수 근로자가 의사표시를 하여야 할 것이나, 반드시 의사표시자의 과반수 찬성을 필요로 하는 것은 아님
- 한편, 근로자참여법상 노사협의회는 「산업안전보건법」 상 산업안전보건위원회와는 다른 법령에 의해 규율되는 별개의 조직이고,
  - 노사협의회 각 근로자 위원이 합의로 선정한 자는 전체 근로자에 대한 통지 및 과반수 근로자의 의사표시 등 민주적 절차를 통해 선출된 ‘근로자를 대표하는 자’라고 볼 수 없으므로,
  - 위 사람을 「산업안전보건법」 상 근로자대표라고 인정할 수는 없을 것이고, 소정의 민주적 절차를 거쳐 별도로 근로자대표를 선출하여야 할 것임

(산재예방정책과-4340, 2019.9.9.)

### 질의 ● 산보위 구성 및 근로자대표 선출 방법

당사는 상시근로자 100인 이상 사업장으로서 산업안전보건위원회를 구성함에 있어서 별도의 근로자 의견수렴절차를 거치지 않고 당사 내 사업부서별로 각 1인을 회사에서 지명하여 노사 각 9명으로 산업안전보건위원회를 구성하여 운영하고 있음

- 산안위 근로자위원은 근로자대표가 지명하도록 되어 있음에도 근로자대표를 선정하지 않고, 회사에서 근로자위원을 지명한 것은 적절하지 않다는 지적이 있어서 이를 개선하고자 함
- 「산업안전보건법」에는 산안위 구성과 관련하여 근로자위원 선출방법에 대해 달리 명시하고 있지 않은데, 아래와 같은 방법으로 근로자대표 또는 근로자위원을 선출하는 것이 법에 위배되지 않는지 문의함

1. 현재 구성된 근로자위원들이 1인을 근로자대표로 선정한 후, 동인에 대하여 전체 근로자의 찬반투표를 거쳐 근로자대표로 인준받는 것이 가능한지



2. 제1번에 따라 선정된 근로자대표에 대하여 인준 투표를 거치는 것이 가능한 경우, 다른 근로자가 근로자대표 후보로 출마할 의사를 밝힌다면 희망자를 포함하여 전체 근로자의 투표를 거쳐 다수득표자를 근로자대표로 선출할 수 있는지
3. 제2번에 따라 다른 근로자가 근로자대표 후보로 출마할 의사를 밝히더라도 이를 배제하고 제1번에 따른 인준투표를 강행해도 법 위반이 발생하지 않는지
4. 현재의 근로자위원 9명 전원에 대해 전체 근로자의 찬반투표를 거쳐 일괄적으로 인준을 받고, 근로자위원들이 근로자대표를 선출해도 되는지
5. 현재의 산안위를 해산하고, 노사협의회 근로자위원과 동인이 지명하는 9인의 근로자위원으로 산안위를 재구성할 수 있는지

### 회시

- 근로자참여법상 노사협의회는 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회와는 다른 법령에 의해 규율되는 별개의 조직이므로,
  - 노사협의회 근로자위원이 곧바로 산업안전보건위원회 근로자위원으로 운영될 수는 없고, 전체 근로자의 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출되어야 함
- 근로자대표의 선임절차 및 방법에 대하여 「산업안전보건법」상 별도 규정은 없으나,
  - 산업안전보건위원회의 근로자대표권을 행사한다는 것을 전체 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모으는 적당한 방법으로 이루어져야 하며,
  - 선출방법에 있어서도 근로자 전원에 투표권 부여하고 과반수 근로자가 의사표시를 하는 등 민주적인 절차에 의해 자율적으로 선정하여야 할 것임

(산재예방정책과-5722, 2019.11.20.)

### 질의

#### ● 산업안전보건위원회 근로자대표 선출

건설현장의 산업안전보건위원회 근로자대표 선출방식은

### 회시

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람을 말함

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선정절차 및 방법에 대하여는 「산업안전보건법」에 별도로 규정하고 있지 않아 특별한 제한이 없으나,
  - 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 합리적인 절차에 따라 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하여야 할 것이고,
  - 이 경우 후보 출마 등에 사용자의 간섭을 배제하고 각 근로자의 자유로운 의사표현을 보장해야 할 것임

(산재예방정책과-317, 2020.1.17.)

**질의** ● **교육서비스업에서 산업안전보건위원회 구성 대상 범위**

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

**회시**

- 「산업안전보건법」은 모든 사업에 적용되나 유해·위험의 정도, 사업의 종류 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장에는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음(법 제3조)
- 교육서비스업 중 학교의 경우 산업안전보건위원회 등 규정이 적용제외되나 ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고시하는 사람\*」에 대해서는 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회 등 규정도 적용됨(시행령 별표1)

**학교에서 현업업무에 해당하는 내용**

〈「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」 별표2〉

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

- 따라서 산업안전보건위원회의 근로자대표 선정 시 근로자 범위 산정은 현업업무종사자만이 해당됨

(산재예방정책과-1029, 2020.3.2.)

**질의** ..... • 행정시도 산업안전보건위원회 설치 대상 사업장인지

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

**회시** .....

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

(산재예방정책과-1056, 2020.3.4.)

**질의** ..... • 산업안전보건위원회 구성 관련 근로자대표 및 근로자위원 구성

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

## 회시

### 1. 질의 1 관련

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

### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 시행령에서는 근로자대표가 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명토록 하고 있으며(시행령 제35조제1항)
  - 동법 시행규칙에서는 근로자대표가 근로자위원을 지명하는 경우에는 조합원인 근로자와 조합원이 아닌 근로자의 비율을 반영하여 근로자위원을 지명하도록 노력하도록 규정 (시행규칙 제24조)
- 동 규정의 입법취지는 사업장 내 근로자 전체의 의사가 최대한 대변될 수 있게 근로자대표가 근로자위원을 지명하도록 노력하여야 하는 것이므로 각 직종별 비율을 감안하여 근로자위원을 지명하도록 노력하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

### 3. 질의 3, 4 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
  - 따라서 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 별도의 민주적 절차 없이 다수 2개 노조의 대표자 간 협의로 근로자 과반수 대표자를 정하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로
  - 근로자 전원에게 근로자대표의 권한 주지 및 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

- 아울러 근로자대표 선정은 사업장 상황에 맞게 투표 등 민주적 절차에 의해 전체 근로자가 자율적으로 결정할 문제이며, 선정된 근로자대표는 산업안전보건위원회의 근로자위원을 지명할 수 있음

(산재예방정책과-1057, 2020.3.4.)

### 질의 ..... • 과반수 노조가 없을 시 근로자대표 선출과 근로자위원 지명 방법

기준에 과반수 노동조합이 없을 때 선출된 근로자대표가 있다 하더라도 해당 사업장에 과반수 노동조합(혹은 사업장 근로자의 과반수로 조직된 산하 노동단체)이 형성되었다면

- 법상 적법한 산업안전보건위원회의 근로자대표는 과반수 노동조합의 대표자(산하 노동단체의 대표자)가 되어야 하고
- 법상 적법한 산업안전보건위원회를 구성하려면 해당 과반수 노동조합의 대표자와 대표자가 지명한 자들로 근로자위원을 구성하는 것이 타당한지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표, 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성함
  - 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하며
  - 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기 관련 규정은 없음
- 따라서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자대표를 선출하였으나 이후 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된다면 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자로 변경되며
  - 이 때 해당 과반수 노동조합의 대표자는 명예산업안전감독관 및 해당 사업장의 근로자 등을 근로자위원으로 지명하는 등 산업안전보건위원회의 근로자위원을 재구성할 수 있을 것임
- 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기가 사내 안전보건관리규정 등에 정해져 있다면
  - 산업안전보건법령상 별도의 임기 규정이 없는 상황에서 안전보건관리규정은 일종의 취업규칙으로서 사업장 내에서의 법규범으로 볼 수 있으며
  - 과반수 노동조합의 지위 유지 여부에 따라 기존에 적법하게 선출된 근로자대표의 지위가 상실될 경우 그간 적법한 권한 하의 산업안전보건위원회 의결의 정당성이 약화될 우려가 있는 점

- 산업안전보건위원회 구성 당시에 전 직원의 투표 등을 통해 근로자대표를 선출하여 산안위를 구성하였다면 이는 산안법의 원칙과 방법에 따른 적법한 절차인 점(그간 질의회시) 등을 고려 시
- 기존에 선출된 근로자대표는 임기 동안 법상 적법한 근로자대표라 할 것이며 기존의 산업안전보건위원회도 적법함

(산재예방정책과-1567, 2020.3.31.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 사용자 위원 구성 관련**

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

**회시** .....

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

(산재예방정책과-1568, 2020.3.31.)

**질의** ..... • 산보위 근로자대표의 임기 보장 여부

기준에 선출된 근로자대표의 임기가 정해진 상태에서 근로자 과반수 노동조합이 조직된 경우 근로자대표의 임기 보장 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표, 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성함
  - 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하며 다만 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기 관련 규정은 없음
  - 따라서 기준에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자대표를 선출하였으나 이후 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성되는 경우라면 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자로 변경될 것임
- 다만, 귀하가 말씀하신 A사의 안전보건매뉴얼이 「산업안전보건법」상 안전보건관리규정을 의미하는 것이며, 동 규정에 근로자위원(근로자대표 포함)의 임기가 정해져 있고, 근로자 등이 인지하는 상황에서 적법한 절차에 의해 근로자대표가 선출된 경우라면
  - 「산업안전보건법」상 별도의 임기 규정이 없는 상황에서 안전보건관리규정은 일종의 취업규칙으로서 사업장 내에서의 범규범으로 볼 수 있으며
  - 과반수 노동조합의 지위 유지 여부에 따라 기준에 적법하게 선출된 근로자대표의 지위가 상실될 경우 그간 적법한 권한 하의 산업안전보건위원회 의결의 정당성이 약화될 우려가 있는 점
  - 적법한 절차를 거쳐 근로자대표를 선출하여 산업안전보건위원회를 구성하였다면 이는 「산업안전보건법」의 원칙과 방법에 따른 적법한 절차인 점(그간 질의회시) 등을 고려한다면 기준에 선출된 근로자대표는 임기 동안 법상 적법한 근로자대표라 할 것임

(산재예방정책과-1611, 2020.4.2.)

**질의** ..... **산보위 근로자위원 지명 관련 질의**

산업안전보건위원회 근로자위원으로 인사팀장 등이 지명될 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관과 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고,
  - 산업안전보건위원회의 사용자위원은 해당 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하여야 함
- 근로자위원에는 해당 사업장의 근로자가 포함되며 사용자위원에는 해당 사업장 부서의 장이 포함되도록 하는 입법 취지를 고려해 볼 때,
  - 인사팀장이나 인사파트장은 사용자위원으로서 성격이 있어 근로자위원으로 지명하는 것은 바람직하지 않아 보임

(산재예방정책과-1612, 2020.4.2.)

**질의** ..... **코로나19 확산으로 인하여 산보위 대면회의 개최가 어려울 경우 비대면으로 가능한지**

「산업안전보건법」 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 정기회의 실시 관련하여 코로나 19 해제 전까지 정기회의를 연기할 수 있는지? 또한 정기회의 방식을 대면회의가 아닌 비접촉(영상회의 또는 서면)방식으로 하여도 되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회는 분기마다 정기회의를 개최하여야 하고, 안전 및 보건에 관한 협의체는 매월 1회 이상 정기적으로 회의를 개최하여야 함
  - 다만 코로나19 확산 등으로 대면회의가 어려운 경우 영상회의나 서면회의 등 방식으로 회의를 운영할 수 있음

(산재예방정책과-5210, 2020.10.20.)



**질의** ..... • **산보위 근로자대표 선출 관련 질의**

(현황) 교육청 산업안전보건위원회 구성 관련, 투표로 근로자대표 선출 시

1. 선거인 명부(유권자) 작성 기준일은 언제인지
2. 사업주가 다른 사립학교 근로자도 투표권이 있는지
3. 해당 직종(조리, 청소, 경비, 시설관리, 통학보조) 근로자 중 휴직자가 발생하여 대체 인력을 채용한 경우, 대체인력과 휴직근로자 중 정당한 유권자는 누구인지, 둘 다 투표권 행사가 가능한지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회 근로자대표 선출을 위한 선거인 명부 작성 기준일에 관하여 규정하고 있지 않음
  - 따라서 근로자대표 선거일 전 귀 사업장에서 자율적으로 결정하여 공고하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 산업안전보건위원회는 사업주가 당해 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 구성·운영하는 것이며,
  - 근로자대표 및 근로자 위원은 당해 사업장 소속 근로자로서 사업주와의 사용종속관계에 있는 자를 말하는 것인바,
  - ‘사업주가 다른 사립학교의 근로자’는 당해 사업장 소속 근로자가 아니므로 투표권이 없음

**3. 질의 3 관련**

- 근로자대표 선출을 위한 투표권은 근로자대표를 선출하여야 하는 사유가 발생한 때를 기준으로 해당 사업장에서 실제 노무를 제공하는 자에게 투표권을 부여하여야 함

(산재예방정책과-5216, 2020.10.20.)

### 질의 ..... 산보위 근로자대표 관련 질의

산업안전보건위원회 근로자대표 관련 질의

1. 조합원명부 열람으로 과반노조임을 입증할 수 있는지
2. 노동조합 자체적으로 선거관리위원회를 구성해 민주적 절차에 의해 근로자대표를 선출했다면 근로자대표로서의 지위를 가지는지
3. 근로자대표 선거를 위한 근로자 명부확정의 기준시점은 언제인지, 그 시점의 휴직자나 대체근로자가 선거권을 가지는지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 귀 사업장의 노조가 과반노조인지 여부 판단은 해당 사업장 근로자의 과반수가 지지하고 있다고 인정되는 근거들을 종합하여 합리적으로 판단하여야 할 것임

#### 2. 질의 2 관련

- 근로자대표 선정 절차 및 방법에 대하여 「산업안전보건법」에 별도로 규정하고 있지 아니하여 특별한 제한은 없으나,
  - 노동조합원에 한하는 것이 아니라 근로자 전체에 대하여 산업안전보건위원회 근로자대표의 권한을 주지시키고 사업장의 모든 근로자에게 투표권을 부여하는 등 민주적이고 합리적인 절차에 따라 근로자대표를 선출하여야 할 것임

#### 3. 질의 3 관련

- 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회 근로자대표 선출을 위한 선거인 명부 작성 기준일에 관하여 규정하고 있지 않음
  - 따라서 근로자대표 선거일 전 귀 사업장에서 합리적인 대상과 기준 기간을 산정한 후 자율적으로 결정하여 공고하여야 할 것임

#### 4. 질의 4 관련

- 근로자대표 선출을 위한 투표권은 근로자대표를 선출하여야 하는 사유가 발생한 때를 기준으로 해당 사업장에서 실제 근로를 제공하는 근로자에게 투표권을 부여하여야 함

(산재예방정책과-5864, 2020.11.19.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 근로자대표 권한 위임 가능 여부**

1. 산업안전보건위원회 근로자대표로서의 권한을 타인에게 전부 위임할 수 있는지 여부
2. 근로자대표가 현재의 인천지부장에게 권한을 전부 위임한 경우, 산업안전보건위원회 위원 변경 등에 대한 공문을 인천지부장이 작성할 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자로 명확히 규정되어 있는바,
  - 이는 근로자 전체의 의사를 대변할 수 있는 자를 법률로써 특정한 것으로 그 권한은 일신전속적 성격을 가진다고 보아야 할 것이고
  - 근로자대표의 권한을 위임할 수 있다는 규정도 존재하지 않으므로, 근로자위원 지명 권한 등 근로자대표로서의 권한 전부를 타인에게 위임할 수는 없다고 판단됨
- 한편 근로자대표 등 일부 위원은 산업안전보건위원회의 회의에 출석할 수 없는 경우 해당 사업에 종사하는 사람 중 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다고 규정하고 있으나
  - 이는 해당 위원이 불가피하게 불참하는 경우에도 해당 회의에서 그의 의사에 따른 심의·의결 등이 이루어질 수 있도록 하는 한정된 직무 대리에 관한 내용을 법률로써 규정한 것이므로
  - 산업안전보건위원회 위원으로서 해당 회의에서의 직무 대리권 외에 다른 권한을 타인에게 위임하는 것은 허용되지 않는다고 판단됨

(산재예방정책과-6270, 2020.12.8.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 근로자대표 선출 절차 정당성**

- 산업안전보건위원회의 기존 근로자대표 소속 노동조합이 별도의 선거 등 선출 절차를 진행하지 않고 일반 근로자를 대상으로 기존 근로자대표 혹은 새로운 후보자를 근로자대표로 선출할 것을 내용으로 하는 동의서를 받고 있는바,
- 근로자대표 선출을 위한 선거 절차를 거치지 않고 노동조합이 동의서를 받는 방법이 민주적 절차를 위배하여 위법한 것인지?

**회시**

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하는바,
  - 「산업안전보건법」은 근로자대표 선출 방법 및 절차에 관하여 별도로 규정하고 있지 않으므로, 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 주지시키고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 지지를 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 선출하면 됨
- 따라서 선거 절차가 아닌 동의서 제출 등 다른 방법이라 하더라도 근로자들이 자율적으로 합의한 민주적 절차에 따른 것이라면 위법하다고 단정할 수 없음

(산재예방정책과-6274, 2020.12.8.)

**질의** ● 교섭단위가 분리되어 있는 경우 산보위 운영 방법

- 사업장내 다양한 직종으로 인하여 복수노조 A, B, C 가 있고, 교섭단위도 A, B와 C로 분리하여 복수 단체협약을 하고 있으며, 근로자대표 및 근로자위원은 과반노조인 A노조 소속임
- 산보위의 심의·의결사항이 C노조의 단체협약 및 취업규칙에 반하는 경우,
    1. 산보위 운영과 안전보건관리규정 작성도 교섭단위로 나누어 실시하여야 하는지
    2. 산보위 심의·의결 사항이 C노조의 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분은 해당 노조의 단체협약 또는 취업규칙에 따르도록 하면 되는 것인지

**회시**

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제24조 및 제25조에 의한 산업안전보건위원회, 안전보건관리규정은 '사업장'을 단위로 설치·작성·운영하며, 하나의 사업장에 복수의 노조 및 교섭단위가 존재하는지 여부 등과 무관함
- 따라서 과반노조의 근로자대표 등으로 구성된 산업안전보건위원회 외에 별도의 교섭단위별 산업안전보건위원회를 운영하거나 안전보건관리규정을 작성할 필요는 없음

**2. 질의 2 관련**

- 산업안전보건위원회는 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안되므로(법 제24조제5항)

- 귀 사업장 내 적법한 각 단체협약 및 취업규칙을 명백히 위배하는 내용의 안건이 심의·의결된 경우라면
- 이는 유효하지 않다고 보아야 하고, 해당 단체협약과 취업규칙에 정한 내용에 따라야 할 것임

(산재예방정책과-6283, 2020.12.8.)

#### 질의 ..... 산보위를 노사동수가 아닌 상태로 개최하였을 경우 과태료 부과대상인지

산업안전보건위원회를 노사동수(사용자위원 6명, 근로자위원 6명)로 구성하였으나, 위원장이 불참(사용자위원 1인에게 위원장 자격을 위임)하여 노사동수가 아닌 상태(사용자위원 5명, 근로자위원 6명)로 개최하였을 경우, 법 제24조제1항 위반에 따른 과태료 부과 대상인지?

#### 회시

- 산업안전보건위원회는 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성·운영되어야 하며,
  - 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함
  - 즉, 산업안전보건위원회의 구성·운영은 노사동수로 할 것을 요건으로 하나, 회의 개최 및 출석은 노사동수로 할 것을 요하지 않음
  - 한편, 법 제24조제1항 위반으로 과태료가 부과되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하지 않은 경우란 산업안전보건위원회를 구성하지 않거나, 정기회의를 개최하지 않은 경우를 의미함
- 따라서 산업안전보건위원회를 노사동수로 구성·운영하고 있으나, 다만 개최한 회의의 출석 인원이 노사동수가 아닌 경우에는 과태료 부과 대상에 해당하지 않음

(산재예방정책과-642, 2021.2.4.)

**질의** ..... • 산보위 근로자대표 선출방식 관련 질의

산업안전보건위원회 근로자대표 선거를 위하여 전체 근로자를 대상으로 자체적으로 정한 선출방식(경선 시 과반수 이상 득표자)을 정하여 공고하고 선거를 실시하였으나, 과반수 득표를 한 후보자가 없어 선거는 부결되었음

- 그러나 과반수 득표를 얻지 못하였으나 다수 득표자인 B후보자는 동 선거가 부결된 것은 적절하지 않다면 이의를 제기하는바, 이러한 B후보자의 주장이 타당한지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선출 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 명문으로 규정된 바가 없음
  - 따라서, 귀 사업장이 근로자대표의 권한, 선임 절차·방법(과반 득표 혹은 다수 득표) 등을 미리 근로자 전원에게 공지하고 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 따라 자율적으로 선거를 진행하였다면 결과(당선 혹은 부결)에 상관없이 동 선거는 적법하다고 판단됨

(산재예방정책과-1698, 2021.4.6.)

**질의** ..... • 산보위 근로자대표를 다수로 할 수 있는지 등

- (현황) 산업안전보건위원회 구성을 위한 근로자대표 선출 관련,
  - 사업장 내 과반수 노조가 없고, 3개 노조의 규모가 비슷해 과반을 대표하는 근로자대표 선정이 어려운 상황임

1. 근로자대표는 꼭 1명이어야 하는지?
  - 3개 노조 대표 3명이 공동대표가 되는 것은 불가능한지?
  - 공동대표가 가능하다면 3명이 근로자대표 임기 3년 동안 1년씩 기간을 나누어 근로자대표로 활동하는 것은 가능한지?
2. 근로자대표를 노사관계제도·관행개선위원회에서 의결(20.10.16.)한 「근로자대표 제도 개선에 관한 노사정 합의문」에 따른 근로자위원 회의로 대체할 수 있는지?

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 하고,
  - 사전에 합의하여 이러한 절차를 거쳤다면 반드시 의사표시를 한 근로자의 과반수 찬성을 필요로 하는 것은 아님
- 근로자대표를 반드시 한 명만 선출해야 한다거나, 복수 근로자대표 선출 시 임기 또는 대표권 행사 방법을 명문으로 규정하고 있지 않으므로, 자율적·민주적인 방법을 전제로 복수 근로자대표를 선출하거나 임기를 나누어 대표권을 행사하도록 정하는 것도 가능하나,
  - 근로자대표로서 대표권을 행사하는 방법이 별도로 마련되어 있지 않다면 모든 근로자대표의 의사가 합치된 상태에서 의사표시를 하여야 할 것이며,
  - 산업안전보건위원회에서의 심의·의결권은 복수 근로자대표를 대표하여 하나의 의결권으로 행사되어야 할 것임
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 조합이 없음에도 근로자대표를 다수 노조 간 합의만으로 정하는 것은 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 복수의 근로자대표 선출 또는 정해진 임기 동안 여러 대표자가 교대로 대표권을 행사하는지 여부와 관계없이 적법하지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 「근로자대표 제도 개선에 관한 노사정 합의문」은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없고 근로자참여법상 노사협의회가 있는 경우 그 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 ‘근로자대표’의 지위를 가지도록 하였는바,
  - 위 합의문이 법적 효력을 가지기 위해서는 그 내용이 법에 규정되어야 하나, 현재까지 「산업안전보건법」에 규정된 바가 없음
  - 따라서 사업장의 근로자대표를 근로자위원 회의로 대체할 수 없음

(산재예방정책과-1699, 2021.4.6.)

**질의** ..... **산보위 근로자대표 선출 관련 질의**

2018년에 설립된 근로자 과반수 미만 노동조합의 대표가 근로자대표로 선출되어 현재까지 책임하고 있고, 노동조합의 대표는 교체되어 근로자대표와 노동조합의 대표가 일치하지 않는 상황에서,

1. 근로자대표의 임기가 정해지지 않았음에도 단체협약으로 과반수가 되지 않는 노동조합의 대표를 근로자대표로 정할 수 있는지
2. 근로자대표와 노동조합 상호 간의 협의를 통해 '임단협 내용과 같이 근로자대표는 노동조합 대표로 지정한다'는 내부규정을 만들 경우 과반수가 되지 않는 노동조합의 대표를 근로자대표로 볼 수 있는지
3. 전체 근로자 대상 찬반투표 등 정당한 투표권 행사를 통해 정해진 경우라면 적법한 것인지

**회시** .....

**1. 질의 1, 2 관련**

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
- 그런데 근로자 전체의 과반수 노조가 없는 상황에서 근로자대표와 노동조합 간 협의나 단체협약의 규정만으로 차기 근로자대표를 정하는 것은 자율적·민주적인 근로자대표 선출 절차라고 볼 수 없으므로,
  - 이에 따라 선출된 근로자대표는 근로자 과반수를 대표하는 자로 볼 수 없어 적법하지 않음

**2. 질의 3 관련**

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로,
  - 전체 근로자에게 근로자대표의 권한과 선출절차를 통지하고 투표권을 부여하는 등 민주적 절차에 의해 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

(산재예방정책과-1700, 2021.4.6.)



**질의** ..... • **제주도와 양 행정시(제주시, 서귀포) 간 산보위 운영 및 규정작성 방법**

(현황) 제주특별자치도와 양 행정시(제주시, 서귀포시)의 산업안전보건위원회 운영 및 안전보건 관리규정 작성 관련하여,

1. 제주시가 별도의 안전보건관리규정을 작성하여야 하는지
2. 제주시 산보위에서 제주도의 안전보건관리규정을 심의·의결하여 사용해도 되는지
3. 제주시에서 제주도의 안전보건관리 규정을 사용한다면, 일부 규정 변경 후 제주도의 산보위 의결 후에 제주시에서 사용해도 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 안전보건관리규정의 작성은 사업장을 단위로 하며,
  - 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 원칙적으로 동일한 장소에 있으면 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분리된 경우에는 별개의 사업장으로 봄
  - 다만, 장소적으로 분산되어 있다고 하더라도 각 대상의 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장으로 볼 수 있을 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 판단함
  - 사업장의 독립성은 규모, 업무처리능력, 근로양태 및 조직운영, 인사·노무·회계의 독립성, 근로조건의 결정 및 산업안전보건과 관련된 결정·집행의 독자성 등을 감안할 때 별개의 사업장으로 볼 수 있을 정도로 독립성이 있는지 여부 등을 종합적으로 판단함
  - 위 기준에 따라 각 행정시가 별도의 사업장으로서의 독립성이 있는지 여부를 판단하고, 독립성이 없는 경우라면 산업안전보건위원회 운영 및 안전보건관리규정 작성은 직근 상위조직인 제주도에서 해야 할 것임
- 한편, 각 행정시가 별도의 사업장이라고 판단하여 제주도와 별도의 안전보건관리규정을 작성하는 경우라면
  - 다른 사업장의 안전보건관리규정을 참고하여 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 「산업안전보건법」 제25조제1항 각 호의 사항을 포함한 안전보건관리규정을 작성하는 것은 가능하다고 판단됨

(산재예방정책과-1919, 2021.4.18.)

**질의** ..... 산보위 심의·의결 대상 여부

(현황) 아래 안건이 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결 대상이 되는지 여부

1. 단체협약에서 결정된 배치기준에 따라 결정된 근로자 정원 및 배치기준에 관한 사항 (노조는 근골격계질환 예방을 위한 것이라 주장)
2. 정기안전보건교육을 근무시간 외에 실시하고 초과수당을 지급하도록 하는 건

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제24조제2항에 따른 산업안전보건위원회 심의·의결사항에는 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항 및 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위해 필요한 사항이 포함되므로,
  - 근로자 정원 및 배치기준이 근골격계질환 예방을 위하여 필요하다고 인정된다면 산업안전보건위원회에서 해당 사항을 심의·의결하는 것은 가능하다고 판단됨
- 다만, 「산업안전보건법」 제24조제5항은 산업안전보건위원회가 법령 및 단체협약, 취업규칙 등에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안 된다고 규정하고 있으므로,
  - 근로자 정원 및 배치기준이 단체협약에서 이미 결정된 사항이라면, 이에 반하는 내용으로 산업안전보건위원회 안건으로서 심의·의결하는 것은 부적법함

**2. 질의 2 관련**

- 사업주는 소속 근로자에게 정기적으로 안전보건교육을 하여야 할 의무가 있고(법 제29조제1항),
  - 교육시간 및 교육내용은 「산업안전보건법」 시행규칙(제26조)으로, 그 밖에 교육방법 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한 안전보건교육규정으로 정하고 있으며,
  - 이에 따라 사업주는 요건을 갖춰 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 선택하여 교육을 실시할 수 있음
- 이를 근무시간 중 실시할 것인지 근무시간 외에 실시할 것인지 여부는 법령상 제한이 없으므로,
  - 사업주가 근로자에 대한 정기안전보건교육 의무를 이행하기 위한 재량사항으로서, 사업주가 결정하여야 하는 것으로 판단됨
  - 따라서 이는 「산업안전보건법」 제24조제2항제5호의 ‘그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전

및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항'에 해당된다고 보기 어렵다고 판단됨

(산재예방정책과-1920, 2021.4.18.)

### 질의 ..... 산보위 근로자대표 선출 관련 질의

(현황) 교육청의 산업안전보건위원회 구성을 위한 근로자대표 선출 관련,

- 사업장 내 과반수 노조가 없어 8개 노조 간 합의로 근로자대표를 선출하여 교육청에 통보해 줄 것을 공고하였으나, 합의가 이루어지지 않아 산보위 구성이 지체되고 있는 상황인바,
- 현시점에서 특정 노조가 과반수 노조임을 증명하여 근로자대표로서 인정받고자 하는 경우,
  1. 과반수 노조임을 증명할 수 있는 자료제출을 재공고하여도 산안법상 문제가 없는지? 아니면 8개 노조의 합의를 통해 진행하여야만 하는지?
  2. 질의1의 재공고가 행정절차상 문제가 없다면 어떤 방법으로 과반수 노조임을 확인하여야 하는지?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
  - 특정 노동조합이 언제든지 근로자의 과반수로 조직된 노동조합임을 증명하는 경우에는 즉시 근로자대표의 지위를 가지며,
  - 그 증명 절차, 방법 또는 기한 등에 관하여는 명문으로 규정된 바가 없으므로, 이에 대해 다른 노조와의 합의 또는 사측의 자료제출 공고 기한 준수 등은 필요하지 않음
- 한편, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 선출해야 하며,
  - 이러한 절차 없이 8개 노조의 합의만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 8개 노조가 합의하여 근로자대표를 선출한다 하더라도 이는 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합임을 증명하는 절차, 방법 또는 기한 등에 관하여 명문으로 규정한 바가 없으므로,
  - 해당 사업장 근로자의 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 근거들을 종합하여 합리적으로 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-1921, 2021.4.18.)

### 질의 ..... 산보위 근로자대표 선출 대상 및 산보위 위원 구성 방법

1. 산업안전보건위원회 근로자대표는 해당 법인의 소속된 자를 대상으로 하는 것인지?
2. 산업안전보건위원회 구성 시, 모회사 노동조합원을 위원으로 구성할 수 있는지? 모회사의 노동조합원의 자회사 산업안전보건위원회 참관이 가능한지?

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며(법 제2조제5호)
  - 이는 해당 사업장의 소속 근로자로서 사업주와 사용종속적 근로관계에 있는 자를 대상으로 함
  - 따라서 모회사의 노동조합원과 같이 다른 사업장 소속 근로자는 해당 사업장의 근로자대표가 될 수 없음
- 한편, 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하는 바(산안법 시행령 제35조제1항),
  - 이 경우에도 근로자대표와 동일하게 해당 사업장의 소속 근로자를 대상으로 하므로, 다른 사업장 소속 근로자는 해당 사업장의 산업안전보건위원회 근로자위원이 될 수 없음

## 2. 질의 2 관련

- 산업안전보건위원회의 위원이 아닌 자가 회의를 참관할 수 있는 권리는 법에서 규정하고 있지 않으므로,

- 필요한 경우 해당 사업장에서 노사가 자율적으로 협의하여 결정하여야 할 사안으로 판단됨  
(산재예방정책과-3143, 2021.6.28.)

### 질의 ..... 사업장내 과반노조가 없을 시, 근로자대표 및 위원 선정방법 등

(현황) 사업장 내 2개 노조가 있으며, 모두 과반수로 조직된 노조가 아님

1. 산보위 근로자대표 선정방법은?
2. 산보위 위원 선정 방법은?
3. 사측만으로 운영하는 산보위가 법적효력이 있는지?
4. 산보위 근로자위원 중 명예산업안전감독관 지명방법은?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임 절차 및 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출하면 될 것임

#### 2. 질의 2, 4 관련

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조)
  - 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고(산안법 시행령 제35조제1항),
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함(산안법 시행령 제35조 제2항)

#### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제24조제1항은 사업주가 '사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다'고 규정하고 있고 이는 강행규정이므로,

- 사용자위원만으로 구성·운영하는 경우 적법한 산업안전보건위원회로 볼 수 없어 무효라고 판단됨

(산재예방정책과-3144, 2021.6.28.)

**질의** ..... • **산보위를 근참법상 노사협의회로 같음할 수 있는지 등**

(현황) 해당 사업장은 「산업안전보건법」 개정에 따라 산업안전보건위원회를 구성 중에 있으며, 산업안전보건위원회 구성 전에는 노사협의회만 운영하였음

1. (소관: 노사관계법제과)
2. 사업장에서 산업안전보건위원회를 새로 구성·운영할 경우, 종전과 같이 노사협의회에서도 안전보건 관련 안건을 협의할 수 있는지?  
만약 가능하다면, 해당 협의사항을 산업안전보건위원회에서도 별도로 심의·의결을 받아야 하는지?
3. 노사협의회와 산업안전보건위원회의 사용자위원 및 근로자위원이 각각 동일인일 경우 노사협의회와 산업안전보건위원회를 동일한 시간·장소에서 함께 개최하여도 되는지?
4. 산업안전보건위원회 구성 전에는 ‘근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 중요사항’을 단체교섭을 통하여 단체협약으로 결정해왔음.  
이 경우, 안전보건관리규정·규약 제정 시 ‘근로자의 건강진단 등 중요사항’에 대하여 단체협약을 통해 결정하도록 한다는 단서조항을 삽입하면 산업안전보건위원회 심의·의결을 하지 않아도 되는지?

**회시** .....

**1. 질의 2 관련**

- 사업주는 사업장의 안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하며(법 제24조제1항),
- 「산업안전보건법」 제24조제2항 1호부터 4호에서 정한 사항\*에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 함

\* 「산업안전보건법」 제24조제2항

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

- 근로자참여법에 따른 노사협의회의 협의 사항에는 안전, 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진에 관한 사항도 포함되어 있으므로(근참법 제20조제1항제4호), 근로자의 안전·보건과 관련된 안전을 협의할 수 없다고 보기는 어려우나
  - 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회와 근로자참여법상 노사협의회는 각 법률에 근거한 별개의 제도이므로,
  - 「산업안전보건법」(제24조제2항1호부터 4호)에서 정한 사항에 대하여는 노사협의회에서 협의한 것을 산업안전보건위원회를 거친 것으로 갈음할 수는 없고 별도로 산업안전보건위원회 심의·의결을 해야 할 것임

## 2. 질의 3 관련

- 산업안전보건위원회의 근로자위원은 근로자대표와 근로자대표가 지명하는 1명 이상의 명예산업안전감독관(위촉된 경우에 한함) 및 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성하고, (산안법 시행령 제35조제1항)
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성함(산안법 시행령 제35조제2항),
  - 한편, 노사협의회의 근로자위원은 과반수 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 과반수 노동조합이 없는 경우 직접·비밀·무기명 투표로 선출한 자로 구성하고(근참법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조)
  - 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 구성함(근참법 시행령 제6조제3항)
  - 이와 같이 각 제도에 따른 위원으로 구성되는 자격과 절차가 상이한바, 각 제도상 위원이 동일하게 구성될 가능성이 없는 것은 아니지만 각 절차를 거치지 않고 다른 제도의 위원으로 갈음하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 각 법령은 회의의 개최 시기 및 방법 등 운영에 관한 사항을 규정하고 있으나 각 회의 개최를 함께 할 수 있는지에 관하여는 규정하고 있지 않으므로,
  - 만약, 각 회의의 구성원을 임의로 다른 회의 구성원으로 갈음하지 않는 등 적법하게 구성하고 각 법령에 정하여진 요건과 절차를 준수하여 목적 범위 내에서 회의가 이루어진다면,
  - 산업안전보건위원회와 노사협의회를 동일한 시간·장소에 개최하는 것이 위법하다고 볼 수는 없다고 판단됨

### 3. 질의 4 관련

- 산업안전보건위원회에 관한 규정은 사업주의 의무로서 위반 시 과태료를 부과하는 등 강행 규정으로 보아야 할 것이므로,
  - 안전보건관리규정 등에 ‘근로자의 건강진단 등 중요사항’을 단체협약으로 정하도록 하여 운영하는 것이 위법하다고 볼 수는 없으나 이를 산업안전보건위원회 심의·의결을 거친 것으로 갈음할 수는 없고
  - 산업안전보건위원회 심의·의결 사항으로 정한 ‘법 제129조부터 제135조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항’(법 제15조제1항제5호) 등은 산업안전보건위원회에서 최종 의결되어야 함
- 한편, 산업안전보건위원회는 산안법령, 단체협약, 취업규칙 및 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 안 된다고 규정하고 있으나(법 제24조제5항),
  - 이는 최종 심의·의결 시 단체협약 등에서 정한 내용에 위배되는 내용이 가결되어서는 안 된다는 것이며, 단체협약으로 그 심의·의결을 갈음할 수 있다고 해석되지 않음

(산재예방정책과-3145, 2021.6.28.)

#### 질의

#### ● 산보위 위원 위촉 방법 및 기존 위원 교체 가능 여부

(현황) 지방자치단체의 산업안전보건위원회 구성 시 현업업무 관련 부서 중 가장 많은 근로자를 관리하는 부서의 장을 사용자위원으로, 가장 많은 근로자가 근무하는 부서의 근로자를 근로자위원으로 지명(위촉)하고 있음

1. 양성평등기본법 제21조에 따라 위촉직 위원의 남녀비율 10:6을 초과하지 않도록 하기 위하여 산업안전보건위원회 위원을 현업업무종사자가 아닌 자를 근로자위원으로 위촉하여도 되는지?
2. 이미 선출된 산업안전보건위원회 기존 위원을 양성평등기본법에 따라 임의로 교체해도 되는지?

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 산안법 시행령 별표1 제4호나목의 학교의 경우 원칙적으로 산업안전보건위원회 등 안전보건 관리체제에 관한 규정(법 제2장)이 적용되지 않으나 현업업무종사자에 대하여는 적용되므로,
  - 산업안전보건위원회는 현업업무종사자만을 대상으로 하여 구성됨
  - 따라서 현업업무종사자에 해당하지 않는 근로자는 산업안전보건위원회의 위원으로 지명될 수 없음



- 한편, 양성평등법 제21조제2항은 국가와 지방자치단체가 '소관 사무'에 관하여 심의·의결하는 위원회 등을 구성할 때 위촉직 위원의 경우 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 규정하고 있으나,
  - 여기서 '소관 사무'란 정부조직법, 지방자치법 등에 각 법률에 따른 해당 기관의 직무범위에 속한 사무를 의미하는 것임
  - 그런데, 산업안전보건위원회는 국가나 지방자치단체를 포함한 사업주가 산업안전보건법령에 따른 의무로서 각 사업장에서 적합한 위원을 노사 동수로 구성·운영하는 회의체 기관으로서
  - 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하는 것이지 국가나 지방자치단체의 '소관 사무'를 심의·의결하는 것이 아님
- 따라서 산업안전보건위원회는 양성평등기본법 제21조에 따른 위원회에 해당하지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 양성평등기본법은 산업안전보건위원회 구성·운영에 적용되지 않으므로, 이에 근거하여 산업안전보건위원회 위원을 임의로 교체하는 것은 적법하지 않음
- 한편, 산업안전보건위원회 위원의 임기는 산업안전보건법령에 명시적으로 규정하고 있지 아니한바,
  - 안전보건관리규정 등 내부규정으로 위원의 임기가 정해져 있다면 이는 일종의 취업규칙으로서 근로자와 사용자를 구속하는 규범력을 스스로 부여한 것이므로,
  - 내부규정에 위원 변경에 관하여 별도로 규정하고 있지 않는 한 위원의 임기는 정해진 대로 보장되어야 하고 임의로 교체할 수 없음\*
- \* 다만, 위원의 임기만 정하였다면 이는 근로자대표의 임기까지 정했다고 볼 수는 없으므로, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된 경우 그 노동조합이 근로자대표가 되고(법 제2조제5호), 종전 근로자대표는 그 지위를 상실함
- 위원의 임기가 정해져 있지 않다면, 권한 있는 자(사용자대표 또는 근로자대표)가 「산업안전보건법」 시행령 제35조에 따른 산업안전보건위원회의 구성원이 될 수 있는 자로 위원을 교체할 수 있다고 판단됨

(산재예방정책과-3146, 2021.6.28.)

**질의** ..... 근로자대표가 휴무일에 산보위 참여 시 유급여부 및 직무활동 관련 질의

1. 사업장 특성상 교대근무로 인하여 근로자대표가 휴무일에 산업안전보건위원회를 참여할 경우 사업주가 휴일근무 수당을 지급하여야 하는지?
2. 근로자대표가 산업안전보건위원회에 참석하는 것을 노동조합의 조합활동으로 본다면 근무자 변경 등은 노동조합 자체적으로 시행하여야 하는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하고(법 제24조제1항)
  - 산업안전보건위원회 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 안됨(법 제24조제6항)
- 그 외 위원의 신분보장 등에 관한 명시적 규정은 없으나,
  - 산업안전보건위원회 회의 등 위원으로서의 직무 수행은 사업주에게 부여된 법적 의무를 수행하기 위한 것이므로 이에 대하여는 유급으로 근로한 것으로 보아야 할 것임
- 따라서 산업안전보건위원회의 회의는 근무시간 내에 개최할 수 있고,
  - 근무시간 외(휴게시간, 퇴근 후 등)에 회의를 개최한 경우에는 근로자가 추가근무를 한 것으로 보아 이에 따른 임금을 지급하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 근로자대표의 산업안전보건위원회 참석은 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 이행하는 것으로서, 노동조합의 조합활동에 해당하는 것으로 볼 수는 없음
- 한편, 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회의 근무시간 중 개최 여부 또는 위원으로 참석 시 교대근무자 배치 여부 등 구체적인 운영과 관련하여 명시적으로 규정하고 있지 않으나,
  - 사업주는 사업장의 업무 여건 등을 고려하여 산업안전보건위원회 위원의 활동을 보장할 수 있는 조치를 하여야 할 것이며,
  - 이에 대하여는 노사 합의에 따른 적절한 기준을 마련하는 것이 바람직하다고 판단됨

(산재예방정책과-3147, 2021.6.28.)

**질의** ..... **근로자대표 선출 방법 및 임기 관련 질의**

(현황) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업장에서  
(총 8개 노동조합 존재)

1. 근로자대표 선출과 관련하여,
  - 1) 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아 제출하면 연대한 3개 노동조합에서 요구하는 자를 근로자대표로 볼 수 있는지?
  - 2) 과반수 이상의 동의서를 받아서 근로자대표를 선출하는 방식을 연대하지 않는 5개 노동조합에게 미리 알려야 할 의무가 있는지?
  - 3) 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아올 경우 연대하지 않은 노동조합에서 이의를 제기한다면 근로자대표 선출이 무효화 될 수 있는지?
2. 근로자대표가 선출된 경우, 산업안전보건위원회 규정에 의해 2년 임기가 지나면, 다시 한번 과반수 동의를 얻어서 근로자대표를 선출해야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
  - 그런데 이러한 절차 없이 3개 노조가 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받은 것만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 다른 노동조합의 동의 여부나 이의제기 여부 등과 상관없이 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

**2. 질의 2 관련**

- 귀 사업장 산업안전보건위원회 규정에 산업안전보건위원회 위원의 임기를 2년으로 정하여 운영하고 있고 해당 위원의 임기가 종료되면,
  - 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지

않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 근로자대표를 다시 선출하여야 함

(산재예방정책과-3148, 2021.6.28.)

**질의** ..... **과반노조가 없는 경우 산보위 근로자대표 선출방법**

(현황) 충남교육청은 현업업무종사자로 조직된 8개 노동조합이 있으나, 현업업무종사자 과반수로 조직된 노동조합은 없어 근로자대표를 선출하여야 함

1. 3개 노동조합이 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받아 제출하면 연대한 3개 노동조합에서 요구하는 자를 근로자대표로 볼 수 있는지?
2. 연대한 3개 노동조합 외 5개 노동조합에서 3개 노동조합에서 요구하는 근로자대표를 동의하지 않을 경우 어떻게 되는지?
3. 전체 근로자에게 근로자대표 선출에 관한 내용을 미리 주지시키지 않아 연대하지 않은 노동조합이나 근로자 개인이 이의 제기한다면 근로자대표 선출이 무효화 될 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며,
  - 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출되어야 함
- 그런데 이러한 절차 없이 3개 노조가 연대하여 과반수 이상의 동의서를 받은 것만으로 근로자대표를 정한다면 이는 모든 근로자의 참여권을 보장하는 등 자율적·민주적 방법에 따른 근로자대표 선출 절차로 볼 수 없으므로,
  - 다른 노동조합의 동의 여부나 이의제기 여부 등과 상관없이 적법한 근로자대표로 볼 수 없음

(산재예방정책과-3150, 2021.6.28.)

**질의** ..... 산보위 위원이 변경될 경우, 산보위 심의·의결을 해야 하는지?

산업안전보건위원회 사용자위원 및 근로자위원이 변경될 경우 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하는지?

**회시** .....

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영(법 제24조제1항)하여야 하고,
  - 「산업안전보건법」 제24조제2항 제1호부터 제3호까지의 사항\*에 대하여는 산업안전보건위원회 심의·의결을 거쳐야 함(법 제24조제2항)
    - \* ① 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항, ② 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항, ③. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
  - 따라서 사용자위원 및 근로자위원의 변경은 산업안전보건위원회의 심의·의결 사항에 해당하지 아니함
- 한편, 산업안전보건위원회 위원의 임기는 산업안전보건법령에 명시적으로 규정하고 있지 아니한바,
  - 안전보건관리규정 등 내부규정으로 위원의 임기가 정해져 있다면 이는 일종의 취업규칙으로서 근로자와 사용자를 구속하는 규범력을 스스로 부여한 것이므로,
  - 내부규정에 위원 변경에 관하여 별도로 규정하고 있지 않는 한 위원의 임기는 정해진 대로 보장되어야 하고 임의로 교체할 수 없음\*
    - \* 다만, 위원의 임기만 정하였다면 이는 근로자대표의 임기까지 정했다고 볼 수는 없으므로, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 형성된 경우 그 노동조합이 근로자대표가 되고(법 제2조제5호), 종전 근로자대표는 그 지위를 상실함
  - 위원의 임기가 정해져 있지 않다면, 권한있는 자(사용자대표 또는 근로자대표)가 「산업안전보건법」 시행령 제35조에 따른 산업안전보건위원회의 구성원이 될 수 있는 자로 위원을 교체할 수 있다고 판단됨

(산재예방정책과-3152, 2021.6.28.)

**질의** ..... • **휴무일에 산보위 근로자위원으로 참여 시, 유급인지**

산업안전보건위원회 근로자위원으로 참여하고 있으나, 사업장 특성상 교대근무로 인하여 휴무일에 산보위에 참여할 경우 유급적용 대상인지? 법적근거는?

**회시** .....

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하고(법 제24조제1항)
  - 산업안전보건위원회 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 안됨 (법 제24조제6항)
  - 그 외 위원의 신분보장 등에 관한 명시적 규정은 없으나, 산업안전보건위원회 회의 등 위원으로서의 직무 수행은 사업주에게 부여된 법적 의무를 수행하기 위한 것이므로 이에 대하여는 유급으로 근로한 것으로 보아야 할 것임
- 따라서 산업안전보건위원회의 회의는 근무시간 내에 개최할 수 있고,
  - 근무시간 외(휴게시간, 퇴근 후 등)에 회의를 개최한 경우에는 근로자가 추가근무를 한 것으로 보아 이에 따른 임금을 지급하여야 할 것임

(산재예방정책과-3205, 2021.6.30.)

**질의** ..... • **관리감독자가 산보위 참여 시, 사용자 위원과 근로자 위원 중 어디에 해당하는지**

학교에서 관리감독자가 학교장으로 지정되어 있고, 학교 내에서 업무분장에 따라 영양(교)사 및 행정실장이 관리감독자의 업무를 위임받아 수행하고 있음

- 이 경우 영양(교)사, 행정실장이 교육청에서 실시하는 산업안전보건위원회에 참여한다면, 이들은 사용자위원이 되어야 하는지 아니면 근로자위원이 되어야 하는지?

**회시** .....

- 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조제1항)
  - 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하며,
  - 이 경우 '부서의 장'이란 해당 사업장 전체의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할

- 수 있는 권한을 가진 직위를 의미함
- 위 직위에 있는 사람에 해당하는지는 영양(교)사로서 교원(공무원)의 신분을 갖는지 여부 또는 행정실장 등 어떠한 직함을 사용하는지 여부와는 관련이 없고,
    - 생산 관련 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 관리감독자인지 또는 그 업무를 위임받아 실질적으로 수행하고 있는지 여부도 관련이 없으므로,
    - 사용자위원인 ‘부서의 장’ 해당 여부는 귀 사업장\*의 업무분장에 따라 사업장 전체의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할 수 있는 권한을 가진 직위에 있는 사람인지 판단하여 결정하여야 할 것임
      - \* 해당 학교가 속한 교육청의 관할구역 전체를 사업장의 단위로 판단
    - 만약 부서의 장에 해당하지 않아 사용자위원이 될 수 없는 근로자라면, 근로자대표의 지명에 따라 근로자위원이 될 수 있음
  - 한편, 산안법 시행령 별표1 제4호나목의 학교의 경우 원칙적으로 산업안전보건위원회 등 안전보건관리체제에 관한 규정(법 제2장)이 적용되지 않으나 현업업무종사자에 대하여는 적용되므로,
    - 산업안전보건위원회는 현업업무종사자만을 대상으로 하여 구성됨
    - 만약 행정실장 등의 경우 업무 내용이 현업업무가 아닌 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무로서 교육서비스 본연의 업무라면
    - 해당자는 현업업무종사자에 해당하지 않아 산업안전보건위원회 구성 대상이 아니므로 근로자위원으로 지명될 수 없음

(산업안전보건정책과-18, 2021.7.2.)

### 질의 ..... ● 근골격계부담작업 유해요인조사의 산업안전보건위원회 의결대상 여부

근골격계부담작업 유해요인조사 및 근골격계질환 검진을 외부 전문 기관에게 의뢰 예정 시 이 사항을 산업안전보건위원회에서 결정할 수 있는 사항인가?

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함

\* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등

- 「산업안전보건법」 제24조제5항에 따라 산업안전보건위원회는 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 등에 반하는 내용이 아닐 경우 심의·의결이 가능할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-883, 2021.11.3.)

**질의** ..... **근로자위원의 직렬 구성**

산업안전보건위원회 근로자위원 비율이 특정 직렬(조리)에만 몰려있는 것이 가능한지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위해 산업안전보건위원회를 구성·운영해야 함
  - 같은 법 시행령 제35조제1항에 따라 근로자위원을 구성할 경우 근로자의 직렬·업무와 관련된 선정 방법이 명확하게 규정되어 있지 않으나
  - 동 규정의 입법취지를 고려할 때, 근로자대표는 근로자위원 지명 시 근로자들의 다양한 특성과 이해가 반영되도록 부서, 직종, 성별 등을 고르게 반영하고 전문적인 역량을 갖춘 자를 지명하도록 노력하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-919, 2021.11.9.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 심의·의결 사항**

학교 현업업무종사자에 대한 정기안전보건교육을 실시할 때 근로자가 자택에서 원격교육으로 수행할 수 있도록 하고, 이에 대한 초과근무 수당을 지급해 달라는 것이 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항인지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함
  - \* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 정기안전보건교육 시 근로자가 자택에서 인터넷 원격교육 수강할 수 있도록 하는 것은 근로자의 안전보건 교육에 관한 것으로 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항으로 판단됨



- 다만, 수당 지급에 대한 사항은 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로 관련 법령, 사업장의 단체협약 및 취업규칙, 산업안전보건위원회 규정 등에 따라 결정하면 될 것으로 판단됨

(산재예방지원과-921, 2021.11.9.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 구성 대상 여부

1. 기업부설연구소(연구개발업)는 「산업안전보건법」 시행령 별표1 제17호에 해당되는 사항인지?
2. 산업안전보건위원회 및 연구실안전관

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
  - 산업안전보건위원회를 구성해야 하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수는 동법 시행령 별표 9에 규정하고 있음
- 귀하의 질의상 사업장 업종, 규모 등 사실관계를 알지 못해 명확한 답변은 어려우나, 연구개발업의 경우 「산업안전보건법」 시행령 별표9 제21호에 해당되어 상시근로자 수가 100명 이상이라면 산업안전보건위원회를 구성해야 함

#### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」은 산업안전보건위원회와 연구실안전관리위원회간의 대체, 같음 등에 사항을 별도로 규정하고 있지 않음
  - 다만, 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 시행령 별표 1 제3호 나목에 따르면 「산업안전보건법」 제24조(산업안전보건위원회)를 적용받는 연구실은 연구실안전관리위원회의 구성·운영을 적용하지 않는다고 규정되어 있으므로
  - 연구실안전관리위원회를 산업안전보건위원회로 통합하여 운영하고 싶다면 동법 소관부처 (과학기술정보통신부)에 문의하여 확인할 사항으로 사료됨

(산재예방지원과-922, 2021.11.9.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 비대면 회의 가능 여부**

산업안전보건위원회를 운영 중 근로자위원이 전국 각지에서 활동하는 경우, 코로나19 전염 예방을 위해 산업안전보건위원회를 비대면 회의로 진행할 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*을 심의·의결하여야 함  
\* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 산업안전보건위원회의 회의 개최 방식에 대해서는 명시적으로 규정하고 있지 않아 근로자위원의 효과적인 참석, 코로나 19 감염 예방을 위해 비대면 방식으로 전환하여 개최하는 것도 가능하다고 사료됨

(산재예방지원과-949, 2021.11.12.)

**질의** ..... **산업안전보건위원회 심의·의결 사항**

건설근로자 재해 예방을 위해 고혈압 근로자에 대한 채용기준을 안전보건관리규정에 작성하거나 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있는 사항인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제25조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위해 안전보건관리규정을 작성해야 하며, 동법 제24조제1항에 따라 사업주는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항\*\*을 심의·의결하여야 함  
\* 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항, 안전보건교육에 관한 사항, 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항, 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항  
\*\* 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 근로자의 안전보건 교육, 작업환경 점검 및 개선, 근로자 건강관리, 산업재해 원인조사 및 재발 방지대책 수립 등
- 안전보건관리규정 및 산업안전보건위원회 심의·의결 사항은 동법 제24조제5항 및 제25조제2항에 따라 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 등에 반하지 않는 한, 옥외작업 및 중량물 취급작업 등 근로자에 대한 안전·보건 관리, 근로자 건강관리 등에 대한 사항을 안전보건관리

- 규정에 포함하거나 산업안전보건위원회에서 심의·의결하는 것은 가능할 것으로 판단됨
- 다만, '채용절차의 공정화에 관한 법률'과 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'의 규정도 참고하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-952, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 심의·의결 사항

학교 급식종사자의 근골격계질환 예방을 위한 '김치 완제품 사용, 휴가 대체인력 채용, 1식 4찬 이하, 위생점검 기간 단축' 사항들이 산업안전보건위원회에서 심의·의결 가능한 사항인지?

### 회시

- 산업안전보건위원회는 산업안전보건법령, 단체협약, 취업규칙, 사업장의 안전보건관리규정(「산업안전보건법」 제25조)에 반하는 내용이 아니면 안전 및 보건에 관한 사항을 심의·의결할 수 있음(법 제24조)
- 따라서, 근골격계질환 예방조치 등 근로자 건강관리에 대한 사항은 귀사의 단체협약, 취업규칙, 안전보건관리규정에 위반되지 않는 한 심의·의결할 수 있을 것으로 사료됨

(산재예방지원과-953, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 사용자위원

안전보건에 관하여 대표이사에 준하는 의사결정권자가 존재하는 경우 사업주에 해당하지 않더라도 산업안전보건위원회 사용자위원으로 구성될 수 있는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」상 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함
- 사용자위원은 해당 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하도록 규정하고 있음(「산업안전보건법」 시행령 제35조)
- 귀하의 질의 상으로는 명확한 답변을 드릴 수 없으나, 안전보건최고책임자는 해당 사업의

대표자가 아니므로 「산업안전보건법」 시행령 제35조제2항제1호에 따른 해당 사업의 대표자 자격으로 사용자위원이 될 수는 없겠으나,

- 안전보건최고책임자의 지위와 권한 등을 고려하여 안전보건 부서의 장으로 보고, 대표자가 지명하는 사용자위원으로서 구성될 수 있다고 사료됨

(산재예방지원과-955, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자위원 선출

1. 산업안전보건위원회에서 근로자대표 선출 시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우, 각 개별 노동조합 대표자의 동의만 받으면 근로자대표로 선출이 가능한지?
2. 근로자대표 선출 시 별도의 임기를 정하지 않았다면 이 자격은 언제까지 유효한지?
3. 근로자 250명 중 180명의 과반수 동의를 통해 근로자대표를 선출한 후 시간이 지나 근로자가 450명으로 늘어난 경우 근로자 과반수 동의(180명)가 그대로 인정이 되어 근로자대표 자격이 유효한지?
4. 근로자 과반수 노동조합의 대표자가 근로자대표로 선출된 후 시간이 지나 해당 노동조합이 근로자 과반수 자격을 잃을 시 근로자대표를 다시 뽑아야 하는지?
5. 질의 1에서 말한 각 개별 노동조합의 대표자가 동의를 철회했을 시 해당 근로자대표의 자격이 유효한지?
6. 폐기된 '산업안전보건위원회 운영지도지침' 사항 중 비밀 무기명투표, 위원의 임기 등의 사항들이 지금도 유효한지?

### 회시

#### 1. 질의 1, 5 관련

- 「산업안전보건법」 제24조는 산업안전보건위원회의 근로자위원과 사용자위원을 같은 수로 구성하도록 정하고 있으며 동법 시행령 제35조에서 구체적인 근로자위원과 사용자위원의 구성 방법을 규정하고 있음
  - 근로자위원 구성 시, 근로자대표라 함은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없다면 근로자의 과반수를 대표하는 사람이라고 규정하고 있음(「산업안전보건법」 제2조제5호)
  - 따라서, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 각 개별 노동조합의 대표자 동의만 받으면 근로자대표로 선출 가능하다고 보기 어렵고, 전체 근로자의 과반수 동의를 받아야 함

## 2. 질의 2, 3, 4 관련

- 「산업안전보건법」에는 산업안전보건위원회의 위원 임기와 자격에 관한 상세한 규정이 없으므로  
노사간 자율적으로 산업안전보건위원회 운영 규정을 마련하여 운영하여야 할 것임
- 다만, 「산업안전보건법」 제25조제2항에 따라 안전보건 운영 규정은 단체협약과 취업규칙에  
반할 수는 없음

## 3. 질의 6 관련

- 폐지된 ‘산업안전보건위원회 운영지도지침’은 유효하지 않음

(산재예방지원과-957, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 사용자위원

산업안전보건위원회 사용자위원 중 안전관리자 2명을 포함시켜도 되는지?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제24조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요사항을  
심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원 동수로 구성된 산업안전보건위원회를  
구성·운영하여야 하며,
- 질의하신 사용자위원은 해당 사업의 대표자와 안전관리자 1명, 보건관리자 1명, 산업보건의  
및 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성하도록 하고  
있음(「산업안전보건법」 시행령 제35조제2항)
- 귀하의 질의상 사용자위원 구성 현황 및 사업의 종류에 따른 구성 조건 등 구체적 사실을  
알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 동 법령에 따라서 사용자위원 중 안전관리자는  
1명으로 구성하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-987, 2021.11.16.)

**질의** ..... • **산업안전보건위원회 공동위원장 직무 위임**

산업안전보건위원회 위원이 회의에 참석할 수 없을 때 직무를 대리할 수 있는 규정이 있는데, 이에 대한 횡수 제한이 있는지? 또한, 공동위원장 2명 모두의 직무를 다른 사람에게 1년 내내 위임시켜도 되는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제37조제3항에 따라 근로자대표, 명예산업안전감독관, 해당 사업의 대표자, 안전관리자 또는 보건관리자는 회의에 출석할 수 없는 경우에는 해당 사업에 종사하는 사람 중에서 1명을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있음
- 위원의 직무를 대리하는 횡수 제한 등에 관한 명시적 규정은 없으나, 입법 취지상 직무 대리는 불가피한 사유로 회의에 참석할 수 없는 경우에 가능한 것으로 해석하는 것이 타당함
  - 따라서, 위원장이 불가피한 사유로 회의에 참석할 수 없는 경우에는 그 직무를 대리하게 할 수는 있어도, 1년 내내 위원장 직무를 위임하도록 하는 것은 산업안전보건법령에서 근로자대표와 사업대표자를 구성원으로 두고 있는 입법 취지에 부합하지 않는다고 판단됨

(산재예방지원과-988, 2021.11.16.)

**질의** ..... • **대학교에서 산업안전보건위원회 구성시 근로자 위원의 자격 여부**

교육서비스업(대학교)에서 산업안전보건위원회를 구성할 때 노조의 동의하에 교수, 학생, 직원의 근로자위원 자격이 법적으로 가능한가?

**회시** .....

- 교육서비스업 중 고등 교육기관(대학교) 등은 「산업안전보건법」 시행령 별표1에서 정한 바와 같이 ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시\*하는 종사자 수를 기준으로 산업안전보건위원회 구성·운영 여부를 판단함
- 이에 따라 산업안전보건위원회 구성 시 근로자위원은 상기 현업업무 종사자로 구성하여야 할 것이며 교수, 학생, 직원은 「산업안전보건법」 시행령 제35조제1항에서 정한 근로자위원의 자격을 갖추지 못할 것으로 판단됨

\* 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시 제2020-62호, 2020. 1. 15.)

[별표 2] 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서 현업업무에 해당하는 업무내용

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

(산재예방지원과-1126, 2021.12.1.)

### 질의 ..... 산업안전보건위원회 근로자대표 선출

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없어서 투표를 통해 산업안전보건위원회의 근로자대표를 선출하려고 함

- 상시근로자 수 200명을 대상으로 투표를 실시할 때 투표로 선출되는 근로자대표는 반드시 전체 근로자의 물리적 과반수 이상의 동의를 얻어야 하는 것인지?

### 회시

- 근로자대표란 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자라고 규정함 (「산업안전보건법」 제2조제5호)
  - 다만, 「산업안전보건법」에서는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하는 방법에 대해서는 「산업안전보건법」상 별도의 규정이 없으므로 근로자대표의 선출 방법은 근로자들의 자율적인 결정에 따라 정하면 됨
- 근로자 과반수를 대표하는 자의 의미는 물리적인 과반수의 동의를 의미하는 것이 아니며,
  - 근로자 전원에게 근로자대표의 역할과 권한을 주지하고 투표권을 부여하는 등 사전에 공지한 민주적 절차방식에 따라 자율적으로 선출된 사람이라면 근로자의 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있을 것임

(산재예방지원과-1125, 2021.12.2.)

## 9. 안전보건관리규정

**제25조(안전보건관리규정의 작성)** ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
2. 안전보건교육에 관한 사항
3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항
4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항

② 제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 “안전보건관리규정”이라 한다)은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없다. 이 경우 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

③ 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 및 안전보건관리규정에 포함되어야 할 세부적인 내용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차)** 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

**제27조(안전보건관리규정의 준수)** 사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다.

### 질의 ..... 안전보건관리규정 작성 시 산보위 심의·의결 미이행시 과태료 처분 여부 등

(현황) 상시근로자 수가 300명 이상이며 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 사업장에서

1. 안전보건관리규정 작성 시 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치지 않거나, 안전보건관리규정을 사업장에 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우 과태료 처분 대상인지 여부
2. 이 법을 알지 못했다거나, 산업안전보건위원회가 구성되지 않아 안전보건관리규정 작성 시 심의·의결을 할 수 없었다는 사유로 위 과태료 처분이 면제될 수 있는지 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여야 하고(법 제25조), 작성 시 산업안전보건위원회 심의·의결(미설치 사업장은 근로자대표의 동의)을 거쳐야 하며(법 제26조),



- 이를 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함(법 제34조)
- 만약 귀 사업장이 안전보건관리규정 작성 대상임에도 불구하고 위 각 의무를 위반하였다면 각 500만원 이하의 과태료 부과 대상임(법 제175조)

## 2. 질의 2 관련

- 질서위반행위는 자신의 행위가 위법하지 아니한 것으로 오인한 정당한 이유가 있는 때에 한하여 과태료를 부과하지 않을 수 있으나, 단순한 법률의 부지는 과태료 부과 제외 대상에 해당하지 않음
- 한편, 귀 사업장이 위 규정의 적용제외 사업장(시행령별표1제4호 및 제5호)이 아니라면 산업안전보건위원회 설치 대상(상시근로자 300인 이상)이므로, 안전보건관리규정 작성 시 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 할 것임
- 따라서 산업안전보건위원회를 구성하지 않아 안전보건관리규정을 작성했다 하더라도 의결이 불가하였다는 것은 전제된 「산업안전보건법」상 의무를 해태함에 기인한 것으로서 과태료 처분 면제 사유가 될 수 없음

(산재예방정책과-5865, 2020.11.19.)

### 질의 ..... 안전보건관리규정 작성 및 상시근로자수 관련 질의

#### 〈상시근로자수 산정 관련〉

1. 발전소 경상정비업무를 수행하는 건설업체의 A사업소는 평상시 경상정비업무 수행을 위해 50명의 정규직 근로자로 운영되나, 별도계약에 의해 계획예방정비공사를 하는 경우 2~3개월 정도 일용노무자 50여명을 고용하는 경우 안전보건관리규정 작성 대상인지?
3. A사업소가 안전보건관리규정을 작성해야 한다면 상시근로자 100명 이상 고용하는 계획예방정비공사 시에만 작성하면 되는지?
5. 상시근로자 수 계산방식은 근로기준법 제11조를 적용하는지, 아니면 산안법 시행규칙 별표 1의 계산식을 적용하는지?
6. 상시근로자 수 산정방식을 「산업안전보건법」 시행규칙 별표 1에 따라 산정한다면 “연간 국내공사 실적액”은 상시근로자 수를 계산하려는 A사업소 실적액만 계산하는지?

#### 〈사업장에 대한 판단기준〉

2. A사업소가 경상정비공사계약과 계획예방정비공사 계약을 별도로 한다면 계약별로 상시근로자 수를 산정하는지, 아니면 두 계약을 하나로 취급하여 안전보건관리규정을 운영하는지?

4. 상시근로자 수 계산시 본사 상시근로자와 A사업소 상시근로자를 합쳐서 계산하는지 아니면 안전보건관리규정을 운영할 각각 사업장 상시근로자수만을 계산하는지?
7. 동일한 발전소에서 A사업소와 B사업소가 각각 계약을 체결하여 별도로 운영 중 업무효율을 위해 조직을 통합하여 운영하는 경우 계약별로 안전보건관리규정을 별도로 운영하여야 하는지?
8. A사업소와 발주자 간 체결한 계약기간 중 A사업소의 사업장에서 근로자에게 산업재해가 발생하였고, 이후 위 계약은 종료되고 B사업소가 발주자와 새로운 계약을 체결하고 A사업소의 근로자에 대한 고용승계를 하였다면 산업재해조사표 제출 등 산업법상 의무 주체는 누구인지?

## 회시

### 1. 질의 1, 3, 5, 6 관련

- 상시 100명 이상 근로자를 사용하는 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여야 하는바,
  - '상시'라 함은 상태(常態)라는 의미로서 사회통념상 객관적으로 판단해야 하므로, 근로자 수가 때때로 100명 미만이어도 일정 기간 중 고용된 근로자 수의 평균이 100명 이상이면 상시 100명 이상으로 봄
- 상시근로자 수는 근로기준법에서 정하고 있는 산정방법\*에 따르되,
  - \* 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정(근로기준법 시행령 제7조의2)
  - 위 산정 기간 중 근로자가 100명에 미달한 일수가 2분의 1 미만인 경우에는 안전보건관리규정 작성 대상으로 봄
  - 또한 산정 대상 근로자는 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐만 아니라 임시직 근로자, 일용직 근로자, 파견근로자\* 등 고용형태를 불문하고 모든 근로자를 포함하여야 함
    - \* 파견법 제35조(「산업안전보건법」 적용에 관한 특례)에 따라 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용자사업주를 「산업안전보건법」상 사업주로 봄

### 2. 질의 2, 4 관련

- 「산업안전보건법」상 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 원칙적으로 동일한 장소에 있으면 하나의 사업장으로 보고, 장소적으로 분산되어 있으면 별개의 사업장으로 보아야 함
  - 다만 동일한 장소라 할지라도 인사·회계 등이 명확하게 구분되고 규모·조직운영·업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 수 있을 정도의 독립성이 있는 경우 별개의 사업장으로 보아야 함

- 귀 질의의 경우 사업주는 사업장을 단위로 안전보건관리규정을 작성하여야 하며, 동일 사업장에서 각 계약별로 작성하는 것은 아님
  - 한편 상시근로자 수도 사업장을 단위로 계산하여야 하므로, 본사와 A사업소가 동일한 사업장인지 별개의 사업장인지 여부를 판단하여 상시근로자 수를 산정하여야 함

### 3. 질의 7 관련

- 안전보건관리규정은 사업장 단위로 작성하여야 하므로 A사업소와 B사업소가 각각 별개의 사업장으로 볼 수 있는지에 따라 판단되어야 할 것임

### 4. 질의 8 관련

- 산업재해 발생에 따른 산안법상 각종 의무는 산업재해 발생 시점을 기준으로 판단하여야 하므로
  - 근로자가 산업재해를 입은 시점에 A사업소 소속 근로자였다면, A사업소가 산업재해조사표 제출 등 산안법상 의무 주체에 해당함

(산업안전보건정책과-16, 2021.7.2.)

#### 질의 ..... • 본사 안전보건관리규정 작성

1. 본사 내 경영본부, 영업본부, 서비스본부 등 본부별로 근무형태가 다른데 안전보건관리규정을 각각 작성해야 하는지?
2. 각 본부별 작성이 가능한 경우 해당 본부와 관련없는 내용은 삭제하는 등 본부별 안전보건관리규정이 달라도 되는지? 추후 적용될 사항을 대비해서 모두 포함하여 작성해야 하는지?

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제25조에서는 동법 시행규칙 별표2에 해당하는 사업장 단위별로 안전보건관리규정을 작성하도록 하고 있음
  - 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 판단하여 장소적으로 분산된 경우에는 별개의 사업장으로 볼 것이나,
  - 인사·회계·조직운영·업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성\*이 없는 경우에는 직근 상위조직과 하나의 사업장으로 판단함
    - \* 근로조건의 결정, 인사·노무관리·회계, 단체협약 또는 취업규칙, 업종 등이 독립적으로 운영되는지 여부 등

- 본사의 경우에도 근무형태가 아닌 사업장 단위로 안전보건관리규정을 작성하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 하나의 동일 사업장이라면 사업장 내 세부 조직별로 근무형태가 다를지라도 사업장 단위로 안전보건관리규정을 작성해야 함
  - 다만, 사업장의 상황에 따라 하나의 안전보건관리규정 내에 세부 조직별로 별도의 장을 구성하는 등 개별 조직 상황에 맞도록 안전보건관리규정을 작성할 수 있을 것임
- 「산업안전보건법」 제26조에서는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치도록 규정하고 있으므로,
  - 세부 부서별로 규정을 달리하거나 내용을 추가 및 삭제하는 등 그 내용에 대하여는 사업장 단위로 구성된 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항으로 판단됨

(산재예방지원과-577, 2021.9.27.)

### 질의 ..... • 건설업 안전보건관리규정

1. 건설업 본사(상시근로자 100명 이상)의 경우 안전보건관리규정을 작성해야 하는지?
2. 건설업 본사에서 안전보건관리규정 작성 시 「산업안전보건법」 시행규칙 제25조제2항에 따른 별표 3(안전보건관리규정의 세부내용)의 내용이 모두 포함되어야 하는지?
3. 2번 질의에 따른 시행규칙 별표 3의 내용이 모두 포함되어야 한다면 본사도 안전보건관리체제와 관련된 사항을 모두 준수해야 하는지?

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제25조제1항에 따라 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성해야 함
- 귀하의 질의 상으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 본사의 상시근로자수가 동법 시행규칙 별표2에 따라 100명 이상이라면 안전보건관리규정을 작성해야 함
  - 다만, 본사가 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장이라면 「산업안전보건법」 시행령 별표 1 제5호 다목에 따라 적용 제외 대상임

## 2. 질의 2 관련

- 안전보건관리규정을 작성하는 경우, 「산업안전보건법」 시행규칙 별표3 제8호 다목은 사업장의 규모·업종 등에 적합하게 작성하며, 필요한 사항을 추가하거나 그 사업장에 관련되지 않는 사항은 제외할 수 있다고 규정하고 있음
  - 따라서 동법 시행규칙 별표 3에 따라 해당 사업장에 맞는 항목을 포함한 안전보건관리규정을 작성하면 될 것으로 사료됨

## 3. 질의 3 관련

- 건설업 본사가 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 제2장 등이 적용 제외되는 사업장이 아니라면, 「산업안전보건법」 시행령 별표2, 3, 5에 따라 안전보건관리책임자 등을 선임해야 함

(산재예방지원과-951, 2021.11.12.)



## 제3장

# 안전보건교육







## 제3장 안전보건교육



### 1. 근로자 안전보건교육

**제29조(근로자에 대한 안전보건교육)** ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

**제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등)** ① 사업주는 제29조제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 같은 항에 따른 안전보건교육의 전부 또는 일부를 하지 아니할 수 있다.

1. 사업장의 산업재해 발생 정도가 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
2. 근로자가 제11조제3호에 따른 시설에서 건강관리에 관한 교육 등 고용노동부령으로 정하는 교육을 이수한 경우
3. 관리감독자가 산업 안전 및 보건 업무의 전문성 제고를 위한 교육 등 고용노동부령으로 정하는 교육을 이수한 경우

② 사업주는 제29조제2항 또는 제3항에도 불구하고 해당 근로자가 채용 또는 변경된 작업에 경험이 있는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 같은 조 제2항 또는 제3항에 따른 안전보건교육의 전부 또는 일부를 하지 아니할 수 있다.

**질의** ..... • **교육서비스업(각급 학교)에서의 안전보건교육 강사 및 교육실시 주기**

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

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제6조에 따라 근로자 안전·보건교육 강사는 사업장 내 관리감독자 또는 안전·보건관리자 등 안전·보건관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람으로 규정하고 있음
  - 따라서, 영양교사 및 영양사가 관리감독자 지위에 있다면 근로자 안전·보건교육 강사로서 근로자 안전·보건교육을 실시 할 수 있음
- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조제4항에 따라 근로자 정기교육에 대하여 사업장의 실정에 따라 그 시간을 적절히 분할하여 실시 할 수 있으나 다만, 작업시작 전후에 실시하는 10분 내외 안전보건교육은 안전보건관계자나 관리감독자가 주관하고, 교육일지를 작성할 경우 인정 될 수 있음
  - 한편, 산업안전보건공단 홈페이지를 통해 ‘작업시작 전 10분 안전교육’자료를 활용할 수 있음
    - \* 공단 홈페이지를 통해 개발된 VR 콘텐츠, 교육이수 확인 지원시스템 등을 무료 배포
- 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조에 따라 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 어느 하나에 해당하는 교육을 실시할 수 있음
  - 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 별표 2에 인터넷 원격교육을 규정하고 있으며, 인터넷 원격교육은 교육생 학습관리 시스템을 통해 개별 수강을 실시해야 함
- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표8에 따라 사무직 종사 근로자 및 판매업무 종사 근로자는 매분기 3시간 이상, 사무직 종사 근로자 외의 근로자(판매업무 종사자는 제외)는 매분기 6시간 이상의 정기교육을 실시하여야 함

- 다만, 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제5조제1항에 따라 사업주가 근로자 정기 안전·보건교육 대상자에 대하여 해당 사업장 사정으로 교육실시가 곤란하거나 일시집합교육이 효과적인 경우는 안전·보건교육 위탁전문기관에 위탁하여 교육을 실시한 때에는 해당 교육이수시간을 해당 연도에 실시하여야 할 교육시간으로 볼 수 있음

## 2. 질의 2 관련

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

- 「산업안전보건법」 제31조제1항, 같은 법 시행규칙 제33조제1항 및 별표8 제1호에 따라, 사업주는 사무직 종사 근로자(판매업무에 직접 종사하는 근로자 포함)에 대해서는 매분기 3시간 이상, 사무직 종사 근로자 외의 근로자에 대해서는 매분기 6시간 이상 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 함.
- 이 경우, 교육주기(매분기)는 교육대상 근로자의 입사일을 기준으로 산정하여야 하는 것이 원칙이나, 사업장 교육관리의 편의를 위하여 정기교육 주기를 회계연도 기준 분기별(1/4분기 등), 또는 학교의 학사 운영 단위를 기준으로 맞춰 교육주기를 조정하는 것도 가능함
- 다만, 중도입사자에 대하여는 회계연도 또는 학사 운영 단위 정기안전보건교육주기에 포함되기 전에 미리 해당하는 정기교육을 이수하여 안전교육에서 배제되는 기간이 없도록 하여야 함.
- \* (예시) '19.3월~5월, 6월~8월, 9월~11월, 12월~'20.2월로 정기교육을 실시하는 학교에 '19. 1월에 입사한 자의 경우, 미리 1~2월분에 해당하는 정기교육 4시간(월2시간)을 실시하고 3~5월 정기교육부터는 학교교육주기에 맞춰 교육실시함. 다만 급식소 조리원이 겨울방학(1~2월) 동안 업무를 전혀 수행하지 아니 하였다면 그 기간만큼은 정기교육시간 산정주기에서 제외됨

(산재예방정책과-706, 2019.2.14.)

### 질의 ..... 특별교육 대상 화재위험작업의 범위

「산업안전보건법」 시행규칙 [별표 5] 제1호라목39호에 따른 특별교육 대상이 되는 '화재위험 작업'의 범위에 대한 범위를 문의함

- 일반 식당에서 숯불이나 가스를 이용한 연소작업을 실시할 경우 해당 종업원도 특별교육 대상에 포함되는지

### 회시

- '가연물이 있는 장소에서 하는 화재위험작업시' 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표5] 제1호라목 39호에 따라 특별교육을 실시하여야 하는데,

- 이때 '화재위험작업'은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제236조에 따라 '용접·용단 및 금속의 가열 등 화기를 사용하는 작업이나 연삭숫돌에 의한 건식연마작업 등 그 밖에 불꽃이 발생될 우려가 있는 작업'을 의미함.
- 따라서 일반 식당에서 숯불이나 가스를 이용한 연소작업은 위의 화재위험작업에 해당하지 않아 해당 근로자는 특별교육대상에 해당되지 않는 것으로 판단됨

(화학사고예방과-861, 2019.3.12.)

**질의** ..... **관리감독자 대상 특별교육 실시 의무**

관리감독자가 직접 특별안전보건교육 대상작업을 실시해야 한다면, 관리감독자도 특별안전보건 교육을 수료해야 하는지

**회시** .....

- 근로자(관리감독자 포함)가 특별안전보건교육 대상작업을 수행할 경우에는 해당 교육을 수료해야 함

(산업안전과-2039, 2019.5.2.)

**질의** ..... **타워크레인 신호수 특별교육 재실시 의무**

같은 업체에 소속된 근로자가 A 현장에서 타워크레인신호수특별교육을 받은 경우에 B현장에서 타워크레인신호수로 일하는 경우 다시 특별교육을 받아야 하는지

**회시** .....

- 사업주는 타워크레인을 사용하는 작업시 신호업무를 하는 작업에 종사(이하 "T/C 신호수")하는 근로자 중 일용근로자1)에게는 8시간 이상, 그 외 근로자는 16시간 이상 특별교육을 실시하여야 하며, T/C 신호수에 대한 특별교육 시간은 단시간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에도 동일함
- 특별교육을 받은 T/C 신호수가 동일 회사 소속으로 작업장소만 변경된 경우에는 재교육을 실시할 필요가 없으나, 작업 내용이 변경되었다면 "작업내용 변경시 교육"을 실시하여야 함

(산업안전과-4873, 2019.11.8.)

**질의** ..... • **고소 로프작업 국가교육시스템 도입**

고소 로프작업 관련 국가인증 시스템 및 교육시스템 도입

**회시** .....

- 귀 제안의 고소 로프작업은 주로 달비계 작업과 관련된 것으로 건설업에서는 건물외벽 도장, 견출·미장, 청소 등 작업시 사용되고 있으며,
  - 달비계와 관련된 사고는 주로 작업로프의 풀림 및 끊어짐, 수직 구멍줄 미설치 또는 안전대 미착용 등으로 전문적인 자격이나 교육시스템 보다는 작업시작 전 관리 감독이 더욱 중요하다고 판단하고 있음
  - 이에, 우리부에서는 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 규정하고 있는 달비계 관련 규정을 개정하여 달비계 종류별 안전작업 기준을 명확히 할 계획이며,
  - 현재로서는 고소 로프작업에 대한 자격규정이나 별도 교육시스템을 도입할 계획이나 달비계 안전작업에 대한 교육과정 개설 등에 대해서는 추후 검토하겠음

(산업안전과-4081, 2020.9.8.)

**질의** ..... • **근로자 안전보건교육시간 면제 시기**

신규개설 사업장이 산업재해가 발생하지 않아 교육시간을 50% 감면받는 시기가 언제인지?

\* ex) 21년 3월 신규개설 사업장에 21년8 월 입사한 근로자의 관리감독자교육 이수 시간은?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제1항에 따라 전년도에 산업재해가 발생하지 않은 사업장의 사업주의 경우 「산업안전보건법」 제29조제1항에 따른 정기교육을 그 다음 연도에 한정하여 별표4에서 정한 실시기준 시간의 100분의 50 범위에서 면제할 수 있음
- 전년도에 산업재해가 발생하지 않은 사업장에 해당하기 위해서는 전년도 1월 1일부터 12월 31일까지 산업재해가 발생하지 않아야 함
- \* ex) 21년 3월 신규개설 사업장의 경우 22년 1월 1일부터 12월 31일까지 산업재해가 발생하지 않은 경우 23년부터 정기교육을 면제 받을 수 있음

(산재예방지원과-428, 2021.9.7.)

**질의** ..... • **용접작업, 매뉴얼밸브 조절 작업, 화학설비 사용 작업 관련 기준**

1. 용접작업을 할 경우 직접적인 용접작업자가 아닌, 작업허가 승인자, 입회자도 교육대상에 포함이 되는지 여부
2. 근로자가 매뉴얼밸브 조절 등 별도 작업이 아닌 현장업무를 수행하는데 특별안전교육 4번, 5번, 31번, 32번 교육을 실시하여야 하는지 여부
3. 특별교육 6호 교육의 경우 화학설비 중 반응기, 교반기, 추출기의 사용 및 세척작업이라고 명시 되어 있는데, 사용이라는 말이 공정에 반응기가 있으면 해당 부서의 전 직원이 교육을 실시하여야 하는지 여부
4. 40종의 특별교육에 대해 다른 상세 기준 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제29조 제3항은 사업주는 고용노동부령으로 정한 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 그 업무와 관계되는 안전보건에 관한 특별교육을 하도록 하고 있음

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5에 따른 특별교육 대상 작업을 직접 수행하는 경우 특별교육을 이수해야하며, 작업허가 승인자나 입회자가 특별교육 대상 작업을 직접 수행하지 않는다면 특별교육을 이수하지 않아도 됨

**2. 질의 2 관련**

- 매뉴얼밸브 조정 등 설비, 장비를 직접 조작, 정비 및 조정하는 행위도 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5에 따른 특별교육 대상 작업이라고 할 수 있으므로,
  - 근로자가 별도 작업이 아닌 매뉴얼밸브 조절 등을 하는 경우라도 특별교육을 받아야 하는 것으로 사료됨

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5제1호제라목 6번(화학설비 중 반응기, 교반기·추출기의 사용 및 세척작업) 중 사용이란 해당 설비를 직접 조작하거나 해당 설비를 활용한 작업을 수행하는 경우를 말함

#### 4. 질의 4 관련

- 특별교육은 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5에서 특별교육 해당 작업(40가지)의 종류 및 교육 내용을 구체적으로 규정하고 있으며, 따로 세부 내용을 규정하고 있지는 않음

(산재예방지원과-443, 2021.9.8.)

#### 질의 ..... 위험성평가 담당자 교육 이수 시 관리감독자 교육 이수 여부

업종과 관계없이 위험성평가 담당자 교육을 이수할 경우 관리감독자 교육 수료로 볼 수 있는지 여부

#### 회시

- 관리감독자가 사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부 고시, 제2020-53호) 제24조제3항에 따라 위험성평가에 관한 평가담당자 교육을 수료한 경우 그 시간만큼 관리감독자 교육을 실시한 것으로 간주하고 있음
- 산업안전보건교육원에서 실시하는 위험성평가 담당자교육은 제조업 16시간(이론 8시간, 실습 8시간), 기타업종 8시간(이론 8시간)으로 운영되며, 제조업과 기타업종의 교육내용은 차이가 없는 것으로 파악됨
- 따라서, 업종과 관계없이 위험성평가 담당자 교육을 이수할 경우 관리감독자 교육을 수료한 것으로 볼 수 있음

(산재예방지원과-446, 2021.9.8.)

#### 질의 ..... 건설업에서의 관리감독자 교육 이수 기준 관련

1. 본사에서 채용된 건설회사 직원을 본사에서 우편통신교육의 방법으로 채용시 교육을 진행한 경우 적절한 안전보건교육인지 여부
2. 본사에서 채용된 건설회사 직원을 현장 파견 시 채용시 교육이 아닌 작업내용 변경시 교육만 진행하면 되는지 여부
3. 2001년도 질의 회시 중 채용시 교육을 고용형태와 관계없이 건설업에 종사하는 근로자인 경우 1시간 이상 교육을 실시하라고 하였는데 건설업 상용직 근로자의 채용시 교육을 1시간 이상 실시하여도 되는지 여부
4. 관리감독자 정기교육의 교육시간은 연간 16시간인데, 이 때 '연간'이란 회계연도인 것인지

5. 사업장 변경이나, 파견 등으로 새롭게 관리감독자로 지정될 경우 관리감독자 정기교육을 새롭게 받아야 하는지 여부
6. 수급인 관리감독자가 정기교육을 우편통신교육으로 이수한 경우 1년 이내 다른 도급인 현장으로 근무지를 이동한 경우 또는 다른 수급인 회사로 이직한 경우 추가로 정기교육을 받아야 하는지 여부
7. 고용노동부 장관에게 등록된 교육기관에서 타워크레인 신호수 특별안전교육을 이수한 근로자가 동일한 도급인의 다른 사업장으로 이동(서울→부산 등)하는 경우 해당 근로자는 타워크레인 신호수 특별안전교육을 면제받을 수 있는지 여부
8. 타워크레인 신호수 특별안전교육을 이수한 근로자가 도급인만 변경되고 동일한 수급인 소속으로 동일한 업무를 진행하는 경우 작업내용 변경시 교육을 해야 하는지 여부
9. 수급인이 수급인 소속 근로자에 대해 고용노동부장관에게 등록된 교육기관에 특별안전교육을 위탁하여 해당 근로자가 신호수 특별안전교육을 이수받았고 수급인 변경없이 도급인(원청사)만 변경이 되었다면 해당 근로자는 타워크레인 신호수 특별안전교육을 추가로 받아야 하는지

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 안전보건교육규정(고용노동부 고시 2020-129) 제24조제1항3호에 따라 우편통신교육 방법으로는 관리감독자 정기교육을 실시할 수 있으나, 우편통신교육으로 '채용시 교육'을 실시한 경우 적절한 교육이 아님

### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 제29조제2항에 따라 안전보건교육은 사업주의 의무이며, 본사에 채용된 건설회사 직원은 본사에서 채용시 교육을 실시해야 하며, 그 이후 현장 파견된 경우 현장 파견 시 작업내용이 변경되었다면 작업내용 변경 시 교육을 실시해야 함

### 3. 질의 3 관련

- 건설업 사업주가 근로자를 채용할 때에는 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5에 따라 일용직을 제외한 근로자의 경우 8시간을 실시하여야 하며, 건설업 일용근로자의 경우에는 「산업안전보건법」 제31조에 따른 건설업 기초안전보건교육(4시간)을 이수하여야 함



#### 4. 질의 4, 5 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표4에 따라 관리감독자 정기교육의 교육시간은 연간 16시간이며 이 경우 '연간'이란 회계연도가 아닌 관리감독자로 지정된 날로부터 1년을 말함
  - 관리감독자 정기교육은 관리감독자로 지정된 날부터 1년 안에 우편통신교육 등의 방법으로 교육을 받아야 함
  - 사업장 변경이나 파견 등으로 새롭게 관리감독자로 지정될 경우에는 지정된 날로부터 1년 내에 관리감독자 정기교육을 새로 이수하여야 함

#### 5. 질의 6 관련

- 수급인 관리감독자가 정기교육을 우편통신교육으로 이수하고 1년 이내 다른 도급인 현장으로 근무지를 이동한 경우 또는 다른 수급인 회사로 이직한 경우 새로 정기교육을 이수하여야 함

#### 6. 질의 7 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항제3호의 취지는 수급인 소속 근로자가 수급인은 변경되었으나, 도급인은 변경되지 않아 업무를 수행하는 현장이 동일하고 수행하는 업무가 변경되지 않는 경우 채용 시 교육 또는 특별교육을 면제하는 것임
  - 따라서, 동일한 도급인의 다른 사업장으로 이동(서울→부산 등)하는 경우에는 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조4항3호에 해당하지 않아 특별교육이 면제되지 않음

#### 7. 질의 8,9 관련

- 「산업안전보건법」 제29조제3항에 따른 안전보건교육은 사업주의 의무이므로 수급인 소속 근로자의 안전보건교육은 수급인이 실시하여야 함
  - 따라서, 타워크레인 신호수 특별교육을 이수한 근로자가 도급인만 변경되고 동일한 수급인 소속으로 동일한 업무를 수행하며 작업내용이 변경되지 않았다면 특별교육 또는 작업내용 변경시 교육은 진행하지 않아도 됨

(산재예방지원과-475, 2021.9.9.)

**질의** ..... 근로자 안전보건교육 시 인터넷원격교육 실시 기준

1. 안전보건교육규정 별표2의 요건을 충족한 사업장 자체 인터넷교육 시스템을 통해 채용시 교육을 하는 경우 적절한 안전보건교육으로 인정되는지 여부
2. 안전보건교육 콘텐츠를 위탁하여 개발하려는 경우 콘텐츠 제작 위탁업체가 고용노동부 장관에게 등록된 안전보건교육기관이어야 하는지 여부
3. 인터넷원격교육을 하는 경우 교육강사는 반드시 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조제3항 각호를 충족하는 자사 직원이어야 하는지 여부
4. 인터넷원격교육 동영상 제작 시 동영상 내 강사가 반드시 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조 제3항 각호를 충족하는 자사 직원이어야 하는지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 안전보건교육규정(고용노동부고시 제2020-129호) 별표2의 요건을 충족한 사업장 자체 인터넷 교육 시스템을 활용하여 자체적으로 채용시 교육을 인터넷원격교육으로 실시한다면 적절한 안전보건교육이라고 판단됨

**2. 질의 2, 3, 4 관련**

- 안전보건교육 콘텐츠를 개발하는 업체가 고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관일 필요는 없으나,
  - 동영상 등 인터넷원격교육 콘텐츠 내 강사 또는 교육강사의 경우 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조제3항 각호 및 안전보건교육규정(고용노동부고시 제2020-129호) 별표1의 기준을 충족하는 사람(자사직원이 아니어도 가능)이어야 함

(산재예방지원과-476, 2021.9.9.)

**질의** ..... 다양한 업종의 사업을 하는 기업의 근로자 안전보건교육 적용 여부

1. 하나의 회사가 건설업과 소프트웨어 개발 및 공급업 등 여러 가지 업종의 사업을 수행할 경우 안전보건교육 대상 여부
2. 업종별로 안전보건교육을 실시 할 경우 공사현장에서 업무를 실시하지 않는 근로자도 안전보건교육을 실시하여야 하는지 여부
3. 공사현장에서 업무를 실시하지 않는 근로자의 안전보건교육 강사 요건

**회시**

- 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건교육은 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 안전보건교육이 제외되는 사업 또는 사업장 외 모든 사업 및 사업장에서 실시하여야 함

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」상 업종은 「한국표준산업분류(통계청고시 제2017-13호)」에 따른 분류기준을 따르며 사업장마다 업종을 구분하여 안전보건교육 여부를 판단하여야 함
  - 안전보건교육 대상 확인방법은 「안전보건교육 안내서」에 안내되어 있음
    - ※ 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>) > 자주 찾는자료실 > “안내서”으로 검색 > 「안전보건교육 안내서」 참조(p35)

**2. 질의 2 관련**

- 안전보건교육 대상 사업 및 사업장이라면 사업주는 사무직 종사 근로자\*에게도 안전보건교육을 실시하여야 함
  - \* 사무직 종사 근로자란 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말함
  - 다만, 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장 (사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)의 경우에는 안전보건교육에서 제외됨

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조제3항 및 안전보건교육규정(고용노동부 고시 제2020-129호) 별표1에 따른 강사 기준을 만족하는 사람이 안전보건교육을 실시할 수 있음

(산재예방지원과-478, 2021.9.9.)

**질의** ..... 파견법에 따른 파견이 아닌 장기교류 근로자 대상 안전보건교육 시행 주체

파견법에 따른 근로자파견은 아니나 A기업과 B기업의 소속 직원이 서로 교류하여 다른 사업장에서(1년 이상) 근무하는 경우, 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건교육(이하 “안전보건교육”) 시행 주체가 누구인지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 제29조에 따른 근로자 안전보건교육은 근로자가 소속되어 있는 사업장의 사업주가 실시해야 하므로,
  - A기업 소속 근로자가 파견법에 따른 파견근로자는 아니면서 장기간(1년 이상) B기업 사업장에서 근무하는 경우 A기업 소속 근로자의 안전보건교육은 A기업이 시행해야하는 것이 원칙이나, B기업에서도 실시 할 수 있는 것으로 사료됨

(산재예방지원과-485, 2021.9.9.)

**질의** • **시·도교육청과 사립학교 소속 근로자 대상 안전보건교육**

1. 시·도교육청이 사립학교 근로자에 대한 안전보건교육을 실시할 의무가 있는지 여부
2. 시·도교육청의 안전관리자·보건관리자가 실시하는 안전보건교육에 사립학교 근로자가 참여할 경우 사립학교의 장 또는 법인 대표 등은 안전보건교육에 대한 사업주 의무를 다한 것인지 여부
3. 시·도교육청 안전관리자·보건관리자는 소속된 기관 및 공립학교에 현업업무 종사자의 안전 및 보건 관리를 전담하도록 되어있는데, 사립학교의 근로자까지 안전보건교육을 실시한다면 산업안전보건 시행령 제18조 및 제22조에서 정하는 선임된 안전관리자 업무, 보건관리자 업무에 대해 위반은 아닌지 여부
4. 노동조합에서 교육청 안전·보건관리자가 사립학교에 안전보건교육을 실시해 달라고 요구할 경우 산업안전보건위원회에서 심의·의결해야 하는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건교육은 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 안전보건교육이 제외되는 사업 또는 사업장 외 모든 사업 및 사업장에서 실시하여야 함

**1. 질의 1 관련**

- 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교와는 달리 사립학교의 경우 「사립학교법」에 따라 학교법인, 사인(私人) 등이 설립·경영하므로,
  - 사립학교의 「산업안전보건법」상 제2조제4호에 따른 사업주 및 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건교육의 실시 주체는 학교법인, 사인(私人) 등으로 볼 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 사립학교와 시·도교육청의 사전협의 및 교육계획 등에 따라 사립학교와 시·도교육청이 공동으로 주최하여 근로자 안전보건교육을 실시하면서,
  - 시·도교육청 소속 안전관리자·보건관리자가 「산업안전보건법」 제26조제3항제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 기준을 충족한 경우 사립학교가 적법하게 근로자 안전보건교육을 실시한 것으로 판단됨
  - 다만, 사립학교 소속 현업업무 근로자의 안전보건교육과 관련한 교육계획 수립, 교육 여부 확인, 교육 기록의 보존 등은 사립학교가 직접 수행하여야 함

## 3. 질의 3 관련

- 시·도교육청 소속 안전관리자·보건관리자는 소속 사업장의 근로자에 대한 안전·보건 관련 업무를 전담해야하므로,
  - 시·도교육청 소속 안전관리자·보건관리자가 사립학교와 시·도교육청의 사전협의 등과 같은 특별한 사유 없이, 사립학교 소속 근로자에 대한 안전보건교육을 실시한 경우에는 「산업안전보건 시행령」 제18조 및 제22조 위반 소지가 있을 것으로 사료됨

## 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회는 사업장 소속 사용자와 근로자의 안전 및 보건에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위한 위원회이므로,
  - 시·도교육청 소속 근로자가 아닌 사립학교 소속 근로자에 대한 안전보건교육 등에 관한 사항은 시·도교육청에 설치된 산업안전보건위원회가 반드시 심의·의결해야 하는 사항은 아닌 것으로 사료됨

(산재예방지원과-487, 2021.9.9.)

### 질의 ..... 산업안전지도사 또는 산업보건지도사의 안전보건교육 초빙강사 가능 여부

안전보건교육규정(고용노동부고시 제2020-129호)별표1에 따른 강사 기준을 만족하는 강사를 초빙하여 안전보건교육을 실시하는 경우 강사 또는 강사가 속한 단체가 교육 이수증을 발급해도 문제가 없는지 확인 요청

### 회시

- 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건 교육은 자체적으로 실시(강사 초빙 포함)하거나 「산업안전보건법」 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관에 위탁할 수 있음
- 다만, 고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관 외의 기관 또는 사람이 발급한 이수증 또는 수료증은 법적 효력이 없으므로,
  - 교육을 실시한 사업주가 교육일지, 강사 자격에 관한 증명서 등 적법한 교육임을 증명할 수 있는 서류를 갖추어 두어야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-622, 2021.10.1.)

### 질의 ..... 근로자 안전보건교육의 강사 기준

- 「안전보건교육규정」 별표1에서의 3년 이상의 충분한 경력에 20년간 생산팀, 환경안전팀, 생산팀 실장(관리감독자)으로 근무한 경력이 포함되는지
- 「안전보건교육규정」 별표1의 ‘사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람’에서 사업주 대신 안전보건관리책임자가 인정해도 되는지

### 회시

- 안전보건교육규정(고용노동부 고시 제2020-129호) 별표1에 따라 근로자 안전보건교육 자체실시 강사 기준의 3년 이상 근무한 경력은 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력을 말하는 것임
- 「산업안전보건법」 제15조는 안전보건관리책임자에 대해 규정하고, 제1항제3호는 안전보건 관리책임자가 사업장의 안전보건교육에 관한 사항을 총괄하도록 규정하고 있으므로 안전보건 관리책임자가 사업주를 대신하여 인정하는 것은 가능하다고 사료됨

(산재예방지원과-790, 2021.10.25.)

**질의** ..... • **특별교육 대상 작업 중 ‘허가 및 관리대상 유해물질 취급 작업’ 관련 기준**

1. 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호 라목 4번과 36번의 분류기준
2. 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호 라목 36번의 '허가 및 관리 대상 유해물질'과 동 시행규칙 별표21(작업환경 측정 대상 유해인자)을 비슷한 것으로 판단해도 되는지
3. 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호 라목 4번의 물질을 판단함에 위험물안전법을 참고해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제29조제3항에서 사업주는 고용노동부령으로 정한 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 그 업무와 관계되는 안전보건에 관한 특별교육을 하도록 규정하고 있음

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호 라목 4번(폭발성 물질 등의 제조 또는 취급작업)의 대상 물질은 동 시행규칙 별표18(유해인자의 유해성·위험성 분류기준)의 판단 기준에 따르고, 동 시행규칙 별표5 제1호 라목 36번(허가 및 관리 대상 유해물질의 제조 또는 취급작업)의 대상 물질은 「산업안전보건법」 시행령 제88조(허가대상 유해물질)와 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표12(관리대상 유해물질의 종류)를 기준으로 판단하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표21에서 정하는 ‘작업환경측정 대상 유해인자’는 동 시행규칙 별표5 제1호라목36번의 ‘허가 및 관리 대상 유해물질’과 대부분 공통되나 일부 물질은 별개로 규정되어 있어 따로 판단하여야 함

**3. 질의 3 관련**

- 특별교육은 「산업안전보건법」 제29조를 근거로 의무를 부과하는 것이므로, 특별교육 대상 물질의 판단기준도 「산업안전보건법」의 기준을 따라야 함

(산재예방지원과-796, 2021.10.26.)

**질의** ..... **특별관리물질 취급 근로자에 적용되는 안전보건교육 종류**

특별관리물질 취급 근로자에 대한 안전보건교육 종류에는 물질안전보건자료교육, 관리 대상 유해물질 취급 관련 특별교육(36번) 외 추가로 있는지, 특별관리물질 취급 근로자 대상 특별교육을 실시해야 하는지

**회시**

- 특별관리물질이란 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제420조제6호에서 「산업안전보건법」 시행규칙 별표18 제1호나목에 따른 발암성 물질, 생식세포 변이원성 물질, 생식독성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질로서 별표12에서 특별관리물질로 표기된 물질을 말한다'라고 정의하고 있음
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 별표18은 물질안전보건자료에 관한 교육의 대상이고, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표12는 관리대상 유해물질로 「산업안전보건법」 제29조제3항에 따른 특별교육의 대상 물질임
  - 특별관리물질 취급 근로자에 대하여는 「산업안전보건법」 제114조제3항에 의하여 물질안전보건자료에 관한 교육을 실시하여야 하고, 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호라목 36번에 의하여 특별교육도 실시하여야 함
  - 또한 특별관리물질이 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호라목4번\*에 해당하는 물질이라면 그에 따른 특별교육도 실시하여야 함
    - \* 폭발성·물반응성·자기반응성·자기발열성 물질, 자연발화성 액체·고체 및 인화성 액체의 제조 또는 취급 작업(시험연구를 위한 취급작업은 제외한다)
  - 다만, 물질안전보건자료에 관한 교육을 실시한 경우에는 해당 교육 시간만큼 특별교육을 실시한 것으로 볼 수 있음(「산업안전보건법」 시행규칙 제169조제1항)
  - 이외에도, 특별관리물질을 취급하는 경우에는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제439조, 제440조, 제449조에 따라 취급 일지 작성, 고지, 유해성 등의 주지 의무들을 준수하여야 함

(산재예방지원과-863, 2021.11.2.)

**질의** ..... **일용근로자 채용시교육 기준**

일용근로자가 같은 사업장에서 같은 업무에 투입되는 경우 투입 시마다 채용 시 교육을 해야 하는지



**회시**

- 「산업안전보건법」 제29조제2항에 따라 사업주는 근로자(일용근로자 포함)를 채용할 때에는 해당 작업에 필요한 안전보건교육(이하 '채용시교육')을 해야 하며,
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 별표4에 따라 일용근로자\*의 채용시교육 시간은 1시간임
    - \* 일용근로자란 '근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자'를 말함. 다만, 일일 근로계약을 체결했다라도 형식적인 근로계약일 뿐 일정기간 계속 고용이 보장된 경우는 제외
- 다만, 일용근로자가 채용시교육을 받은 후 해당 교육을 받은 주(週, 월요일~일요일)에 같은 사업장에서 이전에 하던 업무와 동일한 업무에 일용근로자로 종사하는 경우에 한정하여 그 주(週)에 받아야 하는 채용시교육 시간을 면제할 수 있음
  - \* (예시) '21.11.9.(화) 일용계약을 체결하고 1시간 채용시교육을 이수한 경우, 그 주(11.9.(화)~11.14.(일))의 채용시교육은 면제되나, 11.15.(월)에 동일한 업무 일용근로계약 체결시 채용시교육 실시  
(산재예방지원과-887, 2021.11.5.)

**질의**● **특별교육과 작업내용변경시교육 실시 관련 기준**

1. 특별교육 시 일용근로자와 일용근로자 외 근로자를 구분하는 방법
2. 일용근로자를 제외한 근로자에게 특별교육을 분할하여 실시할 경우 3개월의 기준이란 무엇인지
3. 수급인 소속 근로자가 수급인의 변경은 없이 원청사만 변경되었다면 특별교육이 면제되는지 여부
4. 작업내용 변경시 교육에서 '작업내용 변경의 범위'가 무엇인지
5. 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항제3호 중 "같은 도급인의 사업장"이란 무엇인지
6. 6개월이상 대상 작업에 근무한 경험이 있는 경우 특별교육 시간을 감면해주는 데 6개월 이상 근무경력을 확인하는 방법
7. 특별교육을 분할 실시할 경우 해당 월 정기안전교육으로 갈음될 수 있는지 여부

**회시****1. 질의 1 관련**

- 일용근로자란 그 간의 행정해석을 통해 '근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자'를 말함
  - 「산업안전보건법」은 근로기준법을 모범으로 하고 있으며 근로기준법상 일용근로자의 행정해석(근로개선정책과-836)을 준용하고 있음

## 2. 질의 2 관련

- ‘3개월’의 계산은 행정기본법 제6조제2항에 따라 초일을 산입하지 않고 계산함  
\* 예시) 3.15. 채용 → 6.15.까지 특별교육 실시

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제29조3항에 따라 특별교육은 사업주의 의무이므로, 수급인 소속 근로자가 수급인의 변경없이 도급인(원청)만 변경되었고 해당 근로자가 수행하는 작업의 변경이 없다면 특별교육을 추가로 실시하지 않아도 됨

## 4. 질의 4 관련

- 작업내용 변경은 “다른 작업으로 전환하였을 때”와 “작업설비 및 작업방법 등에 대하여 대폭적인 변경이 있을 때”를 말함
  - 질의의 배관 용접공이 다른 조건(소속 사업장 등)의 변화없이 동일한 배관 용접 작업을 수행하고 있고, 작업 장소만 변경되었다면 작업내용 변경시 교육의 대상이 되지 않음

## 5. 질의 5 관련

- 건설사 현장의 경우 건설사인 법인과 별개로 사업장 적용 신고가 이루어지고, 「산업안전보건법」에서도 건설사 현장의 공사금액을 기준으로 안전보건관리책임자 등 직무담당자 선임이나 산업안전보건위원회 구성 등 법률상 의무를 부여하고 있음
  - 도급인의 건설사 현장은 도급인 건설사 법인과 다른 별개의 사업장으로 보아야 하므로 건설사 현장이 다른 경우에는 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항제3호에서 말하는 ‘같은 도급인의 사업장’이라 볼 수 없어 특별교육이 면제되지 않음
    - \* 예시) 도급인 (주)△△건설 플랜트 현장에서 이전의 업무와 동일한 업무에 종사하면서 하청 A업체에서 B업체로 변경 시 → 적용(면제)
- 도급인 (주)△△건설 플랜트 현장의 하청 A업체에서 이전의 업무와 동일한 업무에 종사하면서 (주)△△건설 ◇◇아파트 현장 B업체로 변경 시 → 비적용(비면제)

## 6. 질의 6 관련

- ‘6개월 이상 대상 작업에 근무한 경험’이란 특별교육대상 작업에서 실제로 작업을 수행한 근무기간의 총합을 말하며, 근무한 경험의 입증방법은 법령에서 특별히 정하는 바는 없으나, 경력증명서를 통해 입증이 가능해 보임

## 7. 질의 7 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조제1항에 따라 특별교육을 실시한 때에는 해당 근로자에 대하여 채용시교육 및 작업내용 변경시교육을 실시한 것으로 보나, 정기교육은 별도로 실시하여야 함

(산재예방지원과-925, 2021.11.9.)

### 질의 ..... 근로자 안전보건교육 시 실시간 화상교육 가능 여부

「산업안전보건법」에 따른 산업안전보건교육을 실시간 화상교육으로 하는 것이 가능한지

### 회시

- 「안전보건교육규정」(고용노동부고시 제2020-129호) [별표2] 인터넷 원격교육 등의 기준에서 정하는 요건을 충족하면서 실시간 화상교육을 하는 경우 안전보건교육시간으로 인정이 가능하다고 판단됨

(산재예방지원과-948, 2021.11.12.)

### 질의 ..... 산업안전보건교육시간 면제를 위한 무재해 사업장 판단 여부

전년도 출퇴근 재해가 1건 있었는데 무재해 사업장으로 판단하여 안전보건교육을 1/2로 감면 시행 할 수 있는지

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제1항에 따라 전년도에 산업재해가 발생하지 않은 사업장의 사업주의 경우 근로자 정기교육을 그 다음 연도에 한정하여 실시기준 시간의 100분의 50범위에서 면제할 수 있습니다.
- 전년도에 산업재해가 발생하지 않았다는 사실은 한국산업안전보건공단 산업재해를 확인서 발급시스템에서 발급한 확인서로 인정됩니다.

\* 안전보건공단 홈페이지: [www.kosha.or.kr](http://www.kosha.or.kr) → 정보공개 → 산업재해를 확인

(산재예방지원과-1014, 2021.11.19.)

**질의** ..... • **특별교육, 안전보건 정기교육, MSDS 교육 관련 기준**

1. 여러 가지의 특별교육 대상일 때 동일한 날짜/시간에 한 번에 교육하여도 시간 인정되는지
2. 신입사원 및 정기안전교육 내 특별교육 내용 포함하였을 때 시간 인정되는지
3. 신입사원 안전교육 8시간이 각 특별교육마다 인정되는지
4. 정기안전교육 시간이 각 특별교육마다 인정되는지
5. MSDS교육을 정기 안전교육 내용에 포함하여 실시하였을 때 인정되는지
6. 관리대상 유해물질 특별교육을 모두 수료한 공정에서 작업 내용은 변경 없고 관리대상물질이 추가되거나 변경되는 경우 특별 안전보건교육을 다시 16시간 실시하여야 하는지
7. 신입사원 교육/특별안전보건교육을 현장에서 설비조작방법 등 현장교육도 시간 인정되는지
8. 기타 질의사항 외 법정교육을 통합관리할 수 있는 사항이나 법적 근거가 있는지

**회시** ..... •

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제29조제3항에서 규정하고 있는 교육(이하 특별교육)은 근로자가 산업재해 발생 가능성이 큰 유해하거나 위험한 작업을 하기 전에 안전수칙 등을 충분히 교육받음으로써 안전하게 작업할 수 있도록 하는 제도이므로 사업주가 근로자를 유해하거나 위험한 작업(「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호라목의 40개 작업)에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 해당 작업별로 16시간씩(일용근로자를 제외한 근로자) 특별교육을 실시하여야 함

**2. 질의 2, 3, 4 관련**

- 「산업안전보건법」 제29조의 경우 제1항은 ‘정기교육’을 규정하고 있고, 제2항은 ‘채용시교육’과 ‘작업내용변경시교육’을 규정하고 있으며, 제3항은 ‘특별교육’을 규정하고 있음
  - 동법 시행규칙 제26조제1항은 사업주가 ‘특별교육’을 실시한 때에는 해당 근로자에 대하여 ‘채용시교육’ 및 ‘작업내용변경시교육’을 실시한 것으로 보고 있음
  - 그러므로 ‘특별교육’을 실시하였다면 ‘채용시교육’ 및 ‘작업내용변경시교육’을 실시한 것으로 볼 수 있지만, ‘정기교육’은 별도로 실시하여야 함

**3. 질의 5 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제169조제1항에 따라 물질안전보건자료에 관한 교육을 받은 근로자에 대해서는 해당 교육 시간만큼 법 제29조에 따른 안전보건교육을 실시한 것으로 보고 있음

#### 4. 질의 6 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 제1호라목의 40개 특별안전보건교육대상 작업 중 “36. 허가 및 관리대상 유해물질의 제조 또는 취급작업”에 해당하는 경우 특별교육을 실시하여야 함
  - 만약, 작업내용이 변경되지 않고 관리대상 유해물질이 A에서 B로만 변경되었다면 「산업안전보건법 시행규칙」 제169조(물질안전보건자료에 관한 교육의 시기·내용·방법 등)에 따라 물질안전 보건자료 교육만을 추가적으로 실시하는 것이 가능함

#### 5. 질의 7 관련

- 「산업안전보건법」 제29조에 따라 사업주가 실시하여야 하는 근로자에 대한 안전보건교육은 안전보건교육규정(고용노동부고시 제2020-129호) 제3조에 따라 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 중 어느 하나에 해당하는 방법으로 교육을 실시할 수 있음
  - \* 현장교육: 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 교육

#### 6. 질의 8 관련

- 귀하가 질의하신 '법정교육을 통합 관리할 수 있는 사항'에 대한 의미가 불명확하여 정확하게 답변드리기 어려우나,
  - 「산업안전보건법」 제29조에 따라 실시되는 안전보건교육은 사업주의 의무이며 현재 고용노동부에서 통합 관리를 하고 있지 않음

(산재예방지원과-1035, 2021.11.22.)

#### 질의 ..... 건설 일용근로자의 채용 시 교육 면제 여부

건설 일용근로자가 건설업 기초안전보건교육 이수 시 신규 채용 시 교육이 면제되는지 여부

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제29조제2항에 따라 사업주가 근로자를 채용하면 그 근로자에게 해당 작업에 필요한 안전보건교육(채용 시 교육)을 실시하여야 함
  - 다만, 「산업안전보건법」 제31조에 따른 건설업 기초안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자는 채용 시 교육이 면제되며, 그 면제기간은 정해진 바가 없음

(산재예방지원과-1206, 2021.12.13.)

## 2. 건설업 기초안전보건교육

**제31조(건설업 기초안전보건교육)** ① 건설업의 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자로 하여금 제33조에 따른 안전보건교육기관이 실시하는 안전보건교육을 이수하도록 하여야 한다. 다만, 건설 일용근로자가 그 사업주에게 채용되기 전에 안전보건교육을 이수한 경우에는 그러하지 아니하다.  
② 제1항 본문에 따른 안전보건교육의 시간·내용 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

### 질의 ..... 건설업 기초안전보건교육 대상

장비기사가 건설업 기초안전보건교육 이수 대상인지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제31조의2에 따라 건설업의 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자에 대하여 건설업기초교육을 이수토록 하여야 함
- “일용근로자”는 산재보상보험법 시행령 제23조에 따라 “1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당(미리 정하여진 1일 동안의 근로시간에 대하여 근로하는 대가로 지급되는 임금) 형식의 임금을 지급받는 근로자(다만, 3개월 이상 계속 근무하거나 근로형태가 사용근로자와 비슷한 경우는 제외)”를 의미함
- 따라서, 귀하가 질의한 장비기사(장비조종사)의 건설업 기초안전·보건교육 이수대상 여부는 고용형태(일용근로자 또는 상용근로자, 개인사업자 등)에 따라 결정되어야 할 것으로 사료됨

(건설산재예방과-59, 2013.1.7.)

**질의** ..... • **건설현장 모범운전자 관련**

건설현장에서 모범운전자를 활용하여 현장 출입 차량에 대한 안내 시 안전모 미착용 및 건설업 기초안전보건교육 대상에서 제외시키는 것은 안전불감증이 아닌지

**회시** .....

- 귀 질의의 ‘모범운전자’는 도로교통법 제2조제33호에 ‘도로교통법 제146조에 따라 무사고 운전자 또는 유공운전자의 표시장을 받거나 2년 이상 사업용 자동차 운전이 종사하면서 교통사고를 일으킨 전력이 없는 사람으로서 경찰청장이 정하는 바에 따라 선발되어 교통안전 봉사활동에 종사하는 사람’을 말하며
  - 도로교통법 상 국가경찰공무원 및 자치경찰공무원을 보조하는 역할을 수행하는 자로 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 근로자로 보기 어려움
- 따라서, 모범운전자의 경우에는 「산업안전보건법」 제31조제1항에 따라 건설업 사업주가 건설 일용근로자를 채용할 때 이수토록 해야 하는 ‘건설업 기초안전보건교육’ 대상으로 보기는 어려울 것으로 판단되고,
  - 「산업안전보건법」 상 보호구는 작업조건에 맞는 보호구를 착용하도록 하고 있고, 안전모는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에 따라 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업 시 착용하여야 하므로
  - 건설현장 외부에서 이러한 위험이 있다고 보기 어려운 차량 신호업무를 하는 모범운전자는 안전모 착용대상으로 보기 어려움

(산업안전과-3897, 2020.8.28.)

### 3. 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육

**제32조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)** ① 사업주(제5호의 경우는 같은 호 각 목에 따른 기관의 장을 말한다)는 다음 각 호에 해당하는 사람에게 제33조에 따른 안전보건교육기관에서 직무와 관련한 안전보건교육을 이수하도록 하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 사람이 다른 법령에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 받는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 안전보건교육의 전부 또는 일부를 하지 아니할 수 있다.

1. 안전보건관리책임자
2. 안전관리자
3. 보건관리자
4. 안전보건관리담당자
5. 다음 각 목의 기관에서 안전과 보건에 관련된 업무에 종사하는 사람
  - 가. 안전관리전문기관
  - 나. 보건관리전문기관
  - 다. 제74조에 따라 지정받은 건설재해예방전문지도기관
  - 라. 제96조에 따라 지정받은 안전검사기관
  - 마. 제100조에 따라 지정받은 자율안전검사기관
  - 바. 제120조에 따라 지정받은 석면조사기관

② 제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 안전보건교육의 시간·내용 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**질의** ..... 건설업 안전관리자가 일정기간 후 재선임된 경우 안전관리자 신규교육 이수 여부  
 건설업 안전관리자가 퇴직 후 일정기간이 지나 다른 건설현장의 안전관리자로 재선임되었다면 안전관리자 신규교육을 다시 받아야 하는지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제29조제1항에 따라 안전관리자는 해당 직위에 선임되거나 채용된 후 3개월 이내에 직무를 수행하는 데 필요한 신규교육을 받도록 규정하고 있음
- 건설업 안전관리자로 선임된 자가 퇴직한 날로부터 3개월 이내 다른 건설현장의 안전관리자로 재선임되었다면 해당 안전관리자는 보수교육을 받으면 될 것으로 판단됨

(산재예방지원과-447, 2021.9.8.)



**질의** ..... • 육아휴직 2년 사용 후 복직한 경우 직무교육 중 신규교육 이수 여부

직무 보수교육 대상자가 육아휴직 2년을 사용하고 복직한 경우 신규 직무교육 대상자인지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제29조제1항에 따라 안전·보건관리자 등 안전보건업무담당자는 해당 직위에 선임되거나 채용된 후 3개월 이내에 직무를 수행하는 데 필요한 직무교육(신규, 보수)을 받도록 규정하고 있음
- 안전·보건관리자 등 안전보건업무담당자가 신규 선임될 때마다 신규교육을 받는 것이 원칙이나, 육아휴직 등으로 복직하는 경우 보수교육을 받아야 할 것으로 사료됨

(산재예방지원과-469, 2021.9.9.)

**질의** ..... • 안전관리자 등이 건설업에서 제조업 이직 시 직무교육 중 신규교육 이수 여부

건설업 재직중 직무교육(신규교육 및 보수교육)을 모두 이수하였고, 제조업으로 이직하였는데 제조업의 직무교육 중 신규교육을 들어야 하는지 보수교육을 들어야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제32조제1항 및 시행규칙 제29조제1항에 따라 사업주는 안전관리자를 선임 할 경우 채용된 후 3개월 이내에 선임된 안전관리자에게 신규교육을 받도록 하여야 함
- 질의의 경우와 같이 이직으로 인해 사업주 및 업종이 변경되었고 새로이 안전관리자로 선임되었다면 이직한 업종에 적합한 안전관리자 신규교육을 받아야 할 것임

(산재예방지원과-995, 2021.11.18.)

## 4. 안전보건교육기관

**제33조(안전보건교육기관)** ① 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육, 제31조제1항 본문에 따른 안전보건교육 또는 제32조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 안전보건교육을 하려는 자는 대통령령으로 정하는 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 등록된 사항 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경할 때에도 또한 같다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 등록한 자(이하 “안전보건교육기관”이라 한다)에 대하여 평가하고 그 결과를 공개할 수 있다. 이 경우 평가의 기준·방법 및 결과의 공개에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 등록 절차 및 업무 수행에 관한 사항, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 안전보건교육기관에 대해서는 제21조제4항 및 제5항을 준용한다. 이 경우 “안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관”은 “안전보건교육기관”으로, “지정”은 “등록”으로 본다.

### 질의 ..... 안전보건교육기관 강사 실무경력 산정 기준①

근로자 안전보건교육기관의 강사의 실무경력 산정에서 재직기간 중 병가(60일) 기간에 대해서도 실무경력으로 인정받을 수 있는지 여부와 작업환경측정파트에서 분석업무 실무경력에 포함되는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 안전보건교육기관 기본인력의 실무경력은 안전보건에 실제 근무한 경력을 말하므로, 병가기간은 실무경력에 포함될 수 없음
- 「산업안전보건법」에 따른 작업환경측정기관에서 분석업무를 실시한 경력은 보건에 관한 실무경력으로 볼 수 있음

(산재예방지원과-444, 2021.9.8.)

**질의** ..... **안전보건교육기관 강사 실무경력 산정 기준②**

1. 안전보건진단기관, 안전인증기관, 안전검사기관에서 기사자격 없이 안전검사기관 경력 5년인 사람이 안전보건교육규정 별표1 제3호가목에 해당하는지 여부
2. 안전보건교육기관의 추가 강사가 실습보조 업무를 실시한 시간이 안전보건교육기관 등록강사가 분기별 12시간 이상 강의시간으로 인정 될 수 있는지 여부와 기준 필요
3. 직무교육기관 인력기준에서 산업안전기사(안전)자격 취득 후 3년 + 건설안전기사(안전)자격 취득 후 4년의 경력을 가졌을 경우 합산 경력을 7년으로 볼 수 있는지 여부
4. 직무교육기관 인력기준에서 안전분야기사 자격 취득 후 3년 + 보건분야 기사 자격 취득 후 4년의 경력을 가졌을 경우 합산 경력을 7년으로 볼 수 있는지 여부
5. 대학 등의 학교에서 겸임교수, 시간강사 등으로 활동한 경우와 기업체 등에서 요청에 따라 관련 과목의 강의를 실시한 경우 강의한 경력을 안전보건교육기관 기본인력의 실무경력으로 볼 수 있는지 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 안전보건교육규정 별표1제3호가목에 따른 재해예방전문지도기관에는 안전보건진단기관, 안전인증기관, 안전검사기관이 포함 될 수 있으나,
  - 실무경력은 해당 재해예방전문지도기관에서 안전보건업무를 전담한 경력이어야 함으로 안전보건관련 기사 자격없이 행정업무만을 한 경우에는 실무경력으로 보기 어려울 것으로 사료됨

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따라 안전보건교육기관 기본인력은 분기별로 12시간(1인 마다) 이상 등록된 안전보건교육기관에서 안전보건교육을 실시하여야 하나, 추가 인력에 대해서는 필수 강의시간을 규정하고 있지는 않음

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표12에 따른 관련 분야의 범위가 같다면 경력을 합산할 수 있음

**4. 질의 4 관련**

- 안전분야와 보건분야는 「산업안전보건법」 시행령 별표12에 따른 관련 분야의 범위가 다르므로

경력을 합산할 수 없음

## 5. 질의 5 관련

- 관련 분야의 학위를 취득한 후 일정기간, 일정시간 이상 대학 겸임교수, 시간강사, 기업체 등에서 안전보건교육을 실시 한 경력을 증빙하는 경우에는 안전보건 실무경력으로 인정할 수 있을 것으로 사료됨

(산재예방지원과-445, 2021.9.8.)

### 질의 ..... 직장 내 괴롭힘 등에 관한 사항의 안전보건교육기관 강사 기준

1. 근로자 안전보건교육기관의 경우 '직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항'은 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 인력기준 중 산업안전분야에 해당하는 강사가 교육을 할 수 있는지 여부
2. 안전보건교육규정 별표1 제3항 중 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항'을 실시 할 수 있는 강사는 누구인지 여부

### 회시

- '21.01.19. 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5 안전보건교육 교육대상별 교육내용에 '직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항'에 관한 교육내용이 추가되었음

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 근로자 안전보건교육기관의 인력기준에 해당하는 교육기관 소속 강사의 경우, '직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항'에 관한 교육을 실시 할 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 안전보건교육규정(고용노동부고시 제2020-129호) 별표1 근로자 안전보건교육 강사 기준 중 제3호의 강사의 경우 '유관분야'에 한해 안전보건교육을 실시할 수 있으므로 직무스트레스 예방 전문가가 교육을 실시할 수 있음

(산재예방지원과-467, 2021.9.9.)

**질의** ..... 근로자 안전보건교육기관 출장교육 관련 기준

1. 근로자 안전보건교육기관이 출장교육을 실시하는 것에 대하여 고용노동부에 별도의 승인을 받아야 하는지 여부
2. 근로자 안전보건교육기관이 전국을 돌며, 정기적, 반복적으로 출장교육을 실시할 경우 현행법 위반 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 안전보건교육기관의 출장교육이란 사업장등의 요청에 따라 수시로 교육계획을 수립하고 강사 인력을 출장시켜 교육시설이 갖추어진 곳(사업장 또는 교육시설이 갖추어진 장소 등)에서 해당업종에 맞는 교육과정을 교육시키는 것을 말하며, 전국적으로 출장교육을 하는 것도 가능하며, 별도의 승인은 필요하지 않음

**2. 질의 2 관련**

- 근로자 안전보건교육기관이 강의실을 정해 놓고 정기적으로 실시하는 출장교육의 경우 「산업안전보건법」 시행령 별표10 1호다목에 따라 지부 또는 출장소 설치 대상으로서 고용노동부 장관에게 등록하여야 함

(산재예방지원과-477, 2021.9.9.)

**질의** ..... 근로자 안전보건교육기관 기본인력의 업무 전담 여부

근로자 안전보건교육기관 기본인력이 외부활동 없이 안전보건교육기관 업무만 전담하여야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 근로자 안전보건교육기관 기본인력은 근로자 안전보건교육기관에 근무하면서 교육업무를 전담하여야 함
- 다만, 안전보건교육기관 업무 시간 외의 활동에 대해서는 법령에 따로 정한 바가 없음

(산재예방지원과-484, 2021.9.9.)

**질의** ..... • **등록하지 않은 온라인 플랫폼업체가 실시한 안전보건교육이 적법한지 여부**

고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관이 아닌 온라인 플랫폼업체(A)가 안전보건교육기관(B)과 제휴를 맺어 A와 계약한 고객사에게 B의 온라인 안전보건교육 콘텐츠를 제공하고 B가 수료증을 발급할 경우 적법한 안전보건교육으로 인정되는지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 제29조제1항부터 제3항까지에 따른 근로자 안전보건교육은 사업주의 의무로서 사업주가 직접 실시하는 것이 원칙이나,
  - 「산업안전보건법」 제29조제4항에 따라 사업주는 고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관에 한정하여 근로자 안전보건교육을 위탁할 수 있음
- 질의내용에 따르면 사업주가 계약 관계상 고용노동부장관에게 등록하지 않은 안전보건교육기관(A)에게 안전보건교육을 위탁한 것으로 보이므로, 질의내용의 방법으로 근로자 안전보건교육을 진행하는 경우 적법한 교육으로 인정되기에는 어려울 것으로 사료됨

(산재예방지원과-504, 2021.9.10.)

**질의** ..... • **안전보건교육기관 등록요건 중 인력기준 관련**

1. 근로자 안전보건교육기관의 설립요건 중 인력기준 중 총괄책임자 1인, 강사 2인 총 3인이 필요한 것인지, 총괄책임자이면서 강사인 1인, 강사 1인 총 2인이어도 되는지
2. 「산업안전보건법」 시행령 제40조제1항의 '갓추어야 한다'의 의미가 근로계약을 작성하여 고용관계가 성립되어야 하는지, 위촉 등 다른 방법으로도 가능한지
3. 안전보건교육기관의 강사는 다른 곳에서 겸업을 할 수 없는 것인지

**회시**

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 근로자 안전보건교육기관 기본인력으로는 총괄책임자 1명과 강사 2명, 총 3명이 필요함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 시행령 제40조제1항의 '갓추어야 한다'의 의미는 근로계약을 작성하여

고용관계가 성립된 강사를 의미함

### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 별표10에 따른 근로자 안전보건교육기관 기본인력은 근로자 안전보건교육기관에 근무하면서 교육업무를 전담하여야 함
  - 다만, 안전보건교육기관 업무 시간 외의 활동에 대해서는 법령에 따로 정한 바가 없음

(산재예방지원과-861, 2021.11.2.)

#### 질의 ..... 안전보건교육기관의 출장교육 가능 여부 및 강사 기준

1. 등록된 위탁교육기관의 출장교육은 전국적으로 가능한지? 출장교육을 위한 지부를 설립해야 하는지
2. 등록된 위탁교육기관의 출장교육 시 강사로 출장지의 건설안전기술사 등의 인력을 사용해도 되는지

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 출장교육이란 교육기관에서 사업장 등의 요청에 따라 수시로 교육계획을 수립하고 강사인력을 출장시켜 교육시설이 갖추어진 곳(사업장 또는 교육시설이 갖추어진 장소 등)에서 해당업종에 맞는 과정을 교육시키는 것을 말하며 전국적으로 출장 교육하는 것도 가능
  - 다만 강의실을 정해놓고 정기적으로 실시하는 교육(동일 장소에서 강사가 상주하여 주간 또는 월간 등 정기적으로 교육을 운영하는 경우)은 출장교육으로 보기 어려우므로 인력, 시설 기준이 갖추어지지 않은 출장소 등에서 출장교육을 시키는 것은 범위반이 될 수 있을 것으로 사료됨

### 2. 질의 2 관련

- 등록된 위탁교육기관의 출장교육시 등록 인력 기준(총괄1명, 강사2명)이 충족된다면 외부 인력을 초빙하여 교육하는 것도 가능하며, 외부인력이라고 하더라도 근로자 안전보건교육 위탁기관의 경우 시행령 별표10의 강사기준에 적합하여야 함

(산재예방지원과-924, 2021.11.9.)

**질의** ..... • **안전보건교육기관 인력 기준 보강**

안전보건교육기관에서 필수 인력 3명 중 1명이 육아휴직 및 출산휴가인 경우 추가로 채용을 해야 하는지 여부

**회시** .....

- 현행 「산업안전보건법」 시행령 제40조 및 동법 시행령 [별표10]에 따라 안전보건교육기관은 인력기준에 대해서 총괄책임자 1명, 강사 2명으로 최소 인원은 3명이어야 함
  - 이 기준은 안전보건교육기관이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 안전보건교육을 실시함에 있어 최저기준으로 정한 것임
- 귀하가 질의한 바와 같이 강사가 육아휴직에 들어가서 인력기준을 충족하지 못한 경우 그 기간만큼 대체인력을 채용해야 할 것으로 판단됨

(산재예방지원과-17, 2022.1.4.)



## 제4장

# 유해·위험 방지 조치





## 제4장 유해·위험 방지 조치



### 1. 위험성 평가

**제36조(위험성평가의 실시)** ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

#### 질의 ..... 위험성평가 전문성 강화 관련 제도

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

#### 회시

##### 1. 질의 1 관련

- 위험성평가제도 시행을 위해 「산업안전보건법」 제5조(사업주의 의무), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준) 개정('09.2.6.) 및 사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부고시 제2012-104호, '12.9.26.) 제정 등 법적 근거를 마련한 후 '13.1.1.부터 사업장 위험성평가

제도가 본격 시행되고 있으나, 위험성평가사 자격제도는 현재 운영하고 있지 않음

## 2. 질의 2 관련

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

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제31조에 따른 근로자(관리감독자 포함) 교육은 사업주가 자체로 실시하거나 '안전보건교육 위탁전문기관'에 위탁 가능
  - ※ 「산업안전보건법」상 안전보건교육의 종류는 정기교육, 신규채용시 교육, 작업내용 변경시 교육, 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자를 사용할 때 실시하는 특별안전보건교육이 있음
- 안전보건교육 위탁전문기관의 요건은 같은 법 시행령 제26조의10에서 규정하고 있으며, 별도의 지정절차 등은 없음

(산재예방정책과-119, 2013.1.8.)

### 질의

#### • 인접한 두 사업장의 통합 운영시 사업주 의무사항의 귀속 여부

「산업안전보건법」 제41조제2항(위험성평가)의 미실시로 인한 과태료나 벌금의 부가내용은 없으나 「산업안전보건법」 제14조(관리감독자), 「산업안전보건법」 시행령 제10조제8항에 근거하여 위험성 평가 미실시 된 업체는 500만원의 과태료가 부과되는 것이 맞는지

### 회시

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

(산재예방정책과-585, 2017.2.7.)

**질의** ..... • **위험성평가 시 근로자 참여 관련 기준**

1. 산업법 제36조제2항의 '해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다'의 의미를 해석함에 있어 현장과 관련이 없는 노동조합의 지회장이 현장 근로자의 대표자격으로 참여하는 것이 타당한지?
2. 위험성평가 자료를 만들어 지속 업데이트 관리하고, 비노조 현장 근로자들을 교육시켜 위험성평가팀에 포함시키고 위험성평가 내용을 공유 및 책으로 제공하는 방식으로 계속 위험성평가 활동을 하고 싶는데 법에 위배되는지?
3. 위험성평가 교육을 받지 않은 노동조합의 근로자대표가 위험성평가인으로 활동을 하려면 어떤 자격요건을 갖추어야 하는지?
4. 모든 현장의 작업 공정이 똑같거나 유사한데 모든 현장을 다 방문하여 위험성평가를 실시해야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1, 3 관련**

- 「산업안전보건법」 제36조제2항 및 「사업장 위험성평가에 관한 지침」(고용노동부고시 제2020-53호) 제6조(근로자 참여)에 따라 사업주는 위험성평가를 실시할 때 해당 작업에 종사하는 근로자를 참여시켜야 함
  - 위 규정은 사업주가 유해·위험요인을 파악하거나 감소대책을 수립하고 이행여부를 확인하는 경우 해당 작업에 종사하고 있는 근로자를 참여시키고자 하는 취지임

**2. 질의 2 관련**

- 질의만으로는 정확한 사실관계를 파악하기 어려우나, 위험성평가는 「사업장 위험성평가에 관한 지침」 제7조(위험성평가의 방법), 제8조(위험성평가의 절차) 등에서 규정한 내용을 준수하면서 실시하여야 함

**3. 질의 4 관련**

- 「산업안전보건법」 및 「사업장 위험성평가에 관한 지침」에 위험성평가 실시 단위는 따로 규정되어 있지 않으나, 위험성평가 단계 중 '유해·위험요인 파악' 단계는 동 고시 제10조에 따라 특별한 사정이 없으면 '사업장 순회점검에 의한 방법'을 사용하여야 함

(산재예방지원과-1066, 2021.11.26.)

**질의** ..... • **도급사 및 수급사가 함께 위험성평가를 실시하는 것이 적법한지 여부 등**

1. 위험성평가 상담사례\* 내용에 따라 도급사와 수급사가 공동으로 위험성평가를 수행하는 경우 사업장위험성평가 고시 내용에 따라 도급인과 수급인 각각 위험성평가를 실시한 것으로 인정되는지

\* 사업장 건설물의 설치 이전 변경 등의 경우 수시평가는 도급사업주와 수급사업주가 공동으로 위험성평가를 수행하는 것이 바람직하다

2. 건설현장 외 제조현장에서 발생하는 건축물, 기계기구 등의 설치·이전·변경 등 비정기 작업의 비상주 도급업체에 대해서도 공동으로 위험성평가 수행시 각각 위험성평가를 실시한 것으로 인정되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제36조에 따라 사업주가 실시하여야 하는 위험성평가는 「사업장 위험성평가에 관한 지침」(고용노동부고시 제2020-53호) 제15조에 최초평가, 수시평가, 정기평가 총 세 가지로 구분되어 있음
  - 동 지침 제15조에 따라 최초평가와 정기평가는 전체 작업을 대상으로 하고, 수시평가는 ‘건설물의 설치·이전·변경 또는 해체 작업, 기계·기구, 설비, 원재료 등의 신규 도입 또는 변경 작업 등’에 해당하는 작업 계획이 있는 경우 그 작업을 대상으로 실시하는 것임

**1. 질의 1 관련**

- 「사업장 위험성평가에 관한 지침」(고용노동부고시 제2020-53호) 제5조제2항에 따라 도급인과 수급인은 위험성평가를 각각 시행하는 것이 원칙이나, ‘2020위험성평가 지침해설서’의 상담사례와 같이 건설물의 설치·이전·변경 등에 따른 수시평가의 경우 공동으로 수행하였을 경우에는 그 작업의 수시평가에 한정하여 각각 위험성평가를 실시한 것으로 볼 수 있음

**2. 질의 2 관련**

- 사업장 위험성평가 중 업종에 관계 없이 수시평가의 대상이 되는 작업\*에 해당한다면 도급인과 수급인이 공동으로 실시한 그 작업의 수시평가에 한해 각각 위험성평가를 실시한 것으로 볼 수 있음

\* 수시평가 대상 작업의 범위: ①사업장 건설물의 설치·이전·변경 또는 해체 ②기계·기구, 설비, 원재료 등의 신규 도입 또는 변경 ③건설물, 기계·기구, 설비 등의 정비 또는 보수 ④작업방법 또는 작업절차의 신규 도입 또는 변경 ⑤중대산업사고 또는 산업재해 발생 ⑥그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우

(산재예방지원과-1067, 2021.11.26.)

**질의** ..... • **위험성평가 업무 등의 위탁 및 컨설팅 가능 여부**

1. 위험성평가 업무를 위탁 및 컨설팅 받을 수 있는지 여부
2. 근골격계유해요인조사를 위탁 및 컨설팅 받을 수 있는지 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「사업장 위험성평가에 관한 지침」(고용노동부고시 제2020-53호) 제7조제3항에 따라 사업주가 위험성평가를 실시하는 경우에는 산업안전·보건 전문가 또는 전문기관의 컨설팅을 받을 수 있음
  - 노사참여를 통한 자율적인 안전보건관리라는 제도의 취지를 고려할 때, 위험성평가 업무 자체를 일임하는 방식의 위탁은 노사참여 등 법령에서 규정한 절차를 형식화할 수 있어 곤란할 것으로 사료됨

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 제39조제1항제5호에서 사업주는 근로자가 단순 반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강 장해예방을 위한 조치로써 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제658조에 따라 유해요인을 조사해야 하며, 이 때 작업자를 제한하고 있지는 않음
  - 따라서 사업주가 외부 전문기관 또는 외부 전문가 중에서 조사자를 지정하여 근골격계 유해요인 조사를 실시하게 할 수 있음

(산재예방지원과-1215, 2021.12.17.)

## 2. 안전조치·보건조치 등

**제38조(안전조치)** ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 “안전조치”라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제39조(보건조치)** ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
  2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
  3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
  4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
  5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
  6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.



**질의** ..... • **안전거리의 확보**

1. 단위공정설비와 단위공정설비 사이의 안전거리의 경우 10M의 안전거리를 유지하도록 조항에 명시되어 있는데 예외조항은 어떤 것이 있는지?
2. 단위고정설비 내 제어실(Control Room)을 설치하는 경우 별표 8 안전거리 기준에 의거 20M의 안전거리를 유지해야 하는지?
3. 다른 법령에 의한 안전거리를 유지하는 경우 안전보건규칙에 의한 안전거리 기준에 제외되는지?
4. 법 제49조 2항에 의거 공정안전보고서 제출 시 안전거리에 관한 기준은 적용제외 대상이 되는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제271조(안전거리)의 단서규정에 따르면 다른 법령에 따라 안전거리 또는 보유공지를 유지하거나, 「산업안전보건법」 제49조의2에 따른 공정안전보고서를 제출하여 피해최소화를 위한 위험성평가를 통하여 그 안전성을 확인받은 경우 안전거리 확보는 적용제외가 가능함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표8의 안전거리 기준에 따르면 단위고정설비 내 제어실(Control Room)을 설치하는 경우 제어실의 벽이 방호벽 구조로 되어 있을 경우 20M의 안전거리를 유지하지 아니하여도 됨

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제271조(안전거리)에 따르면 다른 법령\*에 따라 안전거리 또는 보유공지를 유지할 경우 안전거리 확보는 적용제외가 가능함

\* 「위험물 안전관리법」, 「고압가스 안전관리법」, 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」, 「총포·도검·화약류 등 단속법」 등

**4. 질의 4 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제271조(안전거리)에 따르면 공정안전보고서를 제출하여 피해최소화를 위한 위험성평가를 통하여 그 안전성을 확인받은 경우 안전거리 확보는 적용제외가 가능함

(제조산재예방과-361, 2013.4.16.)

**질의** ..... • **화염방지기 설치 대상 여부**

증기나 가스를 직접 대기로 방출하지 않고 스크러버나 A/C tower를 통해 방출하는 경우 화염방지기의 설치 여부 문의

**회시** .....

- 일반적으로 화염방지기는 상압저장탱크의 통기관 등 인화성액체 및 인화성가스를 취급하는 화학설비로부터 증기나 가스를 외부로 방출하는 배관의 끝단에 설치함
  - 그 이유는 상압탱크 상부공간 등 화학설비 내에서 인화성증기와 공기가 혼합되도, 이러한 상태에서 외부의 화염이 통기관을 통해 화학설비 내부로 전파될 경우 화재·폭발이 발생할 수 있기 때문에 이를 방지하기 위한 것임
- 다만, 화학설비의 통기관에 스크러버나 A/C Tower가 설치되고, 해당 스크러버나 A/C Tower에 안전밸브, 통기밸브(블리드밸브) 등이 설치되어 구조적으로 항시 화염이 역화하기 어려운 경우는 별도로 역화방지기를 설치하지 않을 수도 있음
- 따라서, 화염방지기의 설치 여부는 배관의 끝단에 설치하는 것이 원칙이며, 스크러버나 A/C Tower의 구조가 역화되지 않도록 만들어졌는지를 확인한 후 화염방지기의 설치여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨

(제조산업예방과-884, 2013.5.30.)

**질의** ..... • **안전·보건조치가 필요한 밀폐공간 작업**

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

- 사고당시 전로는 조업을 중단하고 보수 중으로 하도급업체 B사는 전로 내부 내화물 축조작업을 담당하는 업체이며, 원청 A사의 직원이 축조작업 관리감독을 위해 수시로 내부에 출입
- 공장가동 이후 사고당시까지 사고 발생 전로를 포함한 전로 3기의 내부 내화물 축조작업은 총 22회 진행되었으며, 전로 하부 가스공급 배관을 미리 절단한 상태에서 작업이 이루어지나, 가스공급배관의 교환 및 연결작업은 대부분 전로 내부의 작업이 종료되기 전 이루어졌고, 연결된 가스 배관을 통해 아르곤 가스가 유입되어 사망사고 발생
- A사 및 B사는 지금까지 밀폐공간 작업시 필요한 산소노동 측정, 보호구 지급 등 보건상의 조치를 취하지 아니하였고 사고 발생 8시간 이후 측정된 전로 내부의 작업대 상부 산소 농도는 12.2%, 작업대 하부 산소 농도는 3.9%로 측정됨

※ 전로는 고로에서 만들어진 선철을 강으로 만드는 설비로서 선철(용선)을 전로에 장입한 후 전로 하부의 배관을 통해 고압의 아르곤, 질소 등 불활성가스를 주입하여 탄소 등 불순물을 제거하여

용강을 만드는 설비임(사고 발생 전로 3회기는 외경 8,092mm, 높이12,200mm, 체적 약 310m<sup>3</sup>의 항아리형 모양으로 상부가 개방되어 있음)

1. 사고발생 전로가 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표 18 제13호에서 정하고 있는 밀폐공간에 해당되는지
2. 사고발생 전로가 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표 18 제14호에서 정하고 있는 밀폐공간에 해당되는지
3. 하도급업체 B사 소속근로자가 사망하였으나, 원청 A사의 소속직원도 전로 보수작업 관리감독을 위해 수시로 전로 내부에 출입하는 상황에서 A사에 대해 「산업안전보건법」 제24조와 제29조를 동시에 적용할 수 있는지

## 회시

### 1. 질의 1, 2 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제618조제1호는 “밀폐공간”이란 산소결핍 등의 위험이 있는 장소로 별표18(밀폐공간)에서 해당 장소를 규정하고 있음
- 동 별표18의 제13호는 “헬륨·아르곤·프레온·탄산가스 또는 그 밖의 불활성기체가 들어 있거나 있었던 보일러·탱크 또는 반응탑 등 시설의 내부”를 밀폐공간으로 규정하고 있고
  - 동 조문의 “보일러·탱크 또는 반응탑” 등은 불활성 기체가 들어 있거나 있었던 장소에 대한 예시적 조항으로, 전로에 불활성 기체가 들어 있거나 있었다면 그 내부는 밀폐공간에 해당함
- 또한, 별표18의 제14호는 “산소 농도가 18% 미만인 장소의 내부”를 밀폐공간으로 규정하고 있는바,
  - 이는 동 별표에 규정된 장소와 유사한 위험이 있는 공간에서 일시적으로 산소가 저하될 수 있어 마련된 규정으로 상시적으로 산소농도가 18% 미만일 것을 요건으로 하지 않음
  - 따라서 산소농도가 일시적으로 18% 미만인 전로의 경우도 밀폐공간에 해당한다고 볼 수 있을 것임

### 2. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 제24조는 해당 근로자를 직접 고용하고 있는 사업주에게, 같은 법 제29조는 도급인이 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 생기는 산업재해를 예방하기 위해 도급사업주에게 각각 산업재해예방 조치를 하여야 할 의무를 부과하고 있음

- 따라서 사망사고가 발생한 위 전로 보수작업(안전보건규칙 별표18에서 정한 밀폐공간 작업)의 경우 원청인 A사는 법 제24조에 의해 그 소속근로자에 대한 보건상의 조치의무를 이행해야 하는 한편, 법 제29조에 의해 그의 수급인이 사용하는 근로자에 대한 산재예방 조치를 이행하여야 할 의무가 있으므로 「산업안전보건법」 제24조 및 제29조의 적용이 가능함

(산재예방정책과-1916, 2013.7.1.)

### 질의 ..... 일산화탄소의 위험물질 해당 여부

1. 일산화탄소가 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표1 제7호의 ‘급성 독성물질’에 해당하는지
2. 인명사고가 전무함에도 불구하고 아파트단지 보일러 시설 관리자는 가스보일러 설치와 동시에 일산화탄소 감지경보장치를 설치해야 할 의무가 있는지
  - 동 규칙 제299조 제7호\*를 급성 독성물질의 감지경보장치에 대한 ‘사전’ 설치 의무로 보아야 하는지, 아니면 ‘사후’설치 의무로 보아야 하는지
  - \* 급성 독성물질이 외부로 누출된 경우에는 감지·경보할 수 있는 설비를 갖출 것

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 일산화탄소의 유해성·위험성(급성 독성)은 ‘구분3’으로 분류되고, 독성정보인 LC50은 1,805 ppm\*으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표1 제7호\*\*에 따른 급성 독성물질에 해당됨<안전보건공단이 제공하는 GHS 참고>
  - \* IUCLID에서 제공하는 값으로(일본 후생노동성도 동일), 유럽연합의 화학물질 규정인 REACH의 경우 1,300 ppm
  - \*\* 쥐에 대한 4시간 동안의 흡입시험에 의하여 실험동물의 50퍼센트를 사망시킬 수 있는 물질의 농도로 가스 LC50(쥐, 4시간 흡입)이 2,500 ppm 이하인 화학물질

#### 2. 질의 2 관련

- 동 규칙 제299조 제7호는 급성 독성물질의 누출로 인한 산업재해를 예방하기 위하여
  - 급성 독성물질이 외부로 누출된 경우 그 사실을 즉시 감지·경보할 수 있는 설비를 갖추도록 사업주에게 의무를 부여한 것임
- 가스보일러 설비의 플랜지, 배관 등에는 급성 독성물질인 일산화탄소의 누출 위험이 상시 존재하는 바,

- 이를 방지하기 위한 조치로서 사업주는 누출(사고)의 유무와 관계없이 사전에 동 규칙 제299조에서 규정한 가스감지 및 경보설비를 갖추어야 할 것임

(제조산재예방과-1235, 2013.7.5.)

#### 질의 ..... • 보호구 착용 의무

테이블리프트 작업 시 안전난간대를 견고히 설치한 경우 작업자가 보호구를 착용하지 않아도 되는지 여부

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제186조에 따라 고소작업대(테이블리프트 포함)를 설치·사용하는 경우 전도 및 추락 등의 예방을 위해 사업주는 동 규정을 준수해야 할 의무가 있음
- 따라서, 고소작업대에 안전난간대를 견고히 설치 한 경우라고 할지라도 작업자의 전도 및 추락 등의 재해 예방을 위해 아웃트리거 또는 브레이크 등을 고소작업대에 설치하거나 작업자가 안전모·안전대 등의 보호구를 착용하는 등의 조치를 취해야 함

(제조산재예방과-1622, 2013.7.25.)

#### 질의 ..... • 중량물 취급 안전조치

500kg 중량물을 담은 톤백에 외줄 섬유로프를 결속하는 경우 해당 섬유로프의 절단하중(인장강도)의 값은 얼마이상으로 해야 하는지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제163조제1항제4호에 따라 사업주에게 양중기의 섬유로프 등 달기구의 안전계수를 기준에 맞게 사용하도록 하고 있으며, 섬유로프의 안전계수를 4 이상으로 규정하고 있음
- 따라서, 톤백(500kg 용량)에 사용되는 섬유로프의 안전계수가 4이상인 경우 절단하중(500x4)은 2,000kg 이상인 섬유로프를 사용하여야 함

(산업안전과-2282, 2014.5.30.)

**질의** ..... **굴삭기 안전기준 적합성 여부**

굴삭기에 지게차 포크발을 부착하여 사용하는 것이 안전기준에 적합한지

**회시** .....

• 「산업안전보건법」상 “사업주는 차량계 건설기계를 그 기계의 주된 용도에만 사용하여야 한다. 다만, 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 그러하지 아니한다”라고 규정하고 있고, 굴삭기는 “브레이크, 크러셔, 드릴 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 형식을 포함한다”라고 규정됨

\* 산업안전보건기준 규칙 제204조(주용도 외의 사용제한), 같은 규칙 별표 6(차량계건설기계) 제6호(굴삭기)

• 또한 굴삭기의 “그 기계의 주된 용도에만 사용”에 대해 검토한바, 「산업안전보건법」에서는 굴삭기에 버켓 이외 부착물(브레이크, 크러셔, 드릴 등)을 교환 부착하여 사용하는 것은 용도를 변경한 형식의 굴삭기로 인정하고 있음

• 따라서, “그 기계의 주된 용도”란 장착된 부착물의 용도에 따라 기계의 주된 용도가 결정된다고 봄이 타당한 것으로 판단되므로 굴삭기의 다양한 부착물은 주용도에 맞게 사용할 경우 적법하고,  
- 굴삭기의 주용도 외의 사용도 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 허용하고 있어, 굴삭기의 지게차 포크발 사용 자체를 안전기준에 적합하지 않다고 보기는 어려움

(산업안전과-2381, 2014.6.10.)

**질의** ..... **안전조치**

1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제187조에서 규정한 바닥과 짐 윗면까지의 높이 2미터는 차량의 바퀴면이 닿는 도로면에서 짐 상단까지를 규정한 것인지 혹은 화물자동차의 실제 적재함의 바닥부터 짐의 윗면까지를 규정한 것인지
2. 동 규정에서 안전하게 오르내리기 위한 설비란 이미 화물차 뒷면에 부착된 리프트는 해당되지 않는 것인지 혹은 별도로 제작, 설치해야 하는 것인지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

• “바닥으로부터 짐 윗면까지”의 의미는 문리적 의미 그대로, “바퀴면이 닿는 도로면부터 짐 상단까지”도 같은 의미로 볼 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 안전하게 오르내리기 위한 설비는 화물 등의 운반목적이 아닌 근로자가 바닥과 적재함의 짐 윗면 간을 안전하게 오르내리기 위한 설비를 말하며,
  - 화물차 뒷면에 부착된 리프트는 해당되지 않을 것으로 사료되며 작업특성에 맞는 사다리, 자주식 고소작업대 등과 같은 승강설비 등이 해당될 것으로 보임

(산업안전과-2501, 2014.6.17.)

### 질의 ..... • 안전조치로서 조도기준 적용

노래주점에서 발생한 중대재해 관련 재해발생 장소(비상출입문)가 산업안전보건기준에 관한규칙 제22조에 의한 통로에 해당하는지? 만약 통로에 해당되어 규정된 조도(75Lux)를 지켜야 한다면, 야간 접객업소의 경우에도 동 조도를 적용해야 하는지?

### 회시

- 노래주점의 경우 「식품위생법」 시행규칙 제40조(영업허가의 신청) 제1항제5호에 의거 「다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법」 제9조제5항에 따라 소방본부장(또는 소장서장)이 발행하는 “안전시설등 완비증명서”를 첨부해야만 허가를 득할수 있는 “영업허가시설”로 판단되는 바,
  - 재해발생 장소인 노래주점 내 비상계단(비상출입문의 턱 부근 포함)은 근로자가 상시 작업하는 장소로 볼 수 없고, 또한 허가받은 사업의 종류 특성 상 산업안전보건 기준에 관한 규칙 제21조에 규정된 조도기준을 준수토록 하는 것은 현실적으로 불합리한 측면이 있음
  - 따라서, 「산업안전보건법」의 취지나 성격으로 보아 작업장이 아닌 식품위생법에 규정한 영업장으로 해석하여 동 규칙 제22조에 따른 통로로 볼 수 없음

(산업안전과-2950, 2014.7.15.)

**질의** ..... **굴삭기 사용 용도 적합 여부**

사업주는 터널공사 현장에서 535kg에 달하는 중량물을 이동, 고정, 인양 등을 위하여 굴삭기(백호)를 사용하였으나, 해당 굴삭기는 제조업체에서 굴삭기 붐 끝에 흑을 달아 판매를 하였고, 사용설명서에는 인양용으로 사용할 수 있다고 명시하였음

- 이 경우 중량물을 크레인(이동식크레인)을 사용하지 않고 해당 굴삭기(백호)를 사용한 것이 주용도 외 사용에 해당하는지

**회시** .....

- 「건설기계관리법」에서는 굴삭기의 범위를 '굴삭장치를 가진 것으로 자체중량 1톤 이상인 것'으로 분류하고 굴삭장치의 종류·용도를 별도로 규정하고 있지 않는 등 법령에서 건설기계의 용도를 따로 정하지 않고 있고

- 관련 질의에서 예시한 바와 같이 일반적인 굴삭기는 브레이크 등의 부착물을 장착하여 파쇄작업 등에 사용하는 등 굴삭기의 "주된 용도"는 버킷, 브레이크 등 부착물의 종류에 따라 판단하여야 함

- 따라서, 질의와 같이 굴삭기 제조업체에서 제조한 인양장치를 사용하여 인양작업을 하는 것을 굴삭기를 주된 용도 외에 사용하였다 할 수 없음

(산업안전과-4434, 2014.10.27.)

**질의** ..... **화재예방설비가 설치된 구획실의 저산소 공간에 대한 출입을 위한 안전조치 여부**

산소농도를 인위적으로 15~16% 수준으로 만든 특정공간에 간헐적으로 출입 시 사전 정밀의료 검사, 연속 노출시간 제한, 산소농도 15% 미만으로 변화시 경보장치 작동, 해당 공간 안전관리자 지정 등의 조치를 한 경우 근로자의 출입을 합법적이라고 주장할 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」에 따라 산소농도 18% 미만인 장소는 '밀폐공간'으로서 ①해당 공간에 대해 관계근로자의 출입금지 조치, 출입전 산소농도 측정, 적정공기 유지를 위한 환기 등의 조치를 하도록 규정하고 있으며, 작업의 성질상 환기하기가 매우 곤란한 경우 근로자에게 송기마스크 등을 지급하여 착용하도록 규정하고 있음

- 이외에도 인원의 점검, 연락설비 설치, 대피용기구의 비치, 감시인의 배치, 긴급구조훈련, 안전한 작업방법 등의 주지를 하도록 규정하고 있음(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제618조~제645조)



- 따라서, 산소농도를 인위적으로 15~16% 미만으로 낮춘 공간은 귀하께서 말씀하신 사전 정밀의뢰 검사, 연속 노출시간 제한, 산소농도 15% 미만으로 변화시 경보장치 작동, 해당 공간 안전관리자를 지정 등에 상관없이 「산업안전보건법」에 따라 필요한 조치를 하여야 함

(산업보건과-593, 2015.2.23.)

#### 질의 ..... • 벌목작업시 안전조치의 내용

1. 「산업안전보건법」 제23조제2항에서 규정하고 있는 벌목작업 시 사업주가 지켜야 할 안전상의 조치는 무엇인지?
2. 하도급업자(수급인)와 도급계약을 체결하고 크레인을 사용하여 벌목작업 시 안전사고가 발생한다면 이에 대한 책임 소재는 어떻게 되는지 여부

#### 회시

##### 1. 질의 1 관련

- 벌목작업 시 사업주가 지켜야 할 안전상의 조치는 산업안전보건기준에 관한규칙 제405조 및 제406조 등에서 규정하고 있음

##### 2. 질의 2 관련

- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계는 알 수 없으나 1차적인 재해예방 책임은 당해 근로자를 직접 사용하여 사업을 행하는 사업주(수급인)에게 있으며 도급인(원청) 사업주에게도 「산업안전보건법」 제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)에 의한 책임이 있음

(산업안전과-5207, 2015.12.1.)

#### 질의 ..... • 안전조치 위반 책임 주체

기계장치에 들어가는 부품을 납품하려는 목적으로 부품제조사(C)직원과 판매회사(B)직원이 기계장치를 보유하고 있는 회사(A)에 방문해서, A회사 기계에 부품을 장착하여 테스트를 하던 중에 기계가 오작동을 하자, B회사의 직원이 기계장치를 제어하려고 다가갔다가 사고를 당했을 경우, A사업장 사업주에게 동 사고에 대한 「산업안전보건법」 제23조 위반 책임을 물을 수 있는지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제23조(안전조치) 의무 이행주체는 기본적으로 근로자를 고용하여 사용하는

사업주이므로 사고를 당한 B사업장 근로자를 사용하는 사업주는 B사업장 사업주이므로 사고발생 장소가 A사업장이라고 하더라도 A사업주에게 동 사고에 대한 「산업안전보건법」 제23조 위반 책임을 물을 순 없음

- 다만, 사고발생 여부와 관계없이 A사업주가 「산업안전보건법」 제23조에 의한 안전조치를 이행하지 않은 사실이 확인되면 A사업주에게도 「산업안전보건법」 위반 책임을 물을 수 있음

(산업안전과-2049, 2016.5.17.)

**질의** ..... 고정식 사다리에 대한 안전조치 기준

1. 사다리 상단을 걸쳐놓은 지점이라 하면 저류조 출입구 바닥으로부터 60센티미터 이상이면 충족되는지 여부
2. 고정식 사다리의 높이가 7미터 이상인 경우에서 사다리의 높이 기준의 해석은?
3. 높이 7.2미터의 사다리식 통로가 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조(추락의 방지)에 의한 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소에 해당되는지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조제1항제7호에 의해 사다리의 상단은 걸쳐 높은 지점으로 부터 60센티미터 이상 올라가도록 하여야 하므로 사다리가 걸쳐져 있는 최종 부분으로부터 사다리의 최상단까지 60센티미터 이상이 되어야 함

**2. 질의 2 관련**

- 사다리의 높이는 바닥면으로부터 사다리의 여장길이를 포함한 높이를 말하며, 근로자의 추락재해 방지를 위해 사다리의 높이가 7m이상일 경우 등반이 울을 설치하도록 하는 조항의 원활한 적용을 위한 사유임

**3. 질의 3 관련**

- 사다리식 통로의 경우 규칙 제24조제1항제9호에 의해 사다리식 통로의 높이가 7미터 이상인 경우에는 바닥으로부터 높이가 2.5미터 되는 지점부터 등반이울을 설치하도록 규정하고 있음

(산업안전과-2812, 2016.7.5.)

**질의** ..... • 붕괴 또는 추락방지 안전조치 적용 여부

1. 지역축제 및 공연장에 설치되는 가설구조물의 안전성을 평가하는데 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 적용이 가능한지?
2. 지역축제 및 공연·행사장에서 가설구조물을 설치하는 중에 붕괴 또는 추락사고 시 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제51조 및 제52조가 적용(위반여부)되는지 여부?

**회시** .....

- 축제, 공연, 행사를 위한 시설물의 일부분으로 설치되는 구조물인 경우, 구조물 자체의 중량, 조명, 무대장비 등의 적재하중, 풍압 등에 의해 붕괴·전도·도괴 등의 위험으로부터 구조안전성을 확보해야 하는 독립된 구축물로 판단되며,
  - 이러한 구축물의 설치·사용 중에 근로자가 산업재해 발생의 위험이 있는 경우, 산업안전보건 기준에 관한 규칙 제52조(구축물 또는 이와 유사한 시설물의 안전성 평가)를 적용해야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-5136, 2016.11.11.)

**질의** ..... • 안전방망 설치 기준

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에서 정하고 있는 안전방망(추락 및 낙하) 설치 시 매 10미터 이내마다 설치하지 않고 최하단망만을 설치하는 것은 단속되어야 하는 것이 아닌지?

**회시** .....

- 「산업안전기준에 관한 규칙」 제14조에서 작업으로 인해 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 때에는 낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반 설치 등의 조치를 하도록 되어 있는바,
  - 갯폼 및 수직개구부 등에 수직보호망을 설치하더라도 갯폼의 인양 과정 또는 각 층 수직개구부에서의 창호설치 등 후속 작업으로 인한 수직보호망의 일시적인 해체가 불가피하거나 수직보호망과 구조물 사이의 틈새 발생 등으로 인해 낙하물의 위험이 존재한다면 별도의 낙하물 방지망을 매 10미터 이내마다 설치하거나 출입금지 구역의 설정 등 필요한 조치를 하여야 함
  - 다만, 수직보호망을 설치하여 건물 상부의 작업장소로부터 낙하 및 비래에 의한 위험을 완전히 차단할 수 있다면 낙하물방지망을 매 10미터 이내마다 설치하지 않아도 됨

(산업안전과-3550, 2017.7.7.)

**질의** ..... • 수상작업 및 중량물 취급작업 해당 여부

1. 수상에서 모터보트를 타고 부유물을 수거하는 작업 중 보트가 보 하단으로 추락하여 발생한 사고의 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제399조 위반인지 여부
2. 수상의 부유물을 수거하는 작업이 산업안전보건기준에관한규칙 제38조제1항제11호에 규정된 ‘중량물 취급작업’에 해당되는지?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제399조(수상의 목재·땃목 등의 작업 시 위험 방지)에 의하면 항만하역작업 중 사업주는 물 위의 목재·원목·땃목 등에서 작업을 하는 근로자의 보호를 위하여 구멍조끼를 착용하도록 하여야 하며, 인근에 인명구조용 선박을 배치하도록 하고 있으므로,
  - 재해가 발생한 작업이 ‘항만하역작업 중 목재·원목·땃목 등 이와 유사한 물체에서 작업을 하는 근로자’에 해당되는지, 사업주가 근로자에게 구멍조끼를 착용하도록 하였는지 여부 등 구체적인 사실관계를 확인하여 위반여부를 판단해야 함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조제1항(사전조사 및 작업계획서의 작성 등)제11호에 따라 사업주는 ‘중량물의 취급 작업’ 시 추락·낙하·전도·협착·붕괴 위험을 예방할 수 있는 안전대책이 포함된 작업계획서를 작성하도록 하고 있으므로, 부유물 수거작업으로 수거된 부유물로 인해 근로자에게 추락·낙하·전도·협착·붕괴의 위험이 있다면 ‘부유물을 수거하는 전체 작업’의 상황에 따라 중량물의 취급 작업에 해당되는지 여부를 판단해야 함

(산업안전과-5767, 2017.12.12.)

**질의** ..... • 낙하물에 의한 위험의 방지 조치

1. 수직보호망만 완벽하게 설치하여 낙하물에 대한 위험이 차단되었다면 안전보건규칙 제14조에서 정하고 있는 안전조치 사항 중 4개 항목(낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정 등)은 설치하지 않아도 범위반이 아닌 것으로 해석할 수 있는지 여부
2. 수직보호망만 완벽하게 설치하여 낙하물에 대한 위험이 차단되었다면 안전보건규칙 제14조에서 정하고 있는 안전조치 사항 중 4개 항목(낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정 등)은 설치하지 않아도 범위반이 아닌 것으로 해석할 수 있는지 여부

3. 수직보호망을 완벽하게 설치하여 낙하 및 비래에 대한 위험을 완전히 차단시킨 후에는 낙하물방지망 중 최하단망 하나만을 설치하는 경우, 안전보건규칙 제14조에서 정하고 있는 안전조치 사항 중 4개 항목(낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정 등)은 설치하지 않아도 범위반이 아닌 것으로 해석할 수 있는지 여부
4. 법적 구속력이 없는 공단의 KOSHA GUIDE의 낙하물방지망 설치지침에 따라 낙하물방지망을 매 10미터 이내 마다 설치하지 않아도 된다는 고용부의 주장이 타당한지 여부
5. 낙하물방지망을 매 10미터 마다 잘 설치하였다면 수직보호망은 설치하지 않아도 되는지 여부
6. 건설현장 창문틀에 추락방지를 위해 설치하는 수직형추락방망만을 설치한 경우, 낙하물 위험방지를 위한 조치의 범주에서제외되는 것이 맞는지 여부

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 지난 7.7. 국민신문고를 통하여 답변 드린 바와 같이,
  - 「산업안전기준에 관한 규칙」 제14조에서 작업으로 인해 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 때에는 낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반 등의 설치 등의 조치를 하도록 하고 있는 바,
  - 수직보호망을 설치하여 건물 상부의 작업장소로부터 낙하 및 비래에 의한 위험을 완전히 차단할 수 있는 경우라면 낙하물방지망을 매 10미터 이내마다 설치하지 않아도 될 것으로 사료됨
  - 다만, 갯폼 및 수직개구부 등에 수직보호망을 설치하더라도 갯폼의 인양 과정 또는 각 층 수직개구부에서의 창호설치 등 후속 작업으로 인한 수직보호망의 일시적인 해체가 불가피하거나 수직보호망과 구조물 사이의 틈새 발생 등으로 인해 낙하물의 위험이 존재한다면 별도의 낙하물방지망을 매 10m 이내 마다 설치하거나 출입금지 구역의 설정 등 필요한 조치를 하여야 함

### 2. 질의 2, 3 관련

- 안전보건공단의 KOSHA GUIDE ‘낙하물방지망 설치지침’은 사업장의 안전조치에 대한 권고 사항인 반면, 「산업안전기준에 관한 규칙」은 법적 구속력을 가진 의무조항으로 위 질의 1의 답변 내용과 같이 낙하물에 의한 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

### 3. 질의 4 관련

- 「산업안전기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 낙하물의 위험을 방지하기 위해 낙하물방지망을

매 10미터 마다 설치하여 위험방지를 위한 필요한 조치를 한 경우라면 수직보호망은 별도로 설치하지 않아도 됩니다.

#### 4. 질의 5 관련

- 「산업안전기준에 관한 규칙」 제14조에서 작업으로 인해 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 때에는 낙하물방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정, 보호구의 착용 등 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 하고 있는 바,
  - 수직형추락방망 등을 설치하여 건물 상부의 작업장소로부터 낙하 및 비래에 의한 위험을 완전히 차단할 수 있는 경우라면 낙하물 위험방지를 위한 필요한 조치를 하였다고 볼 수 있습니다.
  - 다만, 이 경우에도 각 층 수직개구부에서의 창호설치 등 후속 작업으로 인한 수직형추락방망 등의 일시적인 해체가 불가피하거나 수직형추락방망 등과 구조물 사이의 틈새 발생 등으로 인해 낙하물의 위험이 존재한다면 별도의 낙하물방지망을 매 10m 이내 마다 설치하거나 출입금지 구역의 설정 등의 필요한 조치를 하여야 합니다.

(산업안전과-5981, 2017.12.21.)

#### 질의 ..... 리볼빙 크레인 안전기준 위반 여부

바지선에 설치된 리볼빙 크레인에 케이지를 매달아 작업자를 해상 기초 구조물 상부로 이동시키는 것이 법 위반사항인지 여부

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제86조제1항에 따라 사업주는 크레인을 사용하여 근로자를 운반하거나 근로자를 달아 올린 상태에서 작업에 종사시켜서는 안된다고 규정하고 있으나,
  - 해당 크레인(이동식 크레인은 제외)에 전용 탑승설비를 설치하고 추락 위험을 방지하기 위하여 아래의 조치를 한 경우에는 근로자의 탑승이 가능함
    - ① 탑승설비가 뒤집히거나 떨어지지 않도록 필요한 조치를 할 것
    - ② 안전대나 구명줄을 설치하고, 안전난간을 설치할 수 있는 구조인 경우에는 안전난간을 설치할 것
    - ③ 탑승설비를 하강시킬 때에는 동력하강 방법으로 할 것

(산업안전과-2559, 2018.6.12.)

**질의** ..... 「산업안전보건법」 상 재난 등 상황의 범용 방호재 규제 여부

「산업안전보건법」에서 화생방/핵무기/화재/지진 등 전쟁/테러/재난/재해 상황에서 사용되는 물수건/두건 등 긴급대피/응급처치를 위한 범용 방호재에 대한 것도 유통/활용 등을 규제하고 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제31조 등에서는 사업주는 보호구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비개선 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있으며, 상기 조치를 하기 어려운 경우에만 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호구를 사용하도록 규정하고 있음
- 따라서, 우리부 법령에서는 산업현장 내 유해·위험작업으로부터 근로자의 보호를 위해 안전화, 방진마스크 등 보호구를 사용하도록 규정하고 있으나, 귀 질의 상의 재난 용품 등에 대해 규정하고 있지는 않음

(산업안전과-3537, 2018.8.17.)

**질의** ..... 타워크레인 복합양중 시 조치사항

2대의 타워크레인으로 하나의 중량물을 인양(복합양중)하는 작업과 관련하여 관련 법령 상 조치사항 또는 제한사항이 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제23조에 따라 사업주는 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험 및 불량한 작업방법 등으로 발생하는 위험 등을 예방하기 위하여 필요한 조치\*를 하여야 하나,
- \* 중량물 취급 작업계획서 작성 및 준수, 작업지휘자 지정, 신호수 배치 등
- 귀 질의와 같이 “2대의 타워크레인으로 하나의 중량물을 인양(복합양중)하는 작업”의 경우와 관련하여 그 작업 자체를 금지하는 규정은 없음
- 다만, 2대 이상의 타워크레인으로 중량물을 양중하는 것은 각각의 크레인에 계획된 하중이 작용하도록 조작하여야만 하는 상당히 어렵고 위험한 작업으로 크레인의 작업속도와 조작방법에 오류가 발생한다면 양중물의 균형이 깨져 하중이 한 쪽 크레인으로 편중되는 위험한 상태를 초래할 가능성이 있으므로 가급적 복합양중을 피하는 것이 바람직한 것으로 판단됨

(산업안전과-5190, 2018.12.13.)

**질의** ..... • 추락재해방지표준안전작업지침 적용 여부

「추락재해방지표준안전작업지침」(고용노동부 고시 제2015-53호, 2015.9.25.개정) 제8조의 ‘지지점의 강도’ 기준이 적용되는 방망의 종류가 무엇인지

**회시** .....

- 「추락재해방지표준안전작업지침」은 「산업안전보건법」 제27조에 따라 추락 재해방지를 위하여 사용되는 방망, 안전대, 지지로우프, 안전난간의 설치 및 관리에 관하여 사업주에게 지도·권고하는 기술상의 지침을 규정한 것으로, 동 고시 제3절 제7조부터 제13조까지의 규정은 추락 재해방지를 위하여 사용되는 방망의 사용방법에 대한 규정임

(산업안전과-5268, 2018.12.18.)

**질의** ..... • 본질안전방폭구조 guage 사용자 설치 사용 가능 여부

본질안전방폭구조에 연결된 Strain Gauge는 단순기기가 될 수 있으며 이때 Gauge의 파라미터 값이 명확하게 정해지고(자체평가), 이에 관한 명문화된 문서를 가지고(방폭인증서 제출없이) 사용자가 설치 및 사용할 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제34조 및 같은 법 시행령 제28조제1항제2호사목에 따라 방폭구조 전기기계·기구 및 부품을 제조하거나 수입하는 자는 안전인증을 받아야 하며, 사용자는 안전인증 받은 제품을 사용하여야 함
- 질의하신 ‘Strain Gauge’는 「방호장치 안전인증 고시」 [별표11] 제2호라목1)에 따른 수동부품에 해당 될 것으로 사료되며, 이 경우 고시 [별표11] 제2호라목4)에 따라 관련 요구사항을 모두 만족한 경우라면 설치·사용이 가능함

(산업안전과-5443, 2018.12.28.)



**질의** ..... • 운반기계 등에 대한 해석

1. 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표 8의2] 중 ‘운반용 등 하역기계’의 범위와 해당 기계는 동력을 써서 작업을 하는 장치인지
2. 안전보건규칙 [별표 4]에 ‘차량계 하역운반기계’는 지게차, 구내운반차, 고소작업대, 화물자동차만 해당되는지
3. 안전보건규칙 [별표 4]에서 ‘차량계 하역운반기계’의 작업계획서를 작성한다면 ‘중량물의 취급 작업’에 대한 작업계획서를 작성하지 않아도 되는지
4. 안전보건규칙 [별표 4]에서 ‘중량물의 취급 작업’에 대한 작업계획서는 중량물 취급 전부 작성하여야 하는지 여부
5. ‘운반용 등 하역기계’와 ‘차량계 하역운반기계’는 같은 것인지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표8의2] 특별안전·보건교육 대상 작업별 교육내용 중 ‘운반용 등 하역기계’는 동력을 이용하여 화물을 운반하며 짐을 싣고 내리는 기계가 해당되나, 동력을 이용하지 않는 무동력(인력작업 등) 운반용구는 상기 ‘운반용 등 하역기계’에 해당되지 않음

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제10절 ‘차량계 하역운반기계’에서는 별도의 관으로 지게차, 구내운반차, 고소작업대, 화물자동차만 규정하고 있으나, 이외에 원동기를 내장하고 불특정 장소에 스스로 이동하여 짐을 싣고 내리는 차량계 기계도 ‘차량계 하역운반기계’에 해당되어 제10절제1관 총칙이 적용됨

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조제1항제2호 및 제11호에 따라 사업주는 ‘차량계 하역운반기계등’을 사용하거나 ‘중량물의 취급작업’ 전 사전조사 및 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 해야 함
- 또한, 같은 규칙 별표4에서는 상기 작업에 대한 작업계획서 내용을 포함하여 작성토록 하고 있으며, ‘차량계 하역운반기계등’을 사용하는 작업계획서 상 ‘중량물의 취급작업’의 계획서 내용이 모두 포함되는 경우 2가지 작업에 대한 계획서를 각각 작성할 필요는 없을 것으로 사료됨

#### 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조제1항제11호에 따라 사업주는 ‘중량물의 취급작업’ 전 사전조사 및 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 하여야 하며, 인력작업, 운반용구 또는 기계 등으로 중량물을 작업하는 경우 모두 사전조사 및 작업계획서를 작성하여야 함

#### 5. 질의 5 관련

- ‘운반용 등 하역기계’에 ‘차량계 하역운반기계’도 포함됨

(산업안전과-990, 2019.3.7.)

#### 질의 ..... 낙하물방지망 및 수직보호망 등의 성능시험 기관

- 파이프서포트 등 가설재 품질시험하는 기관도 성능시험을 하는데 추락 또는 낙하방지망을 KOLAS 기관만 해야 하는지
- 추락 또는 낙하방지망의 KOLAS 기관은 각각 다른 표준으로 인정받아 일원화된 기관이 없는데 계약자유의 원칙 문제
- 품질검사기관이 추락 또는 낙하방지망의 성능시험을 위한 자본을 투자한 경우 품질검사기관을 인정해야 하는 것이 아닌지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조 및 제42조 등에서는 추락 방호망, 낙하물 방지망 및 수직보호망을 설치하는 경우, 「산업표준화법」에 따라 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 것을 사용하도록 규정하고 있음
- 또한, 상기 표준에 대한 적합여부 확인은 한국인정기구(KOLAS)로부터 해당 표준번호\*로 인정받은 공인시험기관에서 발행한 제품의 시험성적서 등을 통해 확인할 수 있으며, 공인시험기관의 시험성적서를 인정하는 것은 신뢰성 있는 기관에서 ‘추락 또는 낙하방지망’의 안전성능을 확인하여 설치·사용하도록 한 것임
- \* 수직보호망(KS F 8081), 추락방호망(KS F 8082), 낙하물방지망(KS F 8083), 수직형 추락방망(KS F 8084)
- 참고로, 「건설공사 품질관리 업무지침」(국토교통부 고시) [별표2] 품질시험기준 범위에 ‘추락 또는 낙하방지망’의 품질관리 기준은 규정되어 있지 않으므로 해당 기준 등으로 품질시험을 대행 하는 기관이 ‘추락 또는 낙하방지망’의 성능시험을 하는 것은 안전성능의 신뢰성 확인에 어려움이 있음

(산업안전과-1817, 2019.4.17.)

**질의** ..... • 안전난간 설치 기준

1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조제2호에서 중간의 기준이 딱 가운데 부분을 말하는 것인지, 예를 들어 100센티미터의 안전난간을 설치하려고 하면 50센티미터 지점에 중간 난간대를 설치해야 하는지
2. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조제2호에서 난간의 상하 간격은 60센티미터 이하가 되도록 할 것이라고 되어 있는데 이 조건은 120센티미터 이상 지점에 설치하는 경우에만 적용이 되는지, 예를 들어 100센티미터의 안전난간을 설치하려고 하면 바닥면에서 30센티미터 지점 또는 70센티미터 지점에 설치하면 안 되는 것인지
3. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조제2호에서 난간기둥을 25센티미터 이하로 설치하면 중간 난간대를 설치하지 아니할 수 있는 기준은 계단에서만 적용이 가능한 것인지, 예를 들어 상부 스테이지에 안전난간을 설치하려고 하면 안전난간이 25센티미터 이하여도 중간 난간대를 설치해야 하는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 규칙 제13조제2호에 따라 상부 난간대는 바닥면·발판 또는 경사로의 표면(이하 “바닥면등”이라 함)으로부터 90센티미터 이상 지점에 설치하고, 상부 난간대를 120센티미터 이하에 설치하는 경우에는 중간 난간대는 상부 난간대와 바닥면등의 중간에 설치해야 하며,
  - 이 경우, 중간이라 함은 상태적으로 가운데 부분을 말하지만 중간난간을 기준으로 상부와 하부의 길이가 눈금단위까지 같아야 하는 의미는 아님

**2. 질의 2 관련**

- 규칙 제13조제2호에 따라 상부 난간대를 120센티미터 이상 지점에 설치하는 경우에는 중간 난간대를 2단 이상으로 균등하게 설치하고 난간의 상하 간격은 60센티미터 이하가 되도록 설치해야 함
- 중간난간대 최대 높이를 60cm 이하로 정한 이유는 60cm 이상이 될 경우에는 사람이 작업하면서 그 부분으로 추락할 수 있기 때문임
- 귀하께서 예로 든 30cm, 70cm는 중간지점으로 볼 수 없어 안전난간 설치 규정을 위반한다고 볼 수 있음

**3. 질의 3 관련**

- 규칙 제13조제2호의 단서 조항은 그 대상을 계단으로 한정하고 있으므로 계단 외의 장소에서

근로자의 추락 등의 위험을 방지하기 위해서는 규칙 제13조에서 정하고 있는 안전난간 설치 기준을 준수해야 함

(산업안전과-1996, 2019.5.1.)

**질의** ..... • **자율적으로 설치한 안전밸브의 정기검사 대상 여부**

사업주는 과압에 따른 폭발을 방지하기 위하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제261조제1항 각 호에 해당하는 경우 안전밸브 또는 파열판(이하 안전밸브등)을 설치하여야 하나

- 동항 각 호에 해당하지 않음에도 자율적으로 안전밸브를 설치할 경우 동조 제3항에 규정된 검사주기마다 정기검사를 실시하여야 하는지 여부

**회시** .....

• 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제261조는 제1항에 따라 설치된 안전밸브에 대해 제3항의 검사주기에 따라 검사하도록 규정한 것으로

- 제1항의 설치대상 이외에 안전을 위하여 사업장에서 자율적으로 추가 설치한 안전밸브는 동 규칙에 따른 검사주기 대상에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(화학사고예방과-1507, 2019.5.2.)

**질의** ..... • **전기기계·기구의 금속제 외함 접지 의무**

설비 내부의 접지는 되어 있으나, 설비의 금속제 외함의 경우에도 접지를 해야 하는지 여부

**회시** .....

• 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제302조제1항제1호에 따라 전기기계·기구의 금속제 외함, 금속제 외피 및 철대에 대해 접지를 실시하도록 규정되어 있음

• 이는 전기기계·기구의 누전으로 인해 작업근로자가 해당 기계·기구의 금속제 외함에 접촉하여 발생할 수 있는 감전위험으로부터 근로자를 보호하기 위함으로,

- 귀하께서 질의하신 설비 내부에 접지가 되어 있는 경우라 하더라도 설비고장 등 비정상 상황 시 누전에 따른 감전위험이 발생할 우려가 있으므로 설비의 금속제 외함에도 접지를 실시해야 함

(산업안전과-2199, 2019.5.15.)

**질의** ..... • 비상구 설치 예외 규정

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표1에서 규정하고 있는 위험물을 제조, 취급하는 작업이 있는 건축물 내에 출입구 외의 비상구를 설치하고, 해당 건축물 내 위험물을 취급하지 않는 포장실 및 준비작업실은 비상구 설치를 제외해도 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제17조에 사업주는 폭발성 물질, 인화성 가스 등 규칙 별표1에 규정된 위험물질을 제조·취급하는 작업장과 그 작업장이 있는 건축물에 규칙 제11조에 따른 출입구 외에 안전한 장소로 대피할 수 있는 비상구 1개 이상을 설치하고 항상 사용할 수 있는 상태로 유지해야 함
- 따라서, 규칙 별표1에 규정된 위험물질을 제조·취급하는 작업장을 포함하고 있는 건축물 내에 통상적으로 사람이 근무하거나 상주해야 하는 장소에 대해서는 근로자가 화재·폭발 등 비상상황 발생 시 신속히 위험상황을 벗어날 수 있도록 규칙 제17조에 따른 비상구를 건축물 내 작업장에 설치해야 함
- 다만, 귀하의 질의만으로는 비상구 설치여부에 대한 정확한 답변을 드리기 곤란하므로 위험물을 취급하지 않는 포장실 및 준비작업실에 비상구를 설치하지 않아도 되는지에 대한 정량적 위험성평가 또는 피해 예측에 대한 시뮬레이션을 실시하는 등 객관적인 평가결과가 우선 고려되어야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-2446, 2019.5.30.)

**질의** ..... • 이동식사다리 작업방법 관련 질의

- 협소한 공간에서 경미한 작업 시 A자형으로 사용이 불가능한 경우 일자형으로 사용하였을 때 안전보건규칙 제45조에 따른 안전조치(안전대, 안전난간 등)를 취한다면 사용이 가능한지
- 안전보건규칙 내 이동식 통로에 작업을 제한하는 규정은 어디에 있는지와 일반 계단에서도 통로이므로 작업을 못하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에 따라 사업주는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소 또는 기계·설비·선박블록 등에서 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 비계를 조립하는 등의 작업발판을 설치하여야 하며,

- 작업발판(안전난간 포함) 설치가 곤란한 경우 추락방호망을 설치하여야 하나, 추락방호망의 설치가 어려운 경우에는 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 따라서, 질의내용만으로 어떠한 작업인지 여부를 파악하기 곤란하나, 비계 등의 설치가 불가한 장소에 A형 사다리 사용이 불가하여 대체할 수 있는 수단이 일자형 사다리만 있는 경우라면
  - 일자형 사다리에서 근로자가 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위해 상기 규칙에서 정한 필요한 조치를 한 경우라면 사용이 가능할 것임
- 아울러, 상기 규칙에서는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소 등에 비계를 조립하는 등의 방법으로 작업발판을 설치 후 작업토록 규정하고 있고,
  - 이동식 통로(사다리)에 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제55조 및 제56조에 따른 작업발판의 안전조치가 현실적으로 어려운 점을 고려하여 작업자의 안전성 확보를 위해 이동식 통로(사다리)는 주 용도에 맞게 오르내리는 통로로만 사용하도록 안내드린 바 있으니 참고바람

(산업안전과-3063, 2019.7.10.)

**질의** ..... ● **타워크레인을 사용한 갯폼 설치작업 가능 여부**

- 타워크레인을 사용하여 갯폼 인양작업을 하는 것이 법 위반인지
- 타워크레인을 사용하여 갯폼 인양작업을 하는 것이 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업에 해당하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조(크레인 작업 시의 조치) 제1항 제1호 및 제3호에 따라 타워크레인을 사용하여 작업하는 경우, 인양할 하물을 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업, 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업 등을 금지하고 있으나,
  - 타워크레인의 제원 및 성능 범위 내에서 작업이 이루어지는 양중작업은 법 위반사항으로 단정하기 어려움
- 만일 타워크레인을 사용하여 갯폼 인양작업을 하는 경우, 갯폼을 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업이 불가피하다면 해당 작업을 하여서는 아니되나,
  - 갯폼 인양작업이 반드시 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업이 불가피하다고 단정할 수 없으므로 타워크레인을 사용한 갯폼 인양작업이 가능함을 알려드리며, 이 경우 해당 갯폼이 바닥에 끌리거나 밀리지 않도록 작업을 하시기 바람

- 타워크레인을 사용한 갱폼 인양작업 과정에서 갱폼을 타워크레인에 걸고 있는 상태에서 미리 콘크리트벽체에서 다른 도구를 이용, 별도의 힘을 가하여 거푸집을 분리시킨 상태에서 인양작업을 실시하여 타워크레인에는 수직하중만 작용한다면 동 규칙 제146조제1항제3호의 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업에 해당한다고 단정하기 어려움
  - 다만, 타워크레인으로 직접 힘을 가하여 횡방향으로 당겨서 갱폼을 콘크리트면에서 분리시킨다면 동 규칙을 위반한 것으로 해당 작업은 불가함

(산업안전과-3262, 2019.7.24.)

**질의** ..... • 타워크레인을 이용한 벽체거푸집 설치작업 가능 여부

지하층 거푸집 공사 중 벽체거푸집을 미리 제작하여 타워크레인을 이용하여 양중 및 이동하여 설치하는 것이 가능한지

**회시** .....

- 타워크레인은 중량물을 매달아 운반하는 작업을 목적으로 하는 기계이므로 귀 질의와 같이 미리 제작된 거푸집을 지하층에 운반하는 작업은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조에서 규정하고 있는 안전조치를 준수하는 경우 불법으로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(산업안전과-3717, 2019.8.26.)

**질의** ..... • 타워크레인을 이용한 인명구조 가능 여부

타워크레인으로 인명구조시 법적문제가 없는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제86조제1항에 따라 사업주는 크레인을 사용하여 근로자를 운반하거나 근로자를 달아 올린 상태에서 작업에 종사시켜서는 안 되지만,
  - 크레인에 전용 탑승설비를 설치하고 추락 위험을 방지하기 위해 안전보건규칙 제86조 제1항 각 호의 조치를 하는 경우에는 예외로 하고 있음
- 그리고, 운반주체가 일반인 또는 119 구조대원일 경우 위법성 여부에 대해 「산업안전보건법」은 근로자를 사용하여 사업을 하는 사업주의 의무를 규정하고 있으므로 사업주가 아닌 자에 대해서는 「산업안전보건법」을 적용하기 어려울 것으로 사료됨

(산업안전과-3717, 2019.8.26.)

**질의** ..... 계단의 발끝막이판 설치기준

사무공간 내 통행용계단 및 외부피난계단의 발끝막이판 설치 기준

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조에 따라 사업주가 근로자의 추락 등의 위험을 방지하기 위해 안전난간을 설치하는 경우 상부 난간대, 중간 난간대, 발끝막이판 및 난간기둥으로 구성하고,
  - 발끝막이판은 바닥면 등으로부터 10센티미터 이상의 높이를 유지하되, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 없거나 그 위험을 방지할 수 있는 망을 설치하는 등 필요한 예방조치를 한 장소는 제외토록 하고 있음
- ‘물체가 떨어지거나 날아올 위험이 없는 장소’란 다음의 사례\*와 같은 경우로써 작업형태, 작업발판 바닥면 상태 및 낙하물 존재여부 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함
  - \* ① 통행용 작업발판 또는 건널다리 등 근로자의 이동통로로만 사용되고 작업장으로 사용되지 않는 안전난간으로써 설치된 작업대에 낙하 및 비래할 물체가 없는 경우
  - ② 안전난간 하부에 낙하물 방지망 또는 수직보호망, 방호선반 등 낙하물에 의한 예방조치가 되어 있는 경우
  - ③ 작업장소 하부에 근로자의 출입금지구역 표시 및 접근차단시설이 되어 있는 경우 등

(산업안전과-3786, 2019.8.28.)

**질의** ..... 수직사다리 설치기준

바닥면으로 부터 7미터 높이에 85제곱미터(5미터×17미터) 공간이 있고 다시 해당 공간으로 부터 5미터 높이에 11.44제곱미터(2.2미터×5.2미터) 공간이 있어 각 공간별로 상승이동을 위해 사다리를 설치하였을 때 산업안전보건법 위반여부가 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조(사다리식 통로 등의 구조) 제8호에 의해 사다리식 통로가 10미터 이상인 경우에는 5미터 이내마다 계단참을 설치하고,
  - 동조 제9호에 의해 고정식 사다리의 높이가 7미터 이상인 경우에는 바닥으로부터 높이가 2.5미터 되는 지점부터 등받이울을 설치하여야 함
- 귀 질의의 경우 높이 7미터 사다리가 다음층까지 이어져 있고, 이후 다음 층으로 높이 5미터 사다리가 설치된 경우로,



- 높이 7미터 사다리에 등받이울이 설치되어 있다면 「산업안전보건기준에 관한 규칙」을 준수한 것으로 사료됨

(산업안전과-3790, 2019.8.28.)

### 질의 ..... • 타워크레인 운영 및 운행

1. 현장 가설웬스 밖 타워크레인 인양작업이 무조건 불가능한지, 전담신호수의 통제에 의한 인양작업이 가능한지
2. 타워크레인 동작이 권상/하, 선회, 횡행으로 구분되는데 권상하면서 횡행하는 것이 불가능한지
3. 타워크레인으로 양중작업 시 전체 반경내 작업자가 철수해야 하는지 아니면 타워크레인 작업반경 내라도 하물인양과 상관없는 범위는 상관이 없는지
4. 타워크레인 작업시 양중시작 전이나 하물 내려놓기가 완료된 상황에서 신호수가 하물에 묶인 벨트를 묶거나 풀기작업이 가능한지
5. 전용인용함을 이용한 양중은 가능한지
6. 대형품, 갯품, 석고, 호퍼작업 등은 타워크레인의 양중 능력 범위내에서 가능한지
7. 철근 자재 양중작업시 우마 상부에 철근 내려놓기가 불가능한지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 현장 가설웬스 외부라도 해당 현장관련 인양작업이 이루어진다면 사업주의 관리감독 범주에 포함되어 신호수를 배치하는 등 「산업안전보건법」에서 규정된 안전조치를 준수하는 경우라면 인양작업이 가능함

#### 2. 질의 2 관련

- 크레인 중량물을 매달아 상하 및 좌우(수평 또는 선회)로 운반하는 기계로 「산업안전보건법」에서 타워크레인 작동에 대한 세부적인 규정을 정하고 있지는 않음
- 다만, 타워크레인 작동 성능에서 이를 제한하지 않는 이상 중량물이 이동 중 충돌·낙하 등의 위험이 없도록 안전하게 운반한다면 권상과 동시에 횡행하는 부분에 대해서도 가능할 것으로 사료됨

### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조제1항제4호에 따라 크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 미리 근로자의 출입을 통제하여 인양 중인 하물이 작업자의 머리위로 통과하지 않도록 규정하고 있음
  - 따라서, 근로자 출입통제는 인양 중 낙하물에 의한 사고예방 조치이므로 타워크레인 전체 환경이 아닌 중량물 인양 중 이동구간으로 제한함이 타당하다고 사료됨

### 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조제3항에 따라 사업주는 타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 타워크레인마다 근로자와 조종 작업을 하는 사람 간에 신호업무를 담당하는 사람을 각각 두도록 되어 있음
  - 따라서 하물을 인양 또는 내려놓는 작업을 하는 경우 하물에 벨트를 묶거나 푸는 작업 시 근로자와 조종자 간 신호가 맞지 않는 경우 재해발생의 위험이 높으므로 해당 작업을 신호수가 직접 하는 것은 맞지 않을 것으로 사료되며,
  - 타워크레인 등 양중기를 사용할 경우 유도·신호업무만을 전담하여야만 안전관리비로 신호수 인건비를 사용할 수 있음

### 5. 질의 5 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조제1항에 따라 유류드럼이나 가스통 등 운반 도중에 떨어져 폭발하거나 누출될 가능성이 있는 위험물 용기는 보관함(또는 보관고)에 담아 안전하게 매달아 운반하도록 규정하고 있음
  - 따라서, 적재물의 크기 및 용량, 내용물 등을 고려하여 낙하 등의 위험이 없도록 안전하고 견고하게 제작된 양중 전용함을 사용하는 것은 가능함

### 6. 질의 6 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조제1항에 따라 타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 인양할 하물을 바닥에서 끌어당기거나 밀어내는 작업과 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업은 금지되어 있음
  - 따라서, 대형품, 갱품, 석고, 호퍼작업 등을 하면서 바닥에서 끌어당기거나 밀어내는 작업 또는 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 방법으로 작업을 하지 않는다면 해당 작업은 가능할 것으로 사료됨

## 7. 질의 7 관련

- 우마(말비계)는 작업발판으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제55조에 따라 말비계의 최대하중을 정하고 이를 초과하여 실어서는 안 되고, 그 구조에 대해서는 같은 규칙 제56조에서 규정하고 있음
  - 따라서, 말비계의 최대 적재하중 등을 고려하여 적재할 수 있으나, 적재물로 인한 말비계의 전도 또는 낙하 등의 2차사고 발생위험성을 고려하여 가급적 바닥면 등의 안전한 장소에 적재하시기 바람

(산업안전과-3856, 2019.9.3.)

### 질의 ..... 양중기, 양화장치, 입환작업의 해석

안전보건규칙 제40조 중 양중기, 양화장치 및 입환작업에 대한 구체적인 해석

### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제132조에서는 크레인(호이스트 포함), 리프트, 곤돌라 및 승강기 등을 양중기로 규정하고 있으며, 같은 규칙 제132조 제2항에서는 양중기 각 기계의 뜻을 규정하고 있음
- 또한, 양화장치는 항만하역 작업을 위해 선박 등에 설치된 크레인 등이며, 같은 규칙 제38조 제1항 제13호에서 입환작업은 열차의 교환·연결 또는 분리 작업으로 규정하고 있음

(산업안전과-3873, 2019.9.3.)

### 질의 ..... 전차선로에서의 작업용 대차 사용 가능 여부

전차선로 신설·개량·보수공사 및 운행선로 장애 등 이례사항 발생 시 복구·조치에 사용하는 작업용 대차 사용가능 여부

### 회시

- 귀하가 질의하신 전차선로 등에서 사용하는 작업용 대차(사다리형)는 「이동식사다리 안전작업 지침」의 일반 발붙임사다리에 해당되지 않음을 알려드리며,
  - 상기 작업용 대차를 사용하는 경우 전기로 인한 근로자의 위험 방지를 위해 「산업안전보건기준에

관한 규칙」 제35조제1항, 제28조제1항 및 제301조 등에 따라 관리감독자의 유해·위험방지 업무, 작업계획서 작성 등 규정을 준수해야 함

(산업안전과-3955, 2019.9.9.)

**질의** ..... • **철골구조물 설치·해체작업의 자격**

철골구조물 설치·해체작업 시 철골구조물기능사보 이상의 자격을 가져야 하는데, 통합된 자격인 제관기능사 자격을 가진 근로자를 채용해도 법적으로 문제가 없는지

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 제3조 및 [별표1]에 따라 철골구조물 설치·해체작업을 하기 위해서는 「국가기술자격」에 따른 철골구조물기능사보 이상의 자격을 가져야 함
- 철골구조물기능사보 자격은 '98.5.9. 폐지되었으며, 당시 그 이상의 자격이었던 철골구조물 기능사2급은 철골구조물 기능사로 변경('98.5.9)되었고,
  - 해당 자격은 다시 제관기능사로 통합('04.12.31)되었으며, 다시 판금제관기능사로 통합('10.12.13)되어 현재까지 이르고 있음
- 따라서, 현재까지는 철골구조물 설치·해체작업을 하는 경우 제관기능사 또는 판금제관기능사의 자격을 가진 근로자를 채용하면 됨

(산업안전과-3997, 2019.9.16.)

**질의** ..... • **부선 위 육상 크레인 작업**

부선 위 육상 크레인(건설기계 장비)이 어떠한 검사 또는 적용기준 없이 사용되는 것이 법적으로 문제가 없는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조 등에 따라 질의하신 이동식 크레인(기중기 등)을 사용하여 중량물 취급작업 시
  - 사업주는 작업장의 지형·지반 및 지층 상태 등에 대한 사전조사 및 작업계획서를 작성하여 그 계획에 따라 작업을 하도록 규정하고 있음

- 다만, 질의하신 내용이 「선박안전법」 적용 사업(선박 및 보트 건조업 제외)인 경우 「산업안전보건법」 시행령 [별표1] 제1호에 따라 상기 규정의 적용을 제외하고 있으니 참고하시기 바라며,
  - 질의하신 크레인은 다른 부처 소관인 「건설기계관리법」에 따른 ‘기중기’로 우리 부에서는 ‘기중기’에 대한 검사 등을 수행하고 있지 않으니 참고하여 주시기 바랍니다

(산업안전과-3997, 2019.9.16.)

#### 질의 ..... • 타워크레인을 이용한 콘크리트 버켓작업 가능 여부

타워크레인을 이용한 콘크리트 버켓(또는 시멘트 버켓)작업이 가능한지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조(크레인 작업 시의 조치) 제1항제1호 및 제3호에 따라 타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 인양할 화물을 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업, 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업 등을 금지하고 있으나,
  - 타워크레인으로 콘크리트를 담은 호퍼(콘크리트 버켓 또는 시멘트 버켓)를 양중하여 타설하는 작업에 대해서는 금지하고 있지 않음
- 따라서 기존 회시내용과 같이 해당 작업은 그 자체로서 위법하다고 할 수 없으나, 콘크리트를 양중하여 타설하는 과정에서 낙하, 편하중에 의한 근로자 충격 등 사고예방을 위해 필요한 조치를 하여야 함

(산업안전과-4368, 2019.10.8.)

#### 질의 ..... • 제작구조물 양중 체결부위의 안전계수

1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제163조에 따라 줄걸이 용구의 안전계수는 5이며, 작업발판 일체형 거푸집의 경우 KOSHA GUIDE에 양중고리(체결부)의 응력이 5라고 되어 있음. 현장에서 제작하여 타워크레인으로 양중하여 설치하는 구조물 체결부위의 안전계수는 얼마여야 하는지
2. 대형거푸집과 선제작철근 제작시 양중물을 세우는 작업을 할 때 충격이 발생되고, 설치하면서 주변걸림에 따른 충격이 발생하며 바람의 영향도 받음. 이에 풍하중과 충격하중에 대한 고려여부
3. 관계법령에 따라 양중 체결부위의 안전계수가 5임에도 건설 원청사에서 외주로 받은 구조검토값의 안전계수가 5미만임에도 자체판단하여 양중물 인양작업을 종용할 경우 처벌이 가능한지 여부

4. 구조물의 양중 구조검토 시 규격별로 구조검토를 해야 하는지 아니면 구조물 중 최대값의 구조검토로 하위 구조물 검토를 포함하는지
5. 대형거푸집의 유로폼 접합부분은 웨지핀으로 체결되고, 보거푸집의 바닥지지는 단목 등으로 못으로 체결되며, 선제작철근의 철근간 체결은 결속선으로 체결되는데 볼팅, 용접 등 완전체 체결이 아닌 가시설 체결물에 관한 양중시 적법 여부

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(이하 '안전보건규칙') 제132조(양중기) 제1항에 따르면 타워 크레인 양중기에 포함되며, 양중기의 와이어로프 등 달기구에 대해서는 안전보건규칙 제163조제1항에 아래와 같이 규정함
  1. 근로자가 탑승하는 운반구를 지지하는 달기와이어로프 또는 달기체인인 경우: 10 이상
  2. 화물의 하중을 직접 지지하는 달기와이어로프 또는 달기체인인 경우: 5 이상
  3. 훅, 샤클, 클램프, 리프팅 빔의 경우: 3 이상
  4. 그 밖의 경우: 4 이상
  - 따라서, 현장에서 제작하여 설치하는 구조물의 양중에 사용되는 달기구는 이 기준에 적합한 것을 사용하여야 합니다.

### 2. 질의 2 관련

- 위험기계·기구 안전인증 고시(제2016-29호, 노동부고시) [별표2]에 따르면 크레인 제작 및 안전작업을 위해 크레인 설계 시 풍하중 및 충돌하중을 고려하도록 되어 있으며, 산정방법도 제시되어 있음
  - 설계시 풍하중은 타워크레인에서 받는 면저에 대해서만 고려하고 있으며, 양중물이 받는 풍하중에 대해서는 고려하고 있지 않아 안전보건규칙 제37조제2항에 의거 풍속에 따른 작업 및 운전정지에 대해 규정하고 있고,
  - 충격하중에 대해서는 양중물의 무게에 따른 동작·정지시의 관성에 의한 충격 및 와이어로프 파단시의 반동에 의한 충격하중은 설계에 반영하고 있음

### 3. 질의 3 관련

- 상기 '질의 1'의 안전보건규칙 제163조 위반시 「산업안전보건법」 제67조제1호에 의거 5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처함

#### 4. 질의 4 관련

- 크레인 제작·설계시 구조검토가 이루어져 중량물의 양중시 구조검토는 별도로 규정하고 있지 않으나, 안전보건규칙 제163조에 의거 중량물의 하중을 고려하여 와이어로프 등 달기구를 적정 선정하여 사용하여야 함

#### 5. 질의 5 관련

- 안전보건규칙 제331조에 의거 거푸집동바리 등을 조립하는 경우에는 그 구조를 검토한 후 조립도를 작성하고, 그 조립도에 따라 조립해야 함

(산업안전과-4569, 2019.10.21.)

#### 질의 ..... A형 사다리를 이용한 고소작업 시 벌칙조항

현재 「산업안전보건법」 관련 지침에 높이 3.5m를 초과하는 A형 사다리는 통로로서만 사용하게끔 되어있는데,

- 이 지침을 위반하여 3.5m를 초과하는 사다리를 작업발판으로 사용하는 경우 예를 들어 4m 이상의 A형 사다리를 작업발판으로 이용하여 고소작업을 하는 경우에, 이에 대한 벌칙조항이 무엇인지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에 따라 사업주는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소 또는 기계·설비·선박블록 등에서 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 비계를 조립하는 등의 작업발판을 설치하여야 하며,
  - 작업발판(안전난간 포함) 설치가 곤란한 경우 추락방호망을 설치하여야 하나, 추락방호망의 설치가 어려운 경우에는 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 따라서, 상기의 규정과 같이 반드시 작업발판을 설치·사용하는 것은 아니며, 추락방호망의 설치가 어려운 경우에 한해 A형 사다리 작업 높이에 따른 안전작업지침을 우리 부 홈페이지\*에 공고하고 있으니 참고하여 주시기 바랍
  - \* 고용노동부 홈페이지 → 정보공개 → 기타정보 → 검색(이동식사다리 안전작업지침 게시)
- 참고로, 안내드린 “이동식사다리 안전작업지침”을 위반한 경우 「산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정」에 따라 행정조치 등의 처분을 실시하고 있음

(산업안전과-4741, 2019.10.31.)

**질의** ..... • **수직사다리 등받이울 설치기준**

- 사다리 등받이울의 법적 기준이 무엇인지
- KOSHA GUIDE(G-3-2019)
  - <그림1-b> 지그재그형 오름구간 사다리 5m 이내마다 사다리참 설치
  - <그림 3> 등받이 울이 설치된 사다리는 6m 이내마다 사다리 참 설치
- KS B ISO 14122-4:2014
  - 지그재그형 오름 구간을 가진 사다리 간격 6m, 국제 안전 기준상은 등받이 울이 있을 경우 24ft(7.3m) 이내에 설치 권고

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조 제1항 제9호에서는 사다리식 통로의 기울기는 75도 이하로 하도록 규정하고 있으며,
  - 고정식 사다리식 통로의 기울기는 90도 이하로 하고, 그 높이가 7미터 이상인 경우에는 바닥으로부터 높이가 2.5미터 되는 지점부터 등받이울을 설치하도록 규정하고 있음
- 따라서, 등받이울에 대해 상기 규정을 참고하여 주시기 바라며, 작업환경에 따른 사업장의 추가 안전조치가 필요한 경우, 권고되는 KOSHA Guide 및 한국산업표준 규격 등의 기준을 참고하시기 바람

(산업안전과-4741, 2019.10.31.)

**질의** ..... • **이동식크레인 조종자격 취득 의무**

이동식 크레인 제조/시험/판매하는 작업자도 이동식 크레인 조종자격(면허)을 취득해야 하는지 여부

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 제22호에서는 이동식 크레인(카고크레인에 한정)·고소작업대(차량탑재형 한정) 조종작업을 하는 경우('20.2.1. 시행)
  - 기증기운전기능사의 자격 또는 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 사람에 한해 조종작업을 할 수 있도록 규정하고 있음
- 따라서, 상기 규정에서는 제조/시험/판매 시 이동식 크레인 조종에 대해 예외를 하는 규정이 없으므로 내년 2월 1일부터는 자격을 갖추고 조종작업을 하는 것이 바람직함

(산업안전과-4741, 2019.10.31.)



**질의** ..... • 기중기의 항타작업 가능여부

형식 변경 타입의 기중기로 항타작업을 하는 것이 「산업안전보건법」 위반인지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제204조에 따라 차량계 건설기계는 그 기계의 주된 용도에만 사용하도록 규정되어 있으며,
  - 기중기의 항타작업은 건설기계관리법에 따라 건설기계형식변경신고 및 구조변경검사를 받은 경우에 한해 항타작업이 가능함
- 따라서, 해당 기중기가 건설기계관리법 등 관계법령에 따라 적법하게 항타작업에 사용할 수 있는 경우라면 이를 주용도 외의 사용으로 보기는 어려울 것으로 판단됨

(산업안전과-4886, 2019.11.11.)

**질의** ..... • 말비계 사용 작업 시 안전조치

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제67조는 말비계를 조립하여 사용하는 경우에만 적용되는지 아니면 알루미늄재질로 펼쳐 사용하는 것도 적용되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제67조에 따라 말비계를 조립하여 사용하는 경우에는
  1. 지주부재(支柱部材)의 하단에는 미끄럼 방지장치를 하고, 근로자가 양측 끝부분에 올라서서 작업하지 않도록 할 것,
  2. 지주부재와 수평면의 기울기를 75도 이하로 하고, 지주부재와 지주부재 사이를 고정시키는 보조부재를 설치할 것,
  3. 말비계의 높이가 2미터를 초과하는 경우에는 작업발판의 폭을 40센티미터 이상으로 할 것 등의 준수토록 하고 있습니다.
- 위 조항에서 '조립하여 사용하는'의 의미는 현장에서 조립해서 사용하는 것뿐만 아니라 조립된 말비계를 구매하여 사용하는 것 또한 포함되는 것으로 보아야 하며,
  - 따라서 시중에서 알루미늄재질로 조립된 말비계를 구매하여 사용하는 경우에도 위 조항을 준수하여야 함

(산업안전과-5242, 2019.11.26.)

**질의** ..... • **작업계획서 작성 대상**

단순 공정설비의 에너지를 차단하기 위한 배전반(전압이 50볼트를 넘거나 전기에너지가 250볼트암페어를 넘는)을 on/off 시키는 작업을 하는 경우도 작업계획서를 작성을 해야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조제1항제5호에 따라 감전 위험이 있는 전기기계·기구 또는 전로의 설치·해체·정비·점검 등의 작업을 하는 경우, 당해 사업주는 해당 작업의 위험을 사전조사하고, 감전재해를 예방하기 위한 작업계획서를 작성 후 이를 해당 근로자에게 알려야 함
- 단순 공정설비의 에너지를 차단하기 위해 배전반을 On-Off 하는 작업은 위 작업에 해당하지 않으므로 별도의 작업계획서는 작성하지 않아도 될 것으로 판단됨
- 다만, 해당 작업 시 근로자에게 절연장갑 등 개인보호구를 착용토록 조치하여 감전재해를 예방해야 함

(산업안전과-5548, 2019.12.12.)

**질의** ..... • **섬유로프 클립사용 개수**

섬유로프에 와이어로프클립 사용금지 또는 섬유로프에도 클립사용 개수에 대한 기준을 정할 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제63조제5호에 따라 섬유로프를 설치하는 경우 한쪽 끝을 비계의 보 등에, 다른 쪽 끝을 내민 보, 앵커볼트 또는 건축물의 보 등에 각각 풀리지 않게 설치하도록 규정되어 있음
- 법에서 섬유로프를 설치하는 경우 설치방법을 구체적으로 정하지 않고 풀리지 않게 설치토록 규정한 것은 섬유로프를 고정하는 방법이 다양할 수 있기 때문에 이를 법에서 규정하는 것은 현실적으로 어렵기 때문임
- 귀 질의 상 와이어로프에 와이어클립을 체결하는 것에 대해서는 안전공단의 KOSHA GUIDE M-186-2015(크레인 달기기구 및 줄걸이 작업용 와이어로프 작업에 관한 기술지침), KS B 1344(와이어 클립) 등에 규정되어 있고, 섬유로프에 와이어클립을 사용하는 경우에 대한 규정들은 없음

- 이는 섬유로프의 경우 신축성이 있어 와이어 클립을 사용할 경우 조임력이 제대로 발휘되기 어려울 뿐 아니라 조임력이 있다고 하더라도 섬유로프가 힘(인장력)을 받아 수축되는 경우 와이어 클립이 헐거워져 제역할을 하기가 어려울 수 있기 때문임
- 따라서 귀 질의내용과 같이 섬유로프 고정 시 와이어클립을 사용하는 것은 위험할 수 있으므로 와이어클립은 와이어로프에 대해서만 사용하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-74, 2020.1.6.)

#### 질의 ..... • 중량물 이동 시 유도로프 사용 여부

건설현장에서 중량물 이동 시 유도로프를 법적으로 꼭 사용해야 하는지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에는 중량물을 이동시키는 경우 유도로프를 사용하도록 규정하고 있지는 않음
- 다만, 현장에서 중량물 취급 시 중량물의 흔들림 또는 회전을 방지하고 안전하게 유도하기 위한 용도로 유도로프를 사용하고 있음
- 따라서, 유도로프를 사용하지 않았다고 해서 이를 범위반이라고 단정하기는 어려움

(산업안전과-259, 2020.1.16.)

#### 질의 ..... • 타워크레인 현장관리 방법

타워크레인 운전실 내부에 중량물 등이 표시되는 모니터를 확인하기 위한 영상촬영장치 설치 가능한지 여부

#### 회시

- 타워크레인 등 양중기를 사용하여 작업하는 경우의 안전조치에 대해서는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제133조부터 제170조에 규정되어 있음
- 귀 질의내용의 타워크레인의 동작상태가 표시되는 모니터를 촬영하여 이를 안전관리자가 지상에서 확인하는 내용은 법으로 규정하고 있지 않아 법 위반으로 보기 어렵고, 현장의 관리방법 중의 하나로 보여짐

- 노동조합에서 귀 질의내용의 모니터링 방식을 두고 인권침해 문제를 제기하는 등 문제제기를 한다면 국가인권위원회 등에 문의하시는 것이 좋을 것으로 보여짐

(산업안전과-265, 2020.1.17.)

#### 질의 ..... • 시스템동바리 가새재 설치 여부

시스템 동바리 설치 시 구조계산서에 가새재를 설치하지 않아도 된다는 검토결과가 있는 경우 가새재를 설치하지 않아도 되는지

#### 회시

- 시스템 동바리 설치시 가새재의 설치기준은 기존 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(‘19.1.31, 고용노동부령 제242호) 제332조제11호다목에 의거 “수직 및 수평하중에 의한 동바리 본체의 변위가 발생하지 않도록 각각의 단위 수직재 및 수평재에는 가새재를 견고하게 설치”토록 규정하였으나
  - ’20.1.16부터 시행되는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서는 “수직 및 수평하중에 의한 동바리 본체의 변위로부터 구조적 안전성이 확보되도록 조립도에 따라 수직재 및 수평재에는 가새재를 견고하게 설치”토록 개정하였음
- 따라서, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제331조제1항에 따라 해당 시스템 동바리의 구조를 검토한 후 작성된 조립도에 가새재가 없는 경우에는 별도로 가새재를 설치하지 않아도 됨

(산업안전과-265, 2020.1.17.)

#### 질의 ..... • 도로공사 작업현장 안전관리책임자 상시 배치 건의

공사현장의 도로 함몰사고 예방을 위해 안전관리 책임자를 상시 배치하고 지자체에 상시 보고체계를 갖추도록 해야함을 제안

#### 회시

- 「산업안전보건법」에서는 지반굴착 시 관리감독자로 하여금 작업 시작 전 작업 장소 및 그 주변의 부석·균열의 유무, 함수·용수 및 동결상태의 변화를 점검하도록 하고,
  - 흙막이 지보공 설치, 방호망 설치 및 근로자 출입금지, 흙막이 지보공을 설치하였을 경우

설계도서에 따른 계측과 이상 시 즉시 보강조치토록 하는 등 지반굴착 시 붕괴 등 위험방지 조치를 규정하고 있음(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제338조~제347조)

- 위 안전조치는 사업주(안전보건관리책임자)의 의무사항으로 안전보건관리책임자는 붕괴사고 방지를 위해 산업안전법령에 규정된 위 조치들을 상시 하도록 이미 규정되어 있음

(산업안전과-322, 2020.1.22.)

#### 질의 ..... 골프카트 차량계 하역운반기계 정의 여부

개정된 안전보건규칙으로 골프카트가 차량계 하역운반기계로 정의한다는 것인지

#### 회시

- 최근 개정된 안전보건규칙과 관계없이 골프카트는 차량계 하역운반기계 등에 해당됨

(산업안전과-502, 2020.2.5.)

#### 질의 ..... 타워크레인 사용 가능 작업 판단

- 갱폼 해체시 타워크레인 사용가능 여부
- 타워크레인을 이용한 콘크리트 버켓(또는 시멘트 버켓)작업 가능 여부

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조(크레인 작업 시의 조치) 제1항제1호 및 제3호에 따라 타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 인양할 화물을 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업, 고정된 물체를 직접 분리·제거하는 작업 등을 금지하고 있으나, 이러한 작업이 아닌 타워크레인의 제원 및 성능범위 내에서 이루어지는 작업이 가능함

### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제146조(크레인 작업 시의 조치)에 따라 타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 인양할 화물을 바닥에서 끌거나 밀어내는 작업, 고정된 물체를

직접 분리·제거하는 작업 등을 금지하고 있으나, 타워크레인으로 콘크리트를 담은 호퍼(콘크리트 버킷 또는 시멘트 버킷)를 양중하여 타설하는 작업에 대해서는 금지하고 있지 않음

- 다만, 콘크리트를 양중하여 타설하는 과정에서 낙하, 편하중에 의한 근로자 충격 등 사고예방을 위해 필요한 조치를 해야함

(산업안전과-533, 2020.2.7.)

**질의** ..... • **승강기 점검 시 작업지휘자**

- 「승강기 안전운행 및 관리에 관한 운영규정」(행정안전부 고시) 제16조제3항에서 관리주체 또는 유지관리업자는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조에 따른 규정을 준수하기 위해 점검반을 소속 직원 2명이상으로 구성하여야 한다고 규정하고 있음
- 이에, 아래의 사항이 안전보건규칙에 위반되는지 여부
  - 작업지휘자 + 점검자 1인 -> 2인 1조로 한 대씩 점검
  - 작업지휘자 + 점검자 1인 -> 한 곳의 현장에 들어가서 각 1대 점검
  - 안전관리자 + 점검자 2인 -> 안전관리자 선임한 상태에서 2인이 각각 호기 점검

**회시** .....

- 귀하가 질의하신 것과 달리 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조에서는 승강기 점검 시 2인 1조로 점검토록 하는 규정이 없음
- 참고로, 상기 규칙에서 사업주는 사업장에 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업을 하는 경우 작업을 지휘하는 사람을 선임하여 그 사람의 지휘하에 작업을 실시하도록 하고 있으며,
  - 규정의 취지는 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업 시 작업자의 안전·보건 점검 및 이상 유무의 확인, 작업복·보호구 착용·사용 등에 관한 교육·지도를 실시하는 등
  - 사전에 작업을 지휘하는 사람이 유해·위험을 방지하기 위한 업무를 수행하도록 하는 것으로 반드시 2인 1조 점검을 하도록 하는 규정이 아님

(산업안전과-1212, 2020.3.17.)

**질의** ..... • 비계 구조검토에 의한 설치 방법 추가사항 법제화

구조기술사의 구조검토 후 안전성이 확인된 경우에는 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」의 비계 설치기준 및 벽이음 설치 기준을 변경가능하도록 하자

**회시** .....

- 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서는 제54조에서 제71조까지 비계와 관련된 구체적인 기준을 정하고 있으며, 비계를 설치하는 경우 구조검토를 하도록 하고 있지는 않음
- 비계는 고소작업시 근로자가 안전하게 이동할 수 있도록 통로 또는 작업발판 등을 설치하기 위한 가설구조물로 비계설치 시 사전에 전문가 구조검토를 통한 안전성 확인 측면에서는 바람직하다고 판단됨
  - 그러나 구조검토를 통해 설치하더라도 작업상황에 따라 수시로 비계구조 변경이 이루어질 수 있어 구조검토를 통한 법 기준 이하의 설치기준 변경은 사고 우려 등 조심스럽게 접근해야 하는 것으로 보임
- 따라서, 귀 제안과 같이 비계의 구조검토를 통해 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 정하고 있는 설치기준에 맞지 않게 설치할 수 있도록 하자는 귀하의 제안에 대해서는 추후 연구용역 등 검토를 하도록 하겠음

(산업안전과-1571, 2020.4.7.)

**질의** ..... • 승강기 작업에 따른 작업지휘자

1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조제1항제1호 지휘자 범위는 승강기 각 1대 작업 범위 기준인지, 사업장 단위의 전체 승강기 기준인지, 각 시도지사의 지역단위 전체 승강기 기준인지
2. 「승강기 안전운영 및 관리에 관한 운영규정」에 따른 점검반 2명 중 1명을 안전기준규칙 제162조에서 말하는 작업지휘자로 인정할 수 있는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」은 사업의 규모, 위험에 따라 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전보건관리자, 안전담당자를 선임하도록 하고, 작업별위험의 종류에 따라 지휘자, 감시자, 신호수 등을 두도록 안전보건체계를 규정하고 있음

- 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조에 따라 작업지휘자의 지휘하에 실시하여야 하는 직업으로 작업지휘자는 작업방법과 근로자의 배치를 결정하고 해당 작업을 지휘, 재료의 결함 유무 또는 기구 및 공구의 기능을 점검하고 불량품 제거, 작업 중 안전대 등 보호구의 착용상황 감시 업무를 이행해야 함
- 질의 1과 관련하여 위와 같은 작업 지휘, 감시 등 작업 지휘자의 업무 이행을 위해 작업 지휘자는 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업이 이루어지고 있는 장소에서 직접 작업상황을 확인·지시하여야 하고,
  - 사업주는 작업지휘자의 업무가 해당 작업 현장에서 차질없이 수행될 수 있는 범위 내에서 작업 단위별 또는 사업장 단위별로 작업 지휘자를 두어야 함

## 2. 질의 2 관련

- 귀 질의만으로 점검반의 업무를 명확하게 알 수 없으나 작업지휘자는 작업방법과 근로자의 배치를 결정하고 해당 작업을 지휘, 재료의 결함 유무 또는 기구 및 공구의 기능을 점검하고 불량품 제거, 작업 중 안전대 등 보호구의 착용상황 감시 업무를 이행할 수 있는 직위에 있는 자를 말하므로
  - 2명 모두 승강기 관련 작업자에 불과한 경우에는 별도의 지휘자가 있어야 하고, 2명 중 1명이 사회 통념 상 반장급으로서 노동자(작업자)를 지휘·감독하는 위치에 있는 경우라면 지휘자로서의 역할이 가능함

(산업안전과-1573, 2020.4.7.)

### 질의 ..... • 시스템비계의 선행안전난간대 안전 기준

1. 시스템 비계의 선행안전난간대를 자료와 같이 설치할 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조에서 규정하는 안전난간의 구조 및 설치 요건을 충족하는지
2. 첨부 자료의 가새형 선행 안전난간대가 「산업안전보건법」 제84에서 규정하고 있는 안전인증을 받아야 하는지

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조에 따라 사업주가 안전난간을 설치하는 경우 제1호부터 제7호 기준에 적합한 구조로 설치하여야 함



- 귀하께서 첨부하신 자료의 선행안전난간대는 가새형으로 중간난간대가 바닥면과 평행하지 않은 형태로써 이 규칙 제13조제5호에 따라 중간난간대는 난간길이 전체에 걸쳐 바닥면·발판 또는 경사로의 표면과 평행을 유지토록 하고 있으므로 이 규정에 맞지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」에서 인증하는 시스템 비계는 수직재, 수평재, 가새재, 연결조인트로 구성되어 있음
- 질의하신 안전난간 선행공법 시스템비계가 수평재 대신 교차가새를 사용하여 「산업안전보건법」 인증기준에서 정한 동등한 성능 이상이 확인될 경우 안전인증심의위원회에서 인증 여부를 결정할 수 있음
- 다만, 안전인증을 받은 위 시스템비계를 사업장에서 사용하는 경우 사업주는 안전난간 설치기준(안전보건규칙 제13조)에 적합하도록 설치하여야 함

(산업안전과-2149, 2020.5.13.)

### 질의 ..... 보행식 지게차 후방 안전장치 설치 여부 질의

보행식 지게차의 후진 운전방식을 고려할 경우 안전보건규칙 제179조제2항에 따른 후방확인 장치 설치가 필요한지 여부

### 회시

- '19.12월 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제179조제2항 신설로 지게차 작업 중 근로자와 충돌할 위험이 있는 경우 '21.1.16.부터 지게차에 후진 경보기와 경광등을 설치하거나 후방 감지기를 설치하는 등 후방을 확인할 수 있는 조치를 해야함
- 따라서 상기 규정은 지게차 운전자가 뒤의 방향을 감지하지 못해 지게차와 후방 근로자와의 충돌을 방지하기 위한 조치이므로 질의와 같이 지게차 후방에 운전자가 위치하여 지게차와 후방의 근로자가 충돌할 위험이 없는 경우라면 위와 같은 조치가 필요하지 않음

(산업안전과-2205, 2020.5.15.)

**질의** ..... ● **갱폼 작업발판 관련 지침개선 및 현장 단속 요청**

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제56조제2호에 따라 작업발판 재료간의 틈은 3센티미터 이하로 하여야 함

- 아파트 등 시공용으로 사용하는 갱폼(Gang form)의 작업발판의 간격은 관행적으로 10~15cm이고, 안전보건공단의 “갱폼(Gang form) 제작 및 사용안전 지침(KOSHA GUIDE)”에서는 작업발판의 간격을 10cm이내가 되도록 하고 있음. 이에 따라 발판사이의 틈으로 자재 등이 낙하하거나 근로자가 추락하는 사고가 발생하고 있으므로 관련 지침을 개선하고 건설현장에 대한 지속적인 단속이 필요함

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제56조제2호에 따라 사업주가 비계(달비계, 달대비계 및 말비계는 제외)의 높이가 2미터 이상인 작업장소에 작업발판을 설치하는 경우 작업발판 재료간의 틈은 3센티미터 이하로 하여야 함. 규정상 이는 비계에 설치하는 작업발판에 적용되는 규정임

- 귀하께서 질의하신 갱폼(Gang form)은 '거푸집의 설치·해체, 철근 조립, 콘크리트 타설, 콘크리트 면처리 작업 등을 위하여 거푸집을 작업발판과 일체로 제작하여 사용하는 거푸집으로 안전보건공단의 지침에서는 '작업발판 양쪽의 틈이 10cm 이내가 되도록' 규정하고 있음
- 이는 갱폼 인양시 케이지 간의 간섭이나 충돌시 대형 붕괴사고 등이 발생할 위험이 크므로 최소한의 안전이 확보될 수 있도록 작업발판간의 간격을 규정한 것으로, 비계에 설치하는 작업발판처럼 발판간의 간격을 3cm이하로 할 수 없어 낙하물 또는 추락의 위험이 있는 경우 낙하물방지망을 설치하는 등 필요한 예방조치를 하여야 함
- 안전보건공단에 확인한 결과 갱폼의 설치기술 등을 감안하여 위 규정의 개정을 검토할 예정임

(산업안전과-2207, 2020.5.15.)

**질의** ..... ● **강관비계 벽이음 기준에 대한 질의**

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제59조 및 [별표5]에 따라 강관비계 조립시 벽이음 간격은 수직 및 수평방향으로 5미터 간격으로 설치하여야 함

1. 강관비계의 높이가 5미터가 되지 않고 수평방향으로 길게 설치하는 경우 벽이음은 수직방향으로는 설치하지 않고 수평방향만 5미터 간격으로 설치하면 되는지
2. 수평방향은 5미터가 되지 않고 수직방향으로 길게 설치되는 경우 벽이음은 수직방향만 설치하면 되는지

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제59조제4호에 따라 강관비계에 대해서는 수직 및 수평방향으로 5미터 간격으로 벽이음 및 버팀을 설치하도록 규정되어 있으며, 부득이한 경우 비계기둥 또는 띠장에 사재(斜材)를 설치하는 등 비계가 넘어지는 것을 방지하기 위한 조치를 하여야 함
  - 따라서, 질의내용과 같이 강관비계의 높이가 5미터 미만인 경우 수직방향의 벽이음 등 조치를 하지 않더라도 법 위반으로 보기 어려우나, 비계 전도에 의한 사고예방을 위해 한국산업안전보건공단의 회신내용과 같이 비계의 최상단에 벽이음을 설치하는 것이 바람직하고, 5미터를 초과하는 수평방향으로는 벽이음 등 방지조치를 하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 질의내용과 같이 강관비계가 수평은 5미터 미만이고 수직방향만 5미터를 초과하는 경우 수직방향으로 벽이음 등 방지조치를 하여야 함
  - 다만, 비계 전도에 의한 사고예방을 위해 한국산업안전보건공단의 회신내용과 같이 강관비계의 폭이 5미터 미만이라도 가장자리에 벽이음을 설치하는 것이 바람직함

(산업안전과-2334, 2020.5.26.)

## 질의 ..... 강관비계 벽이음 설치방법

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제59조 및 [별표5]에 따라 강관비계 조립시 벽이음 간격은 수직 및 수평방향으로 5미터 간격으로 설치하여야 함
- 공동주택 공사의 경우 외부 석공사를 시행하고, 1~2층 필로티 구간 등은 지면에서 건축물 높이가 5미터를 초과하는 경우가 있어 수직방향으로 5미터 마다 벽이음 설치가 어려운데, 안전성을 확보하면서 석공사를 시행할 수 있는 설치기준 및 방법

## 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제59조제4호에 따라 강관비계에 대해서는 수직 및 수평방향으로 5미터 간격으로 벽이음 및 버팀을 설치하도록 규정되어 있음

- 다만, 창틀의 부착 또는 벽면의 완성 등의 작업을 위해 벽이음 또는 버팀을 제거하거나, 그 밖에 귀하의 질의와 같이 현장 여건상 부득이한 경우 비계기둥 또는 띠장에 사재(斜材)를 설치하는 등 비계가 넘어지는 것을 방지하기 위한 조치를 하여야 함

(산업안전과-2335, 2020.5.26.)

**질의** ..... **고소작업대 안전발판**

고소작업대 중간대에 추가적인 안전발판을 부착하여 사용하는 것이 적합한지

**회시** .....

- 추락에 의한 위험을 방지하기 위하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조는 비계를 설치하는 등의 방법으로 작업발판 설치를, 제43조는 작업발판의 단부에 안전난간을 설치하도록 규정하며, 제13조는 안전난간의 구조를 정하고 있음
  - 또한 고소작업대는 작업발판으로 사용할 수 있는 하역운반기계로 안전인증을 받아야 하고, 해당 안전인증기준은 추락위험을 방지하기 위하여 안전난간 설치 등 작업대의 구조를 정하고 있음
- 이에, 귀 질의는 고소작업대에 부착된 작업대를 작업위치에 위치시키지 못하여 추가 발판을 설치하는 경우 작업대 구조가 추락 방호조치로 적정한지 여부에 대한 것으로,
  - 작업발판을 설치한 높이를 기준으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 정한 난간의 높이, 구조 등이 부합하지 않는다면 추락위험을 방지하기 위한 안전난간을 설치하였다고 볼 수 없을 것으로 사료됨
  - 따라서 질의 사항이 안전난간을 설치하기 곤란하다면 같은 규칙 제43조에 따라 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위한 조치를 이행하여야 함

(산업안전과-2839, 2020.6.26.)

**질의** ..... **굴착작업 시 추락방호망 설치**

1. 전체 굴착깊이는 20미터 정도이며, 버팀대 구조의 흠막이 공법을 사용할 예정임. 현재 2미터 가량 굴착작업을 한 상태로 추락방지조치로 추락방지망을 설치할 예정임. 작업자들은 안전대 부착설비를 설치하고 안전대를 착용하고 작업을 하도록 할 예정이며, 추락방지망을 지면으로부터 10미터 굴착 후 최상단을 설치하고, 10미터 추가 굴착 후 중간에 설치해도 되는지
2. 작업여건(자재양중 등)을 고려하여 추락방호망을 설치하지 않고, 안전대 부착설비를 설치하고 안전대를 착용토록 하고 외부에 안전난간을 사용하여 접근제한 조치를 하여도 되는지
3. 안전대 부착설비를 설치하고 안전대를 착용토록 해도 된다면 낙하물 방지망만 별도로 설치해도 되는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제336조제2항에 따라 사업주는 철근조립 등의 작업을 하는 경우에 양중기로 철근을 운반할 경우에는 두 군데 이상 묶어서 수평으로 운반하여야 함
  - 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조제2항제1호에 따라 추락방호망은 가능한 작업면으로부터 가까운 지점에 설치하고, 작업면으로부터 망을 설치지점까지의 수직거리는 10미터를 초과하면 안됨
  - 따라서, 망 설치지점은 근로자의 작업면을 기준으로 판단해야 하므로 근로자 작업면으로부터 10미터를 초과하지 않는다면 범위반으로 보기는 어려울 것으로 보여짐

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에 따른 추락방지 조치는 작업발판, 추락방호망, 안전대 착용 등 필요한 조치 중 임의 선택하는 것이 아니라,
  - 작업발판 설치가 우선이고 작업발판 설치가 곤란한 경우 추락방호망을 설치해야 하며, 추락방호망을 설치하는 것이 곤란한 경우에 한해 안전대 등 보호구 착용 등의 방법으로 추락방지 조치가 가능함
  - 따라서, 흠막이 버팀대 구조의 거더, 빔 등에 작업발판 설치 및 추락방호망 설치가 모두 곤란한 경우 안전대 부착설비를 설치하고 안전대를 착용토록 할 수 있음

**3. 질의 3 관련**

- 흠막이 버팀대 구조의 거더, 빔 등에 작업발판 설치 및 추락방호망 설치가 모두 곤란하여 안전대

부착설비를 설치하고 안전대를 착용토록 추락방호조치를 하였다면, 낙하물에 의한 위험방지를 위해 낙하물 방지망만 별도 설치할 수 있음

- 다만, 낙하물방지망 설치가 가능하다면 추락방호망 설치도 가능할 것으로 보여지며 그물코가 20밀리미터 이하인 추락방호망을 설치한 경우 낙하물방지망을 별도로 설치하지 않아도 됨. 따라서, 추락 및 낙하물 예방을 위해 추락방호망 설치 및 안전대 부착설비 설치와 안전대를 착용토록 관리하는 것이 바람직할 것으로 보여짐

(산업안전과-2916, 2020.6.30.)

**질의** ..... • 외줄걸이 방식으로 철근 인양 시 범위반 여부

타워크레인을 사용하여 철근인양 시 외줄걸이 방법으로 인양하는 경우 위반조항 및 어떤 처벌이 가능한지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제336조제2항에 따라 사업주는 철근조립 등의 작업을 하는 경우에 양중기로 철근을 운반할 경우에는 두 군데 이상 묶어서 수평으로 운반하여야 함
- 따라서, 귀 질의의 철근 운반이 철근조립 등의 작업을 위해 철근을 운반하는 경우라면 두 군데 이상 묶어 수평으로 운반하여야 하고, 이를 이행하지 않은 사업주는 「산업안전보건법」 제38조 위반으로 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

(산업안전과-2917, 2020.6.30.)

**질의** ..... • 관로 터파기 기울기에 따른 시공방법 변경

오수관로 공사 현장으로 터파기 기울기가 1:0.3으로 설계되어 있으나 굴착기 너비 문제로 터파기 작업이 불가능한 경우 터파기 기울기를 줄여 장비폭에 맞춰 시공이 가능한지와 터파기 기울기를 유지하면서 일부 구간에 조립식 가설흙막이 벽으로 시공 변경이 가능한지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제338조 및 별표11에 따라 사업주는 지반 등을 굴착하는 경우 굴착면의 기울기를 습지(1:1~1:1.5), 건지(1:0.5~1:1) 기준에 맞도록 해야 함

- 그러나 귀 질의의 오수관리 공사 터파기 기울기는 1:0.3으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 규정하고 있는 기울기에 맞지 않음. 따라서, 지반의 종류에 맞는 기울기에 맞게 굴착을 하거나, 흙막이 지보공을 설치하는 등 기울기 면의 붕괴 방지를 위한 조치를 하여야 함

(산업안전과-3106, 2020.7.10.)

### 질의 ..... 말비계 추락방지 조치

1. 말비계를 사용하는 모든 작업은 안전대 또는 안전난간을 설치해야 하며, 이러한 조치를 하지 않는 경우 「산업안전보건법」 위반인지
2. 「산업안전보건법」의 추락의 정의는 무엇이며, 추락위험은 높이 몇미터부터 있는 것으로 볼 수 있는지
3. 「산업안전보건법」에 따른 모든 말비계의 작업발판은 추락의 위험이 있는 장소로 볼 수 있는지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제43조에 따라 근로자가 추락할 위험이 있는 경우 안전난간 등의 방호조치, 추락방호망 설치 또는 안전대를 착용토록 하는 등 추락방지 조치를 해야 함. 따라서 말비계 위에서 작업 시 추락의 위험이 있는 경우 추락방지 조치를 하여야 하고 이를 이행하지 않았을 경우 「산업안전보건법」 위반임

#### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」에서 추락의 정의 또는 높이 기준을 정하고 있지 않으며, 일반적으로 추락은 높은 곳에서 떨어지는 것을 의미함

#### 3. 질의 3 관련

- 말비계는 그 높이가 다양하므로 모든 말비계를 추락위험 장소로 보기는 어려움

(산업안전과-3107, 2020.7.10.)

**질의** ..... 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조(승강기)

여러 대의 승강기가 설치된 1동의 건물 또는 하나의 사업장에 대하여 본건 규정에 따라 작업지휘자를 선임함에 있어서,

- 실질적인 작업지휘가 가능하다면 여러 대의 승강기들에 대해 1명의 작업지휘자를 선임할 수도 있는지, 아니면 반드시 승강기 1대마다 따로 작업지휘자를 1명씩 선임해야 하는지

**회시** .....

- 산업안전보건법은 사업의 규모, 위험에 따라 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자 및 안전보건관리담당자를 선임하도록 하고, 작업 별 위험의 종류에 따라 작업지휘자, 신호수 등을 두도록 안전보건관리체제를 규정하고 있음
  - 또한, 산업안전보건기준에관한규칙 제162조에 따라 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업은 해당 작업을 지휘하는 사람을 선임하여 그 사람의 지휘하에 실시하여야 하는 작업으로
  - 작업을 지휘하는 사람은 작업방법의 근로자의 배치를 결정하고 해당 작업 지휘, 재료의 결함 유무 또는 기구 및 공구의 기능을 점검하고 불량품 제거, 작업 중 안전대 등 보호구의 착용상황 감시 업무를 이행하여야 함
- 위와 같은 작업 지휘, 감시 등의 업무 이행을 위해 작업을 지휘하는 사람은 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업이 이루어지고 있는 장소에서 직접 작업상황을 확인·지시하여야 하고,
  - 사업주는 작업을 지휘하는 사람의 업무가 해당 작업 현장에서 차질없이 수행될 수 있는 범위내에서 작업 단위별 또는 사업장 단위별로 작업 지휘자를 두어야 함
  - 따라서 귀 사무소의 의견과 같이 사업주가 하나의 사업장에서 다수의 승강기에 대해 실질적인 작업의 지휘가 가능한 경우 1명의 작업을 지휘하는 사람을 선임할 수 있음

(산업안전과-3189, 2020.7.15.)

**질의** ..... 「파이프서포트 등 고정여부

파이프 서포트, 시스템동바리 등 동바리 바닥면에 못질을 하는 등으로 고정해야 하는 것은 아닌지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제332조제3호에 따라 거푸집 동바리는 상하 고정 및 미끄러짐 방지조치를 하고, 하중의 지지상태를 유지하여야 함



- ‘고정’이 외력에 의해 원래의 위치에서 움직이지 않도록 하는 것을 의미한다고 볼 때 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서는 거푸집 동바리의 고정 방법에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으므로
- 귀 질의 내용처럼 바닥면에 못질을 하는 등의 방법으로 고정하거나, 동바리간 중간연결재를 설치하거나, 바닥면에 밀착하여 설치하는 방법 등을 통해 움직이지 않도록 했다면 이것 역시 고정한 것으로 보아야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-3248, 2020.7.21.)

**질의** ..... • 가설기자재 안전인증 표기

- 인증받은 업체에서 고객 요청 시 제품의 품질 및 구조, 인증표시 등을 확인할 수 있도록 인증받은 가설재의 부품(샘플)을 제공할 경우 인증표시를 하거나, 임의로 제거하고 제공해야 하는지
- 표시를 임의로 제거하고 샘플 제공 시 법 제85조제3항 위반에 해당되는 사항이 아닌지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제84조 및 같은 법 시행령 제74조에 따라 안전인증대상기계등을 제조하거나 수입하는 자는 안전인증기관을 통해 안전인증을 받아야 하며,
  - 다양한 부품의 결합 등으로 안전인증대상기계등을 제조하는 경우 안전인증기관은 부품 결합으로 완성된 제품\*의 성능을 확인하고 제품 단위(완성품)로 안전인증 여부를 판단하고 있음
  - \* 파이프 서포트의 경우 부품은 지주재, 슛나사, 암나사, 지지핀, 받이판 및 바닥판으로 구성되며, 모든 부품이 결합·용접되어 완성된 제품으로 안전인증을 받음
- 따라서, 안전인증 받은 자는 인증받은 제품 단위로 「산업안전보건법」 제85조제1항에 따라 안전인증 표시를 할 수 있으며, 이 표시는 인증대상 제품의 안전성을 사업장에서 확인할 수 있도록 하는 것임
- 귀사의 질의는 인증제품 제조 과정상 안전인증 표시를 하여야 하는 부품을 완성하지 않고 제공하는 경우가 상기 규정 위반에 해당하는지에 관한 것으로 사료되는 바,
  - 상기 규정 위반 여부는 질의와 같은 제공 행위가 시장(사업장)에 유통·판매하는 목적의 행위에 해당하는지에 따라 결정하여야 하므로 판매 목적으로 제공한 경우라면 안전인증을 받지 않은 제품에 표시한 것에 해당함

(산업안전과-3277, 2020.7.21.)

**질의** ..... **고공작업 현장 보행로에 안전통행로 설치**

전봇대작업, 간판작업 등 고공작업 시 안전통행로 설치

**회시** .....

- 귀하께서는 전봇대 작업, 간판작업 등 고공작업 시 그 하부에 안전통행로를 설치하고, 해당 안전통행로는 작업자, 크레인 등이 추락해도 충격을 완화하고 충격에 충분히 견딜 수 있도록 제작함으로써 보행인이 안심하고 통행할 수 있도록 하고 작업자의 인명사고를 예방할 수 있도록 하여야 한다고 제안
- 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에서는 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에서 작업하는 경우 작업발판을 설치하거나, 작업발판을 설치하기 곤란한 경우 추락방호망을 설치하거나 부득이한 경우 안전대를 착용하도록 규정
  - 또한, 작업으로 인해 물체가 떨어질 위험이 있는 경우 출입금지구역 설정, 낙하물 방지망 또는 방호선반 설치 등 위험방지 조치를 하여야 함
  - 그리고, 추락방호망 및 낙하물 방지망을 설치할 경우 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 망을 설치하여야 하고, 추락방호망 설치시 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조제2항제3호에 따라 그물코가 20밀리미터 이하의 추락방호망을 설치할 경우 별도로 낙하물 방지망을 설치하지 않아도 됨
- 귀하는 고공작업이 이루어지는 곳 밑에 작업자 추락에도 충분히 견딜 수 있는 통행로를 설치토록 하자는 제안을 하였으나,
  - 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 규정하고 있는 추락방지 조치를 우선적으로 하여야 하고,
  - 제안내용과 같이 성능을 확인하기 어려운 매트 등을 설치하여 떨어지는 충격을 완화하도록 하자는 것은 그 효과를 담보할 수 없어 수용하기 어려움
  - 아울러, 고공 작업장소 밑에 낙하물에 의한 위험이 있는 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에서 규정하는 출입금지구역 설정, 낙하물 방지망 또는 방호선반 등 설치 등 필요한 조치를 하면 될 것으로 보여짐

(산업안전과-3658, 2020.8.10.)

**질의** ..... • **굴착기 용도 외 사용 관련**

차량계 건설기계 작업계획서를 수립하고 굴착기를 이용하여 인양작업을 하는 것이 범위반이 아닌지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제204조에 따라 사업주는 차량계 건설기계를 그 기계의 주된 용도에만 사용하여야 하고, 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 예외를 두고 있음
- 그리고 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 [별표 6]의 차량계 건설기계 정의에서도 굴착기와 관련하여 ‘브레이커, 크러셔, 드릴 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 현식을 포함’하고 있으므로 해당 부착물의 용도로 사용한 것이라면 이를 범위반으로 단정하기는 어려움
- 따라서, 귀하가 첨부한 판례 내용과 같이 굴착기 제조시부터 인양용 부착물이 설치되어 사용한 것이라면 이를 주된 용도로 사용하지 않았다고 보기는 어려울 것으로 보임

(산업안전과-3679, 2020.8.13.)

**질의** ..... • **안전난간 설치 여부**

귀하가 첨부한 그림의 경우 안전난간을 설치해야 하는지와 안전난간 설치 시 발끝막이판을 설치해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제43조에 따라 사업주는 작업발판 및 통로의 끝이나 개구부로서 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에는 안전난간, 울타리, 수직형 추락방망 또는 덮개 등의 방호조치를 하여야 하며 같은 규칙 제13조에서 안전난간의 구조 및 설치요건을 규정하고 있음
- 따라서, 추락방지를 위해 안전난간을 설치해야 하는지 여부는 해당 장소에서 근로자가 추락할 위험이 있는지 여부에 따라 판단해야 할 사항이며,
  - 안전난간을 설치할 경우 발끝막이판은 설치해야 하나, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조제3호와 같이 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 없거나 그 위험을 방지할 수 있는 망을 설치하는 등 필요한 예방조치를 한 경우에는 설치하지 않아도 됨

(산업안전과-3680, 2020.8.13.)

**질의** ..... **굴착공사 표준안전작업지침 법적 구속력 여부**

1. 하수도 또는 상수도 관로 공사는 일반적으로 기계를 이용한 트렌치 굴착을 하고 인력이 투입되어 배관을 설치하는데, ‘굴착공사 표준안전작업지침’ 제8조에 따라 굴착깊이 1.5미터 이상은 반드시 흙막이 지보공을 설치해야 하는지
2. 토질조사 결과를 바탕으로 한 터파기 경사 검토에서 1.5미터 이상에 대하여 자연터파기 안전성이 확보된 경우에도 흙막이 지보공을 설치해야 하는지
3. 위 지침을 준수하지 않을 경우 법적 구속력이 있는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제338조에 따라 지반 등을 굴착하는 경우 굴착면의 기울기를 같은 규칙 별표11의 기준에 맞도록 하거나 흙막이 등 기울기면의 붕괴 방지를 위하여 적절한 조치를 하여야 하고,
  - 같은 규칙 제340조에 따라 굴착작업에 있어서 지반의 붕괴 또는 토석의 낙하에 의하여 근로자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우 미리 흙막이 지보공의 설치, 방호망의 설치 및 근로자의 출입 금지 등 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함
  - 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서는 기울기면 붕괴 방지를 해야 하는 굴착깊이를 별도로 정하고 있지 않으므로 위 규정과 같이 지반의 붕괴 등으로 근로자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우라면 흙막이 지보공의 설치 등 안전조치를 해야 함
  - 트렌치 굴착은 폭이 좁고 길게 굴착하는 굴착방법으로 지반 붕괴 시 근로자가 위험해질 우려가 크므로 ‘굴착공사 표준안전작업지침’ 제8호제3호에서 트렌치 굴착시 원칙적으로 흙막이 지보공을 설치토록 하고 있으며,
  - 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제340조에 따라 굴착 깊이에 관계없이 지반의 붕괴 또는 토석의 낙하에 의하여 근로자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우 미리 흙막이 지보공의 설치, 방호망의 설치 및 근로자의 출입 금지 등 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제338조에서 지반 등을 굴착하는 경우 굴착면의 기울기를 같은 규칙 별표11의 기준에 맞도록 하거나 흙막이 등 기울기면의 붕괴 방지를 위하여 적절한 조치를 하도록 하고 있으므로 토질조사 결과를 바탕으로 이 규칙 별표11의 기울기를

준수하였다면 별도로 흙막이 지보공을 설치하지 않아도 됨

### 3. 질의 3 관련

- ‘굴착공사표준안전작업지침’은 사업주에게 지도·권고할 기술상의 지침으로 준수하지 않을 경우 처벌규정은 없음

(산업안전과-3898, 2020.8.28.)

#### 질의 ..... 낙하물방지망 임시 해체·설치

외장공사 중 낙하물 방지망이 간섭되어 낙하물 방지망을 임시 해체할 경우 하도급 업체가 해체·설치를 해야 하는지

#### 회시

- 낙하물에 대한 안전조치와 관련해서는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 사업주가 설치토록 되어 있으나, 귀 질의와 같이 작업의 필요성에 의해 임시 해체할 경우 누가 해체해야 하는지에 대해서는 명확한 규정은 없음
- 따라서, 작업에 간섭되어 임시 해체 및 설치하는 경우에는 원·하도급업체간 협의를 통해 진행해야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-4080, 2020.9.8.)

#### 질의 ..... 비계 수직보호망 KS 성능기준

낙하물 방지망과 수직보호망을 모두 설치한 경우 비계 수직보호망이 성능기준에 적합하지 않을 경우 범위반 인지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 사업주는 작업으로 인하여 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 경우 낙하물 방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정, 보호구의 착용 등 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하며, 이 경우 낙하물 방지망 및 수직보호망은 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 것을 사용하여야 함

- 따라서, 사업주가 낙하물에 의한 위험방지를 위해 낙하물 방지망 또는 수직보호망을 설치했을 경우 위 규정에 따라 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 것을 사용하여야 함
- 위 규정은 낙하물에 의한 위험이 있는 경우 사업주가 이 규정에서 정하는 조치들 중 가장 적합한 낙하물 방지 조치를 하도록 한 것으로 사업주가 낙하물에 의한 위험방지 조치로 귀 질의의 수직보호망을 설치한 경우라면 위 규정에 따라 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 것을 사용해야 하지만,
  - 사업주가 낙하물 방지망, 방호선반, 하단 출입금지 조치 등을 통해 낙하물에 의한 위험방지 조치를 한 상태에서 보조적으로 망을 설치한 경우라면 해당 망이 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합하지 않다고 하여 이를 「산업안전보건법」 위반으로 보기는 어려울 것으로 보여짐

(산업안전과-4197, 2020.9.15.)

**질의** ..... • **지게차 안전모 착용**

지게차 탑승시 안전모 착용으로 인해 목의 통증을 호소하는 사원들이 발생함에 따라 지게차에 헤드가드가 설치되어 있고, 추락과 낙하 위험이 없는 사업장의 안전모 착용 여부

**회시** .....

- 귀하께서 질의하신 내용만으로 정확한 판단이 곤란하나, 지게차의 경우 충돌, 전도 및 낙하 등 다양한 유형의 사망사고가 빈번하게 발생\*됨에 따라 근본적인 사고 예방을 위해 ‘안전모’ 착용은 반드시 필요하며,
  - \* (사망자) '14년 34명 → '15년 32명 → '16년 40명 → '17년 34명(평균 35명)
  - (부상자) '14년 1,181명 → '15년 1,119명 → '16년 1,190명 → '17년 1,099명(평균 1,147명)
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1호에서도 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 경우 안전모를 착용하도록 규정하고 있으니 참고하여 주시기 바랍니다

(산업안전과-4451, 2020.10.6.)

**질의** ..... 유압인양 시스템 추가 작업

유압인양시스템(ACS 품 등) 작업발판에 비계를 쌓아 상부 마감공사 등을 할 수 있는지

**회시** .....

- 귀 질의의 유압인양 시스템(ACS 품 등)은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제337조에서 규정하고 있는 “작업발판 일체형 거푸집”의 한 종류로 보이며
  - 작업발판 일체형 거푸집은 「산업안전보건법」상 인증대상은 아닌 것으로 판단되며, 작업발판 일체형 거푸집의 조립·이동·양중·해체 작업을 하는 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제337조제2항과 제3항을 준수하여야 함
  - 아울러, 같은 규칙 제331조에 따라 거푸집 동바리 및 거푸집을 조립하는 경우 그 구조를 검토하도록 하고 있으므로 귀 질의와 같이 “작업발판 일체형 거푸집”에 비계를 쌓는 경우에는 구조검토 시 부가되는 비계하중을 고려하여 충분한 안전성을 갖는지 확인하여야 할 것으로 보여짐

(산업안전과-4528, 2020.10.8.)

**질의** ..... 작업발판 구조

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제56조제2호에 따른 발판재료간의 틈 이행이 잘 되고 있지 않음

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제56조제2호에 따라 비계(달비계, 달대비계 및 말비계 제외)의 높이가 2미터 이상인 작업장소에 작업발판을 설치하는 경우 작업발판 재료간의 틈은 3센티미터 이하로 하여야 하고, 사업주는 이를 준수하여야 함
  - 우리부에서는 취약시기 감독, 추락감독 등 시에 위 규정의 이행여부에 대해서도 확인하고 있으나, 귀 질의내용을 보면 계속해서 이행여부를 확인할 필요가 있다고 생각됨

(산업안전과-4529, 2020.10.8.)

**질의** ..... • **건설장비 사용시 장비 신호수 배치**

- (상황1) 펜스가 설치된 현장 내부에서 불도저 또는 굴착기 등 장비가 타 인원의 도움없이 단독으로 작업
- (상황2) 오거부착 소형굴착기 한 대가 굴착위치 및 굴착 깊이 확인 등의 업무를 보는 보조작업자와 작업하는 경우
- (상황3) 한 작업장 내에서 굴착기는 단독작업 중이고 굴착기와 관련 없는 다른 작업을 하는 작업자들이 충분한 거리(10미터 이상)를 두고 별도의 작업을 하는 경우
- (상황4) 한 작업장 내에서 복수의 장비가 별도의 보조작업자 없이 작업하는 경우

- 토목공사 현장에서 부지정지 작업 중 건설장비 사용 시 신호수 배치 대상 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 건설기계 등 사용 시 유도자 배치는 해당 건설기계가 넘어지거나 굴러떨어지는 위험이 있는 경우나, 근로자가 건설기계에 부딪힐 위험이 있는 경우에 배치하도록 규정되어 있음(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제171조, 제172조, 제199조, 제200조, 제344조, 제375조 등)

- 따라서, 위 상황1부터 4까지의 경우는 현장 지형, 지반 상태, 작업 종류 및 형태 등을 바탕으로 해당 건설기계가 넘어지거나 굴러떨러질 위험이 있는지 또는 근로자가 건설기계에 부딪힐 위험이 있는지에 따라 유도자를 배치하여야 할 것으로 보이고, 귀 질의의 상황만으로는 유도자를 배치해야 하는지 단정짓기는 어려움

- 다만, 건설기계의 특성상 사고발생 시 사망사고 등 대형사고의 위험이 크므로 가능하면 유도자를 배치하는 것이 바람직할 것으로 보여짐

(산업안전과-4750, 2020.10.23.)

**질의** ..... • **제1종, 제2종 안전난간 관련 질의**

‘추락재해방지 표준안전작업지침’에서 말하는 제1종 안전난간과 제2종 안전난간의 차이가 무엇인지

**회시** .....

- 현행 ‘추락재해방지 표준안전작업지침’ 내용 중 제1종, 제2종 안전난간과 관련해서는 동 지침이나 산업안전보건관련법령에서 그 구체적 대상을 별도로 규정하고 있지 않은 상태로, 구분할 필요성도 낮은 것으로 판단되어 삭제 등 개정을 검토하고 있음

(산업안전과-4751, 2020.10.23.)



**질의** ..... • **굴삭기 인양작업 가능 여부**

굴삭기 인양작업 가능 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제204조에 따라 사업주는 차량계 건설기계를 그 기계의 주된 용도에만 사용하여야 하고, 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 예외를 두고 있음
  - 그리고 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 [별표 6]의 차량계 건설기계 정의에서도 굴착기와 관련하여 ‘브레이커, 크러셔, 드릴 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 형식을 포함’하고 있으므로 해당 부착물의 용도로 사용한 것이라면 이를 범위반으로 단정하기는 어려움
  - 따라서, 귀 질의의 판례와 같이 굴착기 제조시부터 인양용 부착물이 설치되어 있고, 굴착기 취급설명서에 인양작업에 대한 내용이 포함되어 상황이라면 이를 주된 용도로 사용하지 않았다고 보기는 어려울 것으로 보임

(산업안전과-5113, 2020.11.10.)

**질의** ..... • **익사 사고에 대한 안전보건규칙 적용**

1. 「안전보건규칙」 제31조제2항에서 명시한 “보호구”에서 구명조끼를 보호구로 보아 법을 적용할 수 있는지 여부
2. '21.10월 재해와 관련 물과 관련된 작업을 규칙 제47조의 “수상”으로 보아 법을 적용할 수 있는지 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「안전보건규칙」에서는 유해·위험작업별 보호구 규정(제1편제4장)\*과 유해물질 취급 작업별 보호구에 대해 규정(제3편)을 하고 있으나,
  - \* 근로자의 신체 등의 보호를 위해 작업에 필요한 안전모(머리), 안전대(몸), 방진마스크(호흡기) 등의 보호구를 의무적으로 지급·사용하도록 규정
  - 구명조끼에 대해 지급·사용을 별도 규정하고 있지 않고, 같은 규칙 제47조에서는 물에 빠진 자를 다른 자가 구명할 때 필요한 구명장구의 종류로 보고 있으므로 법령에서 정한 보호구로 보기 곤란함

## 2. 질의 2 관련

- 강의 수심을 측정하는 작업이 근로자가 물에 빠지는 등 위험의 우려가 있는 경우 수상에 포함되는 것으로 판단되며,
  - 작업 장소에 구멍을 위한 배 또는 구멍장구의 비치 등 구멍을 위한 조치를 하지 않았다면 「안전보건규칙」 제47조 적용이 가능함

- 참고로, 다른 법령에서는 조난사고를 수상\*에서 사람의 익수 등 사유로 인하여 사람의 생명·신체 등 안전이 위험에 처한 상태로 정의하고 있음

\* 「수상에서의 수색·구조 등에 관한 법률」 제2조제1호 및 제3호에서 수상의 정의는 해수면과 내수면(하천, 댐, 호수, 늪, 그 밖에 인공으로 조성된 담수나 기수의 수류 또는 수면)

(산업안전과-5179, 2020.11.16.)

### 질의 ..... 원청의 타워크레인 위험작업 강요

하도급 타워크레인 임대사 소속 타워크레인 조종사에 대한 원청의 위험작업 강요

### 회시

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전조치를 하여야 하며,
  - 같은 법 제76조 및 같은 법 시행규칙 제94조에 따라 건설공사도급인은 자신의 사업장에서 타워크레인을 사용하는 경우 작업시작 전 안전점검, 작업 수행 시 작업계획서 이행여부 확인, 작업자의 자격·면허 등 확인, 안전보건규칙에서 정하고 있는 안전조치의 이행, 작업수행 시 현저한 위험이 예상되는 경우 작업중지 조치 등을 이행하여야 함
- 이와 같이 원청은 타워크레인 사용 시 산업재해예방을 위한 안전조치를 이행하여야 함
  - 따라서 귀 질의와 같이 원청에서 타워크레인 조종사로 하여금 안전보건규칙에서 정하고 있는 사항을 위반하여 작업토록 한다면 이는 산업재해를 예방할 의무가 있는 건설공사도급인으로서 해서는 안되는 행위로 소재지 관할 지방고용노동관서 또는 위험상황신고(1588-3088) 등을 통해 신고하여 주시기 바람

(산업안전과-5753, 2020.12.15.)

**질의** ..... • **불법적으로 구조변경된 굴착기 사용금지**

건설현장에서 불법적으로 구조변경된 굴착기의 사용금지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제204조에 따라 사업주는 차량계 건설기계를 그 기계의 주된 용도에만 사용하여야 하고, 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 예외를 두고 있습니다.
- 그리고 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 [별표 6]의 차량계 건설기계 정의에서도 굴착기와 관련하여 '브레이크, 크러셔, 드릴 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 현식을 포함'하고 있으므로 해당 부착물의 용도로 사용한 것이라면 이를 범위반으로 단정하기는 어려움
- 따라서, 건설기계의 등록·검사·형식승인 등을 규정하고 있는 건설기계관리법상 적법하게 구조변경한 경우라면 이의 사용을 목적외 사용으로 보기는 어려울 것으로 보이며,
- 해당 법령을 위반하여 구조변경을 하였다면 이는 주된 용도라고 보기는 어려우며, 향후 건설현장 점검 시 귀 민원내용을 참고하여 점검하도록 하겠음

(산업안전과-211, 2021.1.14.)

**질의** ..... • **소방관 구조화 성능보강 깔창**

소방관의 전기 사고를 예방하기 위해 구조화에 비전도체 깔창을 덧착용하여 성능보강을 확보하려는 경우 공급자 또는 공급받는자의 위법성 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1항제6호는 감전의 위험이 있는 작업의 경우 절연용 보호구(안전화 포함)를 착용하도록 규정하고 있음
- 또한, 절연용 보호구는「산업안전보건법」 제84조 및 같은 법 제74조제1항에 따라 안전인증 대상 보호구를 제조(수입)하는 자는 안전인증을 받아야 하며,
  - 같은 법 제87조에서는 안전인증을 받지 않은 기계등의 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없도록 규정하고 있음
- 절연용 보호구 중 절연화의 경우 발가락 보호를 위한 선심이나 강제 내답판을 제외하고는 도전성 재료를 제한하고, 깔창은 절연체를 사용한 구조\*여야 하나, 질의하신 비전도체 깔창의

경우 상기 규정에 위반될 수 있음

\* 「보호구 안전인증 고시」 [별표 2의5] 제2호(절연화의 성능기준, 일반구조)

- 참고로, 소방관 구조화(안전화)의 경우 소방방재청 등 다른 부처의 소관 법령에서 구조화 인증 등을 하고 있으니 참고하여 주시기 바랍니다

(산업안전과-442, 2021.1.25.)

### 질의 ..... • 수직보호망 설치요건

- 수직보호망은 설치하지 않고 분진망 만을 설치한 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조의 "낙하물에 의한 위험방지" 조치 위반 여부
- 고층아파트 건설현장에서 갱폼 위에 수직보호망을 설치하지 않고 분진망 만을 설치한 경우 법위반 여부
- 공단 답변과 같이 고층건물 현장에서 분진망 만을 설치한 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조를 위반하였다고 하는데 이렇게 분진망 만을 설치한 현장을 단속하지 않는 이유가 있는지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 사업주는 작업으로 인하여 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 경우 낙하물 방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정, 보호구의 착용 등 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하며, 낙하물 방지망 및 수직보호망은 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 적합한 것을 사용하여야 함
  - 따라서, 사업주는 현장 여건 등을 고려하여 낙하물 방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정 등 필요한 조치를 할 수 있으나,
  - 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 미달하는 망만을 사용하여 낙하물에 의한 위험방지 조치를 한다면 위 규정을 위반한 것으로 보아야 할 것임

#### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 낙하물의 위험이 있는 경우 낙하물 방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정, 보호구의 착용 등 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 하고 있으므로 이러한 조치들 중 낙하물에 의한 위험방지 조치로써

- 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 미달하는 분진망만을 설치했다면 이 조항 위반으로 볼 수 있지만, 낙하물 방지망 설치 등을 통해 이미 낙하물 방지조치를 한 상태에서 보조적으로 설치한 경우라면 이를 법 위반으로 보기는 어려울 것으로 보여짐

### 3. 질의 3 관련

- 고층건물 현장에서 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제14조에 따라 한국산업표준에서 정하는 성능기준에 맞는 수직보호망을 설치했는지에 대해 단속하지 않는 이유가 있는 것은 아니며,
  - 건설현장 감독 시 사고위험요인(추락, 낙하 등)에 대한 안전조치 여부에 대해 확인을 하고 있으나, 한정된 인력으로 전국의 모든 건설현장을 점검하기 어려운 점 역시 있음을 양해하여 주시기 바라며, 만일 건설현장에서 「산업안전보건법」을 위반하는 사례가 있는 경우 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고 또는 제보하여 주시기 바랍니다

(산업안전과-435, 2021.1.26.)

#### 질의 ● 승강기 자체점검 시 작업 지휘자 선임

승강기 자체점검 시 별도의 작업 지휘자 선임절차 없이 매월 자체점검을 실시하고 있으며, 이런 경우 선임 방법 및 선임 절차, 고발 또는 처벌 사례 및 벌금규정에 대한 질의

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조에 따라 사업주는 사업장에 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업을 하는 경우 해당 작업을 지휘하는 사람을 선임하여 그 사람의 지휘하에 작업을 실시하도록 하고 있으며,
  - 작업을 지휘하는 사람은 ① 작업방법과 근로자의 배치를 결정하고 해당 작업 지휘, ② 재료의 결함 유무 또는 기구 및 공구의 기능을 점검하고 불량품을 제거하는 일, ③ 작업 중 안전대 등 보호구의 착용상황 감시 등의 업무를 이행하여야 함
- 따라서, 사업주는 작업을 지휘하는 사람의 업무가 작업 현장에서 차질없이 수행될 수 있는 범위에서 작업 또는 사업장 단위별로 작업 지휘자를 두어야 하며,
  - 해당 규정을 위반한 경우 「산업안전보건법」 제38조제2항(불량한 작업방법 등의 예방을 위한 조치) 위반으로 같은 법 제168조제1호(5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)에 해당됨

(산업안전과-1079, 2021.3.8.)

**질의** ..... • 추락 예방 조치 여부

건물 외부 배수로에 추락예방 조치를 해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조와 제43조에 따라 사업주는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소[작업발판의 끝·개구부(開口部) 등을 제외한다] 또는 기계·설비·선박블록 등에서 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 비계(飛階)를 조립하는 등의 방법으로 작업발판을 설치하거나 작업발판 및 통로의 끝이나 개구부로서 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에는 안전난간, 울타리, 수직형 추락방망 또는 덮개 등의 방호 조치를 충분한 강도를 가진 구조로 튼튼하게 설치하여야 함
  - 위와 같이 현행 산업안전보건법령에서는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 경우에 추락방지 조치를 하도록 규정하고 있으나, 추락방지 조치를 해야 할 높이 기준을 별도로 정하고 있지 않음
- 따라서, 귀 질의의 배수로에 추락 방지조치를 해야 하는지 여부는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는지 여부에 따라 결정해야 할 사안으로
  - 귀 질의와 같이 배수로에 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 전혀 없다고 한다면 이곳에 추락방지 조치를 하지 않더라도 이를 범위반으로 볼 수는 없다고 보여지나,
  - 해당 장소는 부지와 56센티미터 정도의 단차가 있으므로 사람이 발을 잘못 디딜 경우 넘어질 위험이 있으므로 덮개를 설치하거나 접근금지 조치를 하여 예측하지 못한 상황을 대비한 안전조치가 필요할 것으로 판단됨

(산업안전과-1183, 2021.3.15.)

**질의** ..... 천장주행크레인 통행로 안전난간 설치여부

공간 및 크레인 주행 등을 고려하여 부득이하게 접근로 한쪽의 난간만 설치하였으며, 한쪽의 난간을 유지하고 설비 측면의 난간은 설치하지 않아도 되는지 여부



크레인 거더와 주변 구조물과는  
60cm이상 이격  
(기둥부위는 40cm이상)

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제43조에서는 작업자의 추락 위험 예방을 위해 안전난간, 울타리, 수직형 추락방망 등 방호 조치를 설치하도록 규정하고 있으며,
  - 방호조치 설치가 매우 곤란한 작업인 경우 추락방호망 또는 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락할 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 이에, 사진만으로 판단하기 곤란하나, 크레인의 정비·보수·점검 등의 이유로 안전난간 설치가 곤란한 경우
  - 같은 규칙 제44조제1항 및 제144조제2항에 따라 근로자가 주행하는 크레인에 접촉될 우려가 없도록 크레인의 운전을 정지시키는 등 필요한 안전 조치(안전대 착용 등)를 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(산업안전과-1388, 2021.3.25.)

**질의** ..... • **경량 안전모 사용 여부**

- 페인트 제조업체로 공장내 이동 중 설비, 배관, 밸브 등에 머리를 부딪힐 위험성 등으로 작업자가 안전모를 착용하고 있으나,
  - 직원들은 안전모 착용 후 목(경추) 통증과 불편을 제기하고, 경량 플라스틱 안전모 교체를 요구하고 있는 상황
- 이에, 당사는 조선소, 건설현장 등이 아니고 크게 물체의 낙하 위험이 낮은 회사라고 생각되어 직원 불편을 해소 방안을 검토중이며, 이런 경우 경량 안전모 지급이 가능한지 여부

**회시** .....

- 사업주는 보호구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비개선 등 필요한 조치를 하여야 하며(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제31조제1항), 상기 조치를 하기 어려운 경우에만 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호구를 사용하여야 함(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제31조제2항)
- 이에, 귀하의 질의 내용만으로 정확한 사항을 알 수 없으나, 충돌 위험이 있는 경우 가급적 안전인증 받은 안전모를 착용하는 것이 바람직함

(산업안전과-1388, 2021.3.25.)

**질의** ..... • **말비계 위반 여부**

조적 작업용 조립형 말비계 「산업안전보건법」 위반 여부

**회시** .....

- 말비계를 조립하여 사용하는 경우에는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제67조에 따라 지주부재(支柱部材)의 하단에는 미끄럼 방지장치를 하고, 근로자가 양측 끝부분에 올라서서 작업하지 않도록 하고, 지주부재와 수평면의 기울기를 75도 이하로 하며, 지주부재와 지주부재 사이를 고정시키는 보조부재를 설치하며 말비계의 높이가 2미터를 초과하는 경우에는 작업발판의 폭을 40센티미터 이상으로 하여야 함
  - 따라서, 귀 질의의 말비계의 「산업안전보건법」 위반 여부에 대해서는 이 규정을 기준으로 판단하면 될 것으로 보여짐

(산업안전과-1796, 2021.4.12.)



**질의** ..... • 차단기 충전부 방호절연 안전덮개 설치 의무 여부

- 분전반내 차단기연결부스바 부분에 충전부방호조치로 절연안전덮개를 설치하여야 하는데
  - 차단기 2차 부하로 가는 단자대에도 충전부 방호절연안전덮개설치 하는 것이 법적으로 규정되어 있는지
- 유해위험방지계획서제출점검 시 안전보건공단직원이 차단기부 하측 단자대충전부 절연방호덮개를 설치 안했다고 지적하던데 이게 법적인 내용인지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제301조(전기 기계·기구 등의 충전부방호)에 따라 근로자가 작업이나 통행 등으로 인하여 전기기계, 기구 또는 전로 등의 충전부분에 접촉하거나 접근함으로써 감전위험이 있는 충전부분에 대하여 감전을 방지하기 위하여 방호하여야 한다고 규정하고 있음
- 이에 따라 충전부에 충분한 절연효과가 있는 방호망이나 절연덮개를 설치하여 사고예방에 만전을 기해 주시기 바람

(산업안전과-1986, 2021.4.21.)

**질의** ..... • 집게차 사고발생 시 법적처벌 주체

폐기물업체 당사 내에서 직원이 집게차를 이용하여 폐기물을 싣던 중 '사고'가 발생했다면 법적처벌 주체 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」상 사업주는 자기가 사용하는 근로자에게 위험이 발생하지 않도록 할 의무를 규정하고 있고, 사고 발생과 관련한 처벌은 구체적인 사실관계를 조사하여 법률에 따른 이행의무가 있는 자에게 책임을 묻고 있음
- 이에, 질의하신 내용만으로 구체적인 내용을 알 수 없으나, 사고 당사자의 고용관계, 작업 지시 여부 등의 사실관계를 확인하여 법을 위반한 사업주를 처벌하고 있음

(산업안전과-2104, 2021.4.24.)

**질의** ..... ● 동력으로 작동되는 문 및 안전난간 설치 조건

1. “근로자가 끼일 위험이 있는 2.5미터 높이까지는”에서 근로자가 끼일 위험이 있다는 것의 판단은 어떻게 하면 되는지와, 동력작동문의 높이가 2.5미터 이하인 경우에만 비상정지스위치를 설치하면 된다는 의미인가요? 다른 의미라고 하면, 정확한 의미가 어떻게 되는지?
2. 물류센터의 경우 Dock에 화물차량이 접속하여 물건을 싣고 내리게 되고, 이와 관련 관련하여 Dock에 동력작동식 셔터가 설치됩니다. 이 경우 업의 특성상 상하로 작동하는 문이 설치되고, “상승”, “정지”, “하강” 등 3개의 조작 버튼을 이용하여 작동시키게 됩니다. 이 경우 “정지” 버튼을 '비상정지장치'로 갈음할 수 있는지?
3. 또한, 안전보건기준에 관한 규칙 제13조(안전난간의 구조 및 설치요건)에서 “근로자의 추락 등의 위험을 방지하기 위하여 안전난간을 설치하는 경우...”에서 추락의 위험이 있다고 판단하는 높이는 몇 미터를 기준으로 하는지?
  - 예를 들어, 물류센터의 경우 화물차량이 접안하는 Dock의 높이가 1미터 내외인데, 이런 장소도 추락의 위험이 있다고 판단해야 하는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 산업안전보건기준에관한규칙 제12조(동력으로 작동되는 문의 설치 조건)에 따라 동력으로 작동되는 문으로 인하여 발생할 수 있는 근로자의 끼임, 부딪힘, 깔림 등의 재해를 예방하기 위하여 동력으로 작동되는 문에는 지면으로부터 2.5미터 이내의 높이(문의 높이와는 무관)에 비상정지장치 등의 조치를 해야 하고, 해당 장치를 작동시켰을 때에는 문이 멈추거나 원위치로 복귀하는 등 재해예방조치가 이루어져함
  - 동력으로 작동되는 문으로 인하여 끼일 위험이 있는 경우는 과거 재해사례를 통하여 살펴보면, 빅도어 사이에 근로자의 신체 일부가 끼거나, 상부에서 자동으로 내려오는 자동문을 미처 피하지 못하고 맞아 쓰러져 지면과 자동문 사이에 끼이는 등의 재해가 발생하였음
  - 따라서 이와 유사한 형태를 포함하여 동력으로 작동되는 문과 건물 구조부 사이에 끼임, 지면과의 끼임, 문과 문 사이에 끼임 등 문의 설치형태 및 작업형태 등을 고려하여 관련 재해가 발생하지 않도록 근로자의 신체를 포함한 어떤 물체가 문과 부딪혔을 시, 동력으로 작동되는 문이 정지하거나 열리는 등의 센서를 설치하시거나 비상정지장치를 설치하여 즉시 제어할 수 있도록 조치해야 할 것으로 판단됨

**2. 질의 2 관련**

- 설비 조작버튼을 구성하고 있는 상승, 정지, 하강은 작업 시 사용하는 일반적인 조작장치로

판단됩니다. 비상정지장치란 돌출형으로 전원공급을 차단하는 역할을 하는 것으로 작업 중 설비를 멈추는 '정지'버튼과는 그 기능에 차이가 있습니다. 따라서 조작버튼을 구성하고 있는 '정지'버튼은 비상정지장치로 갈음할 수 없을 것으로 사료됨

### 3. 질의 3 관련

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제30조(계단의 난간)는 높이 1미터 이상인 계단의 개방된 측면에 안전난간 설치를 명시하고 있으며, 「산업안전보건법」상 추락의 위험이 있는 높이를 별도로 정하고 있지 않음
- 따라서 화물차량이 접안하는 Dock를 통하여 근로자가 떨어져 재해 발생 가능성이 있다고 판단될 경우 작업이 이루어지지 않을 때에는 떨어짐 등의 재해가 발생하지 않도록 분리·조립이 가능한 난간 설치 등의 방법으로 관련 재해 예방에 만전을 기해주시기 바랍니다

(산업안전과-2233, 2021.5.3.)

#### 질의 ..... • 작업계획서 작성 관련 질의

- 주간의 경우 관리감독자인 반장이 상주하고 있어 작업계획서 작성에 문제가 없지만, 야간의 경우 반장의 퇴근으로 인한 작업계획서 작성 주체 관련
  - ① 반장이 퇴근 전 작성하고, 주간에 근무하던 교대직원이 야간 근무직원에게 교육 및 업무인수인계
  - ② 관리감독자 부재인 상태이므로, 교대직원이 직접 작성하여 자체적으로 교육
  - ③ 관리감독자 부재인 상태이므로, 작업계획서 미작성
  - ④ 작업계획서 작성 시 주간, 야간을 한 번에 기재(하루치)
- ① ~ ④ 중 어떤 게 맞는지, 아니면 다른 방법이 있는지?

#### 회시

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제38조에 따라 제1항 각호에 해당하는 작업을 할 때에는 사전조사 및 작업계획서를 작성하고 그 내용을 해당 근로자에게 알려야 하므로 작업계획서 작성 주기는 별도로 명시되어 있지 않으나, KOSHA GUIDE에서 아래와 같이 권고하고 있음
- 일상작업의 경우 최초 작업 개시 전에 작성
- 작업장 내 구조, 설비 및 작업방법이 변경되었을 때
- 작업장소 또는 화물의 상태가 변경되었을 때
- 설비의 담당자가 변경되었을 때

- 따라서 야간에 일상작업 외 작업 방법, 장소 등이 변경되어 작업계획서를 작성해야 될 경우에는 교대 근로자 중 관리감독자 등을 추가 임명하여 작성·관리토록 해야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-2768, 2021.6.1.)

**질의** ..... 동력으로 작동되는 문에 비상정지장치 설치 주체

대부분의 물류센터의 경우 건물의 소유주와 사용자가 다르게 운영됩니다. 즉, 건물주로부터 창고를 임대하여 사용하게 되는데, 이 경우 동력작동문에 설치해야 하는 비상정지스위치의 설치 주체는 누가 되는지

**회시** .....

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제12조에 따른 동력으로 작동되는 문에 비상정지장치의 설치는 사업주가 설치하도록 규정하고 있으므로
  - 「산업안전보건법」 제2조(정의)에 따라 근로자를 사용하여 사업을 하는 사업주가 설치하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-2768, 2021.6.1.)

**질의** ..... 이동식 사다리 지침에 대한 법적 근거

“이동식사다리 안전작업지침 개선방안”(2019.3.18)의 준수 의무 법적 근거 및 위반 시 조치(내용)의 법적 근거에 대해 답변

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에 따라 사업주는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소 또는 기계·설비·선박블록 등에서 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 비계를 조립하는 등의 작업발판을 설치하여야 하며,
  - 작업발판(안전난간 포함) 설치가 곤란한 경우 추락방호망을 설치하여야 하나, 추락방호망의 설치가 어려운 경우에는 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 따라서, 상기의 규정과 같이 작업발판과 추락방호망의 설치가 어려운 경우에 한해 A형 사다리



## 2. 질의 2 관련

- 귀 질의의 고소작업의 정확한 정의가 무엇인지 불분명하나 추락의 위험이 있는 높이에서의 작업을 의미한다고 한다면 2미터 높이가 고소작업에 해당하지 않는다고 말할 수는 없을 것으로 보여짐

## 3. 질의 3 관련

- 현행 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조, 제43조 등에서는 사업주로 하여금 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에 추락방지조치를 하도록 규정하고 있으며, 그 높이는 별도로 규정하고 있지 않음
  - 따라서, 2미터 높이라고 하더라도 추락의 위험이 있는 장소라면 사업주는 작업조건에 맞는 추락방지조치를 하여야 함

## 4. 질의 4 관련

- 귀하가 고용주를 상대로 어떤 법적조치를 취할 수 있는지에 대해서는 법적조치의 목적이 무엇인지가 불분명하여 답변드리기 어려우므로 안전조치와 관련해서는 귀하가 일했던 공사현장을 관할하는 지방고용노동지청 산재예방지도과에 구체적인 사항을 문의하여 주시고, 산재보상에 대해서는 근로복지공단에 문의하여 주시기 바람

## 5. 질의 5 관련

- 우리부에서도 건설업 추락사고에 대해서는 각별한 관심을 가지고 있으며, 건설업 추락사고 예방을 위해 건설현장 사전 계도, 불시점검 등을 시행하고 있음

(산업안전과-3087, 2021.6.21.)

### 질의

#### • 안전난간 적정설치 여부

안전난간을 적정하게 설치했는지

### 회시

- 안전난간의 구조에 대해서는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조의 기준에 맞게 설치해야 하며, 상부난간의 높이가 120센티미터 이하인 경우 중간난간대는 상부난간대와 바닥면등 (바닥면·발판 또는 경사로의 표면)의 중간에 설치하여야 함

- 귀하와 통화한 바에 따르면 상부난간대의 높이가 120센티미터 미만이고, 첨부된 자료를 보면 중간난간대는 발끝막이판 상부와 상부난간대 하부사이의 중간부분에 설치한 것으로 보여짐
  - 중간난간대는 상부난간대와 바닥면·발판 또는 경사로의 표면의 중간에 설치토록 되어 있으나, 귀 질의와 같이 발끝막이판으로 바닥면의 일부를 막은 경우라면 중간난간대의 설치목적을 비추어 발끝막이판 상부와 상부난간대 하부사이의 중간에 설치하여도 법을 어겼다고 보기는 어려울 것으로 보여짐

(산업안전과-3104, 2021.6.22.)

**질의** ..... **안전조치로서 2인 1조 작업의 산안법상 규정 여부**

1. 야간 교대직원 한 명이 건축물 및 기계설비 대상 점검 업무를 하는데, 2인1조가 아닌 한 명이 점검하는 것이 가능한지, 2인1조 작업의 법제화 여부?
2. 주간의 경우 관리감독자인 반장이 상주하고 있어 작업계획서 작성에 문제가 없지만, 야간의 경우 반장이 퇴근하므로 이 때 작업계획서 작성 주체는 누구인지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 2인1조 작업에 대하여 산업안전보건법령상에 명시적인 규정은 없음
  - 다만, 공공기관의 경우 기재부가 발표한 “공공기관의 안전관리에 관한 지침” 제14조제3항에 관련 규정이 있으나, 동 지침은 공공기관에 대한 권고적 성격으로 보아야 할 것임

**관련 지침의 해당 내용**

**제14조(안전조치)** ③ 공공기관은 근로자가 2인 1조로 근무하여야 하는 위험 작업과 해당 작업에 대한 근속기간이 6개월 미만인 근로자가 단독으로 수행할 수 없는 작업에 관한 기준을 마련하여 운영하여야 한다.

- 산안법령상 2인1조 작업과 관련한 사업주의 직접적 의무는 없으나, 사업주는 야간작업 등으로 인한 산업재해 예방을 위하여 법령상 조치의무를 이행하여야 할 것임

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조에 따라 제1항각호에 해당하는 작업을 할 때에는 사전조사 및 작업계획서를 작성하고 그 내용을 해당 근로자에게 알려야 하고

- 작업계획서 작성 주기는 별도로 명시되어 있지 않으나, KOSHA GUIDE에서 아래와 같이 권고하고 있음
  - ① 일상작업의 경우 최초 작업 개시 전에 작성
  - ② 작업장 내 구조, 설비 및 작업방법이 변경되었을 때
  - ③ 작업장소 또는 화물의 상태가 변경되었을 때
  - ④ 설비의 담당자가 변경되었을 때
- 따라서 야간에 일상작업 외 작업 방법, 장소 등이 변경되어 작업계획서를 작성해야 될 경우,
  - 교대 근로자가 여러 사람이라면 그중 관리감독자 등을 추가 임명하고, 한 사람이라면 그 사람을 관리감독자로 임명하여 작업계획서를 작성·관리토록 해야 할 것으로 판단됨

(산재예방정책과-3064, 2021.6.25.)

**질의** ..... • 추락 위험 작업

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에서 비계의 조립 등이 필요한 '근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소'와 동 규칙 제32조제1항제1호에서 '추락할 위험이 있는 작업'의 규범적 의미가 동일한 것인지 여부와 그와 같이 해석하는 근거는

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제38조제3항은 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위한 사업주의 안전조치 의무를 규정하고, 안전조치에 관한 구체적인 사항은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 정하고 있음
- 이에, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조 및 제42조에서는 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때 준수하여야 하는 사업주의 의무를 정하고 있으므로 같은 규칙 제32조의 '추락할 위험이 있는 작업'과 제42조의 '추락할 위험이 있는 장소'의 규범적 의미는 동일함
- 참고로, 같은 규칙 제31조에서도 설비개선 등 필요한 조치를 우선하고 제한적으로 보호구를 사용하도록 규정하고, 제42조에서는 추락에 의한 위험 방지를 위해 작업발판을 설치하고 제한적으로 보호구 착용 등 필요한 조치를 하도록 하고 있으므로 보호구 지급을 규정한 제32조는 규범적 의미가 동일함을 알려드립니다

(산업안전기준과-265, 2021.7.29.)



**질의** ..... 「안전보건규칙」 제16조에서 규정하는 ‘위험물질’의 범위에 대한 질의

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제16조(위험물 등의 보관)에서 명시하는 ‘위험물질’이 제품을 생산하기 위한 원료만을 말하는지, 완성된 제품도 포함하는지 여부

**회시** .....

- 동 규칙 제16조는 작업장 내에 위험물질을 보관할 경우 화재·폭발·누출사고가 발생하는 경우 다수의 인명피해가 발생할 수 있으므로 원료, 완제품 상관없이 별도의 장소에 보관하고,
  - 작업장 내에는 위험물질의 양을 최소화하여 안전하게 관리하여야 한다는 취지임

(화학사고예방과-492, 2021.8.18.)

**질의** ..... 고정식 사다리 등받이울과 수직부재 사이 너비

고정식 수직사다리 설치 기준에 대해서 문의 드립니다. 수직사다리의 등받이울 수직부재의 간격이 300mm가 초과된다고 부적합하다고 합니다. 참고로 저희 수직부재의 간격은 350mm임

- 산업안전보건공단, 고양노동청에 무선으로 문의한 결과 「산업안전보건법」이 아닌 KOSHA 기술지침으로 법적으로 위반되지 않는다고 답변을 받았습니다. 수직부재의 간격이 350mm으로 설치된 수직사다리를 사용하여도 문제가 없는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제38조 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조는 높이가 7미터 이상인 사다리에 대해서는 높이 2.5미터 지점부터 등받이울을 설치하도록 규정하고 있으며, 등받이울 수직부재 사이의 너비에 대해 별도로 규정한 내용은 없으므로 특별한 사정이 없다면 등받이울 수직부재 사이 너비가 350mm인 사다리를 사용하는 것을 법령 위반으로 보기는 어려움
- 한편, 등받이울 수직부재 사이의 너비를 300mm 이하로 설치해야 한다고 규정한 ‘고정식 사다리의 제작에 관한 기술지침’은 「산업안전보건법」 제13조 및 산업안전·보건표준제정위원회 규정(고용부 예규)에 따라 한국산업안전보건공단에서 사업장의 자율적 안전보건관리를 지원하기 위하여 정한 ‘KOSHA GUIDE’임
  - KOSHA GUIDE를 따르지 않은 것을 법령 위반으로 보기는 어려우나 다만, 산업재해 예방을 위해 가급적 KOSHA GUIDE를 준수하여 주시기 바람

(산업안전기준과-474, 2021.8.23.)

**질의** ..... • **고정식 사다리 등받이울과 수직부재 사이 너비**

산업안전보건규정에 의거하여 난간대 높이가 120cm가 넘으면 중간난간대 2줄을 설치하는 게 맞다는 내용과 120cm 이하일 경우에는 1줄만 설치해도 된다고 명시되어 있을 뿐 120cm라는 기준이 환봉이나 파이프로 봤을 때 윗면인지 아랫면인지 중간센터인지에 대해 명시되어 있는 게 없어서 민원을 신청함

- 산업안전보건공단에서는 이 내용을 인정하여 120cm 기준은 환봉 가운데 부분인 센터로 보는 게 맞다고 인정하였으나 서면이나 문서상으로는 답변을 주기 어려워 이렇게 민원을 신청하여 받아보라고 안내함

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조제2호는 안전난간을 설치하는 경우, 상부 난간대는 바닥면·발판 또는 경사로의 표면(이하 “바닥면 등”)으로부터 90cm 이상 지점에 설치하고, 상부 난간대를 120cm 이하에 설치하는 경우에는 중간 난간대를 상부 난간대와 바닥면 등의 중간에 설치하여야 하며,
  - 120cm 이상 지점에 설치하는 경우에는 중간 난간대를 2단 이상으로 균등하게 설치하고 난간의 상하 간격이 60cm 이하가 되도록 설치하도록 규정하고 있음
- 한편, 방호장치 안전인증 고시(고용노동부고시 제2021-22호, 2021. 3. 11.) [별표22] 조립식 안전난간의 성능기준 및 시험방법의 ‘3. 조립식 안전난간의 구조’에서는 안전난간 기둥의 높이는 상부 수평 난간대 상단까지의 길이로 규정하고 있음
- 따라서, 바닥면 등으로부터 상부 난간대 상단까지의 길이가 120cm 이하인 경우에는 중간 난간대를 상부 난간대와 바닥면 등의 중간에 설치하여야 하고, 120cm 이상인 경우에는 중간 난간대를 2단 이상으로 균등하게, 난간 상하 간격이 60cm 이하가 되도록 설치하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-474, 2021.8.23.)

**질의** ..... • **작업장 출입구 안전조치**

- 하역운반기계용인 출입구의 판단 기준은?
  - 동력으로 작동되는 문인 경우 모두 하역운반기계용 출입구라고 판단하는 것인지? 문의 크기에 대한 기준이 있는지?
  - 동력으로 작동되지 않는 문이라면 하역운반기계용 출입구로 판단하지 않는 것인지?(위의 크기에 대한 기준에 만족할지라도)
  - 동력으로 작동되는 문이라도 하역운반기계가 아닌 사람이 통행하는 경우에는 작업자용 출입구를 볼 수 있는지?
  - 하역운반기계용 출입구에 “보행자 절대 출입금지” 등의 표지판 부착 후 작업자 통행을 제한한다면 별도의 작업자용 출입구를 설치하지 않아도 되는지?
- “인접하여 보행자용 출입구를 따로 설치할 것”에서 인접의 의미?
  - 별도 거리 기준(cm)이 정해져 있는지?
  - 보행자용 출입구가 주변에 설치되지 않더라도 하역운반기계용 출입구와 동일 건물 내에만 설치되어 있으면 인접으로 볼 수 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제11조의 ‘하역운반기계용 출입구’와 ‘보행자용 출입구’는 출입구 크기, 출입구가 동력으로 작동되는지 여부 등이 아닌 출입구의 주된 사용 목적에 따라 구분함
  - 출입구의 주된 사용 목적은 출입구 설치 용도 등에 따라 구분하되, 설치 후 용도가 변경된 때에는 그 변경된 용도를 출입구의 주된 사용 목적으로 볼 수 있음
- 한편, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제11조 제3호에 따라 하역운반기계용 출입구에 보행자 출입금지 조치를 하였더라도 하역운반기계용 출입구와 인접한 곳에 보행자용 출입구를 설치하여야 함
  - 하역운반기계용 출입구와 보행자용 출입구 사이의 거리에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으나 사업장 특성 등을 고려하여 가급적 가까운 곳에 설치해야 할 것으로 판단되며,
  - 이때, 하역운반기계와의 접촉으로 근로자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우에는 같은 조 제4호의 규정에 따라 출입구에 비상등·비상벨 등 경보장치를 설치하여 그 위험을 방지해야 함

(산업안전기준과-474, 2021.8.23.)

**질의** ..... • **안전모 착용 필수 여부**

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1항에서 “그 작업조건에 맞는 보호구”가 항상 안전모를 의미하는지, 모든 작업에 대해서 안전모를 반드시 착용해야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1항에 따라 사업주는 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 하는 근로자에 대해서는 각 호의 구분에 따라 그 작업조건에 맞는 보호구를 작업하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 규정하고 있음
  - 귀 질의내용만으로 정확한 업무 또는 위험을 파악할 수 없으나, 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업을 하는 경우 사업주는 안전모를 지급하고 착용토록 하여야 하며,
  - 높이 또는 깊이 2미터 이상의 추락할 위험이 있는 장소에서 하는 작업을 하는 경우 안전대를 지급하고 착용토록 하여야 하는 등 각 호에 따른 보호구를 지급하고 착용하도록 하여야 하며, 같은 규칙 제32조제2항에 따라 보호구를 받거나 착용지시를 받은 근로자는 그 보호구를 착용하여야 함

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)

**질의** ..... • **불법 탑승설비 부착 이동식 크레인**

가로수 나뭇가지 자르기 작업 시 이동식 크레인에 탑승설비를 부착하고 근로자가 탑승하여 작업을 하는 경우가 있으므로

- 관련 법의 준수와 안전성이 확보된 작업장비를 사용할 수 있도록 노력 당부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제86조제2항에서는 이동식 레인을 사용하여 근로자를 운반하거나 근로자를 달아 올린 상태에서 작업을 제한하고 있음
- 귀 질의하신 것과 같이 사업장 등에 홍보·지도 등을 통해 산업현장에서 상기 규정을 준수할 수 있도록 노력하겠으며,
  - 이동식 크레인은 「산업안전보건법」 제93조에 따른 안전검사 대상에도 해당되는 바, 안전검사 시 불법 탑승설비가 부착 되었는지 여부도 면밀히 확인하도록 하겠음

- 또한, 이동식 크레인의 탑승설비 부착 행위는 다른 부처의 「자동차 관리법」 등 위반으로도 사료되는 바, 해당 차량을 목격하신 경우 차량 번호가 포함된 전체 사진을 안전신문고 등으로 신고를 부탁드립니다

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

#### 질의 ..... 안전화 착용 예외 여부

- 우리 회사 생산직으로 근무하는 A씨는 발목연골손상으로 수술을 받았으나(장애6급 판정상태), 업무특성상 8시간 이상을 서서 움직이다보니 안전화를 착용하면 너무도 고통스럽다고 함
- 회사에서는 안전화를 지급하였지만 착용이 불가하여 결국 개인이 충격흡수용 운동화를 착용하고 작업하고 있으며, 회사의 판단은 안전화를 착용해야하는 업무임에도 이러한 사정이 있다면 안전화 착용에 예외를 적용할 방법이 있는지

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에 따라 물체의 낙하·충격, 물체에의 끼임, 감전 또는 정전기의 대전에 의한 위험이 있는 작업의 경우 근로자에게 안전화를 지급하고 착용하여야 함
- 상기 규정에서는 안전화 등 보호구 착용에 대한 의무를 별도 예외하는 규정이 없으므로 귀 질의 근로자의 경우 상기 위험이 없는 작업으로 전환하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

#### 질의 ..... 안전화 지급 위반 여부

건설현장에 신규로 채용한 근로자가 본인이 소유한 개인보호구를 착용한 경우 회사에서 별도 지급\*하지 않았다면 법 위반인지

\* 본인이 갖고 온 개인보호구에 대해 관리자가 이상 없는지 확인하고 지급대장 등에 명시

#### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에 따라 사업주는 위험작업을 하는 근로자에 대해 작업조건에 맞는 안전화, 안전대 등 보호구를 작업하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 규정하고 있음
- 또한, 건설업의 경우「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」 제7조제1항제3호에 따라

보호구를 직접 구입·사용하는 경우 근로자에게 지급하는 보상금을 안전관리비로 사용할 수 있도록 규정하고 있으므로

- 근로자가 본인 소유의 보호구를 착용하고, 관리감독자 등이 작업조건에 적합한 보호구를 착용했는지 여부를 확인하였다면 상기 위반에 해당되지 않음

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

**질의** ..... • **전기작업 외 보호구 착용여부**

한전선로 전기작업 시 방염복을 착용하고 있으나, 전기작업이 아닌 굴착작업, 교통신호 및 지상작업 시 방염복을 반드시 착용하여야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에서는 추락, 끼임 및 감전 등 위험이 있는 작업을 하는 근로자에게 해당 작업조건에 맞는 보호구를 착용하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 규정하고 있음
- 이에, 질의하신 내용과 같이 전기작업 외 굴착작업, 교통신호 및 지상 작업 시 감전의 위험이 있는 작업이 아닌 경우라면 방염복 착용에 대한 의무는 발생하지 않음

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

**질의** ..... • **지중관로굴착 등 보호구 착용여부**

지중관로굴착, 전주굴착 확인 시 방염복과 안전모 착용여부 및 신호수가 방염복을 착용해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에서는 추락, 끼임 및 감전 등 위험이 있는 작업을 하는 근로자에게 해당 작업조건에 맞는 보호구(안전모, 절연용 보호구 등)를 착용하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 규정하고 있음
- 귀하의 질의 내용만으로 작업조건에 맞는 보호구가 무엇인지 여부를 확인할 수 없으나,
  - 상기 규정에 따라 안전모는 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업 시 착용하여야 하며,

- 방염복(절연용 보호구 종류)은 감전의 위험이 있는 작업 시 착용하도록 규정하고 있으므로 작업조건에 적합한 보호구인지 여부를 확인하고 근로자에게 지급, 착용하도록 하여야 함
- ※ 단, 추락, 끼임 및 감전 등 위험이 없는 경우에는 보호구 의무는 발생하지 않음

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

#### 질의 ..... '수상 또는 선박건조작업' 의미

「안전보건기준에 관한 규칙」 제47조(구명구 등)의 규정 내용 중 “수상 또는 선박건조작업”의 문구에 대한 의미가 무엇인지, 물 위에서 이루어지는 선박건조 작업에 대해 구명구를 지급해야 한다고 해석하면 되는 것인지

#### 회시

- 수상작업은 물 위에서 이루어지는 작업, 선박건조 작업은 선박을 설계하여 만드는 작업 등을 의미하며, 해당 작업 중 근로자가 물에 빠질 가능성이 있는 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제47조 따라 구명구를 지급하여야 함

(산업안전기준과-544, 2021.8.30.)

#### 질의 ..... 방염복 착용 여부

전기작업이 아닌 굴착작업, 교통신호 및 지상작업 시 방염복 착용 여부에 관한 질의로 사료됩니다.

#### 회시

- 보호구 착용 의무에 대해 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조에서는 추락, 끼임 및 감전 등 위험이 있는 작업을 하는 근로자에게 해당 작업조건에 맞는 보호구를 작업하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 규정하고 있음
- 이에, 전기작업 외 굴착작업, 교통신호 및 지상 작업 시 감전의 위험이 있는 작업이 아닌 경우라면 방염복 착용에 대한 의무는 발생하지 않음

(산업안전기준과-543, 2021.8.30.)

**질의** ..... • 사다리 사용기준

이동식 사다리 사용지침 중 발붙임 사다리의 사다리길이가 3.5M를 초과한 경우 작업 발판으로 사용금지라는 항목이 순수 사다리 길이인지? 작업자의 발판 높이인지?

- 시중에서 파는 7단 사다리의 A형 최대 높이는 약 3.78M로 이 사다리의 위에서 세 번째 답단 높이는 약 3.1~3.2M 정도, 이런 형태로 작업은 불가능 한 것이 맞는지?

※ 사다리 길이 또는 작업자 발판 높이에 따라 '작업높이'가 2M이상 3.5M 이하인 경우 최상단, 차상단 작업 금지라는 항목에 부합하고 있어 지침 내용이 충돌하는 상황이 있음

**회시** .....

• '19.3.18. 기 배포한 「이동식 사다리 안전작업지침」에서는 일자형 사다리, 발붙임 사다리(A형)을 일자형으로 펼쳐서 사용하는 경우 오르내리는 이동통로로만 사용하고,

- 발붙임 사다리(A형, 조경용)의 경우 경작업에 한해 3.5m이하 작업 높이별 보호구 착용, 2인 1조 작업 등 안전지침 내용을 준수하여 사용할 수 있도록 안내드린 바 있음

• 따라서, 질의의 7단 사다리(3.78m)를 사용하시는 경우 작업 높이 3.5m를 초과하여 사용하는 것은 금지하고 있으므로 상기 지침의 3.5m이하의 작업 높이별 안전작업 지침 내용을 준수하여 사용하는 것이 바람직함

(산업안전기준과-591, 2021.9.6.)

**질의** ..... • 일자형 사다리 안전조치

일자형 사다리의 설치 높이 제한이 있는지 여부와 발붙임 사다리를 작업발판으로 사용하지 않고 오르내리는 용도로 사용이 가능한지

**회시** .....

• 이에, 질의하신 일자형 사다리의 경우 높이의 제한을 별도 규정하고 있지 않으나, 오르내리는 통로로 사용하려는 경우 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조에 따른 손상, 부식 등 여부, 넘어짐 방지 조치 등의 기준을 준수하여야 함

- 또한, A형 사다리를 작업발판으로 사용하지 않고 오르내리는 용도로 사용하려는 경우 작업자 안전을 위해 상기 기준을 준수하고 사용하여야 함

(산업안전기준과-592, 2021.9.6.)



**질의** ..... **근골격계 유해요인 조사 방법**

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제656조 제1호 및 제658조 단서 규정에 따라 실시하는 근골격계 부담작업 유해요인 조사 관련 질의

1. 반드시 '제2020-12호 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시'의 별지 제1호 서식 및 제2호 서식을 사용해서 유해요인조사를 실시해야 하는지?
2. 법에서 규정하고 있는 11가지 근골격계 부담작업에 해당하지 않는다면 해당 별지 제1호 서식과 제2호 서식은 작성하지 않아도 되는지?
3. 별지 제2호 서식의 내용보다 더 구체적으로 증상설문 조사를 하면 안되는지?
4. 해당 별지 서식을 사용하지 않고 회사의 여건에 맞는 서식으로 유해요인조사를 실시한다면 법규 위반이 되는지?

**회시** .....**1. 질의 1, 3, 4 관련**

- 「산업안전보건법」에 따라 실시하여야 하는 유해요인조사는 두 가지의 경우로 구분됨
  - 첫째, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(이하 “규칙”) 제657조제1항에 따라 3년마다 정기적으로 실시하여야 하는 조사(이하 “정기조사”)
  - 두 번째, 규칙 제657조제2항제1호에 따라 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 근로자가 근골격계질환으로 업무상 질병 인정을 받은 경우, 제2호에 따라 부담작업에 해당하는 새로운 작업·설비를 도입한 경우, 제3호에 따라 부담작업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우 실시하여야 하는 조사(이하 “수시조사”) 등으로 구분
  - 이 경우, 규칙 제657조제2장제1호에 해당하는 근골격계질환자가 발생하였거나 근골격계 질환으로 업무상 질병 인정을 받은 경우 실시하여야 하는 수시조사에 한하여 규칙 제658조 단서에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시(근골격계 부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시, 이하 “고시”)하는 방법대로 유해요인조사를 하도록 규정
- 따라서, 위 경우를 제외한 정기조사 및 수시조사(새로운 작업·설비 도입 또는 작업환경 변경 시)를 실시할 때에는 고시로 정한 방법을 반드시 따를 필요는 없으며 규칙 제658조에 따라 근로자와의 면담, 증상 설문조사, 인간공학적 측면을 고려한 조사 등 적절한 방법으로 하여야 함
  - 아울러, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법대로 유해요인조사를 하여야 하는 수시조사 (질환자 발생 또는 업무상 질병 인정받은 경우)의 경우에도 동 고시 별지 제1호 서식 및 제2호 서식을 포함하여 보다 구체적인 조사를 실시하는 것은 무방하리라 판단됨

## 2. 질의 2 관련

- 규칙 제656조제1호 및 고시 제3조에서 정하고 있는 근골격계부담작업에 해당하지 않는 경우에는 유해요인조사를 실시하지 않아도 됩니다.
- 다만, 규칙 제657조제2항 단서에 따라 근골격계질환자가 발생하였거나 근골격계질환으로 업무상 질병 인정을 받은 경우에는 근골격계부담작업이 아닌 작업이라 하더라도 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 하여야 함

(직업건강증진팀-482, 2021.10.6.)

### 질의 ..... • 헤드가드 운전원 안전모 착용 여부

헤드가드가 설치된 경우 낙하, 비래로 인한 근로자의 재해 위험성이 현저히 낮고, 안전모를 착용하면 시야가 좁아지게 되는데, 헤드가드가 설치된 지게차 운전원은 안전모를 착용하여야 하는지

### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1항에서 사업주는 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업을 하는 경우 근로자에게 안전모를 지급하고 착용토록 규정하고 있으며,
- 귀 질의내용만으로는 정확한 업무 또는 위험을 파악할 수 없으나, 지게차 조종작업 시 상기 위험작업에 해당하는 경우 작업조건에 맞는 안전모를 착용하여야 함

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

### 질의 ..... • 건설기계장비 운전자 안전모 착용 기준

국내 현장의 경우 건설기계 장비 내 운전자의 안전모, 안전화 미착용이 일반화되어있는데, 건설기계장비 운전자의 안전모 착용 기준, 미국 및 유럽의 안전모 착용 기준이 어떻게 되어 있는지

### 회시

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조제1항에서 사업주는 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업을 하는 경우 근로자에게 안전모를, 물체의 낙하·충격, 물체에의 끼임 등의 위험이 있는 작업을 하는 경우 근로자에게 안전화를 지급하고 착용토록 규정하고 있으며,

- 귀 질의내용만으로는 정확한 업무 또는 위험을 파악할 수 없으나, 건설기계장비 조종작업 시 상기 위험작업에 해당하는 경우 작업조건에 맞는 안전모를 착용하여야 함

\* 외국 법령에서도 추락, 물체의 낙하·충격 등에 의한 근로자 보호를 위해 안전모 착용을 규정하고 있음

(산업안전기준과-990, 2021.10.22.)

### 질의

#### 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제40조(신호)

1. 야간순찰 업무를 수행하는 계단(조도 10럭스 미만, 계단 높이 3.7미터, 계단참 미설치)이 “근로자가 추락할 위험이 있는 장소”에 해당하는지에 대한 여부
2. 해당 계단을 이용한 야간순찰 업무가 “작업을 하였다”고 볼 수 있는지와 관련한 “작업”의 기준
3. 야간 순찰 경로가 소등으로 인하여 75럭스 이상의 채광 또는 조명시설이 없어 사업주가 휴대용 조명기구를 사용하게 하였을 경우 “다만, 갱도 또는 상시 통행을 하지 아니하는 지하실 등을 통행하는 근로자에게 휴대용 조명기구를 사용하도록 한 경우에는 그러하지 아니하다”에 해당하는지에 대한 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 특정 장소의 높이, 경사도, 바닥의 너비·재질, 조도 및 기타 환경적 요인을 종합적으로 고려하였을 때, 근로자가 그 장소에서 추락할 수 있고 그로 인해 재해 발생의 우려가 있다면, 그 장소는 ‘근로자가 추락할 위험이 있는 장소’에 해당한다고 볼 수 있음
- 질의 내용만으로 정확한 판단은 어렵지만, 계단의 높이가 3.7m로 낮지 않은 점, 조도가 10럭스 미만으로 매우 어두운 점, 계단의 폭이 좁은 점 등을 종합적으로 고려하였을 때, 사고 발생 계단은 ‘근로자가 추락할 위험이 있는 장소’에 해당한다고 볼 수 있을 것임

#### 2. 질의 2 관련

- 재해자가 본인 업무의 하나로서 야간순찰 업무를 하던 중 재해가 발생하였다면, 작업 중 재해가 발생하였다고 볼 수 있음

#### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제21조는 ‘사업주는 근로자가 안전하게 통행할 수 있도록 통로에 75럭스 이상의 채광 또는 조명시설을 하여야 한다. 다만, 갱도 또는 상시 통행을 하지

아니하는 지하실 등을 통행하는 근로자에게 휴대용 조명기구를 사용하도록 한 경우에는 그러하지 아니하다'라고 규정하고 있음

- 질의 내용만으로 정확한 판단은 어렵지만, '근로자가 안전하게 통행할 수 있도록 통로에 75럭스 이상의 채광 또는 조명시설을 하여야 한다'는 규정은 근로자가 해당 통로를 이용할 때는 75럭스 이상의 조도가 유지되어야 한다는 것을 의미하므로
  - 재해자가 순찰업무를 위해 계단을 통행할 때, 조명시설이 소등되어 있었다면 '75럭스 이상의 채광 또는 조명시설'을 하였다고 보기는 어려움
- 한편, 해당 계단이 재해자가 순찰업무 등을 위해 상시 통행하는 구간에 해당한다면, '갱도 또는 상시 통행을 하지 아니하는 지하실 등'에 해당한다고 보기는 어려움

(산업안전기준과-1033, 2021.10.25.)

**질의** ..... 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제40조(신호)

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제40조(신호)를 보면 작업 시 유도자를 배치해야 한다고 하는데,

- 각 작업현장에 필요한 유도자의 수에 대한 기준(장비별 혹은 공사 면적별)
- 유도자의 운영방식에 대한 기준이나 지침
- 주변의 위험상황이 없고 장비의 단독 사용시 유도자 배치 유무

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제40조(신호)는 신호에 대한 조항으로서 신호가 필요한 작업의 종류와 신호 준수 의무 등을 구체적으로 규정한 것이며,
  - 귀 질의상 유도가 필요한 작업에 대해서는 동 규칙 제171조 및 제172조, 제200조, 제412조 등에서 규정하고 있습니다.
- 장비별 혹은 공사 면적별 유도자 운영방식에 대한 기준이나 지침의 경우 장비의 종류, 공사 면적이 동일하다고 하여 작업장의 작업여건까지 동일한 것은 아니므로 해당 운영방식에 대해 일정한 기준이나 지침을 마련할 수 있는 것은 아니며,
  - 자체적으로 유도자가 필요한 작업의 여건을 고려한 작업계획서에 따라 안전하게 유도자를 운영하여 작업해야 할 것으로 사료됩니다.

(산업안전기준과-1041, 2021.10.25.)

### 질의 ..... 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제40조(신호)

삼척시 및 태백시 일원의 산악지대에서 첩탑 설치작업을 실시하고 있으며, 첩탑 설치 작업과정 중 가선공사는 헬기를 이용하여 작업을 실시할 예정, 첩탑 조립 작업 후 송전선로 가선공사를 할 경우 첩탑부지에 근로자를 운송하는 방법으로 헬리바스켓을 운용할 계획으로 헬기회사(대진항공)는 서울지방항공청(국토교통부)에 운항규정을 승인 및 인가를 받았고 그 세부내용에는 작업자 탑승 이동(헬리바스켓)이 포함되어 있어 근로자 탑승이 가능하다고 포함됨

- 헬기에 바스켓(달비계)을 메달아 근로자를 탑승시켜 산악지에 있는 첩탑부지에 운송이 가능한지?
- 헬리바스켓에 근로자가 탑승하여 운송하다가 헬리바스켓과 관련하여 사고가 발생 시 「산업안전보건법」에 의한 재해에 해당되는지?



### 회시

- 질의하신 헬기에 바스켓을 메달아 근로자를 탑승하는 것에 대해 「산업안전보건법」에서는 별도 제한을 두고 있지 않으나,
  - 헬기 바스켓에 근로자 탑승여부와 관계없이 사업주는 「산업안전보건법」에서 규정한 안전보건 관리체제(제2장), 안전보건교육(제3장) 및 유해·위험 방지 조치(제4장) 등을 준수하여야 하며,
  - 근로자에 대한 사고 발생 시 「산업안전보건법」에 해당되는 재해에 해당됨

(산업안전기준과-1183, 2021.11.8.)

**질의** ..... • **지게차 운전대 노브부착**

지게차 운전대 노브를 제거하는 경우 왼손 이탈, 오른손 손가락 걸림 등 운전대 조작 불편으로 사고 유발 가능성이 있으나,

- 노동부 점검 시 지게차 운전대에 노브를 제거하도록 하고 있어 법적인 사항이 맞는지 여부와 이에 대한 개선책이 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서는 지게차의 충돌, 끼임 등의 사고 예방을 위하여 안전조치 사항\*을 규정하고 있으나,
  - \* ▶ (제20조, 출입의 금지) 지게차 등 차량계 하역운반기계의 포크·버킷·암 등에 의해 지탱되는 화물의 밑에 있는 장소에는 출입을 금지
  - ▶ (제38조, 작업계획서 작성) 지게차 등 차량계 하역운반기계 사용작업시 해당 작업에 따른 근로자의 위험을 방지하기 위한 작업계획서\* 작성 및 이행
    - \* 추락·끼임 등의 위험에 대한 예방대책, 운행경로 및 작업 방법 포함
  - ▶ (제39조, 작업지휘자 지정) 지게차 등 차량계 하역운반기계 사용작업시 작업지휘자를 지정하여 계획서에 따라 작업토록 지휘
  - ▶ (제172조, 접촉의 방지) 지게차 등 차량계 하역운반기계 작업시 하역·운반중인 화물이나 하역운반기계에 접촉 등 위험시 근로자 출입을 금지
- 지게차 운전대에 부착된 노브 사용을 금지하는 규정은 포함되어 있지 않음
- 다만, 지게차 운전 시 노브가 부착되어 있는 경우 운전자의 급선회로 인한 전도 사고의 위험성이 있을 수 있어 운전대에 부착된 노브의 사용을 제한하는 것을 권고하고 있음
- 귀하의 말씀과 같이 노브를 제거하는 경우 운전대 조작 불편 등이 발생할 수 있으므로 사업장 지도 시 전도 사고의 위험성이 없는 경우 동일 사안이 발생되지 않도록 하겠음

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... • **이동식 크레인으로 양중 시 안전대 고리 사용 가능 여부**

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제96조제1항에서 ‘사업주는 기계·기구·설비 및 수공구 등을 제조 당시의 목적 외의 용도로 사용하도록 해서는 아니 된다.’라고 규정되어 있는데, 이동식 크레인 등을 이용하여 곤돌라와 같은 물체를 양중할 때 곤돌라에 벨트슬링을 걸고, 여기에 안전대 고리를 걸고, 유도로프를 추가 연결하여 방향 전환 용도로 사용하는 경우 법적으로 문제가 없는지

**회시**

- 안전대 고리는 로프 등의 한쪽을 고정하기 위한 용도로서 일정 시험성능기준을 충족하고 있으므로,
  - 일정 시험성능기준 범위 내에서 귀 질의와 같은 양중작업에서 벨트 고정 용도로 안전대 고리를 사용 하는 것은 가능할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... **전기 기계·기구 접지**

- 제302조 전기 기계, 기구의 접지와 관련.
  - 철제 배전함(분전함)의 경우 외함 접지를 해야 되는데, 규정을 보니 정확히 어떤 항목에 해당이 되는지 불명확
  - 제302조 중, 정확히 몇항 몇호 몇목에 해당되기 때문에 철제 배전함이 접지를 해야 하는지 아니면 다른 근거가 있는 것인지?
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제302조제1항제4호 가목에 보면 '사용전압이 대지전압 150볼트를 넘는 것'이라고 되어 있어 대지전압에 대해서 알아보려고 했으나 이해가 잘 안돼서 문의함
  - 전기제품에 적혀있는 정격전압을 대지전압으로 보면 되는 것인지? 일반적으로 많이 사용하는 전기제품(정격전압 220v)의 경우 대지전압 150볼트를 넘는 것으로 보면 되는 것인지? 아니면 대지전압을 따로 확인하는 방법이 있는 것인지?

**회시**

- 철제 배전함은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제302조제1항제1호에 따른 전기 기계·기구의 금속제 외함에 해당함
- 한편, '정격전압'이란 방호장치 안전인증 고시(고용노동부고시 제2021-22호)에 따라 작동 및 성능 특성을 기준으로 부품·장치·전기기기 등에 대하여 제조자가 정한 전압값을 말하며,
  - '대지전압(voltage to ground)'이란 건축전기설비 설계기준(국토해양부공고 제2011-1198호)에 따라 접지된 회로에서는 접지된 회로의 개소나 도체에 대한 어느 도체의 전위차, 접지되지 않은 회로에서는 어느 도체와 회로 중의 다른 도체와의 전위차의 최대값으로 정의하고 있음

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)

**질의** ..... ● 발판사다리 설치 폭

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제27조를 보면 계단의 폭은 1미터 이상으로 해야 하고 보수용 계단인 경우 예외로 한다는 조항이 있음
  - 다만, 발판 사다리의 경우 상기 규칙에서 해당 조항을 찾을 수 없고, 제24조(사다리식 통로 등의 구조)를 보면 사다리의 경우 폭을 300mm 이상으로 해야 한다는 조항이 있음
- 이에 발판 사다리를 설치할 경우 폭에 대한 요건이 궁금합니다. KOSHA 가이드에 따라 (발판사다리의 안전 요건을 보면) 폭을 최소한 500mm 이상 최대 800mm 이내로 할지 계단과 관련한 법령을 준수해야 할지

**회시** .....

- KOSHA GUIDE에서 정의하고 있는 ‘발판사다리’는 45°에서부터 75°까지의 경사각을 갖는 통로로서 수평부재가 판 모양의 발판으로 이루어진 것으로 정의하고 있음
  - 따라서, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제24조(사다리식 통로)의 조항을 준수하여야 될 것으로 판단됨
- 한편, 사다리식 통로는 통로의 역할을 할 뿐 작업용은 아님

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)

**질의** ..... ● 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제22조(통로의 설치)

「안전보건기준에 관한 규칙」 제22조(통로의 설치)제3항의 단서조항에서 고용노동부장관이 인정하는 경우에서 고용노동부 장관이 인정하는 경우가 어떤 사항인지?

❖ 산업안전보건기준에 관한 규칙 제22조(통로의 설치)

- ③ 사업주는 통로면으로부터 높이 2미터 이내에는 장애물이 없도록 하여야 한다. 다만, 부득이하게 통로면으로부터 높이 2미터 이내에 장애물을 설치할 수밖에 없거나 통로면으로부터 높이 2미터 이내의 장애물을 제거하는 것이 곤란하다고 고용노동부장관이 인정하는 경우에는 근로자에게 발생할 수 있는 부상 등의 위험을 방지하기 위한 안전 조치를 하여야 한다.

**회시** .....

- 통로의 용도·구조·위치 및 장애물의 성격·설치 등의 필요성 또는 제거가 어려운 점 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있음

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)



**질의** ..... • **분전반 방호조치**

제301조 ① 1항의 요건에 충족하고 있고, ①의 하나 이상의 방법으로 방호되어 있는데

1. 안전보건공단, 구청 및 고용노동부 특별점검 또는 불시점검으로 지적사항이 권고인지 강제인지, 이로 인한 사업주, 사측에 과태료 및 벌칙이 존재하는지
2. 최선의 해결책은 분전반 내부 방호조치가 최선이나 시행령이 발효된 2021년 5월 28일 전에 시공 되어진 장비들입니다. 200개의 넘는 분전반으로 되어 있어 충족 못 할 시 강제 사항인지 권고사항인지?

최선의 방법으로

- 1) 법적인 최소의 기준은 충족하고 있으니 추가 비용 발생치 않는다.
- 2) 기존에서 외부에 시건장치를 추가로 달아 관리를 한다.
- 3) 법적 기준은 충족하여도 분전반 내부를 방호장치를 해야 한다.

**회시** .....

- 질의 내용만으로 구체적 사실관계 확인이 어려워 정확한 답변은 어려운 것으로 판단됨
- 한편, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제301조는 '03.8월에 개정·시행된 조항으로 그 이후에 설치된 분전반 등은 해당 규정에 따라 충전부 방호 조치를 하여야 함

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **스마트 기술 이용 시 「산업안전보건법」 상 적정 여부**

사업장 기계기구 정비 발생 시 재해예방을 위한 주 에너지원 차단/잠금 후 정비를 실시하는데, 전기적 신호를 이용하여 에너지원을 차단/잠금하는 스마트 기술을 이용하는 경우 산안법상 부적합한 사항이 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제92조에 따라 정비 등 작업 시 근로자가 위험해질 우려가 있으면 해당 기계의 운전을 정지하고, 다른 사람이 그 기계를 운전하는 것을 방지하기 위하여 기계의 기동장치에 잠금장치를 하고 그 열쇠를 별도 관리하거나 표지판을 설치하는 등 필요한 방호조치를 하여야 함
- 이 경우, 기계의 정지 방법에 대해 별도로 규정한 바 없으므로, 귀 질의와 같이 스마트 기술을 사용하여 기계·기구의 주 에너지원을 차단할 수 있으나, 기술 오류 등으로 차단이 해제될 경우 법 위반이 있을 수 있음

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... 승강기 조립 작업 작업지휘자 범위 등

승강기 조립등의 작업 시 작업지휘자의 지휘 범위, 위탁 가능여부 등에 대한 질의

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제162조에 따라 승강기의 설치·조립·점검 또는 해체 작업은 해당 작업을 지휘하는 사람을 선임하여 그 사람의 지휘하에 실시하여야 하는 작업으로
  - 작업을 지휘하는 사람은 ① 작업방법과 근로자의 배치를 결정하고 해당 작업 지휘, ② 재료의 결함 유무 또는 기구 및 공구의 기능을 점검하고 불량품 제거, ③ 작업중 안전대 등 보호구의 착용상황 감시 업무를 이행하여야 함
- 위와 같은 작업 지휘, 감시 등의 업무 이행을 위해 작업을 지휘하는 사람은 승강기의 설치·조립·수리·점검 또는 해체 작업이 이루어지고 있는 장소에서 직접 작업상황을 확인·지시하여야 하고,
  - 사업주는 작업을 지휘하는 사람의 업무가 해당 작업 현장에서 차질없이 수행될 수 있는 범위내에서 작업 단위별 또는 사업장 단위별로 작업 지휘자를 두어야 함
- 따라서, 사업주가 하나의 사업장에서 다수의 승강기에 대해 실질적인 작업의 지휘가 가능한 경우 작업을 지휘하는 사람 1명을 선임할 수 있으나,
  - 동일한 장소라 하더라도 해당 작업을 하는 업체가 다를 경우 작업을 지휘하는 사람의 배치 의무는 각각의 사업주에게 있음

(산업안전기준과-1624, 2021.12.22.)

### 3. 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치

**제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)** ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

#### 질의 ..... 고객응대근로자 보호 위한 음성안내 생략 가능 여부

「산업안전보건법」 제 41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) 관련 질의

- 고객응대근로자 보호를 위한 음성안내 스킵 기능을 마련하여 선택적으로 들을 수 있게 할 수는 없는지?

\* 폭언 등의 상황이 과거보다 호전되었고 멘트 내용을 충분히 주지하고 있음에도 불구하고 계속적으로 안내멘트를 들어야 하는 상황이 불편함

#### 회시

- 「산업안전보건법」(이하 “법”) 제41조에 따라 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나, 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여,
  - 시행규칙 제41조제1호에서 정하는 예방조치로서 폭언 등 금지요청 문구게시 및 음성안내를 하여야 함
- 따라서, 전화를 이용한 고객응대업무 시 폭언 등 금지요청 음성안내는 사업주가 고객응대근로자의 건강장해를 예방하려는 조치이므로 이를 스킵(생략)하는 것은 취지에 부합하지 않은 것으로 사료됨

(직업건강증진팀-848, 2021.12.3.)

## 4. 유해위험방지계획서·공정안전보고서

**제42조(유해위험방지계획서의 작성·제출 등)** ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 또는 이 법에 따른 명령에서 정하는 유해·위험 방지에 관한 사항을 적은 계획서(이하 “유해위험방지계획서”라 한다)를 작성하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하고 심사를 받아야 한다. 다만, 제3호에 해당하는 사업주 중 산업재해발생률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업주는 유해위험방지계획서를 스스로 심사하고, 그 심사결과서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 규모에 해당하는 사업으로서 해당 제품의 생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 전부를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우
2. 유해하거나 위험한 작업 또는 장소에서 사용하거나 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 기계·기구 및 설비로서 대통령령으로 정하는 기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우
3. 대통령령으로 정하는 크기, 높이 등에 해당하는 건설공사를 착공하려는 경우

② 제1항제3호에 따른 건설공사를 착공하려는 사업주(제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 사업주는 제외한다)는 유해위험방지계획서를 작성할 때 건설안전 분야의 자격 등 고용노동부령으로 정하는 자격을 갖춘 자의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항에도 불구하고 사업주가 제44조제1항에 따라 공정안전보고서를 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 유해·위험설비에 대해서는 유해위험방지계획서를 제출한 것으로 본다.

④ 고용노동부장관은 제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 제출된 유해위험방지계획서를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 심사하여 그 결과를 사업주에게 서면으로 알려 주어야 한다. 이 경우 근로자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 작업 또는 건설공사를 중지하거나 유해위험방지계획서를 변경할 것을 명할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 사업주는 같은 항 각 호 외의 부분 단서에 따라 스스로 심사하거나 제4항에 따라 고용노동부장관이 심사한 유해위험방지계획서와 그 심사결과서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

⑥ 제1항제3호에 따른 건설공사를 착공하려는 사업주로서 제5항에 따라 유해위험방지계획서 및 그 심사결과서를 사업장에 갖추어 둔 사업주는 해당 건설공사의 공법의 변경 등으로 인하여 그 유해위험방지계획서를 변경할 필요가 있는 경우에는 이를 변경하여 갖추어 두어야 한다.

**제44조(공정안전보고서의 작성·제출)** ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 “중대산업사고”라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다. 이 경우 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에는 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동해서는 아니 된다.

② 사업주는 제1항에 따라 공정안전보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

**질의** ..... 유해·위험방지계획서 안전조치 관련

- 유해위험방지계획서에서 풍량 조절이 필요한 그라비아 인쇄나 접촉시설 환기설비의 경우, 풍량 조절용 인버터를 설치하는 것이 불가능한지?
- 방지계획서에 발끝막이 시설은 어떻게 설치하여야 하는지 지침이 없는데 설치방법은?
- 흡착탄(활성탄) 소풍기가 후단에 있을 경우, 압력의 상승이 이루어질 수 있는 조건이 안되는데, 폭발방산구가 왜 필요한지?
- 도장부스의 전체환기시설에서 급·배기 방식으로 상부급기·측면 배기 방식이 가능한지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 국소배기장치 설비의 배기 성능은 산업안전보건 기준에 관한 규칙 별표13에 따른 제어풍속 이상의 성능을 충족하여야 하며 유해위험방지계획서에서 풍량 조절용 장치(인버터)에 대한 사용 자체를 금지하고 있지는 않음

**2. 질의 2 관련**

- 산업안전보건 기준에 관한 규칙 제13조제3호에서 발끝막이판은 10센티미터 이상의 높이를 유지하도록 하고 있음

**3. 질의 3 관련**

- 흡착반응은 발열반응으로, 압력의 상승뿐만 아닌 온도상승·유해물질의 성상 또는 농도 등의 조건에 따라 화재·폭발의 위험이 있음. 따라서 압력조건 외에 유해물질의 성상 또는 농도 등의 조건에 따라 화재·폭발 위험성이 있다면 방산구를 설치하는 등 필요한 조치를 해야 함

**4. 질의 4 관련**

- 자동차 정비용 부스형태 등의 전체 환기시설에는 배기장치의 위치에 상관없이 작업장 횡(중)단면적에서 0.2m/s 이상의 유속이 유지되어야 함

(산업안전과-5848, 2017.12.15.)

**질의** ..... **유해·위험방지계획서 제출기준**

1. 유해위험방지계획서 제출 범위에서 정의하는 사업장의 구분 범위와 각 사업장에서 유해위험방지 계획서 대상 작업이 발생할 경우의 제출의 구분은  
 ex) 2개의 사업장이 각각 안전·보건관리자는 별도로 선임, 다른 2개의 시에 인접하여 있고, 사업자번호는 같으나 사업개시번호(산재성립번호)는 다름
2. 사업장 내 독립된 공정을 포함하는 건물 A, B, C는 서로 산안법상 명시된 안전거리를 유지하고 있는 단위의 건물임. 각 건물 내의 공정은 서로 영향을 주지 않는 개별공정임에도 “설치 계획시점”, “계약시점” 또는 “구매시점” 등이 동일한 경우 전기 정격용량의 합을 기준으로 유해위험방지계획서를 함께 제출해야 하는지 여부?
3. 100kw 설비를 150kw의 신규설비A로 교체하는 공사와, 70kw 신규설비B의 설치(증설) 공사가 함께 발생할 경우 전기정격용량 합산 여부?
4. 기간을 두어 순차적으로 설치하는 프로젝트의 공사와 “설치 계획시점”이 같은 공사가 공존할 경우 우선 순위는?  
 ex) 사업장 내 프로젝트 공사가 진행 중이고, 이에 포함된 설비는 기간을 두어 순차적으로 설치하며, 이미 유해위험방지계획서를 제출한 상태임. 이때 프로젝트에 포함된 설비A(전기정격용량 70kw)가 프로젝트 중에 입고되며, 설비A를 설치하는 날인 “설치 계획시점”이 동일한 별개 공정의 설비B(전기정격용량 80kw)가 함께 입고될 예정임. 설비A의 유해위험방지계획서 대상판단을 위한 기준이 되는 공사가 프로젝트인지? 설치계획시점이 같은 설비B인지?  
 만약 프로젝트라면, 해당 날짜에 설치되는 A, B는 “설치 계획시점”이 동일하지만 개별 전기정격용량이 100kw미만이므로 설비B는 제출하지 않아도 되는지?
5. 설비A가 설치예정일 경우, 해당 설비의 유틸리티 공사(배관작업, Hook-up, 전기작업, 제진대 설치, 용수 등)가 ‘생산설비 설치의 시작’에 포함되는지 여부? 혹은 메인 설비가 해당 장소에 안착하는 시점인지?
6. 하나의 사업장 내 상이한 제품을 생산하는 경우 각각의 제품을 생산하기 위한 공정은 별개로 유해위험방지계획서를 제출할 수 있는지(사업별로 유해위험방지계획서 제출기준을 각각 적용해도 되는지)?  
 ex) 사업장 내 모델 A와 B를 생산하는 별개의 사업이 존재하는데, 각 모델의 공정은 같은 건물 혹은 다른 건물 내에서 독립적으로 진행됨. 이 때 A제품을 생산하기 위한 설비 ‘가’(전기정격용량 70kw)와 B제품을 생산하기 위한 설비 ‘나’(전기정격용량 80kw)가 “설치 계획시점”, “계약시점” 또는 “구매시점” 등이 동일하더라도 각 사업 별 전기정격용량을 따로 계산하여 둘 다 제출하지 않아도 무방한지?
7. 동시에 발생하는 하기 작업의 유해위험방지계획서 제출 대상이 되는 공사는? A설비로의 교체의 경우 전기정격용량의 증가량의 합이 100kw미만이므로 제출하지 않아도 되지만, “설치 계획시점”이 같은 설비B의 공사가 함께 진행될 경우 “주요 구조부분의 변경 ‘가’목”에 해당되므로 제출해야 하는지 여부
  - 50kw의 기존설비를 90kw인 설비 A로 교체하는 공사(전기정격용량 증가량의 합 40kw)
  - 70kw의 신규설비 B를 증설하는 공사
  - 80kw의 기존설비 C를 이설하는 공사

8. 한 건의 유해위험방지계획서를 제출하였을 때, 시운전기간에 받아야하는 현장 확인의 최대 가능 횟수는?(명확한 숫자)
9. 이동 가능한 설비(바퀴장착형)를 이동하며 작업할 경우 “주요 구조부분의 변경” “나”목 “이설”에 해당하는지? 「산업안전보건법」 시행규칙 제120조에 비해당되는 설비이며, 설비 최초입고 시점에는 제출할 예정임
10. 기간을 두어 순차적으로 설치하는 설비들을 1건의 유해위험방지계획서로 제출하였을 경우, 해당 시운전 기간에 현장확인을 끝낸 설비는 정상가동을 하여도 되는지  
 ex) 1, 2, 3월에 각각 입고 예정인 설비 A, B, C는 유해위험방지계획서를 제출한 상태이며, 각각의 설비의 시운전기간이 상이함. 서류심사에 대한 “적정” 판정을 받았고, 먼저 입고되어 시운전기간 내 확인을 받아 “적정” 판정을 받은 설비 A는 B, C가 확인받기 전임에도 정상가동 가능한지?

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 상 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 분리하지 않고 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보아야 함
  - 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부분이 있고 그러한 부분이 주된 부분과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부분과 분리하여 취급함으로써 「산업안전보건법」이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부분을 독립된 사업장으로 보아야 하며, 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 하나의 사업장으로 보아야 함
  - 유해위험방지계획서의 제출의무는 사업주에게 부여되어 있고, 「산업안전보건법」 제3호의 규정에 의하여 “사업주”라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자이므로, 사업주에 귀속된 “사업장”이 하나의 사업장인지 여부에 따라 유해위험방지계획서의 제출을 구분하여야 함

### 2. 질의 2 관련

- 대통령령 제33조의2에서 정하고 있는 업종 및 규모에 해당하는 사업장에서 제품생산과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등의 주요 구조부분을 변경할 때는 유해위험방지계획서를 제출하여야 함
  - “주요 구조부분 변경”은 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제5호에서 정의하고 있으며,
  - 공정의 독립성과는 상관없이 해당 사업장의 제품생산과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비

등의 증설, 교체 또는 개조 등에 의해 전기정격용량의 합이 100kw이상 증가되는 경우 유해위험방지계획서를 제출하여야 함

### 3. 질의 3 관련

- 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제5호가목에 따라 제품 생산 공정과 관련되는 설비 등의 증설, 교체 또는 개조 등에 의한 전기정격용량의 증가분의 합이 100kw이상인 경우에는 유해위험방지계획서를 제출하여야 함

### 4. 질의 4 관련

- “질의 2”에 대해 답변과 같이 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제5호에 따라 해당 사업장의 제품생산과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비 등의 증설, 교체 또는 개조 등에 의해 전기정격용량의 합이 100kw이상 증가되는 경우 유해위험방지계획서를 제출하여야 함
  - 다만, 유해위험방지계획서를 제출하고 추가로 주요 구조부분 변경사유가 발생한 경우, 기(既) 발생한 주요 구조부분 변경 사유와의 관련성을 고려하여 제출 여부를 결정해야 함

### 5. 질의 5 관련

- 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제8호에 따라 “해당 작업시작”은 대지정리 및 가설사무소 설치 등의 공사준비 기간을 제외한 계획서 제출대상 건설물·기계·기구 및 설비 등을 설치·이전하거나 주요구조 부분을 변경하는 공사의 시작으로서, 해당 설비와 연관된 유틸리티 등의 공사도 포함함

### 6. 질의 6 관련

- “질의 2”에 대해 답변과 같이 공정의 독립성과는 상관없이 해당 사업장의 제품생산과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비 등의 증설, 교체 또는 개조 등에 의해 전기정격용량의 합이 100kw이상 증가되는 경우 유해위험방지계획서를 제출하여야 함

### 7. 질의 7 관련

- 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제5호의 제가목(증설, 교체, 개조 등) 및 제나목( 옮겨서 설치)은 구분하여 적용됨
  - 고시 해당 각 목을 구분하여 전기정격용량의 증가분의 합이 100kw 이상일 경우 유해위험방지 계획서를 제출해야 함(질의3 답변 참조)



## 8. 질의 8 관련

- 유해위험방지계획서 심사를 위한 확인의 최대 횟수는 별도로 정하고 있지 않음. 사업장 상황 및 계획서 제출대상 설비의 여건을 감안하여 판단해야 함
  - ※ 안전보건공단에서는 해당 설비 등의 설치 기간이 장시간 소요되는 경우 시운전 시점을 고려하여 확인횟수를 정하고 있으며 4회까지 분할하여 확인을 실시한 사례가 있음

## 9. 질의 9 관련

- 「제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」 제2조제5호의 나목은 “제품 생산공정과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비 등”의 일부를 옮겨서 설치하는 경우로서, 설치가 필요 없는 이동식 설비의 경우에는 위 제나목에서 정의하고 있는 주요 구조부분의 변경에 해당되지 않음

## 10. 질의 10 관련

- 유해위험방지계획서의 심사·확인을 받아 “적정” 판정을 받은 설비는 정상가동이 가능함  
(산업안전과-5054, 2018.12.6.)

### 질의 ..... 유해·위험방지계획서 제출 대상 판단 기준

주 설비가 아닌 폐수처리, 냉각수 공급 등 유틸리티 설비 및 시점별(설치계획 시점, 구매시점 등) 유해·위험방지계획서 제출 여부

### 회시

- 유해·위험방지계획서 제출제도의 목적은 주요 설비를 설치·이전하거나 주요 구조부분을 변경하기 앞서 사전 안전성을 확인받음으로써 재해 예방을 위한 근원적인 안전성을 확보하기 위함이며,
  - 주요 설비에 대한 판단기준은 「제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」를 따르고 있음
- 이에 따라, 귀 질의의 폐수처리, 냉각수 공급 등 유틸리티 설비는 고시 제2조제1항제1호에 따라 제품생산공정과 연관이 있으며, 주 설비와 유틸리티 설비의 설치계획 시점, 계약시점 또는 구매시점이 동일한 경우에는 두 설비의 전기정격용량을 합산하여 제출 대상 여부를 판단해야 함

\* “해당 제품생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등”이란 영 제33조의2에 따른 사업을 하기 위하여 원재료, 중간제품, 완성제품 및 부산물(오·폐수를 포함한다)의 생산·가공·저장·보관·유지·보수에 필요한 건설물·기계·기구 및 설비를 말한다.

(산업안전과-2662, 2019.6.17.)

**질의** ..... 유해·위험방지계획서 환기시설 관련

도장부스 내의 전체환기시설의 급·배기 방식과 관련하여 상부급기를 하되 와류대책이 있다면 배기장치의 위치는 상관없는 것이 아닌지

**회시** .....

- 질의내용만으로는 구체적인 와류대책에 대한 언급이 없어 정확한 판단이 어려우나, 자동차 정비용 부스형태 등의 도장부스 전체 환기시설에는 배기장치의 위치에 상관없이 작업장 횡(중)단면적에서 0.2m/s 이상의 유속이 유지되어야 함

(산업안전과-5847, 2017.12.15.)

**질의** ..... 공정안전보고서 제출 대상 설비의 유해·위험방지계획서 제출 대상 여부

공정안전보고서 제출 설비 중 공정안전보고서 제출 대상 유해·위험물질 미사용 설비(구성품)의 유해·위험방지계획서 제출 여부

**회시** .....

- 유해·위험방지계획서 제출제도의 목적은 주요 설비를 설치·이전하거나 주요 구조부분을 변경하기 앞서 사전 안전성을 확인받음으로써 재해 예방을 위한 근원적인 안전성을 확보하기 위함이며,
  - 주요 설비에 대한 판단기준은 「제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시」를 따르고 있음
- 다만, 공정안전보고서 및 유해·위험방지계획서 제출 대상 설비가 중첩되는 경우 공정안전보고서 심사·확인기관인 안전보건공단의 현장확인 및 기술적 검토 등을 통해 공정안전보고서 제출 범위를 판단\*하고, 이를 통해 유해·위험방지계획서 제출 대상 범위를 결정해야 함

\* 「산업안전보건법」 시행령 제33조의9에 따라 공정안전보고서를 제출하는 경우 해당 유해·위험설비에 관하여 유해·위험방지계획서를 제출한 것으로 같음

(산업안전과-3392, 2019.7.31.)

**질의** ..... 유해·위험방지계획서 제출 대상 여부

당초 전기 계약용량을 5,500kW로 신고된 화학비료제조업 사업장으로, 경기불황으로 사업장 내 새로운 업종(20495, 바이오연료 제조업)을 추가하되 기존 전기계약용량 증설이 없는 경우에도 유해위험방지계획서 제출 대상인지

- \* 당초 전기계약용량 5,500kW 이하 기존시설 전기용량 약 450kW를 철거하고 새로운 업종 추가 동력(펌프등) 140kW를 신규로 설치 할 계획이며, 신규로 설치되는 140kW 전기용량이란 가동되는 시설용량은 약85kW이나 예비펌프(스페어: spare) 포함
- \* 신규시설은 신, 재생에너지 업종인 바이오 중유 생산라인으로 동, 식물성 유지를 벵커 C유 대체 연료를 제조하는 공정으로 유해, 물질 등 사용이 없으며 PSM 대상 설비도 아님

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제48조제1항에 따라 대통령령으로 정하는 업종 및 규모에 해당하는 사업의 사업주는 해당 제품생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전하거나, 그 주요 구조부분을 변경할 때 유해·위험방지계획서를 작성·제출하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서, 귀하께서 질의해 주신 바와 같이 귀 사업장의 경우 업종 20\*\*\* (화학물질 및 화학제품 제조업) 및 전기계약용량 5,500KW인 규모의 사업장으로써 전기정격용량의 합이 140KW 이상의 바이오 중유 생산라인을 설치할 계획으로 판단되며,
  - 이는 「산업안전보건법」 시행령 제33조의2에 따라 대통령령으로 정하는 업종 및 규모에 해당하는 사업장에서 제조업 등 유해위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시(고용노동부고시 제2017-60호) 제2조제1항제5호 나목에 따른 주요 구조부분을 변경하는 경우에 해당하여 유해·위험방지계획서 제출대상으로 판단

(산업안전과-4183, 2019.9.26.)

**질의** ..... PSM 변경관리 대상 설비의 유해·위험방지계획서 추가 제출 대상 여부

반도체 제품 제조업, 전자제품제조업과 같은 유해위험방지계획서 업종 대상 사업장이면서 산업법 시행령 별표10에 따른 규정량에 의해 공정안전보고서 제출 대상사업장에서, PSM 대상설비로 관리하고 있는 설비의 변경이 발생한 경우 PSM 변경관리(MOC)를 통해 PSM 보고서를 개정하고 관리하고 있음

- \* (예) PSM 대상물질을 취급하는 설비의 전기용량이 150kw 증가되는 설비의 개조
- PSM대상 설비의 변경 발생 시 추가적으로 유해위험방지계획서를 제출해야 하는지

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 제33조의 9에 따르면 공정안전보고서를 제출하는 경우에는 해당 유해·위험설비에 관하여 유해·위험방지계획서를 제출하는 것으로 같음하고 있음
- 따라서, PSM 대상 물질을 취급하는 설비의 변경(또는 증설)이 발생하는 경우 PSM의 변경관리를 통해 사고예방을 위한 조치가 가능하므로 별도의 유해·위험방지계획서는 제출하지 않아도 됨

(산업안전과-4934, 2019.11.13.)

**질의** • PSM 변경관리 시 유해·위험방지계획서 제출 면제 여부

PSM 대상 사업장으로써 PSM 주요구조부 대상이 아니나, 유해위험방지계획서의 대상 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 제33조의8에 의거 시행령 제36조의6에 따른 유해·위험설비를 설치\*·이전하거나
  - \* 기존 설비의 제조·취급·저장 물질이 변경되거나 제조량·취급량·저장량이 증가하여 시행령 별표 10에 따른 유해·위험물질 규정량에 해당하게 된 경우를 포함
- 고용노동부장관이 정하는 주요 구조부분을 변경할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 심사·확인기관(안전보건공단)에 제출하여야 하며, 그렇지 않은 경우, 사업장 공정안전보고서 상의 변경관리지침에 따라 변경관리 대상이 될 것으로 판단됨
- 따라서, 귀 질의상 설비가 위 사항에 해당하여 공정안전보고서 제출 또는 변경관리를 실시한 경우 해당 설비에 대해서는 유해·위험방지계획서를 제출하지 않아도 될 것으로 보임. 다만, 공정안전보고서 제출 및 변경관리 대상에 해당하지 않는 경우에는 유해·위험방지계획서를 제출하여 심사·확인을 받아야 함

(산업안전과-105, 2020.1.7.)

**질의** ..... • **건설업 유해위험방지계획서 제출 대상 여부**

'20.12.20. 경기도 평택시 고령리 소재 '팜스평택캠프 물류창고 신축공사' 현장에서 발생한 사고와 관련하여 해당 현장에서 추가 붕괴 위험으로 지상높이 36미터에 위치한 거더(보) 2개를 해체하는 경우

- \* 해당 현장은 '지상높이가 31미터 이상인 건축물 설치 공사'로 유해·위험방지계획서를 제출하였음
- 「산업안전보건법」 제42조 및 같은 법 시행령 제42조제3항제1호나목\*\*에 따라 유해·위험방지계획서를 추가로 제출하여야 하는지 여부

\*\* 지상높이가 31미터 이상인 건축물 또는 인공구조물을 건설·개조 또는 해체하는 공사

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제42조제6항에 따라 유해·위험방지계획서 및 그 심사결과서를 사업장에 갖추어 둔 사업주는 해당 건설공사의 공법의 변경 등으로 인하여 그 유해·위험방지계획서를 변경할 필요가 있는 경우에는 이를 변경하여 갖추어 두도록 하고 있음
  - 해당 공사는 철거예정인 거더(보)의 설치를 포함하여 건축물 설치에 대한 유해·위험방지계획서를 제출하였고, 공사를 하던 중 기 설치한 거더(보)를 해체해야 한다면 위 규정에 따라 기존 유해·위험방지계획서에 거더(보) 해체 공사와 관련한 내용을 추가하는 등 변경하면 될 것으로 판단됨
- 다만, 해당 공사는 중대재해와 관련한 작업중지와 관련되어 있으므로 해당 거더(보) 해체 공사계획이 적절한지 여부에 대해 「산업안전보건법」 제55조제3항 등 관련 규정에 따라 전문가 등으로 구성된 심의위원회에서 심의를 거쳐 판단하면 될 것으로 사료됨

(산업안전과-5973, 2020.12.28.)

**질의** ..... • **터널공사 유해위험방지계획서 작성 시 밀폐공간 프로그램 이행 작성 제도 신설**

터널공사는 유해위험방지계획서 작성 시 밀폐공간작업프로그램 내용을 의무적으로 포함하고, 밀폐공간 작업 대상에서 터널공사 제외

**회시** .....

- 유해위험방지계획서는 대형사고 위험이 있는 건설공사의 사전안전성을 확인하고, 시공 중 위험요인 관리를 위한 것으로 터널공사와 관련해서는 터널공사 중 가설공사, 굴착 및 발파공사, 구조물 공사 시 발생할 수 있는 재해예방계획을 작성·제출토록 하고 있으며,

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표 18에서는 터널 중 탄산수를 용출하고 있거나 용출할 우려가 있는 지층과 접하거나 통하는 터널 등을 밀폐공간으로 규정하고 있어 유해위험방지계획서 작성·제출 대상인 터널과 일치하지 않음
- 따라서, 밀폐공간에 해당되지 않는 터널공사를 포함하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제619조에 따른 밀폐공간작업프로그램을 제출토록 하는 것은 어려우며,
- 해당 터널공사가 밀폐공간에 해당될 경우에는 유해위험방지계획서 심사 시 보건분야 전문가가 참여하여 질식예방조치의 적정여부에 대해 심사·확인하고 있음

(산업안전과-2235, 2021.5.4.)

**질의** ..... • **제조업 유해위험방지계획서 제출대상 의무발생일**

당사는 금번 공장을 신축하고 있는 식품제조업체로서 공장설립허가 당시에는 전기계약용량을 290kw로 계획하여 공사를 시작하였고, 제조업유해위험방지계획서 제출대상이 아니었습니다. 그러나공사도중에 생산계획이 변경되어 전기계약용량을 500kw로 계획하고 있음

- 현재 공장의 건축공정은 약80%정도의 공정율이며, 한전에는 2021년 3월 30일 500kw로 전기신청을 하였습니다. 수전 및 전기사용은 2021년 6월말 ~7월초 경으로 예상하고 있음
- 제조업유해위험방지계획서는 공사시작 15일전까지 제출하도록 되어 있는 바, 저희 회사의 경우 공사시작일 (제출의무발생일)이 언제가 되는지요? 아니면, 전기수전일 기준인지? 그리고 언제까지 제조업유해위험방지계획서를 제출해야 하는 건지?
- 제조업유해위험방지계획서를 작성하기 위해서는 정확한 기계설비와 공정이 확정이 되어야 작성이 가능하나, 현재는 일부 미정이며 6월 말경에 정확한 기계설비와 공정이 확정 예정이므로 당사의입장에서는 전기 500kw 수전일 기준(15일전)까지 제조업유해위험방지계획서를 제출하고자 합니다. 이러한 경우 미제출이나 지연제출에 의한 과태료 대상은 아닌지

**회시** .....

- 귀 사업장의 경우처럼 공장신축 과정에 전력 공급계약 계획을 290kW에서 500kW로 변경함으로써 계획서 제출대상에 해당하게 된 경우에는 제품생산 공정과 관련된 기계·기구 및 설비 설치 공사 시작일 15일 전까지 계획서를 제출하시기 바람
- 제조업 등 유해·위험방지계획서는 고위험 업종의 사업장 전부 또는 특정 기계·기구 및 설비의 설치·이전 또는 그 주요 구조부분을 변경하려는 사업주로부터 해당 작업시간 15일 전에 제출받아 심사 및 시운전 기간에 확인함으로써 근원적인 안전성을 확보하고자 시행되는 제도임
- 따라서 사전에 관련 계획을 미리 수립하시어 “해당 작업시작” 15일 전까지 해당 계획서를 제출하시기 바람

- 또한, 고용부에서는 계획서 작성·제출·확인업무와 관련하여 계획서를 미제출하거나 제출기간이 지난 사실이 확인되는 경우에는 관련법에 따라 과태료를 부과하오니 참고하시기 바람

(산업안전과-2851, 2021.6.7.)

#### 질의 ..... ● 공동도급 공사 유해위험방지계획서 작성

- (공사개요) 공동사업협약에 따른 공사이며, 지분율은 우미건설 51%, 신동아건설 49%임
- 유해위험방지계획서를 별도로 제출하여 심사를 받아도 이상이 없는지

#### 회시

- 귀 질의와 첨부된 사업협약서만으로 귀 질의의 공사가 “공동도급 공동이행” 방식의 공사인지 “공동도급 분담이행” 방식의 공사인지가 명확하지 않아 정확한 답변은 곤란하며,
  - 해당 공사가 공동도급 공동이행 방식의 공사일 경우 전체를 하나의 공사로 간주하여 유해위험방지계획서는 한건으로 제출하면 될 것으로 보이고,
  - 공동도급 분담이행 방식의 공사일 경우 각 시공사가 맡은 부분에 대해 각각 유해위험방지계획서를 제출하면 될 것으로 보여짐

(산업안전과-3105, 2021.6.22.)

#### 질의 ..... ● 보일러 버너 설계량 계산 시 적용하여야 할 천연가스의 밀도

공정안전보고서 작성·제출 대상 여부 확인을 위하여 버너 설계용량을 계산하고자 할 때, 천연가스 밀도를 어떤 값으로 적용하여야 하는지에 대한 문의

#### 회시

- 천연가스 밀도를 결정하기 위해서는 귀 사업장으로 공급되는 천연가스의 물질안전보건자료 (이하 MSDS)를 참고하시어, 귀 사업장의 환경조건에 알맞은 값을 적용하여야 할 것으로 사료됨.
  - \* MSDS 內 구성성분의 명칭 및 함유량을 활용하여 해당 제품의 평균 분자량을 산출 할 수 있으며, 0℃ 1기압에서 기체의 부피는 22.4L임

(화학사고예방과-708, 2021.9.8.)

**질의** ..... • **제조업 유해위험방지계획서 제출 위반**

- 사업장에서는 어느 누구로부터도 "유해위험계획서"에 대한 안내를 받지 못하였고, 관련 법규를 전혀 알지 못하였으며, 관련 업종 종사자 90% 이상이 관련 법규를 모른체로 다년간 지속적 사업을 수행해온 사업주가 관련법을 인지한 시점에 "유해위험방지계획서" 신고를 희망할 때 과태료 면제가 가능한지
- 지자체 "대기배출시설" 미신고 사업장은 거의 없으나, 한국산업안전보건공단 "유해위험방지계획서" 미신고 업체는 사업군에 따라 90% 이상의 사업자들이 법적 의무 사항임을 인지하지도 못하고 있었음
  - 2019년부터 시행하고 있는 "소규모사업장 대기방지시설 90% 국가지원" 사업과 2016년 "연마 작업장 분리시설" 의무신고에 따라 "유해위험방지계획서" 미제출로 관련 사업장 대부분이 과태료 대상임(90%이상). 하지만, 다수의 행정기관에서는 연계법규 안내 및 관리체크를 해주지 않고서 변경신고를 승인해주었는데, 과태료 책임이 행정기관과 사업주 중에 누구에게 있는지
- "대기배출시설설치 신고" 관련한 인·허가 서류 작성 및 제출 업체는 "대기환경전문공사업" 등록업체임
  - "대기환경전문공사업" 등록업체에서 "한국산업안전보건공단"으로부터 확인되지 않은 내용으로 (동일 용적의 방지시설을 동일 장소에서 교체시 "유해위험방지계획서" 면제) 안내하여 사업주가 "유해위험방지계획서"를 작성하지 않도록 안내하였을 때 "대기환경전문공사업 등록업체"의 책임범위와 처벌규정은?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제42조제1항제1호 및 제2호에 따른 유해·위험방지계획서의 작성·제출 등은 사업주의 의무 사항으로
  - 법에서 정한 기준 이상으로 설비의 주요구조부분 등을 변경\*하게 될 경우 사업주가 이를 판단하여 유해·위험방지계획서를 작성·제출하여야 함
    - \* 제조업 등 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시 제2조제1항제5호 및 제6호
- 유해·위험방지계획서를 제출기한(해당 작업시작 15일 전)내에 제출하지 않은 경우, 동법 제175조에 따라 과태료를 부과하고 있으며, 「산업안전보건법」에서는 별도의 과태료 면제 기준을 두고 있지는 않음

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)



**질의** • 제조업 등 유해위험방지계획서 제출 대상

1. 개별 설비의 전기 정격용량이 100kW 미만인 설비를 한꺼번에 설치하지 않고 기간을 두어서 순차적으로 설치할 때도 유해·위험방지계획서를 제출해야 하는지
2. 전기 용량 100kW 미만의 A장비를 올해 설치 계획을 하고 계약과 구매를 하였고, A설치 이후 “설치 계획시점”, “계약시점” 또는 “구매시점”이 다르게 전기 용량 100kW 미만의 B장비를 설치한다면, A와 B는 유해위험방지계획서를 제출하여야 하는지?(A와 B, 개별 설비의 전기정격용량의 합은 100kW 이상)
3. B사업장이 유해위험방지계획서 제출 대상인지? A사에 B사업장과 C사업장(본사)이 있고, B사업장에서 제품의 공정 후의 결과를 보고 제품의 효과를 확인하기 위한 연구소를 운영하고 있음. B사업장의 근로자의 경우 고용보험은 모두 제조업(C사업장 본사기준 제조업) 산재보험은 도소매 및 수리업임

〈B사업장〉 공장등록증: 없음  
 산업단지입주계약서: 업종 관련해서 언급되어 있지 않음  
 고용보험가입 : 도매업  
 산재보험가입 : 도소매 및 수리업

〈C사업장〉 공장등록증: 제조업  
 산업단지입주계약서: 제조업  
 고용보험가입: 제조업  
 산재보험가입: 제조업

**회시****1. 질의 1,2 관련**

- 유해·위험방지계획서 제출 대상 사업장이 제품 생산공정과 관련된 설비 등의 주요 구조부분을 변경\*하려는 경우에는 유해·위험방지계획서를 제출하여야 함
  - \* ▲ “제품생산 공정과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비 등”의 증설, 교체 또는 개조 등에 의해 전기정격용량의 합이 100킬로와트 이상 증가되는 경우
  - ▲ 전기정격용량의 합이 100킬로와트 이상되는 규모의 “제품생산 공정과 관련되는 건설물·기계·기구 및 설비 등”의 일부를 옮겨서 설치하는 경우
- 주요 구조부분 변경에 해당되는지 여부를 판단하기 위해 전기정격용량의 합을 계산할 때는 그 주요 구조부분 변경 작업이 동시에 이루어지지 않았더라도, 해당 설비의 주요 구조부분 변경이 계획된 날 또는 관련 설비를 구매한 날 등이 같은 때도 전기 정격용량에 합하여 계산하고 있음

## 2. 질의 3 관련

- 질의한 내용만으로 정확한 답변은 어려우나, 유해·위험방지계획서 제출 대상은 한국표준산업분류에 따른 업종코드로 분류하고 있으며, 아래의 업종코드\* 중 어느 하나에 해당하는 경우 유해·위험방지계획서 제출 대상이 될 수 있음

\* ▲ 금속가공제품 제조업(25\*\*\*) ▲ 비금속광물제품제조업(23\*\*\*) ▲ 식료품제조업(10\*\*\*) ▲ 목재 및 나무제품 제조업(16\*\*\*) ▲ 고무제품 및 플라스틱제품 제조업(22\*\*\*) ▲ 1차 금속 제조업(24\*\*\*) ▲ 기타 기계 및 장비 제조업(29\*\*\*) ▲ 자동차 및 트레일러 제조업(30\*\*\*) ▲ 가구 제조업(32\*\*\*) ▲ 기타 제품 제조업(33\*\*\*) ▲ 화학물질 및 화학제품 제조업(20\*\*\*) ▲ 반도체 제조업(261\*\*) ▲ 전자부품 제조업(262\*\*)

(산업안전기준과-1592, 2021.12.20.)

## 5. 중대재해 발생 시 조치 및 보고 등

**제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치)** ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.  
 ② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

### 질의 ..... 중대재해 발생보고 의무 위반 여부

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

### 회시

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

(산재예방정책과-2096, 2013.7.8.)

**질의** ..... • **중대재해 발생 현장 훼손 여부**

1. 중대재해 발생일에 재해현장을 철거하였음에도 그 이후 사고발생원인을 조사하여 사고원인을 규명한 경우 산안법 제26조제5항 중대재해 발생현장 훼손에 해당하는지 여부
2. 발주자로부터 공사를 도급받은 건설업체 B가 개인업자 C에게 공사 전부를 도급한 건설현장에서 중대재해가 발생한 경우 「산업안전보건법」 제29조 적용여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제26조제4항은 중대재해가 발생하였을 때에 고용노동부장관의 중대재해 발생원인 조사를 규정하고 있으며, 동법 제26조제5항은 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 중대재해 발생원인 조사를 방해하지 아니하도록 규정하고 있음
- 상기 조항은 중대재해 발생 시 재해원인을 신속·정확하게 조사하여, 2차 재해 확산 방지 등의 조치를 하기 위한 규정이므로 중대재해 발생원인 조사 이전에 현장을 훼손한 경우에는 중대재해 발생 원인에 대한 사후 규명 여부, 원인조사 방해 의사 유무 등과 상관없이 법 위반에 해당함

**2. 질의 2 관련**

- 원도급 사업주(B사)가 해당 공사를 일괄 하도급하고 동 공사 수행에 관여하지 않았다면 원도급 사업주는 동조에 규정한 안전보건조치를 이행할 의무가 없으므로 귀 질의 상 재해예방조치를 이행하여야 하는 사업주는 C이며 사업주 B에게 법 제29조 위반의 책임을 물을 수 없을 것으로 판단됨

(산업안전과-157, 2013.10.2.)

**질의** ..... • **재해일과 사망일이 다른 경우 중대재해 발생보고 여부**

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

**회시** .....

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

지체없이 중대재해 발생보고를 하여야 함

(산재예방정책과-4276, 2014.11.25.)

#### 질의 ..... • 중대재해 발생보고 시적 범위

중대재해 발생보고에 대한 시간범위 관련

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

#### 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제4조제2항의 “지체없이”는 “정당한 사유(재해 등으로 통신수단의 이용이 곤란하거나 재해자 응급구호, 2차 재해 재발방지를 위한 조치 등 최소한의 안전보건 조치를 위하여 지체되는 경우 등)가 없는 한 즉시”로 해석하고 있음
  - 이러한 ‘정당한 사유’에 해당되는지 여부는 당해 사업장을 관할하고 있는 지방고용노동관서에서 구체적인 재해사실 관계를 조사한 후 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 중대재해 발생보고를 ‘지체없이’ 하도록 하는 것은 사업장에서 재해발생 사실을 조작하거나 은폐하는 등의 문제가 발생되어 이러한 점을 예방하기 위한 것임
  - 또한 기관의 전화번호 등은 인터넷, 114 등에서 확인 가능함

(산재예방정책과-3231, 2015.9.10.)

#### 질의 ..... • 중대재해 발생 미보고에 대한 과태료 부과기준 적용 시점

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

\* 「산업안전보건법」 시행규칙 제2조제1항제1호부터 제3호까지의 재해

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제10조제2항 및 시행규칙 제4조제3항에 따라 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 발생개요 및 피해상황, 조치 및 전망, 그 밖의 중요한 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩스, 또는 그 밖의 적절한 방법으로 보고하도록 규정하고 있음

- '17.10.19.부터 중대재해 발생사실의 보고를 하지 않을 경우 과태료 부과금액을 3천만원으로 상향\*하여 시행하고 있으므로

\* 「산업안전보건법」 제72조제2항, 시행령 별표13 4. 개별기준. 나호

- '17.10.19. 이전에 발생한 재해로 치료받던 재해자가 '17.10.19. 이후에 사망하면서 사업주가 재해자의 사망 또는 근로복지공단의 유족승인 결정(산재여부 불분명시) 등에 따라 중대재해 발생 사실을 알게 된 경우에는 사업주의 중대재해 발생 보고 의무도 이때부터 주어지게 되고,
- 그럼에도 중대재해 발생 사실을 보고하지 않았을 경우 개정 「산업안전보건법」 제72조제2항 및 같은법 시행령 별표13에 따라 상향된 과태료를 적용하여 부과하여야 할 것임

(산재예방정책과-1499, 2018.4.4.)

#### 질의 • 요양 중 사망의 경우 중대재해 발생보고 시점

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

- 사업주의 중대재해 발생보고 시점을 '사망사실을 안 시점'으로 보아야 할지, 아니면 '산재보험 유족급여 승인사실을 안 시점'으로 보아야 할지
  - ※ '사망사실을 안 시점'으로 보면 과태료 부과(3천만원), '산재보험 유족급여 승인사실을 안 시점'으로 보면 과태료 부과 비대상

#### 회시

- 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 발생개요 등을 관할 지방 고용노동관서의 장에게 보고하여야 함(「산업안전보건법」 제10조제2항, 같은 법 시행규칙 제4조제3항)
  - 이때 업무상 질병 또는 산재 여부에 대한 다툼이 있어 산업재해인지 여부가 불분명한 경우에는 산업재해임이 확정되는 시점\*을 재해발생일로 간주하여 법 위반 여부를 판단함(산업재해 발생보고 업무지침, '15.10.15.)
    - \* 근로복지공단의 요양 등 결정시점을 산업재해 확정 시점으로 함
- 질의한 사망재해에 대해서는 산재 여부에 대한 다툼이 있었는지, 사업주가 사망이 산업재해 인지를 알지 못한 것이 무리가 아니었다고 할 수 있는 사실상 무과실의 경우에 해당하는지 등을 면밀히 추가 조사한 후 상기 기준에 따라 처리하여야 할 것으로 사료됨

(산재예방정책과-5209, 2019.10.25.)

## 6. 작업중지 등

**제51조(사업주의 작업중지)** 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

**제52조(근로자의 작업중지)** ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.

③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

**제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치)** ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

**제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치)** ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.

1. 중대재해가 발생한 해당 작업

2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업

② 고용노동부장관은 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.

④ 제3항에 따른 작업중지 해제의 요청 절차 및 방법, 심의위원회의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제56조(중대재해 원인조사 등)** ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.

② 고용노동부장관은 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

③ 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 제1항에 따른 고용노동부장관의 원인조사를 방해해서는 아니 된다.

④ 중대재해가 발생한 사업장에 대한 원인조사의 내용 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**질의** ..... • **작업중지 명령 해제 요건**

건축주가 건축공사를 위해 설치한 비계의 일부가 인접 토지를 침범하여 구청으로부터 철거 명령을 받았으나 비계 자체는 「산업안전보건법」에 따라 적정하게 설치된 경우라면 작업중지 해제 명령이 가능한지 여부

**회시** .....

- 해당 지청의 작업중지명령과 관련하여 재해발생의 우려가 있는 위험요인에 대한 안전·보건조치 사항을 개선하여 현재 상태에서 근로자의 안전이 보장되었다고 판단될 경우 작업중지명령을 해제할 수 있음

(산업안전과-4933, 2018.11.29.)

**질의** ..... • **작업중지 해당 위험 범위**

「산업안전보건법」 제52조제1항에 따른 산업재해가 발생할 “급박한 위험”에 대한 문의

**회시** .....

- “급박한 위험”은 객관적·개별적으로 보아 위험이 곧 발생할 것으로 예견되어 즉시 대피하지 않으면 근로자에게 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태를 말함
  - 다만, 사업장별로 유해·위험요인 및 작업 조건·상황이 상이하여 일률적 규정 곤란하므로, 개별 사안에 따라 당시 상황의 유해·위험요인을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

(산업안전기준과-492, 2021.8.24.)



## 7. 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등

**제57조(산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등)** ① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐해서는 아니 된다.

② 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산업재해의 발생 원인 등을 기록하여 보존하여야 한다.

③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대해서는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

### 질의 ..... 산재발생보고 관련 ‘지체없이’의 명확성 여부

1. 「산업안전보건법」 시행규칙 제4조제2항의 “지체없이”의 판단기준이 불명확한바, 죄형법정주의 원칙에 따라 죄와 벌은 명확히 해야 함에도 불구하고 애매모호한 규정으로 과태료를 부과할 수 있는지
2. 본 과태료 부과 근거 법률은 「산업안전보건법」 시행규칙 제4조가 아니라 「산업안전보건법」 제10조제2항이며, 동법 제10조제2항 단서에는 “산업재해보상보험법 제41조 및 제91조의5에 따른 요양급여, 같은 법 제62조에 따른 유족급여 또는 같은 법 제91조의4에 따른 진폐유족연금을 신청한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있는바, 동법 제10조제2항 단서를 이행한 경우 과태료 부과대상에서 제외되어야 하는 것이 아닌지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

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

## 2. 질의 2 관련

- 귀하가 '13.6.12일자로 보낸 질의서에 나타난 사례의 경우
  - 해당업체 사업주는 재해발생 1개월 이내에 산업재해조사표를 지방노동관서의 장에게 제출하거나 요양급여를 근로복지공단에 신청하도록 하여야 함
  - 따라서 산업재해조사표 제출 또는 요양급여 신청이 1개월 이내에 이루어지지 않은 경우 법 제72조의 규정에 따라 과태료 처분을 받게 됨
- 한편 재해자가 요양 과정에서 사망한 경우에는
  - 사망한 직후에 중대재해 발생 사실을 지방노동관서의 장에게 지체없이 보고하거나 유족급여를 지체없이 근로복지공단에 신청하도록 하여야 함
  - 만약 중대재해 발생보고 또는 유족급여 신청이 지체없이 이루어지지 아니한 경우에는 법 제72조의 규정에 따라 과태료 부과처분을 받게 됨

(산재예방정책과-3862, 2013.10.21.)

### 질의 ..... 산재발생 보고대상이 되는 휴업일수의 범위

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

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제4조제1항에 따라 산업재해 발생 보고대상은 '산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우'이므로 의사의 진단 소견 등 객관적 기준에 따라 산업재해로 인해 휴업할 수밖에 없는 기간이 3일 이상이라면 그 기간이 공휴일 등과 겹쳤다고 하더라도 산재발생 보고대상임

## 2. 질의 2 관련

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

## 3. 질의 3 관련

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

## 4. 질의 4, 5 관련

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

(산재예방정책과-2557, 2014.7.23.)

**질의** ..... **업무상 질병의 산업재해조사표 제출 시기**

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

- 「산업안전보건법」에 의한 사업장의 산재발생 보고의무 기준이 과거 1개월 이내 요양신청을 한 경우 같음하여 인정되었으나 개정되어 요양신청 여부와 관계없이 산업재해조사표를 제출하는 것으로 변경되었음
- 1. 위 행정해석 및 개정법령을 참고할 때 개정법령 이후 건에 대하여 근로복지공단 요양신청 후 업무상질병판정위원회를 거쳐 최초 승인을 받은 재해근로자가 있는 경우 최초 승인 판정일을 기준으로 1개월 이내에 별도로 산업재해조사표를 제출하지 않는다면 산재발생보고 의무 위반으로 과태료 처분대상이 되는지
- 2. 만약 산업재해조사표를 별도로 제출하여야 한다면 사업주가 근로복지공단 산하의 질병판정 위원회에 불복하여 90일 이내 행정소송을 제기하는 경우에도 산업재해조사표를 제출하여야 하는지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

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

**2. 질의 2 관련**

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

(산재예방정책과-3435, 2014.9.25.)

**질의** ..... **교통사고에 대한 산업재해 발생 보고 여부**

사고자의 담당업무인 승강기검사 업무를 위해 자가용을 이용하여 검사현장 출장(이동) 중 앞서가던 다른 차량들의 교통사고를 미처 피하지 못하고 충돌하여 발생된 교통사고(4주 요양 예정) 관련

- 위 사고에 대한 산재발생 보고(산업재해조사표 제출)의무 여부 및 답변에 대한 법적 근거는

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표13의 과태료 부과기준에 따라 사업장 외 교통사고 등 사업주의 직접적인 법 위반에 기인하지 않는 것이 명백한 경우에는 보고하지 않아도 됨
  - 다만, 사업장 외 교통사고라 하더라도 운수업, 음식숙박업 등 운송·배달서비스가 본업에 해당되는 경우에는 산업재해 발생보고를 하여야 함

(산재예방정책과-3554, 2014.10.1.)

**질의** ..... **업무상 질병 또는 질환의 산업재해 발생보고 시기**

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

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

**회시**

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

(산재예방정책과-4409, 2014.12.5.)

**질의** ..... **산업재해 은폐 해당 여부의 판단기준**

## 1. 개정 「산업안전보건법」상 산업재해 은폐의 판단기준 관련

- 업무상 재해에 대한 판단이 불분명하여 건강보험 처리하였고, 이에 고용노동부에 산업재해 조사표도 제출하지 않았으나 추후 근로자가 업무상 재해였다고 주장한 경우 단순히 건강보험 처리를 하였다는 사실만으로 은폐에 해당하는지

- 관련 언론기사에는 산재보험으로 사고를 처리하지 않으면 산업재해 은폐라고 되어 있는데, 그렇다면 공상처리 자체가 산업재해 은폐인지 즉, 산재처리의 요건인 4일 이상 치료가 필요한 재해이기는 하나 휴업 3일이 필요하지 않은 재해로 공상처리(건강보험 또는 공상으로 처리, 공단 부담금 미지급)하였고 고용노동부에 신고대상이 되지 않아 신고하지 않았는데 이 또한 은폐에 해당하는지
  - 근로자가 사고 사실을 밝히지 않아 사업주가 모르고 있던 상태에서 재해가 발생하였고, 이에 건강보험 처리하여 개인비용 처리하였으나 진료 시 업무상 재해를 언급하여 추후 건강보험공단의 명령에 따라 근로복지공단에 요양신청을 하였고, 이후 산재 승인을 받은 경우 이 또한 은폐에 해당하는지
  - 최초 진단 시 휴업이 필요 없다고 진단받았고(건강보험 공상 처리-공단부담금 미지급), 추후 1달이 경과하여도 차도가 없어 타 병원 방문 시 최초 진단이 오진으로 판단된 경우로 재해조사표 제출대상이 되었던 경우 은폐에 해당하는지
  - 진단서상 휴업은 필요 없다고 받는 등 휴업이 필요했던 것은 아니었으나 재해 직원이 마침 재해가 발생한 김에 개인적으로 휴무를 희망하여(연차휴가를 통한 개인 일정) 재해일 이후 3일 이상 휴무한 경우 진단서 상 휴무일 기준으로 볼 때 보고대상이 아닌 것으로 보아 재해조사표를 제출하지 않은 경우(건강보험 공상처리) 이 경우도 은폐에 해당하는지, 또한 객관적 사정으로 볼 때 휴업이 필요한 재해가 아님에도 보고대상에 해당하는 재해인지
2. 「산업안전보건법」상 안전·보건진단 등 명령을 함에 있어 기준이 되는 “산업재해”의 범위 관련
- 「산업안전보건법」 제49조 등에는 고용노동부 장관이 해당 사업장의 산업재해율 등을 고려하여 안전·보건진단 명령 등을 할 수 있도록 규정하고 있는데, 이 경우 고용노동부 장관이 산업재해율을 고려함에 있어 고려되는 산업재해는 근로복지공단에 접수하여 산재보험으로 처리한 사고·질병만 해당하는 것인지 아니면, 산재보험 처리는 하지 않았으나 고용노동부에 산업재해로 보고한 사고·질병도 포함하는 것인지
3. 근로감독관 집무규정(이하 ‘집무규정’이라 함)의 감독 대상이 되는 “산업재해”의 범위 관련
- 근로감독관 집무규정(산업안전보건)에는 요양결정일을 기준으로 최근 1년간 사고성 휴업재해가 2명 이상 발생한 사업장으로서 재해율이 전년도 동종업종 평균 재해율을 초과하는 사업장을 정기감독 대상이 되는 사업장으로 규정하고 있습니다. 이와 관련하여 질병성 재해는 정기감독 대상에서 제외되는지와 정기 근로감독대상이 되는 재해는 산재보험에서 요양승인을 받은 재해만 해당하는지(즉, 단순히 산업재해조사표를 제출한 재해는 미해당 하는지)

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- ‘산업재해’란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말하며(법 제2조제1호)

- ‘산재은폐’란 이러한 모든 산업재해에 대하여 산업재해 발생 사실의 전부 또는 일부를 숨기거나 산업재해가 드러나지 않도록 하는 적극적이거나 의도적인 행위로서 산재은폐는 개별 사안별로 조사하여 판단하여야 할 사항으로 주어진 사항의 경우만 가지고 판단하는 것은 부적절함
- 따라서 귀하가 질의한 산재은폐 해당 여부는 이러한 점을 고려하여 사안별로 사실관계를 구체적으로 조사한 후 종합적으로 판단하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 법령에서 안전보건진단 등 대상 기준인 ‘산업재해율’은 「산업안전보건법」 제2조에서 정의한 산업재해로 산정함(사업주 보고 포함)

## 3. 질의 3 관련

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

(산재예방정책과-2847, 2017.6.12.)

### 질의 ..... • 근로자대표 확인을 받지 않은 경우 산재발생 보고의무 위반 여부

사업장에서 산업재해조사표를 작성·제출 시 근로자대표의 확인을 받지 않은 경우 법 제10조 제2항에 따른 산재발생 보고 위반여부

- 근로자대표의 확인란에 재해자 이름과 서명을 안전관리자가 임의로 작성·제출한 경우 거짓으로 제출한 경우로 보아야 하는지

### 회시

- 산업재해조사표 제출 시 근로자대표의 확인을 받도록 하는 것은 산업재해조사표상의 재해개요 및 원인 등 재해내용이 정확한지 여부를 확인하기 위한 것으로서, 재해개요 및 원인 등 재해내용이 왜곡되지 않았다면 단순 근로자대표의 확인을 받지 않은 것만으로 법 제10조 제2항에 따른 산재발생 보고를 위반하였다고는 볼 수 없으며, 또한 거짓 보고도 마찬가지임

(산재예방정책과-250, 2018.1.15.)

**질의** ..... • **3일 이상 휴업재해 해당 여부**

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

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

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 재해발생 후 3일 이상의 휴업이 필요하다는 의사의 진단소견 등 객관적 근거가 있었다면 실질적인 출근여부와 상관없이 「산업안전보건법」 시행규칙 제44조제1항에 따라 재해발생일로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하여야 함
- 또한, 산업재해 발생보고를 회피할 목적으로 일부 사업장에서는 휴업대상 재해임에도 회사에 출근하도록 하여 재해근로자 본연의 업무가 아닌 다른 업무를 수행하도록 하는 등 산재미보고 사례가 언론 등 외부에서 문제가 되고 있는 상황임
- 따라서 귀 질의와 같이 회사에 출근하였다 하더라도 재해근로자 본연의 업무가 아닌 다른 업무를 수행한 경우라면 산재미보고가 합리적으로 의심되나, 의사의 진단소견 등 객관적 근거자료를 참조하여 휴업에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것으로 보임
  - 아울러 동 재해 건의 경우는 회사에 출근하지 못한 일수도 3일 이상에 해당되므로 '3일 이상의 휴업'에 해당된다고 우선적으로 판단됨

**2. 질의 2 관련**

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



### 3. 질의 3 관련

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

(산재예방정책과-2880, 2018.6.29.)

#### 질의 ..... • 지연보고에 따른 과태료 부과 여부 및 산업재해조사표 제출 시점

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

#### 회시

### 1. 질의 1 관련

- 산업재해가 발생한 사업주는 「산업안전보건법」 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제4조에 따라 산재발생시 1개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 산업재해조사표를 작성·제출해야 함(단, 중대재해가 발생한 경우에는 지체없이 전화, 팩스 등을 활용하여 발생개요 및

재해상황 등을 추가로 별도 보고하여야 함)

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

## 2. 질의 2, 5 관련

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

## 3. 질의 3, 4 관련

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

(산재예방정책과-1173, 2019.3.12.)

### 질의 ..... • 산업재해조사표 제출대상인 '3일 이상 휴업'의 기준

- 사업주가 산업재해조사표를 제출하여야 하는 대상인 '3일 이상의 휴업이 필요한 부상'에 있어
- 3일 이상의 휴업이 '실제 휴업한 사실'에 기초하는 것인지, 아니면 '객관적 진단에 의한 재해강도'를 의미하는 것인지

### 회시

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

- '3일 이상의 휴업'은 의사의 진단소견 등 객관적 근거에 따라 판단하여야 할 것임
- 질의한 산업재해는 실제 3일 이상 휴업이 이루어졌으나 이는 산업재해의 강도에 따른 것으로 보여지지 않는바, 산업재해조사표 제출대상에 해당하지 않는다고 판단됨
- 한편, 사업주가 산업재해 발생보고를 회피할 목적으로 임의로 부분 또는 불연속 휴업한 경우에도 의사의 진단소견이 3일 이상의 휴업으로 진단하였다면 산업재해조사표 제출대상으로 판단하고 있음

(산재예방정책과-5210, 2019.10.25.)

#### 질의 ..... • 산업재해조사표 제출과 재해율 반영

산업재해조사표를 제출하면 해당 사업장의 재해율 집계에 반영되는지

#### 회시

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

(산재예방정책과-903, 2020.2.25.)

#### 질의 ..... • 공무원도 산업재해조사표를 제출해야 하는 대상인지

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

#### 회시

- 산업재해 발생보고는 국가·지방자치단체를 포함한 모든 사업 또는 사업장에 대해 적용(법 제3조)되므로,
- 이에 소속된 공무원의 산업재해 발생은 보고대상에 해당됨

(산재예방정책과-2733, 2020.6.9.)



## 제5장

# 도급 시 산업재해 예방





## 제5장 도급 시 산업재해 예방



### 1. 도급의 제한 및 승인

**제58조(유해한 작업의 도급금지)** ① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.

1. 도급작업
  2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
  3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업
- ② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.
1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우
  2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
- ③ 사업주는 제2항제2호에 따라 고용노동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.
- ④ 제2항제2호에 따른 승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에 사업주가 유효기간의 연장을 신청하면 승인의 유효기간이 만료되는 날의 다음 날부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 기간의 연장을 승인할 수 있다. 이 경우 사업주는 제3항에 따른 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.
- ⑥ 사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.
- ⑦ 고용노동부장관은 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따라 승인, 연장승인 또는 변경승인을 받은 자가 제8항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 승인, 연장승인 또는 변경승인을 취소하여야 한다.
- ⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제59조(도급의 승인)** ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

- ② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.

**질의** ..... • **도급 승인 대상 작업 중 ‘같은 사업장 내 도급’의 판단 기준**

- 수급인이 도급인 소유의 작업공간 또는 도급인 소유의 건물 일부를 임차하여 작업하는 경우에도 「산업안전보건법」 시행령 제26조의 “같은 사업장 내 도급”으로 보아 인가를 받아야 하는지 여부
- (갑설) 수급인이 도급인의 사업장 일부를 임차하여 작업하는 경우 그 장소는 더 이상 도급인의 사업장과 “같은 사업장”으로 볼 수 없으므로 도급인가 대상이 아님
  - (을설) 수급인이 도급인의 사업장 일부를 임차하여 작업하더라도 그 공간이 완전히 독립된 건물 또는 공간이고, 작업장, 시설, 설비 등이 수급인의 소유나 지배·관리 하에 있는 경우에는 도급금지 대상인 “같은 사업장 내”에 해당되지 않음

**회시** .....

- 도급인가 제도의 취지는 수급인이 영세하고 자기 사업장이 아니어서 독자적인 노력만으로 위험요인을 개선할 수 없는 사정을 고려하여 유해·위험작업은 도급인이 안전·보건조치를 완료하고 도급을 주도록 한 것임
- 따라서, “같은 사업장”의 판단기준은 작업 공간 사용의 법적 관계가 아니라 수급인 노동자의 작업 장소를 누가 지배·관리하느냐에 있으므로 수급인이 도급인의 사업장 일부를 임차하여 작업한다는 사정만으로 “같은 사업장”이 아니라고 단정할 수 없으며,
  - 수급인의 작업공간이 독립되어 있는지 여부, 수급인이 시설 및 장비를 지배·관리하는지 여부, 도급인 업무와 분리하여 작업이 가능한지 여부 등을 종합하여 볼 때 수급인이 독자적으로 작업환경 개선 등 안전·보건 조치를 수행할 수 있는 것으로 인정되는 경우에는 “같은 사업장 내 도급”으로 볼 수 없어 인가 대상이 아니라고 할 것임

(화학사고예방과-1437, 2019.4.25.)

**질의** ..... • **도급승인 제도 관련 질의**

1. 관내 발전업 사업장 A는 ph meter 조절을 위하여 황산취급 설비를 운용 중인바, 연 1~2회 정도 설비 고장이 발생하고 있으며 고장원인은 대부분 해당 설비 펌프 모터에 기인함. 이에 현재까지는 전문업체 B에 도급을 주어 2~3일 안으로 해결해왔는바, 이와 관련하여 펌프 모터를 수리 또는 교체하기 위하여 해당 설비의 극히 일부를 분해하는 작업도 「산업안전보건법」(이하 ‘법’이라 함) 시행령 제51조제1호의 내용 중 “분해” 또는 “해체”에 해당하는지 문의함
  - 법 시행령 제51조에서 규정하고 있는 “개조·분해·해체·철거”의 개념은 황산 등 유해물질을 취급하는 설비의 모든 부분에 대한 것이어서, 해당 설비의 극히 일부에 대한 작업이라도 반드시 법 제59조에 따른 도급의 승인을 받아야 수급인에게 도급을 줄 수 있는 것인지 질의(별첨사진 참조)



2. 관내 발전업 사업장 B는 법 개정과 관련하여 황산 취급설비 전반에 대하여 분해·해체 작업을 포함한 계획예방정비를 실시할 예정인바, 관련 도급 승인을 언제까지 받아야 하는지(사전에 미리 받을 수 있는지) 문의함
  - 법 제59조제1항에 따른 승인을 신청할 때에 만약 고장 등 일시적·간헐적 필요에 의한 것이 아니라 전반적인 설비의 점검 또는 교체 등을 위해 사전에 해당 설비를 분해·해체할 날을 정해두었다면, 도급의 승인을 실제작업일 기준으로 1개월 이상 미리 신청 및 접수 가능한지 질의
3. 관내 발전업 사업장 A, B가 공통으로 도급 승인의 최대 유효기간이 3년인데 그 유효기간 내에서는 동종의 도급작업을 계속 할 수 있는 것인지에 대해 문의함
  - 법 제59조에 따른 도급의 승인을 받은 경우, 해당 도급작업의 종료시점을 기준으로 도급승인 유효기간이 아직 남아있다면 해당 기간 내에서는 동종의 도급을 추가로 할 수 있는 것인지, 혹은 승인받은 도급작업이 종료되면 남아있는 유효기간도 함께 소멸되는 것인지 질의
4. 법 제59조 및 같은 법 제58조제4항에 따라 도급 승인의 유효기간은 최대 3년인바, 관내 사업장 A, B가 도급 기간을 3년으로 신청하면 그대로 승인받을 수 있는지 혹은 별도의 기준이 있는지 질의함
  - 법 제59조 및 같은 법 제58조제4항에 따른 도급의 유효기간은 3년의 범위에서 정하는바, 이를 정하는 세부적인 기준이 없어 사업장에서 도급기간을 3년으로 신청하는 경우 그대로 승인하여도 무방한지, 혹은 실제로 해당 도급작업에 필요한 기간이 얼마인지 지방관서에서 자체적으로 고려하여 그에 상응하는 기간만을 승인해야 하는지(혹은 본부가 별도지침 시달 예정인지) 질의

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 취급하는 설비란 화학물질을 제조, 보관·저장, 운반 또는 사용하는 시설이나 설비를 말함. 따라서 황산 이송 펌프는 황산 취급 설비에 해당하므로 이를 분해하는 작업은 도급승인 대상임

### 2. 질의 2 관련

- 도급승인 제도는 유해·위험작업을 도급하기 전에 「산업안전보건법」에서 정한 안전보건조치를 모두 완료하였는지 미리 확인하는 제도이므로 도급작업을 수행하기 전에 승인을 받으면 될 것임

### 3. 질의 3 관련

- 사업주는 도급승인을 신청할 경우 실제 도급계약 기간에 대하여 신청하고 지방관서는 이에

대해 승인하여야 함. 법 제58조제4항 “승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다”는 의미는 도급계약기간이 3년을 초과할 경우 3년을 초과하여 승인할 수 없다는 의미임

#### 4. 질의 4 관련

- 질의 3에 대한 답변과 동일함

(화학사고예방과-1417, 2020.4.17.)

#### 질의 ..... • 석탄화력발전소 유해물질 취급작업 도급승인 질의

A사로부터 발전소 관리운영을 위탁받은 B사가 C사를 통해 도급승인 대상 업무 용역을 수행해야 할 때 A사와 B사 중 도급승인을 받아야 하는 주체가 누구인지 여부

#### 회시

- B사는 A사로부터 발전소 관리운영위탁 계약체결을 통해 업무를 위탁받아 수행하고 있으므로 수급업체에 해당합니다. 따라서 수급업체인 B사가 A사에게 도급받아 수행하고 있는 발전소운전 및 정비업무 중 도급승인 대상 작업이 있다면 「산업안전보건법」 제59조에 의거 도급업체인 A사가 도급승인 신청을 해야 할 것으로 판단됨
- 아울러 도급승인 받은 작업의 하도급은 금지되어 있으므로 해당 작업을 다른 수급업체 C사에서 수행하려면 A사는 C사와 직접 도급계약을 체결하고 도급승인을 받아야 함

(산업안전기준과-230, 2021.7.23.)

#### 질의 ..... • 도금공정 도급승인 적용 기준

도급금지 대상 작업인 도금공정에서 도급승인을 받는다고 할 때

- 도금 자동화 설비의 유지 및 보수도 도금작업에 해당하여 보건평가를 받아야 하는지
- 도금 공정 내 황산이나 염산이 사용되는 경우 도금액에 대해서만 보건평가를 받으면 되는지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제58조에서 도금작업은 도급금지 대상작업으로 규정하고 있고 예외적으로 일시·간헐적인 작업을 도급하는 경우, 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주의 사업 운영에 필수 불가결한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 통해 도급할 수 있음

- 도급이 금지되는 도급작업의 범위는 금속 표면에 다른 금속을 입히는 본 작업뿐만 아니라 해당 작업에 부수되는 작업으로서 근로자가 사용, 취급하는 화학물질 등에 노출되거나 노출될 가능성이 있는 작업 전반을 의미함
- 따라서 도급이 진행 중이거나 도급에 사용되는 화학물질이 잔류한 상태에서 진행되는 도급 자동화 설비 유지 및 보수 작업은 도급금지 대상 작업에 포함될 것으로 보임
- 뿐만 아니라, 도급액과 도급작업에서 사용되는 유해화학물질(황산, 염산 등) 전반적인 사항 모두 「산업안전보건법」 제58조제2항에 따른 도급승인 신청을 위한 안전 및 보건에 관한 평가 대상에 포함됨
- 아울러, 「산업안전보건법」 제59조제1항에 따라 중량비율 1% 이상의 황산, 불화수소, 질산, 염화수소를 사용하는 설비의 개조·분해·해체·철거작업의 경우에는 도급승인 대상에 해당되므로 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야함

(산업안전기준과-458, 2021.8.23.)

#### 질의 • 도급공정 도급승인 적용 기준

- A업체는 발전사로서 B업체에게 발전소 내 정비보수 작업을 도급하였고, 해당 작업에 황산설비 개조, 분해, 해체, 철거 작업이 포함되어 있음  
원청 A와 하청 B의 계약이 만료(~'21.10.31.)되어 하청 C로 업체를 변경('21.11.1.~) 하려고 할 때('21년 11.30.까지는 황산관련 작업이 없음)
  - 유해·위험작업 도급승인을 언제까지 받아야 하는지?
  - 2021.11.1. 이전에 도급승인을 받아야 한다면 C업체가 사업장에 입주하지 않은 상태(현장에 없는 상태)에서 도급승인을 받는 것이 가능한지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제59조에 따라 중량비율 1퍼센트 이상의 황산, 불화수소, 질산 또는 염화수소를 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업을 도급하려는 경우 고용노동부의 승인을 받아야 함
  - 도급승인은 해당 작업이 실시되기 전 수급인 근로자의 재해예방을 위해 사전에 도급인 및 수급인이 갖추어야 할 안전조치와 안전관리 능력의 적정성 여부를 평가하여 그 결과에 따라 승인을 하는 절차이므로,
  - 수급업체의 실제 사업장 입주여부와 관계없이 안전보건평가를 실시할 수 있고, 그 결과가 적정하다면 도급승인 신청이 가능함

- 아울러, 도급승인은 유해·위험작업을 도급하려는 경우 받아야 하며 해당 작업을 시작하기 전까지 승인이 완료되어야 함

(산업안전기준과-1041, 2021.10.25.)

**질의** ..... • **단순시약교체작업 도급승인 대상 여부**

사업장에서 폐수처리장을 운영하고 있고, 수질분석을 위해 황산(중량비율 1%이상)을 사용한다고 할 때 단순 '황산 시약 교체 작업'이 도급승인 작업에 해당 하는지?

\* 황산 시약 교체 작업(밀폐공간이 아닌 개방된 공간에서 진행됨)

- ① 새로운 황산 시약을 가져온다(1~2L 말통).
- ② 기존 시약 뚜껑을 열어 캐비닛에서 제거한다.
- ③ 새로운 황산 시약을 캐비닛에 넣는다.
- ④ 새로운 황산 시약에 뚜껑을 제거하고 기존시약 뚜껑으로 교체 (기존 시약 뚜껑에 황산펌프와 연결된 호스가 있음)

**회시** .....

- 귀 질의만으로는 구체적인 작업내용을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나 귀 질의 상의 작업이 설비의 개조·분해·해체·철거 작업 없이 단순히 시약만을 교체한다면 도급승인 대상 작업으로 보기는 어려울 것으로 판단됨
- 다만, 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인 사업장 내에서 작업을 할 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산재예방을 위하여 필요한 안전보건조치를 해야 함

(산업안전기준과-1124, 2021.11.2.)

**질의** ..... • **도급승인 예외승인 질의**

- 도급설비에 대하여 여러 특허가 있을 경우, 해당 특허를 가지고 있는 각 업체가 도급금지 예외 대상에 해당되는지, 해당된다면 여러 업체에 도급금지 예외 승인이 가능한지
  - 해당 특허가 있을 경우, 특허가 적용되는 범위에 한해서 도급금지 예외대상인지, 설비전체가 도급금지 예외 대상인지
  - 수급인이 도급설비의 장비제조사인 경우, 해당 도급설비 전체가 도급금지예외대상인지
- 해당 특허가 없거나 도급설비가 오래되어 장비제조사가 폐업을 한 경우에 해당 전문기술을 가진 업체가 도급금지예외 대상인지

## 회시

- 「산업안전보건법」 제58조제1항에 따라 사업주는 도급작업 등의 유해위험작업을 도급해서는 안되며 동 조 제2항에 따라 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우, 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우에만 해당 작업의 도급이 가능함
  - 귀 질의 상 도급설비에 대하여 다수의 업체가 각각 특허를 보유하고 있다면, 해당 특허가 필수적으로 필요한 작업에 한해 도급금지예외승인이 가능할 것으로 판단됨
  - 수급인이 장비제조사라면, 해당 설비에 대한 전문적 기술이 있다고 판단하여 수급인이 보유한 전문기술이 필수적으로 요구되는 작업에 한해 도급금지 예외대상으로볼 수 있음
- 도급금지 대상 작업에 대하여 별도로 특허가 없거나 설비가 오래되어 장비제조사가 폐업을 한 경우에 도급금지 예외대상 판단과 관련하여,
  - 해당 도급금지 대상 작업의 전문적인 기술이 특허, 실용신안, 지정, 고시, 인증, 기술도입계약, 장비제조사 등 객관적인 지표로 확인 가능해야 함

(산업안전기준과-1434, 2021.12.2.)

## 2. 안전보건총괄책임자

**제62조(안전보건총괄책임자)** ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다. 이 경우 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업장에서는 그 사업장에서 사업을 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.

② 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임자를 둔 것으로 본다.

③ 제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정하여야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건총괄책임자의 직·권한, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 질의 ..... 안전보건총괄책임자 선임 대상 사업장 판단 기준

도급인과 수급인의 근로자가 30명일 경우 안전보건총괄책임자를 지정해야 하는지

### 회시

- 안전보건총괄책임자 지정 대상 사업은 '수급인에게 고용된 근로자를 포함한 상시근로자가 100명(선박 및 보트 건조업, 1차 금속 제조업 및 토사석 광업의 경우에는 50명) 이상인 사업으로,
  - 도급인과 수급인의 상시 근로자수가 30명일 경우에는 안전보건총괄책임자를 지정하지 않아도 됨

(산업안전과-2039, 2019.5.2.)

### 질의 ..... 안전보건총괄책임자 선임 대상 사업장 판단 기준

관계수급인이 상주/비상주로 구분되어 있는 프랜차이즈 소매점의 안전보건총괄책임자 선임 및 관리 업무

### 회시

- 안전보건총괄책임자의 도급에 따른 산업재해 예방조치는 「산업안전보건법」 제2조제6호의 도급에 따른 관계수급인 근로자를 모두 포함한 것으로 상주/비상주를 구분하지 않으며,

- 비상주 관계수급인 근로자가 도급인 사업장에서 작업할 경우 안전보건총괄책임자(도급사업주)는 도급에 따른 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-2039, 2019.5.2.)

**질의** ..... 원청이 다른 행정구역의 장소를 제공하는 경우 안전보건총괄책임자 선임 대상 여부  
원청이 행정구역이 다른 시에 장소를 제공(임대)하고, 원청 관리자 1명과 사내 협력사 직원(50명)을 투입하여 임대 작업장에서 작업을 하려는 경우 안전보건총괄책임자 선임대상인지?

### 회시

- 현행 「산업안전보건법」 제18조의 안전보건총괄책임자는 같은 장소에서 행해지는 도급사업으로서 자신이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄 관리하도록 하기 위한 제도로,
- 귀하의 질의와 같이, 도급인 사업장과 같은 장소가 아닌 임대수급인 사업장이라고 한다면 현행법 「산업안전보건법」 제18조(안전보건총괄책임자) 및 제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)는 적용되지 않을 것으로 판단됨
- 다만, 개정 「산업안전보건법」(‘20.1.16. 시행)에 따른 도급인의 안전·보건조치 의무는 현재 지침을 마련중에 있음

(산업안전과-3165, 2019.7.17.)

**질의** ..... 안전보건총괄책임자 선임 대상 사업장 판단 기준

- A사는 발전소 운영과 경상정비 일체를 B사에 일괄도급하였고, B사는 발전소 운영을 C사에 일괄도급, 경상정비에 대해서는 D사에 일괄도급하여 운영중에 있음
- 사업 구조에 따라서 실제적으로 발전소 운영과 경상정비, 전력거래를 B사의 주관 하에 사업이 이루어지는 상황에서 안전보건총괄책임자를 B사에서 선임할 수 있는지

### 회시

- 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업의 사업주는 그 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정(「산업안전보건법」 제18조) 하도록 하고 있음

\* 관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 그 사업장에서 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함

- 사업장내 시설·장비에 대한 실질적·최종적 지배·관리권을 도급인이 가지는 바, 중층적 도급관계의 최상위에 있고 도급인의 사업을 실질적으로 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함

- 따라서, 귀 질의내용으로는 A사가 안전보건총괄책임자 선임대상으로 판단됨

(산업안전과-4077, 2019.9.19.)

### 질의 ..... • 동일 발주자와 소규모 계약을 수십 건 체결한 경우

(현황) 동일 사업장 내에서 동일한 발주처와 3억원~수십억원에 이르는 소규모 도급계약을 수십 건 체결(계약 건별 사업개시신고)

1. 모든 계약에서 동일한 안전보건관리책임자를 선임할 수 있는지
2. 20억원 이상 계약에 대해 동일한 안전보건관리책임자를 선임할 수 있는지

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전보건관리책임자는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람을 안전보건관리책임자로 선임토록 하고 있으므로 모든 계약에서 동일한 사람이 해당 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리한다면 동일한 안전보건관리책임자를 선임할 수 있을 것으로 보여짐

### 2. 질의 2 관련

- 위 질의에 대한 답변과 같이 동일한 사람이 해당 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리한다면 동일한 안전보건관리책임자를 선임할 수 있을 것으로 보여짐

(산업안전과-871, 2021.2.25.)



**질의** ..... 안전보건총괄책임자와 건설기술진흥법 상 안전총괄책임자의 관계

「산업안전보건법」 제62조제2항 '제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 「건설기술진흥법」 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임자를 둔 것으로 본다'의 의미

- 안전보건총괄책임자와 안전총괄책임자가 동일인이라고 간주한다는 것인지
- 동일인임을 기정사실화 하는 것인지
- 동일인으로 간주하고 있으나 동일인이 아닐 경우에는 위법인 것인지 등

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제62조제1항 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보건관리책임자(해당 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람, 「산업안전보건법」 제15조제1항)를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 하며,
  - 건설기술진흥법 제64조제1항제1호에 따라 건설사업자 및 주택건설등록업자는 해당 건설공사의 시공 및 안전에 관한 업무를 총괄하여 관리하는 안전총괄책임자를 두도록 규정하고 있음
  - 「산업안전보건법」 제62조제2항에 '제1항에 따라 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 건설기술진흥법 제64조제1항제1호에 따른 안전총괄책임자를 둔 것으로 본다'고 규정하고 있는 바,
  - 이는 「산업안전보건법」 제64조제1항에 따라 지정된 안전보건총괄책임자는 건설기술진흥법 제64조제1항제1호의 안전총괄책임자의 요건인 공사의 시공 및 안전에 관한 업무를 총괄하는 자와 같으므로 「산업안전보건법」 제64조제1항에 따라 도급인이 안전보건총괄책임자를 지정한 경우에는 건설사업자 및 주택건설등록업자가 건설기술진흥법 제64조제1항제1호에 따른 의무를 이행한 것으로 본다는 의미임

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)

**질의** ..... **안전보건총괄책임자 지정 관련**

- A사는 전기사업법상 전기사업자로서 발전소를 소유한 자로서 발전소의 경영기획 및 관리, 자금 및 회계, 전력거래업무, 가스 및 용수의 구매 공급, 자재구매 등 경영 일반에 관한 업무 담당하며 A사의 근로자 17명이 발전소에 근무하고 있음
- A사는 발전소를 운영하기 위해 운전 및 정비 업무를 B사(근로자 44명)에게 도급하였고, B사는 C사(근로자 51명)에게 정비 업무를 재도급함

- 발전소의 운영이 중층적 도급 구조를 통해 이루어지는 경우 「산업안전보건법」 제62조의 안전보건총괄책임자를 지정할 의무가 있다면 도급인과 수급인(하도급인) 중 누구에게 있는지
- 사업장 내 중층적 계약구조를 이유로 수급인인 동시에 도급인으로 보아 단일 사업장 내 복수의 도급인이 존재할 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제62조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자를 지정하여야 합니다.
- 이때, 관계수급인은 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 의미하므로(「산업안전보건법」 제2조제9호) 사업장 내 중층적으로 도급계약이 이루어져 있다면 해당 업무를 최초로 도급하는 사업주가 「산업안전보건법」 제62조에 따른 도급인으로서 안전보건총괄책임자를 지정할 의무가 있으며,
- 귀 질의 상 A사가 발전소를 소유한 전기사업자로서 발전소 운영을 위해 운전 및 정비 업무를 B사에게 도급하였고, B사는 도급 받은 업무 중 정비업무를 C사에 재도급하였다면 「산업안전보건법」 제62조에 따른 안전보건총괄책임자의 지정 의무는 A사에 있음

(산업안전기준과-228, 2021.7.23.)

**질의** ..... **건설현장 안전보건총괄책임자 선임**

- 안전보건총괄책임자 지정 대상 기준 금액인 20억(건설업)은 본공사 하도계약 금액, 하자보수공사 자체 공사금액 중 어느 것 기준인지
  - \* 본공사에서 하도계약금액이 30억인 골조공사의 균열보수공사(2천만원) 시행 시 안전보건총괄책임자를 지정해야 하는지
- 하자책임공종이 모호하거나, 하도급사의 하자담보책임기간 경과로 시설물유지관리업체에 별도 발주를 통해 시행하는 하자보수공사가 20억 미만일 경우 안전보건총괄책임자를 지정하지 않아도 되는지 아니면 이 역시 해당 보수 공종의 하도급계약금액을 기준으로 안전보건총괄책임자 지정여부를 결정해야 하는지
- 산안법 제62조의 “안전보건관리책임자를 두지 않아도 되는 사업은 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.”라는 내용은 건설업에서 공사금액 20억 미만으로 안전보건관리책임자를 선임하지 않아도 되는 사업장에서도 안전보건총괄책임자를 지정하여야 한다는 것인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제62조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 그 사업장의 안전보건관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함
  - 건설업의 경우 도급인(시공사, 원청)은 해당 공사의 하도급 금액을 포함한 총 공사금액(본공사에 하자보수공사가 포함된 경우 하자보수공사금액도 포함)이 20억원 이상이면 해당 현장의 안전보건관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 하며,
  - 발주자가 시설물유지관리업체에 하자보수공사를 별도로 발주한 경우로서 해당 공사금액이 20억원 미만이라면 안전보건총괄책임자 규정은 적용이 제외될 것으로 판단됨
  - 참고로 “안전보건관리책임자를 두지 않아도 되는 사업은 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.”라는 내용은 안전보건관리책임자 선임대상과 안전보건총괄책임자 지정대상 사업이 동일한 건설업과는 무관한 사항임
    - \* 선박 및 보트건조업의 경우 안전보건관리책임자 선임대상은 100인 이상 사업장, 안전보건총괄책임자 지정대상은 50인 이상 사업장이므로 50인 이상 100인 미만의 선박 및 보트건조업 사업장은 해당 사업을 총괄관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

### 3. 도급인의 안전조치 및 보건조치

**제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)** 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

**제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치)** ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

#### 질의 ..... 도급 적용 여부

발주자로부터 공사를 도급받은 건설업체 B가 개인업자 C에게 공사 전부를 도급한 건설현장에서 중대재해가 발생한 경우 「산업안전보건법」 제29조 적용여부

#### 회시

- 원도급 사업주(B사)가 해당 공사를 일괄 하도급하고 동 공사 수행에 관여하지 않았다면 원도급 사업주는 동조에 규정한 안전보건조치를 이행할 의무가 없으므로 귀 질의 상 재해예방조치를 이행하여야 하는 사업주는 C이며 사업주 B에게 법 제29조 위반의 책임을 물을 수 없을 것으로 판단됨

(산업안전과-157, 2013.10.2.)

#### 질의 ..... 도급인 책임 주체

개인(고객)이 본인의 아파트 창호 교체작업을 위해 창호대리점(A)와 구매계약을 체결하였고, A는 이를 창호 제작업체(B)에게 제작 및 설치를 발주함

- B는 창호를 제작한 후 아파트에 설치하는 작업을 전문설치업체(C)에게 도급주었으며, 이때 C가 단독으로 작업을 하던 중 소속 근로자가 사고가 발생하였을 경우 누구에게 도급인 책임을 물을 수 있는지?

## 회시

- 「산업안전보건법」 제29조제1항에 따라 ①같은장소에서 행하여지는 사업으로 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 ②같은장소에서 작업을 할 때 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 이행하도록 규정되어 있음
  - ①같은장소는 도급인의 사업을 수행하는 장소, 즉 사업장의 개념이고, ②같은장소는 작업과정에서 서로 혼재되어 작업이 이루어질 수 있는 작업공간, 즉 실제 작업이 이루어지는 특정한 장소를 의미함
  - 귀 질의상 A와 B, C가 「산업안전보건법」 제29조에 따른 ①같은장소가 아닌 각각 별개의 장소에서 사업을 수행하고 있고, 사고발생장소(개인아파트)에는 C 단독으로 작업을 수행하여 「산업안전보건법」 제29조에 따른 ②같은장소에도 해당하지 않음
  - 따라서, A와 B모두에게 「산업안전보건법」 제29조에 따른 도급인의 책임을 묻기 어려움  
(산업안전과-753, 2016.2.18.)

## 질의

## • 임대차 관계에서 도급인 책임 여부

창호설치 시공업체가 사다리차 임대사업자와임대계약을 체결한 후, 사다리차와 사다리차 임대사업주 소속의 근로자(운전원)이 투입이 되어 작업을 수행하던 중 운전원에게 사고가 발생한 경우 도급인 아닌 임대계약 관계에서도 「산업안전보건법」 제29조에 대한 책임을 지는지?

## 회시

- 「산업안전보건법」 제29조는 “같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업의 사업주(이른바 사내하도급)”에 한하여 적용되므로, 당사자간 체결한 계약의 실질내용이 ‘임대’에 해당한다면 「산업안전보건법」 제29조는 적용되지 않음  
(산업안전과-385, 2017.1.18.)

**질의** ..... • **도급사업 안전보건조치 의무 적용 등**

하도급 계약을 체결하지 않은 업체 소속 근로자가 건설현장에서 작업 중 사망하였을 경우 총공사의 시공사에 「산업안전보건법」 제29조 위반의 책임을 물을 수 있는지, 물을 수 없다면 제23조를 직접 위반한 혐의로 처벌할 수 있는지

**회시** .....

- 계약은 그 명칭이나 형식이 아니라 계약의 체결내용 및 수행방법 등 실질적 내용으로 판단하여야 하는 바, 해당 공사가 건설공사의 일부에 해당하고, 전체작업공정 수행을 위해 불가피한 작업에 해당한다면 「산업안전보건법」 제29조 적용이 가능할 것으로 보임

(산업안전과-944, 2017.2.20.)

**질의** ..... • **생산설비 철거도 도급 사업의 일부에 포함되는지**

제조업체에서 사업장 내의 생산설비의 사용중단 및 매각의 사유로 행하는 생산설비의 철거(운반)는 도급 사업주 사업의 일부에 포함이 되는 것인지?

**회시** .....

- 특정 설비의 도입-운영-철거는 사업운영에 필수적인 연속과정으로, 단지 철거공사에 한하여 사업수행 관련성을 부인할 수 없는 점, 철거업체와의 설비이전 계약이 일회성이 아닌 1년 단위의 정기계약으로 상시적이고 정기적인 업무로 보이는 점, 작업이 행하여진 장소가 도급인의 사업장으로 해당 설비의 이전작업을 도급인의 현장관리자가 관리감독한 점 등으로 볼 때, 「산업안전보건법」 제29조 적용대상으로 판단되며, 동 조항의 적용은 계약 체결여부가 아니라 실제 작업을 수행한 방식에 따라 판단하여야 함

(산업안전과-1545, 2017.3.20.)

**질의** ..... • **대형할인점 도급인 책임의무 적용 여부**

전국에 매장을 두고 도·소매(대형할인점)를 수행하고 있는 사업장에서 각 점포별로 매장청소, 시설경비, 폐기물 수거 등의 업무를 도급계약을 체결하고 도급업체 근로자가 해당 업무를 수행하고 있음. 해당 업무 종사자들에 대해서도 「산업안전보건법」 제29조(도급사업 시의 안전보건조치) 및 동법 18조(안전보건총괄책임자)에 의한 도급인 책임이 적용되는지?

## 회시

- 「산업안전보건법」 제18조 및 제29조는 사업장소의 관련성, 사업목적의 관련성, 사업목적 수행과정 관련성의 세 가지 기준을 충족해야 하므로 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 적용여부를 판단하기 어려움

(산업안전과-4282, 2017.8.25.)

## 질의 • 도급사업 시 산재예방조치 이행의 한계

데이터센터를 운영하면서 데이터센터 운영관리, 데이터센터 보안관리, 정보통신·전기공사, IT장비 유지보수, 서버룸 관리의 5가지 업무를 각 A~E사에 전부도급을 주어 하는 경우

- 도급사업의 각 유형에 대하여 법 제29조에 따른 산재예방조치 해당 여부
- 법 제29조제2항제3호(수급인이 근로자에 하는 안전보건 교육에 대한 지도와 지원)와 시행규칙 제30조제3항(도급인인 사업주는 법 제29조제2항제3호에 따라 수급인인 사업주가 실시하는 근로자의 해당 안전보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등 필요한 조치를 하여야 함)에 따라 사업주인 도급인이 어느 정도까지 안전보건교육에 개입해서 할 수 있는지, 또 이 경우 제29조 제6~7항이 수급인 근로자에 대한 직접 지휘감독을 금지하고 있는 사내하도급 규정과 충돌 시 어떻게 해야 하는지

## 회시

- 법 제29조제1항은 ‘같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다’고 규정하고 있음

- 동 규정에서 ‘같은 장소’란 특정 작업장소를 의미하는 것이 아니라 도급인의 사업장 내에서 수급인의 작업이 이루어지는 장소를 의미함
- ‘사업’이란 도급인이 운영하는 본래 사업뿐만 아니라 본래 사업의 목적을 달성하기 위해 당연히 수행되어야 할 불가분의 관계에 있는 사업을 포함하며 특히, 생산설비의 유지, 개·보수 작업은 본연의 사업을 위해 반드시 필요한 부분으로 도급인 사업의 일부에 해당한다고 판단됨
- 질의하신 사안에서, 데이터센터 사업장의 본연의 목적사업은 정보통신서비스 제공을 위하여 정보통신기반을 통합 운영·관리하는 것으로 판단됨
  - 아울러 보안관리, IT장비 유지·보수, 정보통신·전기공사, 서버룸 관리 등은 정보통신서비스 제공 사업수행을 위해 당연히 수반되는 사업으로 그 부분을 도급을 준 것이라면 법 제29조

제1항에 따른 도급인으로서 법 제29조제2항에 따른 산재예방조치 의무를 부담할 것으로 사료됨

- 다만, 필수시설 구성과 관련이 없는 단순한 사업장의 시설관리, 청소 등 본연의 사업과 불가분의 관계에 있지 않은 부분을 도급을 준 경우에는 법 제29조제1항에 따른 도급인에 해당하지 않음
- 한편, 법 제29조제1항에 따른 도급인은 제2항에 따른 산업재해예방을 위한 조치를 하여야 하므로
  - 소속근로자에 대한 안전·보건 교육의무가 있는 수급인이 그 소속근로자에게 행하는 안전보건 교육이 원활하게 진행될 수 있도록 도급인 사업장 내 시설을 교육장소로 제공하고
  - 도급인 사업과 관련된 유해·위험요인에 따른 조치내용 등 교육에 필요한 정보, 도급인이 그의 근로자에게 실시하는 안전보건교육 자료제공 등 필요한 조치를 하여야 함
- 도급인이 그 사업장 내에서 업무에 종사하는 수급인 또는 수급인 근로자가 도급인의 사업과 관련된 작업을 함에 있어 산업안전보건법령에 위반하는 경우에 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 하는 것은 도급인의 사업장내 안전·보건관리에 대한 책임을 이행하는 것으로 불법파견의 요소로 볼 수 있는 것은 아님

(산재예방정책과-4232, 2017.9.12.)

**질의** ● 발전업무 위탁에 따른 안전업무 담당자 선임 대상

발전업을 영위하고 있는 A기업이 발전소 시설·설비 운영, 공급업무에 대한 업무를 B기업에 위탁할 경우 안전보건관리책임자, 안전관리자 및 안전보건총괄책임자를 어느 기업에서 선임해야 하는지?

**회시**

- 「산업안전보건법」에 따라 안전관리책임자 및 안전관리자는 원칙적으로 개별 사업장 단위로 선임여부를 판단하고, 안전보건총괄책임자는 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 도급주어 하는 사업의 사업주(도급인)가 그 사업의 안전관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하도록 규정하고 있음

(산업안전과-1684, 2018.4.7.)



**질의** ..... • 부유물 수거용역 도급 사업 해당여부

「산업안전보건법」 제29조의 적용기준으로 사업의 장소 관련성, 사업목적 관련성, 사업목적 수행과정 여부를 제시하면서 3가지 요건을 모두 충족해야 '도급사업주'에 해당한다는 내용의 도급사업 안전·보건조치 적용 지침을 시행하고 있는바,

- '낙동강 부유물 수거용역'이 한국OOO공사의 '사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업'에 해당하는지 여부에 관한 판단 및 그 근거

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제29조에서 산재예방을 위한 조치를 취하여야 하는 의무 주체로서의 사업주는 “같은 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업의 사업주”로
  - “사업의 일부”는 본래사업의 목적달성과 불가분의 관계에 있는 사업(본질적이고 불가분의 관계에 있는 사업)이라면 분리된 사업의 명칭에도 불구하고 적용대상이 될 수 있을 것임
    - ※ 하나의 사업은 여러 가지 업무들의 총합체로서 구성, 사업의 업무를 세분하여 도급을 줄 경우 분리된 업무의 업종 명칭이 원 사업과 다른 경우라 하더라도 각 사업들이 같은 장소에서 행하여지고 도급사업주의 사업목적 달성에 있어 본질적이고 불가분의 관계(시설 개·보수 및 정비 등)에 있는 사업이라면 원 사업주로서 하여금 산업안전·보건 책임을 부과하고자 하는 것이 산업안전보건법 전체 취지에 부합
- 한국OOO공사는 치수(治水) 및 이수(利水), 수자원 수요관리 및 물 환경관리 등을 전문으로 하는 물 관리 종합업체로('18년 경영공시 참고)
  - ※ 댐 운영, 홍수 및 하천범람 예방, 용수공급, 취수원 수질개선 및 소독물 수질안전 등
  - 한국OOO공사(OOOOOO관리단)가 OO환경산업에 위탁한 '상주·낙단·구미보 부유물 수거용역'은 치수 및 이수업무 수행을 위한 본질적이고 불가분의 관계에 있는 필수사업\*으로 「산업안전보건법」 제29조의 도급사업에 해당하는 것으로 판단
    - \* 도급인이 행하는 사업의 일부를 분리하여 도급으로 행하는 사업
  - 참고로, '발주자'란 건설공사를 건설업자에게 도급하는 자로 용역계약의 성질을 발주로 보기 어려움(건설산업기본법 제2조 제10호)
- 한편, 우리부는 '도급사업 안전·보건조치 적용지침'(13.1.)에서 도급사업주의 주된 목적수행을 위해 필요한 시설을 새로이 설치하는 경우\*에는 산안법 제29조 적용대상에서 제외하고 있고
  - \* 건물이나 설비 등의 신축(신설)공사
  - 질의에서 언급하고 있는 사례(수원지법 2017노1871)는 반도체 제조생산시설(M14 Phase-1)의 신규공장 증설공사로, 우리부 지침의 발주공사에 해당되나
  - 공사를 발주한 사업주가 수급인 작업과정을 전반적으로 총괄관리\* 하면서 작업수행 과정을 구체적으로 지시·감독 하는 등 그 실체가 “사실상의 도급인”에 해당되어 관련 법령을 적용한

것으로 보임

\* 수급업체 현장소장이 참여하는 주간공정회의 개최, 일일 작업내역 수보, 안전작업허가서 승인 등

- ▲ 이 사건 피고인 ○○와 같이 전체 사업을 운영하는 도급사업주가 사업의 각 내용을 분할하여 다수의 수급인들에게 도급을 줌으로써 형식적으로는 사업의 전부를 도급 주었다고 하더라도 여전히 사업의 전체적인 진행과정을 총괄하고 조율하는 방식으로 사업을 영위하는 경우 위 규정에서 정한 일부도급에 해당한다고 봄이 상당 (일부발체)

(산업안전과-4203, 2018.10.10.)

**질의** ..... **도급 시 산업재해 예방을 위한 안전조치 이행 주체**

건설공사 도급 계약 시, 산업재해 예방을 위한 안전조치 이행자는 도급업자, 하도급업자 또는 현장감독자 중 누구이며, 사고 발생 시 책임은 누구에게 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 상 소속 근로자에 대한 안전보건조치 의무 및 사고 발생 시 책임은 1차적으로 소속 근로자를 직접 사용하여 사업을 하는 사업주에게 있음
- 아울러, 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 건설업의 경우에는 도급인인 사업주에게도 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해의 예방을 위한 조치를 하도록 의무를 부여하고 있음

(산업안전과-439, 2019.1.29.)

**질의** ..... **도급 사업 시, 사업장의 안전보건조치 등 의무주체**

도급 사업 시, 사업장의 안전보건조치 등 의무주체는 누구에게 있는지

**회시** .....

- 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 「산업안전보건법」상 사업장의 안전보건조치뿐만 아니라 건강검진, 교육, 산업안전보건위원회, 산업재해의 책임 등 의무주체는 근로자를 직접 고용하고 있는 사업주에게 있음
- 다만, '같은 장소'에서 행해지는 사업으로서 '사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 경우'의

도급인 사업주는 「산업안전보건법」 제29조에 의한 조치를 하여야 하나,

- 귀하의 질의내용처럼 ① 수급인 사업장이 도급인 사업장과 다른 곳에 위치해있고, ② 도급인의 지휘없이 수급인 근로자만 근무하는 경우라면 「산업안전보건법」 제29조가 적용되지 않을 것으로 판단됨

(산업안전과-1849, 2019.4.19.)

#### 질의 ..... 원거리 사업장에 대한 도급인의 책임

도급인의 사업주가 제공한 장소이지만 도급인의 근로자가 전혀 배치되지 않은 원거리 사업장에 대한 도급인의 책임이 있는지

#### 회시

- 도급인의 실질적인 지배·관리권에 대한 판단없이 단지 수급인에게 장소를 대여하였다고 하여 도급인의 책임을 묻는 것은 아님

(산업안전과-2039, 2019.5.2.)

#### 질의 ..... 도급 사업 해당 여부

통근버스 운행이 도급사업에 해당되는 지

#### 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서 도급인의 안전 및 보건조치 의무 장소는 도급인의 사업장 및 도급인이 제공·지정한 장소(22개 장소)로 규정하고 있으며,
  - 임대차 계약의 경우에는 도급인의 안전 및 보건조치 의무대상이 아님

(산업안전과-2039, 2019.5.2.)

**질의** ..... • **도급 사업 판단 기준**

1. 도급 사업의 판단 기준이 무엇인지
2. 자회사 및 계열사가 도급관계인지
3. 병원의 셔틀버스, 콜센터, PC유지관리, 응급환자이송 업무가 도급에 해당하는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 도급(「산업안전보건법」 제2조제6호)이란 ‘명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약’을 말하고,
  - 계약은 그 명칭이나 형식이 아니라 계약의 체결내용 및 수행방법 등 실질적인 내용으로 판단하여야 함(대법원 선고 2011다60247, ‘13.11.28.)

**2. 질의 2 관련**

- 자회사 및 계열사는 법률이 아닌 사회적으로 통용되는 용어로, 구체적인 도급관계 여부는 위법 규정 및 판례에 따라 판단하시면 될 것으로 사료됨

**3. 질의 3 관련**

- 상기 법 규정 및 판례 기준에 따라 셔틀버스 운행, 콜센터, PC유지관리, 응급환자 이송 등의 업무가 도급사업에 해당된다고 하면 개정 「산업안전보건법」 제64조가 적용될 것으로 판단됨  
([산업안전과-2292, 2019.5.21.](#))

**질의** ..... • **사업장 외 도급 시의 도급인의 의무**

도급인의 근로자가 근무하지 않은 사업장 외 도급에 관한 도급인의 의무

\* 안전보건총괄책임자, 안전 및 보건에 관한 협의체, 작업장 순회점검, 합동안전보건점검, 도급인의 안전조치 및 보건조치 등

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」 제62조(안전보건총괄책임자) 및 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)는 도급인이 같은 장소에서 사업의 일부를 도급주어 하는 경우에 적용(사외도급 제외)되며,

- 같은 법 제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)는 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소(22개 위험장소)까지 포함하여 적용(사외도급 포함)됨

(산업안전과-2292, 2019.5.21.)

**질의** ..... **공공기관 안전근로협의회 운영규정**

협력업체 수가 많은 공항공사의 특성을 감안하여 17개 사업부서별로 안전근로협의회를 운영하고, 그 결과를 산업안전보건위원회에 상정해도 되는지

**회시** .....

- 공공기관 안전근로협의회 역할\*을 수행할 수 있도록 원·하청 노·사 대표 등이 참여하는 형태로 구성·운영하고,
- 하청 노·사대표의 의견을 수렴하고 논의하여 산업안전보건위원회에서 심의·의결토록 하는 취지를 달성할 수 있다면 귀 공사의 질의와 같이 사업부서별 개최 등 현장 실정을 반영하여 운영해도 될 것으로 판단됨

\* 당해 사업장의 안전보건과 관련하여 개선요청 사항, 애로건의사항, 차별 등 의견개진 및 개선요청 수렴

(산업안전과-2293, 2019.5.21.)

**질의** ..... **공공기관 안전근로협의회 운영규정**

공공기관 안전근로협의회 구성원 확대 개편에 대해 노동조합의 승인을 받아야 하는지

**회시** .....

- ‘공공기관의 안전관리에 지침’(19.3.28., 기획재정부) 및 ‘공공기관 안전근로협의회 구성 및 운영규정’(19.5.10., 고용노동부)에 따라 안전근로협의회에는 하청 노·사 대표가 모두 참여해야 하며,
- 안전근로협의회 확대 개편에 따른 노동조합의 승인 여부에 대해서는 지침에서 별도 정하고 있지 않음

(산업안전과-2292, 2019.5.21.)

**질의** ..... • **도급인 부지 내 건물 임차하여 작업 시, 도급인 안전조치 의무**

도급사의 부지내 건물을 임차하여 도급사에 일부 납품할 경우 「산업안전보건법」 제29조제2항 적용되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제29조 제2항(사업주 협의체, 순회점검, 합동 안전보건점검 등)은 같은 장소에서 사업의 일부를 분리하여 도급을 준 사업의 사업주가 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치로,
  - 귀하의 질의와 같이 ① 도급인이 수급인에게 부지내 건물만을 유상임대하고, ② 수급인이 시설·장비를 직접 구매·관리하며, ③ 도급인과 수급인이 분리된 공간에서 독립적으로 사업을 수행하는 경우라면 「산업안전보건법」 제29조제2항은 적용되지 않을 것으로 판단됨

(산업안전과-2699, 2019.6.18.)

**질의** ..... • **도급에 따른 산업재해 예방조치**

1. 사업장과 작업장의 차이가 무엇인지
2. 수급인 또는 관계수급인도 작업장 순회점검을 해야 하는지
3. 작업장 순회점검 시 전체 사업장에 대한 점검 및 기록을 해야 하는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 상 혼용해서 사용하고 있는 ‘사업장’과 ‘작업장’에 대한 정의 규정은 별도로 두고 있지는 않으나 같은 의미로 사용하고 있음
  - 사업장의 개념은 ‘장소적’ 개념으로서 수급인 또는 관계수급인의 창고, 야적장 등이 도급인의 사업장내에 있다면 도급인의 사업장에 포함되고, 별도의 장소에 창고 등이 있는 경우에는 포함하지 아니함

**2. 질의 2 관련**

- 개정 「산업안전보건법」 제64조제1항제2호에 따른 작업장 순회점검은 도급인 사업주가 이행하여야 할 사항임

### 3. 질의 3 관련

- 작업장 순회점검은 전체 작업장에 대해 이루어져야 하며, 점검에 대한 기록은 별도 정하고 있지는 않으나 점검 실시여부를 확인할 수는 있어야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-2788, 2019.6.24.)

#### 질의 ..... 도급인의 안전조치 제외 규정 해석

「산업안전보건법」 제63조의 ‘다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다’의 의미가 무엇인지

#### 회시

- 도급인 사업주의 ‘관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치’는 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 위반소지가 있어, 도급인의 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접조치를 제외한 것임
- 제조업 공정에 근무하는 협력업체 및 설비유지·보수공사업체 근로자는 파견근로자 보호 등에 관한 법률[시행령 별표1]에 의한 파견업종에 해당하지 않음

(산업안전과-2788, 2019.6.24.)

#### 질의 ..... 통신망 구축 공사의 도급사업 해당 여부

‘OOOOO의 AMI 통신망 구축공사’가 도급사업에 해당하는지

#### 회시

- 도급 사업주의 사업 목적 달성에 있어 본질적이고 불가분의 관계에 있는 사업의 일부를 분리하여 도급을 주는 경우에는 도급사업에 해당되고,
  - 이 경우 도급 사업주는 적격 수급인 선정을 위한 안전수준평가를 이행해야 함

- 다만, 적격 수급인 선정 의무 및 안전수준평가 불이행에 따른 처벌규정은 없음

(산업안전과-2788, 2019.6.24.)

**질의** ..... **공공기관 안전근로협의회 최초 개최 시기**

공공기관 안전근로협의회를 관련 지침 통보 후 6개월 이내에만 개최하면 되는지

**회시** .....

- ‘공공기관의 안전관리에 관한 지침’(기획재정부, ‘19.3.28.)은 부칙 제1조에 따라 공공기관에 통보한 날부터 시행되고,
  - ‘공공기관의 안전근로협의회 구성 및 운영 규정’도 지침 시달한 날(‘19.5.10.)로부터 적용되는 것으로 보아야 할 것임
- ‘업무진단, 내부규정 마련 등이 필요하므로 지침 위반여부에 관한 점검을 지침 통보 후 6개월 후부터 실시(공공기관의 안전관리에 관한 지침 부칙 제1조 설명자료 내용 일부)’한다는 의미가 안전근로협의회를 지침 통보일로부터 6개월 이내에 개최하라는 의미는 아님

(산업안전과-2788, 2019.6.24.)

**질의** ..... **공공기관 안전근로협의회 구성 대상 사업장**

‘2019년 포장상태 조사 및 분석용역’이 공공기관 안전근로협의회 구성 제외인 사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업장에 해당되는지

**회시** .....

- 귀하의 질의 내용만으로는 ‘2019년 포장상태 조사 및 분석 용역’이 구체적으로 어떤 업무인지 알 수는 없으나 ‘사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업장’은 공공기관 안전근로협의회 구성 및 운영 규정에 따라 안전근로협의회 구성·운영 적용 제외되며,
  - 참고로, ‘사무직’이란 공장 또는 공사현장과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무, 인사, 경리, 설계 등 사무업무에만 종사하는 자로 한정하여 해석하고 있음

(산업안전과-3165, 2019.7.17.)



**질의** ..... **공공기관 안전근로협의회 운영**

안전근로협회의 하청업체 근로자대표 역할을 원청 등에 위임할 수 있는지

**회시** .....

- ‘안전근로협의회’는 안전관리 중점기관으로 산업안전보건위원회를 두어야 하는 사업장이 사업의 일부를 도급에 의하여 수행하는 공공기관이 구성·운영의 대상이며,
    - 안전근로협의회와 산업안전보건위원회를 동시에 개최하여 의견을 청취, 심의·의결에서는 산업안전보건위원회만 운영하여 각각 별도로 운영하도록 하고 있고,
    - 안전근로협회의 하청업체 근로자측 대표의 역할을 상급단체 등에 위임하도록 하고 있지 않음
- \* 안전근로협회는 하청업체의 안전보건시설 개선 등 건의사항을 원청업체에 전달하기 위한 위원회로서 상급단체에 위임할 수 있는 사항이 아님

(산업안전과-3165, 2019.7.17.)

**질의** ..... **도급인의 수급인 근로자에 대한 직접적인 안전지도 가능 여부**

도급인이 안전수칙을 위반한 수급인 근로자에게 지도/개선/징계를 직접 할 수 있는지

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」 제63조 단서규정은 관계수급인 근로자의 보호구 미착용 상태에서의 작업이나 불완전한 작업행동에 대하여 도급인으로서의 산재예방의무 책임을 묻지 않는다는 것으로,
    - 도급인이 관계수급인 근로자에 대하여 보호구 착용을 지시할 수 없다거나, 불완전한 작업행동에 대하여 시정을 요구하여서는 아니 된다는 취지는 아님
- \* 보호구 착용 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치의무는 근로계약 당사자인 관계수급인이 부담
- 오히려 도급인은 관계수급인 근로자가 산안법 또는 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 위반행위를 시정하도록 조치할 수 있고, 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함(제66조 제1항 및 제2항)
  - 관계수급인 근로자에 대한 징계는 취업규칙 등에 의거 시행하여야 하므로 도급인이 수급인의 근로자에 대해 징계할 수 없음

(산업안전과-3165, 2019.7.17.)

**질의** ..... 「산업안전보건법」 제63조 단서조항의 의미

「산업안전보건법」 제63조의 단서조항은 수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않고 작업하는 것에 대한 도급인으로서의 책임이 없다는 것인지

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」 제63조 단서규정의 의미는 관계수급인 근로자의 보호구 미착용 상태에서의 작업이나 불완전한 작업행동에 대하여 도급인으로서의 산재예방의무 책임을 묻지 않는다는 것으로,
  - 도급인이 관계수급인 근로자에 대하여 보호구 착용을 지시할 수 없다거나, 불완전한 작업행동에 대하여 시정을 요구하여서는 아니 된다는 취지는 아님
    - \* 단서규정은 보호구 착용 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치의무는 근로계약 당사자인 관계수급인이 부담토록 하는 규정임
  - 오히려 도급인은 관계수급인 근로자가 산안법 또는 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 위반행위를 시정하도록 조치할 수 있고, 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함(제66조 제1항 및 제2항)

(산업안전과-3413, 2019.8.1.)

**질의** ..... 안전근로협의체 운영주체

도로공사 업무 특성상 지역별로 공사가 진행되어 본사에서 안전근로협의체 운영이 어려운 경우 지역별로 운영할 수 있는지

**회시** .....

- 안전근로협의체는 안전관리중점기관으로 산업안전보건위원회를 두어야 하는 사업장이면서 사업의 본질적인 업무를 도급에 의하여 수행하는 기관의 도급인인 원청업체가 구성·운영 대상으로,
  - 해당 도급사업의 특성상 지역단위의 업무수행으로 본사차원의 안전근로협의체 운영이 어렵다면, 지역본부 또는 지사단위의 안전근로협의체에 해당 노·사대표를 참여시켜 의견을 청취하는 방식도 가능할 것으로 판단됨

(산업안전과-3478, 2019.8.7.)

**질의** ..... • **적격수급인 선정 방법**

수급업체가 신설회사인 경우 적격수급인 선정 가이드라인을 따르기 어렵는데 어떻게 선정해야 하는지

**회시** .....

- 적격 수급업체 선정을 위한 가이드라인을 마련하여 우리부 및 안전보건공단 홈페이지(도급사업 안전보건관리 매뉴얼)에 공개하고 있으니 참고하시기 바라며,
- 수급업체가 신설회사인 관계로 위 가이드라인에서 제시하고 있는 안전수준평가 주요항목에 없는 부분은 제외하고 나머지 항목을 활용하여 안전수준평가를 하면 될 것으로 판단됨

(산업안전과-3478, 2019.8.7.)

**질의** ..... • **안전근로협의회 적용 대상**

엔지니어링 용역사업(설계)의 일부를 도급할 경우 안전근로협의회 운영 대상인지

**회시** .....

- 안전근로협의회 적용대상은 ① 안전관리 중점기관으로 ② 산업안전보건위원회를 두어야 하는 사업장 중 ③ 사업의 일부를 도급에 의하여 수행하는 기관의 도급인인 원청업체임
- 이 경우 '사업의 일부 도급'이란 당해 사업목적 달성에 있어 본질적이고 불가분의 관계에 있는 사업을 도급주는 경우를 말하며, 도급(용역, 위탁 포함) 중 부수적이거나 보조적인 사업을 도급주는 경우에는 해당되지 않음
- 따라서, 설계용역의 경우에는 본질적인 사업의 일부 도급으로 볼 수는 없을 것임

(산업안전과-4078, 2019.9.19.)

**질의** ..... **적격수급인 선정 대상 업종**

적격수급인 선정 대상 업종의 구분 및 조치이행능력 확인

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」 제61조에 따라 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급\*하도록 하고 있으며,  
\* 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약(개정법 제2조 6호)
  - 적격수급인 선정을 위한 도급은 업종(건설업, 제조업, 서비스업 등)을 구분하지 않으며, 도급계약 체결 전 안전수준평가를 실시하여 우수한 사업장을 수급인으로 선정토록 하려는 것임
- 다만, 적격수급인 선정의무 위반에 대한 처벌규정 없으며, 매년 이행능력을 확인하여야 하는 것도 아님

(산업안전과-4210, 2019.9.27.)

**질의** ..... **사기업의 안전근로협의체 운영 여부**

공공기관이 아닌 사기업에서 안전근로협의체를 운영해야 하는지

**회시** .....

- ‘안전근로협의체’는 공공기관의 산업안전보건위원회 구성·운영시 당해 사업장 내의 사업의 일부를 도급받은 업체를 포함하여 확대 운영하는 협의체로, 공공기관이 아닌 사기업체에는 적용되지 않음

(산업안전과-4727, 2019.10.31.)

**질의** ..... **건설기계 운전 특수형태근로자 도급 적용 여부 등**

건설기계를 직접 운전하는 특수형태근로종사자의 경우 원수급인의 산재보험으로 처리될 경우 사망만인을 산정 포함 및 산안법 상 안전조치 및 도급인의 안전조치 적용여부

## 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표1]에 따라 사고사망만인을 산정 시 사고사망자수는 '산정 대상 연도의 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간 동안 해당 업체가 시공하는 국내의 건설 현장(자체사업의 건설 현장은 포함한다. 이하 같다)에서 사고사망재해를 입은 근로자 수를 합산하여 산출'함
  - 따라서, 비록 원수급인의 산재보험으로 처리되었다고 하더라도 근로자에 해당하지 않아 산정대상 사고사망재해자에 포함되지 않음
- 또한, 개정 「산업안전보건법」(2020.1.16. 시행)에 따라 법 제77조제1항 요건을 충족하는 특수형태근로종사자(이하 "특고"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치 및 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 하며,
  - 「산업안전보건법」 시행령 제67조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 특고로부터 노무를 제공받는 자는 「산업안전보건법」 시행규칙 제95조에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 함

(산업안전과259, 2020.1.16.)

## 질의 • 건설용 리프트 관련 도급인의 조치사항

1. 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조에서 “법 제76조에 따라 건설공사도급인은 영 제66조에 따른 기계·기구 또는 설비가 설치되어 있거나, 작동하고 있는 경우 또는 이를 설치·해체·조립하는 등의 작업을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 실시·확인 또는 조치해야 한다” 규정하고 있는데 여기에서 “설치되어 있거나”라는 문구는 건설현장에 최초 설치 후 안전인증을 받기 전까지의 시점을 보면 되는지
2. "설치·해체·조립하는 등의 작업" 문구에서 건설용리프트의 마스트 연장작업은 이 중 어떤 작업에 포함되는지
3. 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조제1호에 따라 설치·해체·조립하는 등의 작업을 하는 경우 작업시작 전 기계·기구 등을 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검을 실시하도록 되어 있는데 이 경우 설치·해체·조립 각각 작업 시작 전 합동점검을 시행해야 하는 것인지 (참고: 일반 APT 현장에서는 동마다 3-4개층 단위로 마스트 연장작업이 이루어지므로 매 연장작업 시 합동점검을 해야 한다면 대역자와 도급관리자의 업무가 증가할 우려가 있음)
4. 시행규칙 94조를 보면 건설용리프트 설치·해체·조립 시 작업시작 전 작업 전에 합동점검을 하는 것으로 명기되어 있는데 설치 전에는 건설용리프트 기초만 설치되어 있는 상황이며, 점검할 사항이 많지 않음. 마스트 연장작업도 설치가 제대로 되었는지 설치 완료 후 확인점검하는 것이 좀더 실효성이 있다고 생각이 되는데, 점검시점은 법 기준으로 설치, 해체, 조립 작업 전에 시행을 하면 되는 것인지 위와 같은 상황에 따라 설치 후에 시행해도 무방한 것인지
5. 합동점검 시에 필수적으로 확인해야하는 사항은 어떤 것이 있는지

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조의 “설치되어 있거나”라는 문구는 설치작업이 완료된 시점 이후를 말하며 귀 질의내용의 최초 설치 이후 안전인증을 받기 전까지의 시점도 포함됨

### 2. 질의 2 관련

- 건설용리프트 마스트 연장작업은 설치작업에 해당됨

### 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조제1호에 따라 “법 제76조에 따라 건설공사도급인은 영 제66조에 따른 기계·기구 또는 설비가 설치되어 있거나 작동하고 있는 경우 또는 이를 설치·해체·조립하는 등의 작업을 하는 경우에는 작업시작 전 기계·기구 등을 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검을 실시”하여야 함
  - 귀 질의의 마스트 연장작업은 설치작업에 해당하므로 건설용 리프트 마스트 연장작업전 건설용리프트를 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검을 해야 함
  - 다만, 귀 질의처럼 아파트 공사현장에서 동마다 3~4층 단위로 건설용리프트 마스트 연장 작업을 하는 경우에 이를 일괄하여 연장작업을 하는 경우라면 이를 하나의 작업으로 간주하여 작업시작 전 합동 안전점검을 실시할 수 있음

### 4. 질의 4 관련

- 「산업안전보건법」 시행령 제66조 및 같은 법 시행규칙 제94조에 따라 건설용 리프트를 설치·해체·조립하는 작업을 하는 경우 작업시작 전 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검을 하여야 합니다. 이는 해당 작업별로 필요한 인력·장비뿐만 아니라, 추락·낙하 등의 사고예방을 위한 안전조치가 사전에 적정한지 확인하고 미비사항에 대해 즉시 조치하기 위한 것임

### 5. 질의 5 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조제1호에 따른 합동점검 시 필수적 확인사항은 별도로 규정하고 있지 않습니다. 다만, 같은 규칙 제4호에 따라 관리감독자 배치여부, 중량물 취급 작업계획서 작성 및 이행여부, 추락·붕괴·낙하 등 위험방지 안전조치 이행여부 등에 대한 확인을 통해 작업 전 안전성을 확보하여야 함

(산업안전과-1210, 2020.3.17.)

**질의** ..... • **도급사업 범위 질의회신 요청**

1. 전력 비수기기간 중에 설비에 대하여 계획 예방정비공사를 실시하고 있음. 이를 수행하기 위하여 관련부서의 직원이 공사를 설계하고 수급업체의 안전관리계획서 검토, 안전작업 허가서의 발급 및 이행여부 점검, 공사진척 현황을 파악하는 등의 업무를 시행하고 있는데 이러한 경우 건설공사 발주자에 해당되는지
2. 발전설비의 정비를 위해 발전소에 상주하는 업체가 설비를 정비하는 경우와 상주하지 않는 업체가 정비하는 경우가 있음. 두 가지 모두 공사감독을 하는 부서와 담당직원이 있으며, 안전관리계획서 검토, 안전작업 허가서의 발급 및 이행여부를 점검하고 있는데 상주하지 않는 업체가 정비하는 경우도 도급에 해당하는지

**회시** ..... •

- 개정 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 도급하는 경우 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리\*한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자로 책임을 지게됨
- \* 해당 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측 가능한 업무인지 등을 종합적으로 판단

**1. 질의 1 관련**

- 도급인의 사업장 내에서 담당부서의 직원이 공사를 설계하고 수급업체의 안전관리계획서 검토, 안전작업허가서 발급 및 이행여부 점검, 공사진척 현황을 파악하는 등 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하고 있다면 도급인의 책임이 부과될 것으로 판단됨

**2. 질의 2 관련**

- 도급인의 사업장 내에서 공사감독을 하는 부서와 담당 직원이 있고, 안전관리계획서 검토, 안전작업허가서 발급 및 이행여부 확인 등 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하고 있다면 도급인의 책임이 부과될 것으로 판단됨

(산업안전과-1501, 2020.4.2.)

### 질의 ..... • 건설공사 도급인의 합동안전점검

1. 합동점검시 소유자(임대사) 또는 대여자를 대신하여 장비운전원, 고용노동부지정 검사기관, 작업팀(설치, 해체, 조립) 팀장이 합동점검을 할 수 있는지
2. 질의 1에서 소유자(임대사)를 대신하여 장비 운전원, 작업팀장에 대해 대리인 선임없이 점검을 하여도 무방한지
3. 설치·해체의 경우 2일 이상 연속적으로 시행될 경우, 동일 소속의 동일 팀이 2일 이상 연속작업하는 경우 최초 1회 또는 한번만 실시해도 가능한지  
(예, 리프트 상승작업이 3일 이상 소요되는 경우, 2대의 리프트를 연속해서 하루씩 상승작업을 하는 경우)

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제94조제1호에 따라 건설공사 도급인은 작업시작 전 기계·기구 등을 소유 또는 대여하는 자와 합동으로 안전점검을 하여야 하고, 여기에서 소유자(또는 대여자)란 본인 또는 그의 권한을 위임받은 소속직원(이하 '소유자 등'이라 한다) 이어야 함  
- 따라서, 단순 장비운전원, 검사기관, 소속 직원이 아니거나 권한을 위임받지 않은 작업팀장은 소유자 또는 대여자를 대신할 수 없습니다. 다만, 운전원, 검사기관, 작업팀장이 소유자 등과 동행하여 합동점검에 참여할 수는 있음

#### 2. 질의 2 관련

- 답변 1에 의한 소유자(또는 대여자)의 권한을 위임받은 자가 참여하면 되며, 반드시 대리인을 선임할 필요는 없음

#### 2. 질의 3 관련

- 해당 기계·기구의 설치 또는 해체작업이 연속하여 이루어지는 경우 이를 하나의 작업단위로 보아 작업시작 전 합동점검을 실시하면 됩니다. 예로 리프트 2대를 3일 동안 설치하는 경우 최초 작업시작 전 합동점검을 실시하면 됨

(산업안전과-1841, 2020.4.23.)



### 질의 ..... 「산업안전보건법」 상의 도급 범위에 관한 질의

〈A사와 B사와의 관계〉

- B사는 담배제품에 사용되는 판상엽(담배내용물)을 제조·생산하는 제조업체로서 2004년 A사 자회사로 인수됨
  - A사와 B사 상호간에 아래와 같은 계약들을 체결함
    - 2018년 12월 경 A사 김천공장 내 건물 일부와 토지를 목적물로 임대차계약을 체결하여 B사 공장이 A사 부지 내에 상주하게 됨
    - 2018년 12월경, B사는 A사와 ‘슬러리 판상엽 제조·지원 설비 자산 양수도 계약’을 체결하였고, 이로 인해 2018년 12월부터 ‘슬러리 판상엽 제조·지원 설비’는 B사 소유로서 B사 공장에서 운영함
    - 이후 A사와 B사는 ‘슬러리 판상엽 임가공에 관한 구매계약’을 체결하였고, 이때부터 B사 김천공장 출하품은 A사 신탄진 공장으로 납품되고 있음
  - Atk 김천공장과 B사 김천공장은 공정이 달라 두 공장 간에 물품(원료 등)의 제공·납품은 없고, A사 김천공장은 B사 김천공장에게 건물과 부지만을 임대해주고 있으며,
    - 공장부지 전체에 대한 경비는 A사 공장에서 맡고 있으나, 그 외에 B사 공장 내 설비의 유지·보수·관리 등은 B사에서 맡고 있고 전기, 상하수도세 등 세금도 A사 공장과 별개로 납세하고 있음
    - B사 김천공장의 출하품은 A사 신탄진 공장에서 최종 제품으로 완성되고, 제품의 품질·품량 때문에 A사 신탄진 공장에서 B사 김천공장의 품질·품량을 주기적으로 관리하고 있음
- 위와 같은 관계에서 B사 김천공장 내 설비 운용 도중 B사 소속 근로자가 사망하는 중대재해 발생 시, A사 김천공장 측에 도급인으로서 책임이 있는지

### 회시

- 안전보건관리책임자를 별도로 선임하고 있음
  - B사는 A사와 임대차 계약 및 재료품 구매계약서를 체결하고 김천공장 내에서 슬러리판상엽을 생산·납품하는 것으로 A사는 도급인, B사는 수급인에 해당됨
  - A사 김천공장의 안전보건관리책임자는 A사 대표이사의 안전보건 관련 업무를 위임받아 김천공장을 실질적으로 총괄관리하고 있는 자로서, A사 김천공장 내 B사에 대한 도급인의 책임까지 위임받은 것으로 보는 것이 타당함

(산업안전과-1909, 2020.4.28.)

### 질의 ..... • 건설 감리용역 도급 해당 여부

「건설기술진흥법 시행령」 제55조제2항에 따라 고속도로 건설공사를 직접 감독하고 있으나, 일부 사업에 대하여는 건설기술용역사업자(감리회사)로 하여금 건설사업관리를 하고 있는데, 건설사업 관리용역에 대하여 귀 사가 「산업안전보건법」의 도급인에 해당하는지

### 회시

- 건설사업관리, 감리 등은 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 건축사법 등에서 부여한 의무사항으로 이와 관련하여서는 「산업안전보건법」 제 64조에 따른 도급인의 의무사항에 대한 책임을 부과할 수 없음

(산업안전과-2070, 2020.5.8.)

### 질의 ..... • 합동안전보건점검 실시 여부

「산업안전보건법」에 따른 관계수급인 근로자의 작업 기간이 2개월 미만인 경우, 도급인은 같은 법 제64조제2항 및 같은 법 시행규칙 제82조제2항제1호에 따른 합동 안전·보건점검을 하여야 하는지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제64조제2항 및 같은 법 시행규칙 제82조제2항제1호에 따른 합동 안전·보건 점검의 경우 도급인은 도급계약 기간과 별개로 점검 당일 진행 중인 모든 작업에 대하여 점검을 하여야 함
  - \* 일시·간헐적 도급의 경우 '안전 및 보건에 관한 협의체' 구성을 제외하고 있는데, 이는 작업의 시작 시간, 작업장 간 연락방법 등 향후 수행될 혼재작업 등으로 발생할 위험 방지를 위해 협의하는 제도로, 현재 진행중인 작업의 위험성에 대해 점검하는 '합동안전·보건점검'과는 입법 취지가 다름
- 다만, 관계수급인과 관계수급인의 근로자는 점검 당일 작업이 있는 경우에 자신의 작업장소에 대하여만 점검을 하면 되도록 운영지침을 마련·시행하고 있음

(산업안전과-2106, 2020.5.11.)

**질의** ..... • **건설 감리용역 도급 해당 여부**

시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법(이하 시특법)에 의한 정밀안전진단용역 및 정밀안전점검용역 계약이 「산업안전보건법」 제2조(정의) 제6호 “도급”에 해당하는지, 계약 주체인 OO공사가 제7호 “도급인”에 해당하는지

- 정밀안전진단용역: 시특법 제26조2항에 의거 OO공사가 직접 수행이 불가
- 정밀안전점검용역: 시특법 제26조1항에 의거 OO공사가 직접수행하거나 대행이 가능함. 다만, 동법 제11조 2항에 의거 하자담보책임이 끝나기 전에 마지막으로 실시하는 경우 한국도로공사 직접 수행 불가

**회시** .....

- 개별 법령에서 위탁대상 업무, 업무수행기관의 요건(인력, 시설, 장비 등), 위탁업무 수행 위반에 대한 처분 기준 등을 정하고 있는 업무의 위탁\*은 수탁기관의 전문적이고, 전속적인 업무로서 도급으로 볼 수 없음

\* 안전보건공단 등의 점검, 안전·보건관리 업무(산업안전보건법), 감리업무(건축사법), 전기안전관리업무(전기사업법) 등의 위탁

- 따라서 OO공사는 시특법 제11조 및 제26조에 의거, 정밀안전진단 및 정밀안전점검을 직접 수행할 수 없고, 시특법 제28조에 따라 등록 기관에 대행하여야 하므로 이는 수탁기관의 전문적이고, 전속적인 업무로 이런 계약을 도급으로 볼 수 없음

(산업안전과-2190, 2020.5.15.)

**질의** ..... • **OO물류창고 화재 관련 수급인 「산업안전보건법」 적용 질의 여부**

도급인 A로부터 건설공사를 도급받은 수급인 B, B로부터 재하도급 받은 관계수급인 C의 중층적 도급관계에서 C사 소속의 근로자가 사망한 경우 B는 어떤 책임을 지게 되는지

**회시** .....

- 중층적 하도급관계에서 C는 사망한 근로자의 사업주로서 사고에 대한 직접적인 책임(법 제38조 내지 법 제39조 등)을, A는 도급인의 책임(법 제5장 도급시 산업재해 예방)을 부담하게 되나,
  - B는 도급인의 책임을 져야 할 도급사업주에는 해당하지 않음
  - 다만, 중층적 도급에 의해 이루어지는 사업이라 할지라도 B는 소속 근로자에 대해서는 법 제38조 및 제39조의 안전·보건조치 의무가 적용되고, 위반 시 형사 책임을 부담하게 됨

(산업안전과-2190, 2020.5.15.)

**질의** ..... • **강박스의 밀폐공간 해당여부**

1. 「산업안전보건법」 제10조제2항 및 시행규칙 제6조제5호에 의거하여 밀폐공간의 대상에 강박스가 해당되는지
2. 「산업안전보건법」 제65조 제1항제3호 및 시행령 제54조제2호에 명시된 토사·건축물·인공구조물 등의 붕괴 우려가 있는 장소에서 이루어지는 작업에 정밀안전진단 및 정밀안전점검이 해당되는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 강박스가 밀폐공간에 해당하는지 여부는 단정지어 말씀드리기 곤란하나
  - 강박스 내로 빗물 등이 들어갈 수 있는 구조라면 얼마만큼의 양이 장기간, 지속적으로 있었느냐에 따라 위험도의 차이는 있을 수 있겠지만 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표18의 밀폐공간 중 4호의 ‘빗물·하천의 우수 또는 용수가 있거나 있었던 통·암거·맨홀 또는 피트의 내부’로 볼 수 있습니다.
  - 따라서, 이 경우에는 밀폐공간으로 분류하여 강박스 내부로 들어가기 전 충분히 강제환기를 하고, 산소 등 가스농도를 측정해야 할 것임
  - 이 밖에, 강박스 내부에서 보수, 보강 등을 위해 용접작업을 할 때에는, 용접용 가스(아세틸렌, LPG 등) 사용, 용접 과정에서 다량의 유해가스(일산화탄소 등)가 발생할 수 있다는 점에서 밀폐공간으로 분류하여 환기, 산소 등 가스 측정 및 그 밖에 필요한 조치를 하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 「산업안전보건법」 제65조제1항제3호 및 시행령 제54조제2호에 따른 ‘토사·건축물·인공구조물 등의 붕괴 우려가 있는 장소에서 이루어지는 작업’에는 다양한 작업들이 포함될 수 있음
  - 동 조항은 작업하는 장소가 ‘붕괴 등의 위험이 있는지 여부’가 중요한 것이지 어떠한 작업을 하는지는 중요하지 않음
  - 따라서, 붕괴 등의 위험이 있는 장소에서 이루어지는 안전진단이나 정밀안전점검도 「산업안전보건법」 제65조제1항에 따라 도급인이 수급인에게 시작 전에 안전·보건 정보를 제공하여야 하는 작업에 해당됨

(산업보건과-2559, 2020.6.8.)

### 질의 ..... 보호구 미착용 시 도급인 책임 여부

- A 원청 현장에서 B 하청 피재자가 지하 1층 보 거푸집 상부에서 슬라브 합판을 설치하던 중 지하 2층으로 추락하여 사망
- 작업구간이 보 거푸집 단부여서 안전난간을 설치하기 곤란하였고, 보 거푸집 하부에 동바리가 설치되어 있어서 추락방호망도 설치하기 곤란한 상황으로,
  - 안전대 부착설비를 설치하여 근로자에게 안전대를 착용토록 했어야 하나 안전대 부착설비를 설치하지 않아 안전대 착용 없이 작업 중 추락

1. 안전보건규칙 제44조 제1항은 '근로자에게 안전대를 착용시킨 경우 안전대를 안전하게 걸어 사용할 수 있는 설비 등을 설치' 하도록 규정
  - 문구 그대로 해석하여 근로자에게 먼저 안전대를 착용(안전대를 몸에 걸친다는 의미)시킨 경우에만 안전대 부착설비를 설치할 수 있으므로 동 재해처럼 근로자에게 안전대를 착용토록 하지 않은 경우는 이 조항을 적용할 수 없는 것인지
  - '근로자에게 안전대를 착용시킨 경우'는 단순히 안전대를 몸에 걸친다는 의미가 아닌 안전대를 사용하여야 하는 작업이나 장소인 경우로 해석하여, 동 재해처럼 안전대를 사용하여야 하는 경우는 안전대 착용(안전대를 몸에 걸친다는 의미)과 관계없이 이 조항을 적용할 수 있는 것인지
2. 산안법 제63조 단서에는 '보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외'하도록 규정
  - '20.2월 시달된 「도급시 산업재해 예방 운영지침」에는 산안법 제63조 단서는 도급인이 필요한 안전조치를 했음에도 관계수급인 근로자가 보호구 미착용 상태로 작업하여 산업재해가 발생한 경우 도급인으로서 책임을 묻지 않는다는 뜻이라 하였고,
  - '20.4월에 변경 시달된 「도급시 산업재해 예방 운영지침」에는 산안법 제63조 단서는 도급인이 관계수급인 근로자에게 보호구 착용을 지시할 수 없다거나, 불안정한 작업행동에 대하여 시정을 요구하여서는 안된다는 취지는 아니라고 함
  - 위 중대재해 조사 건의 경우 보호구인 안전대를 미착용하여 발생한 재해로 2월에 시달된 지침에 따라 도급인(원청)이 필요한 안전조치를 하였다면 도급인에게 법 제63조 위반으로 책임을 물을 수 없는 것인지
  - 도급인(원청)의 산업재해 예방 책임을 대폭 강화하는 내용으로 산안법이 개정된 취지, 변경 시달된 4월 지침의 '도급인이 관계수급인 근로자에게 보호구 착용을 지시할 수 있다'라고 해석된 걸로 볼 때 도급인에게 법 제63조 위반으로 책임을 물을 수 있는 것인지

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제43조에 따라 사업주는 작업발판 및 통로의 끝이나 개구부로서

근로자가 추락할 위험이 있는 장소에는 안전난간, 울타리, 수직형 추락방망 또는 덮개 등(이하 “난간등”이라 한다)의 방호조치를 하고,

- 난간등의 설치가 매우 곤란하거나 작업 필요상 임시로 난간등을 해체하여야 하는 경우 추락방호망을 설치하여야 하며, 추락방호망을 설치하기 곤란한 경우에 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락방지 조치를 하도록 규정하고 있음
- 그리고, 같은 규칙 제44조에서 사업주는 추락할 위험이 있는 높이 2미터 이상의 장소에서 근로자에게 안전대를 착용시킨 경우 안전대를 안전하게 걸어 사용할 수 있는 설비 등을 설치하도록 규정하고 있음
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제44조의 “근로자에게 안전대를 착용시킨 경우”는 같은 규칙 제43조에서 규정하고 있는 추락방지 조치로 안전대를 착용토록 한 경우를 의미하는 것으로 귀 질의의 '갑설'과 같이 근로자가 안전대를 착용하고 있는 상태만을 의미하는 것은 아님
- 따라서, 사업주가 근로자로 하여금 추락할 위험이 있는 작업을 시키면서 안전대 착용을 통한 추락방지조치를 하려고 했다면 사고당시 근로자의 안전대 착용여부와 관계없이 안전대 부착설비를 설치하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 산안법 제63조 단서의 '보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외' 규정은 도급인이 관계수급인 근로자에게 보호구 착용을 지시할 수 없다거나, 불안정한 작업행동에 대하여 시정을 요구하여서는 안된다는 취지가 아니며,
  - 관계수급인 근로자가 보호구 착용 등의 기준을 위반한 경우 도급인은 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으므로 이를 통하여 관계수급인 근로자가 안전조치를 이행토록 하여야 함
    - \* 「도급시 산업재해예방 운영지침(변경)」(20.3월) 참조
    - \*\* 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치의무는 근로계약 당사자인 관계수급인이 부담하여야 함
  - 따라서, 관계수급인 근로자가 보호구인 안전대를 미착용하였고 도급인이 관계수급인을 통하여 이를 시정하도록 하는 등 필요한 조치를 하지 않았다면 도급인에게 법 제63조 위반으로 책임을 물을 수 있다고 판단됨

(산업안전과-3660, 2020.8.12.)

## 질의 ..... 보호구 미착용 시 도급인 책임 여부

### 〈사고 개요〉

- 승강기 유지관리업체 C사 소속 근로자가 B사 소속 물류센터 관리사무소 직원으로부터 승강기 소음 해결 요청을 받고 출장하여 물류센터 승강기 부품교체를 위해 승강로 내에 들어갔다가 작동된 승강기 카에 충돌하여 사망

### 〈사업체 현황〉

- A사 : 부동산업체, 타 지역에 회사가 있지만 물류센터 건물을 실질적으로 지배관리함
- B사 : A사와 물류센터 관리 위탁계약을 체결하고 물류센터 건물·설비 전체에 대한 관리업무를 하였고, 관리직원이 물류센터에 상주함
- C사 : 타 지역에 있는 승강기 유지관리업 등록업체, B사의 물류센터 관리사무소와 승강기 유지관리 계약을 체결하고 승강기안전관리법에 따른 월 1회 자체점검 및 주유, 조정, 고장 시 기술자 파견과 점검, 조치를 하기로 함

1. 승강기 유지관리업체 근로자의 작업을 도급인이 산업재해 예방조치를 하여야 하는 작업에 해당하지 않는 '제품 납품 및 이에 따른 부가서비스, 방문 등'으로 볼 수 있는지 여부
2. ①호에 해당되지 않는다면, 물류센터 내에서 지속적으로 이루어지는 작업이 아닌 승강기 유지관리업체 근로자의 작업이 도급인이 산업재해 예방조치를 하여야 하는 작업이라고 볼 수 있는 것인지 여부 및 그 책임주체는 A사가 되는 것인지 여부

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 개정 「산업안전보건법」에 따른 도급의 정의는 '업무를 타인에게 맡기는 계약'으로 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 판단하고 있음, 따라서 도급인의 업무에 해당한다면 ①사업목적과 직접적 관련성이 있는 경우 뿐만 아니라 ②직접적으로 관련이 없는 경우\*에도 도급에 포함됨

\* ① 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 ② 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등

- '제품 납품 및 이에 따른 부가서비스, 방문 등'으로 도급인이 산업재해 예방조치를 하여야 하는 작업에 해당되지 않는 경우는 사업주가 제조를 의뢰한 제조물, 구매한 물품 등을 제조·판매업자 소속 근로자가 사업장에 방문하여 상담·설치 등 부수작업을 수행할 경우로 보고 있음, 이 경우 '부수작업'은 제조·판매업자가 제품 등 제조 또는 판매라는 본질적인 업무에 필연적·부가적으로 동반되는 제조·판매업자 자신의 업무에 해당함

\* 도급 시 산업재해예방 운영지침(변경)(20.3) 12, 37~38페이지 참조

- 동 사건의 경우 질의 내용으로 명확한 판단은 어려우나 승강기 유지관리업체가 승강기

유지관리 계약을 체결하고 월 1회 승강기 자체점검, 고장 시 조치 등을 하기로 하였다면 도급에 해당되며, 제조·판매업자로서 '제품 납품 및 이에 따른 부가서비스, 방문 등'의 작업을 하는 것으로 보기는 곤란할 것으로 사료됨

## 2. 질의 2 관련

- 도급인이 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치를 하여야 하는 장소는 도급인 사업장 내 모든 장소와 도급인의 사업장 밖이라도 도급인이 지정·제공한 경우로 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 21개 위험장소이며, 사고 당시 작업이 이루어진 장소가 도급인 사업장 내 또는 도급인의 사업장 밖으로서 도급인이 지정·제공하고 지배·관리하는 21개 위험장소에 포함되는지 확인하여야 할 것으로 판단됨
- 건물관리를 위탁할 경우의 도급인 책임과 관련하여, 사업주의 사업목적 달성에 건물관리 업무가 필요하거나 직·간접으로 관련있는 경우라면 도급인의 책임에 해당하나, 건물관리가 사업주 본연의 사업과 무관한 경우 도급인의 책임에 해당하지 않는다고 보고 있음, 귀 질의 내용과 같이 비록 타 지역에 본사가 있다고 하더라도 A사가 물류센터 건물을 실질적으로 지배·관리하고 있고, 건물에 대한 실질적 지배·관리 사유가 A사의 사업(부동산업)과 직·간접적으로 관련이 있다면 A사를 「산업안전보건법」 제63조에 따른 도급인으로 보아야 하며, 물류센터 건물의 지배·관리 사유가 A사의 사업과 직·간접적으로 관련이 없다면 도급인으로 보기는 곤란할 것으로 사료됨.

(산업안전과-3784, 2020.8.21.)

### 질의 ..... ● 도급인 의무 이행 여부

#### <요지>

정유사 직원이 아닌 위탁 운영인이 정유사(도급인)와 '주유소 운영계약'을 체결하고 정유사 소유의 주유소를 운영하는 이른 바 '직영화 주유소'와 관련하여 「산업안전보건법」 상 도급인의 의무를 이행하여야 하는지 여부

#### <운영 형태>

- ① '직영화 주유소' 운영인은 정유사 명의로 유류제품을 판매하나 주유소 운영에 있어 독립성을 가지고 인사/노무/회계/시설관리에 있어서 재량권을 행사
  - \* 직영주유소는 정유사 소속 직원이 직접 운영하는 반면 직영화 주유소는 위탁관리
- ② 주유소 안전관리는 운영인이 재량권을 가지고 주도적으로 관리하며, 시설물 개선이 필요한 경우 정유사와 협의하여 시설물 변경
  - 질의내용상 정유사는 운영인으로 하여금 주유소 시설물을 임의로 변경하지 못하도록 의무를 부과하는 경우가 있으나 이는 정유사의 시설물을 임의로 '훼손'하지 말라는 취지에 불과할뿐



안전에 필요한 조치를 금지하는 것은 아님을 기재  
 → 질의내용상 운영인이 도급인에게 안전시설 개선 관련 비용을 청구하는 것은 주유소 운영 실비를  
 보전하기 위한 절차에 불과하고 정유사가 운영인의 판단에 관여하는 것은 아님을 기재

③ 직영화 주유소 내 정유사 소속 직영 근로자는 근무하지 않음

1. 직영화 주유소가 정유사의 사업장에 해당하는지 여부
2. 직영화 주유소가 정유사의 사업장인지 여부와 별론으로 정유사가 직영화 주유소를 지배·관리하는지 여부

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 최근 판례에서는 사업장이란 일정한 장소를 바탕으로 유기적으로 단일하게 조직되어 계속적으로 행하는 경제적 활동단위를 가리키는 것(대법원 2015.3.12. 선고 2012두5176 판결, 유사판례 대법원 2007.10.26. 선고 2005도9218 판결 등)으로 정의하고 있음
- 한편 구 「산업안전보건법」 제29조에서는 도급인의 근로자와 수급인의 근로자가 같은 장소에서 작업할 때 도급인 책임의무를 부과한 반면 개정 「산업안전보건법」(‘20.1.16. 시행) 제63조 및 제64조는 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우로 도급인 책임범위를 확대하여 도급인 책임범위에 수급인 근로자 단독으로 작업할 때와 도급인 근로자가 수급인 근로와 같은 장소에서 작업하는 때 모두 포함됨
- 상기 판례상 사업장 정의, 개정 「산업안전보건법」 취지, 귀 질의내용 등에 따라 직영화 주유소가 정유사 사업장인지 여부를 살펴보면, ① 직영화 주유소라는 장소 및 시설이 정유사 소유이고, ② 유류제품 판매가 정유사의 사업에 해당\*되면서 직영화 주유소도 정유사의 유류제품 판매라는 사업을 수행하는 장소에 해당함
  - \* 정유사에서 소속 근로자를 사용하여 직영주유소도 운영하는 등 유류제품 판매가 정유사의 사업에 해당되는 것으로 보임
  - 따라서 직영화 주유소 운영이 정유사 소유의 일정한 장소(주유소)에서 유기적 조직하에 유류제품 판매업이라는 정유사의 사업이 계속적으로 이루어지고 있어 정유사 사업장으로 볼 수 있을 것으로 사료됨
- 다만, 직영화 주유소의 경우 정유사 소속 근로자가 없이 위탁 운영자가 운영하고 있어 정유사 소속 근로자가 직접 운영하는 직영주유소와 차이가 발생하나 상기 개정 산업안전보건 취지상 도급인의 근로자가 같이 근무하는 지 여부가 도급인의 사업장 해당 여부를 판단할 요인이 아니고

- 그 외 직영화 주유소가 ① 정유사 소유 여부, ② 정유사 사업수행 여부, ③ 정유사의 주 사업장으로 볼 수 있는 정유공장이나 본사 소재지와의 장소적 분리 여부 등에서 직영주유소와 차이가 없어 직영화 주유소도 정유사의 사업장으로 보는 것이 타당하다고 사료됨

## 2. 질의 2 관련

- 귀 질의에서는 직영화 주유소의 지배·관리에 대해 위탁 운영인이 독립성을 가지고 시설관리 재량권을 행사하고 정유사는 주유소 시설물 변경에 대해 협의만 하고 운영실비 보전차원에서 시설물 변경비용을 부담한다고 기재하고 있으나
  - ① 위탁 운영인이 해당 주유소 시설물에 대해 전적인 재량권을 가지고 임의로 변경하지 못하면서 정유사와 시설물 변경에 대해 협의하여야 하는 것으로 보이는 점, ② 해당 주유소 시설물 변경에 따른 비용을 정유사에서 부담하고 있는 점 등을 보아 실질적으로 시설변경에 대한 최종권한이 정유사에게 있는 것으로 볼 수 있으므로 정유사가 직영화 주유소를 실제 지배·관리하고 있는 것으로 사료됨
- 따라서 귀 질의상 정유사 소유이나 제3자가 위탁 관리하는 이른 바 직영화 주유소의 경우 정유사의 사업장으로 볼 수 있으며 이와 별론으로 정유사가 지배·관리하는 장소에도 해당되므로 해당 정유사가 「산업안전보건법」 제63조 및 제64조 등에 따른 도급인의 의무를 이행하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전기준과-5559, 2020.12.4.)

### 질의 ..... 안전보건관리대행의 정확한 범위

도급 시 산업재해예방 운영지침(변경)의 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 운영(합동점검, 순회점검 포함) 제외 대상 중 “안전·보건관리대행” 관련

- “안전·보건관리대행”의 범위가 법 제21조에서 말하는 안전관리전문기관을 말하는 것인지, 아니면 작업환경측정, 음용수 측정분석, 석면측정 등 법적 업무 수행을 위한 측정업체 등도 “안전·보건관리대행”에 포함되는지
- 안전 및 보건 관련 외 대기환경보전법, 물환경보전법 등에서의 법적 오염 물질 측정 대행 업체(자가측정) 등도 순회점검 제외 대상인지

### 회시

- 도급 시 산재예방 업무지침 상 “안전·보건관리대행” 업무는 「산업안전보건법」에서 정하고 있는 안전보건조치 등을 위탁한 경우로 도급인 사업장에 대하여 「산업안전보건법」 상 안전보건과

관련하여 교육, 지도, 관리 등을 수행하는 경우 도급인의 안전보건조치 대상에서 제외하는 것이 타당할 것으로 판단하고 있음

- 따라서, 귀 질의의 작업환경측정, 음용수 측정분석, 석면측정 등의 업무는 '안전·보건관리 대행'의 범위에 포함되지 않으며, 대기환경보전법, 물환경보전법 등에서 법적 오염물질 측정하는 대행업체(자가측정) 등에 대해서는 「산업안전보건법」 제64조에 따른 순회점검을 실시하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-765, 2021.2.17.)

### 질의 ..... 도급인 사업장 여부

- 도급인 사업장 지점 내에 수급인 사업장이 위치한 사실을 기준으로 '도급인의 사업장' 법리 해석으로서의 사내도급과 사외도급 여부 결정
- 수급인 사업장을 총괄하는 안전보건총괄책임자가 도급인으로부터 위임받은 지점의 안전보건 관리책임자가 되는지 여부

### 회시

- (주)OO티앤지와 OO산업(주) 김천공장 간 체결한 슬러리 판상염 임가공 계약과 관련하여 수급업체인 OO산업(주) 김천공장의 작업장소가 (주)OO티앤지 사업장 내인지 여부와 관련하여,
  - (주)OO티앤지 김천공장을 운영하는 「산업안전보건법」상 사업주는 단일의 법인격체인 (주)OO티앤지이고, 수급업체인 OO산업(주) 근로자의 작업 장소는 (주)OO티앤지 소유의 (주)OO티앤지 김천공장 건물 내(원료공장동 창고)로서 (주)OO티앤지 김천공장의 상·하수도 시설, 폐수처리시설, 전기 등을 OO산업(주) 김천공장에서 같이 사용하는 사실 등으로 미루어 볼 때, 도급인인 (주)OO티앤지가 운영하는 (주)OO티앤지 김천공장에서 (주)OO티앤지로부터 도급받은 업무를 수행하므로 OO산업(주) 김천공장 근로자의 작업 장소는 도급인의 사업장 내로 판단되며,
- OO산업(주) 김천공장 근로자의 안전보건에 관한 업무를 총괄하는 안전보건총괄책임자가 (주)OO티앤지 김천공장의 안전보건관리책임자(김천공장장)인지 여부와 관련하여, 사업주인 (주)OO티앤지가 김천공장장에게 위임한 업무 범위 및 세부 업무내용을 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나,
  - 사업주인 (주)OO티앤지가 OO산업(주) 김천공장에 대해 총괄·관리하는 사람을 별도 지정하지 않고 (주)OO티앤지 김천공장의 안전보건관리책임자에게 (주)OO티앤지 김천공장에 대한 총괄·관리 업무를 포괄적으로 위임하였다면 (주)OO티앤지 김천공장 내에서 작업하는

(주)OO티앤지의 수급업체 OO산업(주) 김천공장 근로자의 산업재해 예방 업무를 총괄관리 하는 안전보건총괄책임자는 (주)OO티앤지 김천공장의 안전보건관리책임자가 되어야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-765, 2021.2.17.)

**질의** ..... **도급인 책임 범위**

A업체가 B업체에게 사업장의 일부(토지, 건축물, 설비)를 임대계약 형식으로 제공하고, A, B 사업장 구분을 위해 펜스(울타리)를 설치하고 B업체 작업장 내에서 용접, 페인트, 비파괴, 중량물, 가스 사용 등의 작업 등 수행, B업체 근로자가 작업장에서 예비작업을 통해 설비 및 배관 제작을 하는 경우 누구에게 안전보건조치 의무가 있는지

**회시** .....

- A, B업체 간 체결한 용역 계약, 설비 및 배관 제작·설치 계약 등이 A업체 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있는 경우라면 도급에 해당하며,
    - B업체의 근로자가 A업체가 임대계약 형식으로 제공한 A업체 사업장의 토지, 건축물, 설비를 사용하여 작업을 하는 경우라면 A, B 사업장 구분을 위한 펜스(울타리) 설치 여부와 관계 없이 A업체는 도급인으로서 B업체 근로자에 대하여 「산업안전보건법」 제63조 등에 따른 안전보건조치 의무가 있다고 판단됨
  - 한편 건설공사를 도급하는 경우 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자 책임을 지게 됨
    - A업체가 B업체로 도급한 건설공사가 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사에 해당하고, 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는다면 A업체는 건설공사발주자로서 「산업안전보건법」 제67조 등에 따른 산업재해 예방조치 의무가 있음
- \* 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지 여부는 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

**질의** ..... **지방자치단체 등에 대한 도급 적용**

- 지방자치단체 등 공공기관도 해당법령이 적용되는지?
- 「산업안전보건법」 적용은 근로기준법에 해당하는 근로자가 해당되는 것으로 알고 있는데, 해당 근로자가 하는 사업에 따른 계약건만 도급범위에 해당되는지? 해당된다면 비현업근로자 사업에 따른 계약건도 해당되는지?
- 도급사업의 범위 중 지방자치단체 등 공공기관이 공단 등 공공기관에 사업을 수행하도록 지원금을 지급한 경우도 도급 범위에 해당되는지?
- 지방자치단체 등 공공기관에 모든 사업에 대하여 계약 건 중 도급인의 안전보건조치를 해야 되는 사업이 있는지? 있다면 어떤 사업에 대한 계약건이 도급의 범위이고 안전보건조치를 해야 되는지?
- 도급 범위에 예외 법령 등 규정되어 있는게 있는지?
- 공공기관 사업에 대하여 계약건은 도급이 아닌 발주가 아닌지? 발주일 경우 발주 받은 업체가 자체적으로 안전보건조치를 해야 되는거 아닌지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 지방자치단체, 공공기관을 포함한 모든 사업에 적용됨
- 법 제63조, 제64조 등 도급인의 안전보치 및 보건조치는 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 도급인의 조치의무를 규정하고 있으며, 이때의 근로자는 근로기준법(제2조 제1항제1호)에 따른 근로자로 지방자치단체 또는 공공기관은 현업 여부와 관계 없이 도급 계약을 체결한 수급인의 근로자에 대하여 도급사업주로서 안전·보건조치 의무가 있음
  - 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 지원금 지급의 목적, 지원 사업의 내용 등을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나 지원금 지급사업의 업무를 법률, 조례 등으로 해당 공공기관의 업무로 정하고 있다면 도급으로 보기는 곤란할 것으로 판단됨
  - 다만, 지방자치단체 등이 지원금 지급을 통해 공공기관 등에 맡기는 업무가 법률, 조례 등으로 해당 공공기관의 업무로 정하고 있지 않고, 지방자치단체 등이 수행하는 사업과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 함
    - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전선설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등
    - (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- 한편, 지방자치단체 등이 건설공사를 최초로 도급하는 경우로서 해당 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는다면 지방자치단체 등은 「산업안전보건법」 제2조제10호에 따른

‘건설공사발주자’에 해당하며 이 경우 도급에 따른 규정은 적용되지 않으나 「산업안전보건법」 제67조, 제68조 등 건설공사발주자의 산업재해 예방조치를 하여야 함

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

**질의** ..... **사업장 내 자회사로부터 도급을 받은 경우**

- ① A사(OO발전 OO발전본부)는 A사가 지분을 투자한 별도 합작법인 B사(신OO발전(주), OO발전+◇◇+은행)를 설립하고 A사의 공터를 활용하여 추가 발전라인을 구축함
- ② B사는 추가 발전설비의 소유권을 가지고 직원(34명)을 사용하여 설비의 운영을 하면서 설비의 운전, 정비·보수 업무에 대해서는 A·E사(공동수급)에 위탁을 줌(O&M(운전, 정비관리) 용역)
- ③ A사는 기존 발전설비 운영인원 외 B사 발전설비 운전 등 담당인원 60명을 두고 있으며, B사 설비 운전 담당 직원은 B사 설비 운전 제어설비가 있는 A사의 통합제어실에서 A직원과 같이 근무하며, 정비담당 직원은 B사 설비 구역으로 들어가 업무 수행
- ④ B사는 추가 발전라인에 대한 건물, 설비에 대한 소유권은 있으나 부지 및 발전을 위해 필요한 지원설비(폐수처리, 냉각수 등)는 A사로부터 임대하여 사용 중이며, 임대료 및 사용료를 A사로 지급
- ⑤ B사는 A사로부터 울타리 등 물리적으로 구분된 지역에서 설비를 운영

- O&M(운전, 정비관리) 용역의 원청사는 B사로서 B사의 산업재해 관리책임 범위는?
- B사에서 A사가 아닌 다른 공사업체 C사에 직접 발주한 공사(예, 정비편의시설 설치 등)의 경우 산업재해 책임범위는?
- B사로부터 위탁받아 수행 중인 A사의 O&M 사업과 관련하여 A사의 사장(CEO), 사업소장, 현장감독자 등의 산업재해 책임 소재는?
- A사의 안전보건관리책임자가 B사로부터 위탁 받은 O&M 사업을 총괄하는 안전보건총괄책임자의 지위를 병행해도 되는지

**회시** .....

- 귀 질의 내용 상 B사의 업무에 해당하는 O&M(운전, 정비관리) 작업을 A사에 위탁하고 A사의 근로자가 B사의 사업장에서 작업을 한다면 B사의 사업주는 도급인으로서 B사 사업장에서 작업하는 A사 근로자에 대한 안전보건조치 의무가 있다고 판단됨
- 또한, A사, B사가 울타리 등 물리적으로 구분되어 있으나 B사 설비 제어를 A사의 주제어실에서 통합하여 관리하는 등 B사가 A 사업장 내에 있다면 A 사업장을 총괄관리하는 안전보건관리 책임자가 B사로부터 도급받은 O&M(운전, 정비관리) 작업을 수행하는 A사 소속 근로자에 대한 「산업안전보건법」 상 안전보건관리의 책임이 있다고 보아야 할 것임
- \* 「산업안전보건법」 제62조에 따른 안전보건총괄책임자는 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 도급업체의 안전보건관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하는 것임

- B사에서 B사 소유의 설비 등에 대해 C사로 도급한 공사가 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사에 해당하고, 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는다면 B사는 건설공사발주자로서 「산업안전보건법」 제67조 등에 따른 산업재해 예방조치 의무가 있음
- \* 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지 여부는 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

### 질의 ..... • 사옥 일부 임대하여 식당을 하도록 한 경우

기업체 사업주가 사옥 건물 중 일부 공간을 타인에게 임대하고자 계약을 맺고, 해당 임대 공간의 사용 목적을 제한하는 경우도 도급으로 보아 안전조치의 의무가 사업주(임대인)에게 발생하는지,

- 예를 들어 사옥 건물 중 일부 공간을 임대할 때 “해당 공간은 식당업으로만 사용해야 한다.”와 같은 계약사항을 맺고, 해당 식당을 기업체 사업주의 근로자들이 개별적으로 비용을 지불하고 이용하고 있다면, 식당에서 종사하는 인원에 대한 산업재해가 발생할 경우 그에 대한 책임은 식당 사업주에게 있는지? 근로자들의 식당으로서 사용하고는 있는 사업주에게 있는지?

### 회시

- 도급인의 업무에 해당하는 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 사업주가 소속 근로자들이 이용하기 위한 목적으로 사옥 건물의 일부 공간을 임대하여 임차인으로 하여금 음식점업(식당)을 하도록 하였다면 소속 직원의 복리후생시설 운영에 대하여 「산업안전보건법」 상 도급으로 보아야 함
- \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- 만약 수급인 소속 근로자가 작업 중 산업재해가 발생하였다면 수급인은 「산업안전보건법」 제38조 위반, 도급인은 「산업안전보건법」 제63조 위반에 대한 책임이 있음

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

**질의** ..... • **중층적 하도급 관계의 안전보건조치 주체**

사업장(A업체) 내 상주하는 수급업체(B업체)가 재하도급하여 재수급업체(C업체)도 함께 사업장 내 상주하여 업무를 하고 있음(A업체와 C업체는 직접적인 계약관계는 아님)

- B업체의 경우 C업체를 관리하는 업무(주 작업은 사무/회계 등)이며 C업체의 경우 제품 포장, 차량을 통해 외부 반출을 하는 업무를 하고 있음
- 이 경우 「산업안전보건법」 제64조에 의한 협의체 운영, 도급사업의 합동 안전·보건 점검, 순회점검, 기타 안전·보건 정보 제공 등 위 사항에 대한 관리 주체가 어떻게 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 안전보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 도급사업의 합동 안전·보건점검 등을 이행하여야 함
- 이때, '관계수급인'이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말하므로, 귀 질의 상 A업체 사업장 내에서 작업하는 B업체의 근로자와 C업체의 근로자의 산재예방을 위한 「산업안전보건법」 제64조의 이행의무는 A업체 사업주에게 있음

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

**질의** ..... • **적격수급인 선정 의무**

「산업안전보건법」 제61조에 따라 적격 수급인을 선정하기 위한 수급인 평가를 하고자 함.

- 위 법에서 말하는 수급인 평가 대상에는 운송업도 포함 되는지(회사에서 만들어지는 제품을 운송하는 업체를 계약 시 적격 수급인 평가를 해야 할지)
- 계약한 수급인이 재하도급을 주어서 작업을 하게 될 경우 적격성 평가를 해야 하는지 아니면 1차 수급인만 하면 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제61조에 따라 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 하며, 동 규정에 따른 적격 수급업체 선정을 위하여 수급업체의 안전보건수준을 평가하여야 함
- 위에 따른 적격 수급업체 선정은 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당할 경우 적용되며, 귀 질의 상 회사에서 제조한 제품을 운송하는 업무가 회사의 사업목적과 직접 또는 간접적으로



관련이 있다면 도급에 해당될 것으로 판단됨

\* 「산업안전보건법」 제2조제6호에 따라 도급은 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말하므로 도급인의 업무에 해당한다면 사업목적과 직접적 관련성이 있는 경우 뿐만 아니라 직접적으로 관련이 없는 경우에도 도급에 포함

- 수급업체의 안전보건수준 평가 등을 통한 적격 수급업체의 선정은 도급업체가 직접 계약을 하는 도급작업에 대해 적용되며, 수급업체가 재하도급을 하는 경우에는 해당 수급업체에 안전보건수준 평가를 통하여 적합한 재하도급업체를 선정할 수 있도록 지도하여 주시기 바람

(산업안전과-995, 2021.3.4.)

### 질의 ..... 백화점 내 계약 형태에 따른 도급 해당 여부

한국표준산업분류표 상 소매업에 해당하는 백화점의 경우 매장 내 물품 판매와 관련하여 「대규모유통업법」 제2조제3호 내지 제6호까지의 거래형태가 있음(매장임대차거래(제3호), 직매입거래(제4호), 특약매입거래(제5호), 위수탁거래(제6호))

「대규모유통업법」 제12조에 따라 매장임대차거래(제3호), 특약매입거래(제5호), 위수탁거래(제6호) 형태 매장은 당사와 브랜드업체 간 작성한 파견약정서에 따라 업체 소속직원이 백화점에서 근무하며, 직매입거래(제4호)의 경우는 당사가 계약주체가 되어 개인사업자등록을 낸 개인과 판매위탁계약을 체결하여 근무

「산업안전보건법」 시행령 제16조에 따라 당사는 관계수급인 등의 근로자 수를 포함하여 상시근로자 수 50인 이상인 사업장은 안전관리자를 선임해야 할 의무가 있는데, 「대규모유통업법」 제2조제3호 내지 제6호까지의 거래형태에 따른 판매근로자가 관계수급인 등의 근로자에 해당하는지가 문제됨

- 「대규모유통업법」 제2조제3호 내지 제6호까지의 거래형태 중 어느 거래형태가 「산업안전보건법」 제2조제6호의 ‘도급’에 해당하는지 여부
- 질의 1에서 ‘도급’에 해당하는 거래형태에 따른 판매근로자는 「산업안전보건법」 제2조제9호 ‘관계수급인’의 근로자에 해당하여 안전관리자 선임기준인 상시근로자 수에 포함되는지 여부
- 질의 1에서 ‘도급’에 해당하지 않는 거래형태에 따른 판매근로자는 안전관리자 선임기준인 상시근로자 수에 포함되지 않는지 여부

### 회시

- 귀 질의의 대규모유통업법에서 규정한 거래형태 중 표준산업분류상 ‘소매업’에 해당하는 백화점이 납품업자 등으로부터 상품을 매입하고 이에 대한 판매를 위탁하기 위해 입점업체 등과 체결한 계약 등 백화점이 하여야 하는 판매업무를 입점업체 등 타인에게 맡기는 경우에는 「산업안전보건법」 상 도급에 해당될 것으로 판단되어 동 계약 등에 따라 백화점 내에서 근무하는

관계수급인의 근로자는 도급인인 백화점의 상시근로자수에 포함하여 안전관리자 선임 여부 등을 고려하여야 할 것임

- 다만, 백화점의 입점업체가 백화점으로부터 매장의 일부 공간만을 임차하여 소비자가 사용하는 상품의 판매에 사용하고 그 대가(임대료)만을 백화점에게 지급하는 경우에는 「산업안전보건법」상 도급으로 보기는 어려울 것으로 판단되며, 동 계약에 따른 입점업체 근로자는 백화점의 안전관리자 선임과는 무관할 것으로 사료됨

(산업안전과-1118, 2021.3.11.)

**질의** ..... **도급인의 수급인 근로자에 대한 직접적 요청 또는 지시 가능여부**

- 도급인(또는 도급인 근로자)이 수급인의 근로자에게 설비적 개선을 직접적으로 요청/지시 가능 여부
- 수급인의 근로자가 보호구를 착용하지 않았을 경우 도급인이 직접적으로 착용 지시 가능한지, 불가하다면 누구에게 요청, 지시 가능한지
- 수급인의 근로자가 보호구 착용을 하지 않아 사고가 났을 경우 그 책임은 누구에게 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전·보건 조치를 하여야 하며,
  - 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으며, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함
  - 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있을 것으로 판단되며,
  - 만약, 수급인의 근로자가 보호구 착용을 하지 않은 채 작업을 하던 중 산업재해가 발생하였다면 수급인은 「산업안전보건법」 제38조 위반, 도급인은 「산업안전보건법」 제63조 위반에 대한 책임이 있음

(산업안전과-1118, 2021.3.11.)

**질의** ..... 인터넷 회선 개통 업무 분류기준 및 사고발생 시 책임관계

고객이 인터넷 서비스를 제공받기 위해 기간통신사(유선)에 서비스를 가입 신청하고 기간통신사(유선)로부터 고객의 댁내 회선 개통 업무를 위탁받아 이 개통(통신업)업무를 수행하는 업체를 “A사”, “A사”와 동종의 업무를 “A”로부터 재위탁하여 업무 계약을 한 업체를 “B사”라고 하였을 때(“B”는 고객을 대상으로 영업 수주한 회선에 대해 직접 고객 댁내 회선 개통 업무 수행) “A”사가 위탁한 업무를 “B사”의 대표 또는 책임자의 지시로 “B”사 구성원이 고객을 방문하여 위탁한 업무를 하던 중 “B사”의 구성원이 인사사고를 포함한 중대재해가 발생했을 경우,

- 인터넷 회선 개통을 위한 업무가 통신업인지 건설업인지와 이를 구분을 짓는 명확한 기준이 무엇인지
- “A”사와 위탁업무 수행 중 “B”사 근로자의 중대재해 예방과 사고의 책임이 “B”사에 있는지? “A”사에 있는지와 이를 구분 짓는 명확한 기준이 무엇인지
- “B”사의 사업주 또는 경영책임자의 안전관리를 위한 작업 장소의 위험성 평가 자료를 “A”사와 위탁업무와 관련한 사항이 있다면 “A”가 “B”에 위험성 평가자료의 제출을 요구할 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 통계청에서 고시하는 한국표준산업분류에 의한 사업의 종류에 따라 적용하며, 귀 질의상 인터넷 서비스 제공 및 이를 위한 인터넷 회선 개통을 주 사업으로 하고 있다면 표준산업분류상 전기통신업(612)에 해당할 것으로 판단됨
  - \* (전기통신업) 유선, 무선 및 기타 전자식 방식에 의하여 모든 종류의 음성, 데이터, 문자, 음향, 영상 및 기타 정보를 송·수신하거나 전달하는 산업활동
  - 다만, 귀 질의 상 인터넷 서비스 제공 및 이를 위한 인터넷 회선 개통 업무 등이 「산업안전보건법」에서 건설공사로 보고 있는 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사에 해당하는지 여부는 해당 법령을 관할하는 행정기관에 확인하시기 바람
- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 함
  - 이때, ‘관계수급인’이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말하므로, 귀 질의상 기간통신사가 고객에게 인터넷 서비스를 제공하기 위해 고객의 인터넷 회선 개통업무를 A사에게 위탁하고, A사는 기간통신사로부터 받은 업무를 B사에게 재위탁한 경우 B사의 근로자에 대한 도급인으로서의 안전보건조치 의무는 기간통신사 사업주에게 있음.(이와 별도로 B사의 사업주는 근로자를 직접 고용한 사업주로서 「산업안전보건법」 제38조 및 제39조에 따른 안전보건조치 의무가 있음)

- 다만, 「산업안전보건법」 상 도급에 해당한다 하더라도 관계수급인 근로자가 작업하는 장소가 도급인의 사업장 밖이라면 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 지배·관리하는 장소에 해당하는 경우에 한하여 같은 법 제63조, 제64조 등에 따른 도급인의 책임 의무가 있음
- 또한, 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으므로 도급인인 기간통신사 사업주는 B사가 수행하는 업무에 대한 위험성평가 실시 여부의 확인을 위해 위험성평가 자료의 제출을 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(산업안전과-1153, 2021.3.15.)

**질의** • 사무업무에 대한 도급 시 산업재해 예방조치 의무 해당 여부

회사 내 사무인재에 대해서도 「산업안전보건법」상 도급협의체 회의에 참석시켜야 하는지, 합동안전점검 등 시행여부에 관해 문의

- 예로 IT 컴퓨터/프린터 등 수리 업무 지원, HR 프론트데스크에서 리셉션 업무 지원, Logistics에 출고업무지원(납품 출고지시 등 서류업무) 저희 회사 소속은 아니지만 저희 사업장 내에 상주해 있는 사무직무 인원에 관해서도 하기와 같이 “도급에 따른 산업재해 예방조치” 범위에 속하는지 문의

\* 1. 안전보건 협의체의 구성 및 운영 2. 작업장 순회점검 3. 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원 4. 안전보건교육의 실시확인 5. 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련 6. 위생시설 등 필요한 장소의 제공 및 이용 협조

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장의 경우 「산업안전보건법」 제64조제1항제1호부터 제5호까지는 적용이 제외되며, 이때 사무직에 종사하는 근로자라 함은 ‘공장 또는 공사현장과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·설계 등 사무업무에 종사하는 근로자’를 의미함
- 귀 질의 상 귀 회사가 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는지 여부, IT 컴퓨터, 프린터 등 수리업무 지원 등의 명확한 업무 내용을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나 귀 사업장이 전술한 사무직에 종사하는 근로자 외 비사무직 근로자가 사업장에서 함께 근무하고 있다면 해당 도급업무에 대해 「산업안전보건법」 제64조의 이행 의무가 있음

(산업안전과-1153, 2021.3.15.)

**질의** ..... • 소방시설공사업법에 따른 감리 용역의 도급 해당 여부

- 당사(발주처)에서는 소방시설공사업법에 따라 '전력구 소방시설공사 감리용역'을 시행하고 있음, 주 1회 현장에 감리원을 배치하여 감리하는 용역인데 「산업안전보건법」 제64조 대상에 해당되는지
- 감리용역이 관리하는 대상 공사가 중지 시 당사의 기준에 따라 감리원을 최소배치(1인)하여 운영하고 있는데, 이 같은 상황에도 산안법 제64조 모든 항목을 시행하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의 내용 상 소방시설공사업법에 따라 실시하는 감리용역의 경우 귀사(발주처)에서 공사의 품질 등을 확인하기 위하여 감리업체에게 용역을 맡긴 것으로 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당되므로 같은 법 제64조에 따른 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨
- 또한, 발주한 공사가 중지되어 있더라도 귀사가 위탁한 업무 기준에 따라 1명 이상의 감리업체 근로자가 현장에 배치되어 현장 감시업무 등을 수행한다면 법 제64조에서 규정한 산업재해 예방조치를 모두 이행하여야 함

(산업안전과-1456, 2021.3.29.)

**질의** ..... • 화학물질 msds 작성 및 도급인 책임 관련

사업장에서 화학물질 제조업체로부터 화학물질을 구매하여 사외 협력사에 유상사급으로 공급하고 있음, 화학물질은 당사로 들어오지 않고 화학물질 제조사에서 사외 협력사로 직공급하고 있으며, 사외 협력사는 화학물질을 가공하여 비 화학물질 자재를 만들어서 당사에 최종 납품을 하고 있음

- 화학물질을 제조사에 사외 협력사에 직공급하고 있는 경우 사외 협력사에 물질안전보건자료 제공은 누가 해야 하는지
- 저희 사업장에서도 물질안전보건자료를 작성 및 안전보건공단에 제출해야 할 의무가 있는지
- 저희 사업장에서 사외 협력사에게 장소 및 화학물질 취급시설을 제공하지 않고 있으나 화학물질 유상사급으로 제공하는 경우 지배관리 적용이 되어 도급업체 안전보건조치 의무가 있는지
- 사외 협력사에 장소는 제공하지 않으나 취급 시설을 대여하고 화학물질 유상사급으로 제공하는 경우 도급업체 안전보건 조치 의무가 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제110조 및 제111조에 따라 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료를 제출하여야 하며, 양도하거나 제공하는 자는 이를

양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 제공하여야 함

- 유상사급의 경우 귀사가 사외 협력사에 화학물질의 소유권을 양도한 것이므로 귀사는 사외 협력사에 해당 물질의 물질안전보건자료를 제공할 의무가 있으며, 화학물질 제조사는 사외 협력사에 화학물질을 제공한 것이므로 제조사 또한 사외 협력사에 해당 물질의 물질안전보건자료를 제공할 의무가 있음
- 한편, 「산업안전보건법」 제110조에 따른 물질안전보건자료의 작성·제출 의무는 화학물질의 제조·수입자에게 있으므로 귀사가 화학물질을 구매하여 사용하는 경우에는 물질안전보건자료를 제출하지 않아도 무방함
- 귀 질의 상 도급인이 사업장 외부에 있는 수급인(협력업체)과 자재 제작 및 납품 등에 대한 도급 계약을 체결한 경우 ① 도급인이 수급인 근로자가 작업하는 장소 또는 생산에 필요한 설비 등을 지정하거나 제공하고, ② 수급인의 작업에 대해 주기적으로 관리·감독하는 등 지배·관리하며, ③ 해당 작업을 하는 장소가 토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소, 화재·폭발 등 사고발생 위험이 높은 장소로서 고용노동부령으로 정하는 장소 등 「산업안전보건법」 시행령 제11조 및 같은 법 시행규칙 제6조의 어느 하나에 해당한다면 도급인은 「산업안전보건법」 제63조에 따른 안전·보건조치 의무가 있다고 판단됨
- \* 제품 제작에 필요한 화학물질을 제공한 사실만으로 도급인의 안전보건조치 의무 여부를 판단하지 않음

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)

**질의** ..... ● 도로관리 위탁계약 등에 대한 도급인 책임 여부

- A가 도로관리업무 중 일부분을 제외한 모두를 계약을 통하여 B에게 위임하였고, B는 다시 위임받은 업무중 일부를 용역계약을 통하여 C, D, E에게 도급을 준 경우
  - 안전보건총괄책임자 : A, B 모두 선임해야 하는지, A만 선임하면 되는지
  - 안전보건협의체, 작업장순회점검, 안전보건합동점검 : A 주관으로만 시행하면 되는지, 아니면 B도 C, D, E와 함께 별도로 진행해야 하는지
- A 사업장에서 도급시행한 '건설폐기물 위탁처리용역' 등과 같은 폐기물 처리 용역의 경우 용역기간은 12개월이나 연간 실 작업일수(폐기물 반출일수)가 60일 미만인 경우 안전보건협의체 운영 대상에 포함되는지
- B(공공기관, 공기업, 회사, 단체 등) 도로관리청 A로부터 '도로점용허가'를 득하고 B의 점용목적 달성(예: 진입출입로, 도로연결 등)을 위하여 A가 관리하는 도로구역 내에서 공사를 시행할 경우 본 도로점용공사와 관련한 A와 B의 관계는 도급인, 수급인의 관계로 볼 수 없으며 산업재해 예방 의무는 본 도로점용공사를 시행하는 사업주인 B에게만 있는 것으로 해석하면 되는지

- A : 도로관리청, B : 자동차보험회사, C : B사 보험에 가입한 가입자, D : 도로시설 보수업체
- 위와 같은 상황에서 C가 A의 관리하에 있는 도로 운행 중 본인의 과실로 교통사고를 일으켜 도로 시설물을 파손하였고, 원인자인 C를 대신하여 자동차보험회사인 B가 D사와 계약을 맺어 파손된 도로시설물을 보수할 경우 「산업안전보건법」상 B가 도급인의 위치에 있으며 이에 따라 산재예방조치의 의무가 있고, A는 건설공사발주자도, 도급인도 아니기 때문에 책임이 없다고 보는 것이 타당할 것으로 판단되는데 이러한 해석이 맞는지

## 회시

- 귀 질의 상 A가 도로관리업무의 일부를 B에게 위탁하고 B는 위임받은 업무의 일부를 용역계약을 통해 C, D, E에게 재하도급 주었다면 「산업안전보건법」 제62조에 따른 안전보건총괄책임자의 지정, 같은 법 제64조에 따른 안전보건협의체 등의 이행 의무는 A 사업주에게 있다고 판단됨
- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성, 운영하여야 함
  - 단, 상시적·정기적 협의를 위한 입법취지 등을 고려할 때 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 간헐적 작업의 경우 협의체를 구성·운영하지 않아도 무방한 것으로 보고 있음
  - 귀 질의에서 A사가 도급을 준 '건설폐기물 위탁처리용역'의 계약기간은 12개월(1년)이나 실제 폐기물 반출을 위한 작업일수가 60일 미만임이 사전에 명확히 확인된다면 「산업안전보건법」 제64조에 따른 안전보건에 관한 협의체 구성·운영 대상에 포함되지 않는 것으로 사료됩니다.
- 귀 질의에서 도로관리청 A로부터 도로점용허가를 받은 B가 도로에 대한 B의 사용(점용) 목적 달성을 위하여 해당 도로의 공사를 공사업체에게 도급 주는 경우라면 B가 자신의 사업목적과 관련성이 있는 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 동 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지의 여부에 따라 B가 도급인 또는 건설공사발주자에 따른 산업재해 예방 의무가 있다고 판단됨
  - 한편, 도로관리청 A의 관리하에 있는 도로 운행 중 교통사고를 일으켜 도로 시설물을 파손한 C가 원상회복의 방법으로 A에게 손해 배상을 하기로 하고 C를 대신하여 보험회사인 B가 도로 시설물을 보수하기 위해 D와 공사 계약을 맺은 경우,
    - A는 손해를 전보받는 것으로 도급관계와는 무관하다고 판단되므로 D와 직접 계약을 체결한 B가 동 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지의 여부에 따라 도급인 또는 건설공사 발주자에 따른 산업재해 예방 의무가 있다고 사료됨
    - 다만 A가 보험회사 B에 대하여 공사업체의 선정, 원상 복구 방법 등에 대해 관여하고 D의 작업에 대해 관리·감독하거나, A가 B(또는 C)로부터 금전적으로 손해 배상을 받고 직접

공사업체를 통하여 보수작업을 수행한다면 A가 도급인 또는 건설공사발주자에 따른 산업재해 예방 의무가 있을 것으로 판단됨

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)

**질의** ..... ● **발전소 계획예방정비 도급 또는 건설공사발주자 의무 이행 여부**

- 발전소 현장에서 계획예방정비공사 또는 성능개선공사(설비의 능력/기능 향상 목적)를 신규로 발주자로부터 수주받은 경우 「산업안전보건법」에서 도급인의 책임은 누구에게 있는지
- 공사를 발주한 조직에서도 해당 공사의 시공을 관리하기 위해 담당팀이 있으며, 공사를 수주받은 업체의 경우 공사 착공전 발주자에게 안전관리계획서 제출/승인을 받고 있으며, 작업시 발주자는 안전작업허가서 발행/이행여부 점검, 공사진척 현황을 관리하기 위한 회의를 주관하고 있음, 공사를 발주하고 공사의 시공을 주도하여 총괄/관리할 경우 도급인의 책임을 부여한다고 되어 있는데, 이럴 경우 공사를 수급받은 업체(원수급인)는 「산업안전보건법」 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)의 역할을 수행하지 않아도 되는지
- 위 2항의 조건에 따라, 공사를 발주한자(발주처, 갑)와 공사의 시공을 주도하는 자가 동일할 경우에도 건설공사발주자 및 도급인 책임이 동시에 적용 될 수 있는지

**회시** .....

● 귀 질의의 상 발전소에서 수행하는 계획예방정비 공사가 발전사업의 유지 또는 운영에 필수적 업무이고, 주기적으로 발생하여 이를 관리하는 조직을 갖추고 있고 향후 공사 수행여부의 예측이 가능하다면 발전소 운영주체(발전사업자)가 「산업안전보건법」의 도급인에 해당할 것으로 판단됨

\* 이 경우 공사를 수급받은 업체(공사시공사)는 관계수급인에 해당되어 법 제64조 등의 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무는 적용되지 않음

- 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리에 따라 도급인으로서 책임이 있을 경우에는 「산업안전보건법」 상 건설공사발주자로서의 의무는 해당되지 않음

\* 단, 산안법 제72조에 따른 산업안전보건관리비의 계상은 건설공사발주자 및 도급인의 의무에 모두 포함

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)



**질의** ..... • **제조업 본사가 사무직 근로자만 사용할 경우**

A업체는 서울에 본사를 두고 지방권역에 제조업을 영위하는 사업체이며 본사는 사업자 등록증상(업태: 제조, 부동산업 및 임대업/종목: 동 및 동합금, 비주거용건물임대업)으로 사육을 일부 사용하고 나머지는 임대를 주고 있음, 본사는 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장이며, 건물관리를 B업체에 위탁하고 있음

- A업체는 B업체에 대해 안전사고 발생 시 「산업안전보건법」의 ‘도급인의 안전조치 및 보건조치’ 의무 여부, 그리고 B업체의 하도급(관계수급인)의 안전사고 발생 시 A업체의 ‘도급인의 안전조치 및 보건조치’ 의무 적용 여부
- 건물의 유지보수를 위해 B업체가 전문건설공사 C업체에 도급을 준 경우 안전사고 발생 시 책임소재가 A업체인지 B업체인지 여부
  - \* 사업 유지에 필수적인 유지보수 공사이며 B사는 그 시공을 주도하여 총괄, 관리함
- 만약 건물유지보수가 사업에 필수적이나 B업체가 그 공사를 총괄, 관리하지 않았다면 안전사고의 책임소재가 C업체가 될 수 있는지(도급인과 건설공사 발주자 책임 구분 여부)
- 「산업안전보건법」 시행령에 따르면 ‘건설공사 발주자의 의무’는 총 공사금액 50억원 이상인 건설공사에만 적용되는데 50억 미만 건설공사를 외부업체인 C업체에 도급을 주고 그 공사를 총괄, 관리하지 않을 경우 안전사고 발생 시 책임 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 하고, 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장의 경우 「산업안전보건법」 제63조는 적용이 제외되며, 이때 사무직에 종사하는 근로자라 함은 ‘공장 또는 공사현장과 동일한 구내에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·설계 등 사무업무에 종사하는 근로자’를 의미함
  - 귀 질의 상 A업체 본사가 실질적으로 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는지 여부를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 지방권역에 위치한 제조업 사업장과 별개의 사업장으로서 전술한 사무직에 종사하는 근로자만을 사용한다면 A업체가 본사의 건물관리를 B업체에게 위탁한 경우 「산업안전보건법」 시행령 별표1에 따라 같은 법 제63조의 적용은 제외될 것으로 판단되나 다만, 본사 직원이 사무업무 외 임대업을 위한 건물관리, 지방에 있는 제조업 사업장에 정기적 출장 등의 비사무업무를 병행한다면 사무직에 종사하는 근로자로 보기 어려울 것으로 사료됨
- 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 최초로 도급하는 경우 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자 책임을 지게 되며, 이때 시공을

주도하여 총괄·관리하는지 여부는 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

- A가 사무직에 종사하는 근로자만을 사용할 경우, A로부터 건물관리 위탁을 받은 B가 건물의 유지보수를 위해 전문건설공사를 C에 도급한 경우 해당 공사가 건물관리에 필수적이며, 이를 관리하는 인원이 있는 등 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 B 사업주는 도급인으로서 C 소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 할 것으로 판단되며,
- 동 공사에 대해 A 또는 B업체가 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 경우 해당 공사의 실질적인 발주자가 「산업안전보건법」의 건설공사발주자로서의 책임이 있으며, C의 건설공사에 대해 A와 B가 체결한 건물관리 위탁계약에 건물 유지보수공사에 관한 내용의 포함 여부 등을 알 수 없어 건설공사발주자에 대한 정확한 답변이 어려우므로, 구체적인 자료 등을 바탕으로 해당 소재지를 관할하는 지방고용노동관서로 문의하시기 바람
- 한편, A 또는 B업체의 도급인, 건설공사발주자로서의 책임여부와는 별개로 C업체 소속 근로자의 산업재해에 대하여 C의 사업주는 「산업안전보건법」 제38조 등에 따른 책임이 있음

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)

#### 질의 ..... 회사 내 식당에 대한 도급 여부

- 공공기관 건물 내 공간을 임대하면서, 식당 운영에 관한 계약을 맺은 경우 도급관계인지 (단, 식당을 이용하는 사람은 식사 비용을 지불하지 않으며, 기관에서 1년 위탁 계약으로 비용을 지불함)
- 공공기관 건물 내 공간을 임대하였고, 임대받은 회사가 식당업을 운영할 경우 도급 관계인지 (단, 식당을 이용하는 개인이 식당을 이용할 때마다 비용을 지불하며 이용자는 공공기관 직원도 있고, 외부인도 있음)
- 건물 내 공간을 임대하였고, 업종을 식당으로 제한하여 임대한 경우(단, 식당을 이용하는 개인이 식당을 이용할 때마다 비용을 지불하며 이용자는 공공기관 직원도 있고, 외부인도 있음)
- 2,3번이 도급의 관계에 해당하는 경우, 식사비용을 회사에서 지급하는 것이 아니라 각 개인이 지불하고 있으며, 식당을 이용할지 안할지의 여부는 개인의 기호에 따르는 것인데 식당을 복리후생시설로 볼 수 있는지,
- 한 건물 내에 여유 공간을 임대하여 2~3개의 각기 다른 회사들이 식당업을 운영하는 경우 모든 회사들과 공공기관이 도급의 관계에 해당하는지

## 회시

- 귀 질의 상 사업주가 소속 근로자들이 이용하기 위한 목적으로 식당 운영에 관한 계약을 체결하거나 회사 건물의 일부 공간을 임대하여 임대인으로 하여금 음식점업(식당)을 하도록 하였다면 식사비용의 지불주체와는 관계 없이 소속 직원의 복리후생시설 운영에 대하여 「산업안전보건법」 상 도급으로 보아야 할 것임
  - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
  - 또한, 식당을 이용하는 외부인이 있다 하더라도 그 이용인원이 소속 근로자에 비해 소규모이며 업무상 회사를 방문했을 때 이용한다면 사업목적과 직·간접적으로 관련있는 복리후생시설로 보아야 할 것으로 판단됨
  - 만약 회사 내 복리후생시설로 볼 수 있는 식당이 복수로 있을 경우에는 모두 도급관계에 해당됨

(산업안전과-2077, 2021.4.27.)

## 질의

## • 발주청이 건설공사와 관련한 조사·설계·측량 건설기술용역 시행 시 도급여부

「건설기술진흥법」 및 「엔지니어링산업 진흥법」에 따라 발주청이 건설공사와 관련한 조사·설계·측량 건설기술용역 시행 시 「산업안전보건법」상 도급인 책임 여부

## 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자(도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외)를 건설공사 발주자로 정의하고 도급인과는 다른 안전·보건조치 의무를 부과하고 있음
  - 이때, 건설공사는 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사가 해당되며,
  - 「산업안전보건법」에 따른 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전·보건조치, 산업재해 예방조치 등을 이행하여야 함
- 귀 기관의 질의 상 건설공사발주자가 도급하는 건설공사와는 별도로 계약하여 업무를 수행토록

하는 조사·설계·측량 등의 건설기술용역의 경우, 위에서 나열한 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사 등에 해당되지 않는다면 도급인으로서 안전·보건조치 등의 의무가 있음

(산업안전과-2196, 2021.5.3.)

**질의** ..... • **적격수급인 선정 의무 범위**

- 「산업안전보건법」 제61조에 따른 적격 수급인을 선정 의무와 관련하여, 고용노동부에서 배포한 가이드라인에는 입찰단계에서 수급인의 안전보건관리 수준을 평가하도록 하고 있는데 최종 입찰 후 수급/도급관계가 형성된 후 평가하여도 되는지
- 가이드라인과 다르게 자체적인 기준을 세울 경우 최소한의 준수사항은 있는지?
- 적격 수급인 선정 대상이 되는 수급인의 범위가 규정되어 있는지?
  - 단기간/간헐적 출입하는 사외업체, 제조/생산 현장과 무관한 업체, 도급인 사업장에 상주하며 작업하는 업체 등에 대해서도 고용노동부에서 제공하는 가이드라인에 따라서 입찰단계에서 평가하고 평가기준을 만족하지 못하면 입찰을 제한시켜야 하는지
- 2,3번이 도급의 관계에 해당하는 경우, 식사비용을 회사에서 지급하는 것이 아니라 각 개인이 지불하고 있으며, 식당을 이용할지 안할지의 여부는 개인의 기호에 따르는 것인데 식당을 복리후생시설로 볼 수 있는지
  - 한 건물 내에 여유 공간을 임대하여 2~3개의 각기 다른 회사들이 식당업을 운영하는 경우 모든 회사들과 공공기관이 도급의 관계에 해당하는지

**회시** ..... •

- 「산업안전보건법」 제61조에 따라 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 하며, 동 규정에 따른 적격 수급업체 선정을 위하여 수급업체의 안전보건수준을 평가하여야 함
  - 위에 따른 적격 수급업체 선정은 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당할 경우 적용되며, 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으므로,
  - 귀 질의 상 단기간/간헐적 출입하는 사외업체, 제조/생산 현장과 무관한 업체, 도급인 사업장에 상주하며 작업하는 업체 등에 맡기는 업무가 도급인의 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 적격 수급업체 선정 의무가 적용될 것으로 판단됨
  - 적격 수급업체의 선정은 도급사업 운영 시 수급업체를 선정하기 전 안전보건관리 수준 평가 등을 통해 안전관리 적정수준을 확보하는 것을 목적으로 하고 있으므로 입찰 단계에서 수준 평가를 하여야 함

- 다만, 적격 수급인 선정에 대한 세부기준 등은 법령 상 별도 규정하고 있지 않으므로 우리부에서 배포한 '적격 수급업체 선정 가이드라인'을 참고하여 사업장 실정에 맞도록 운영하시기 바람

(산업안전과-2206, 2021.5.3.)

#### 질의 ..... 하도급 건설전문업체 적격수급인 선정 의무

「산업안전보건법」 제61조 적격수급인 선정 의무 관련하여, 사업주로부터 도급을 받은 A종합건설사는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력이 있는 회사(90점 이상)이나 하도급 전문건설업체는 B,C,D 업체는 안전보건관리 수준이 매우 낮은 수준임(60점 미만)

- A종합건설사만 적격 수급인 능력을 만족하면 되는지, A도 B,C,D 전문건설업체에 대해 적격 수급인 선정 의무가 있는 것인지
- 하도급업체의 경우 특정 점수(70점) 이상이 되는 업체를 선정하여야 하는 것인지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제61조에 따라 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다고 규정하고 있음
  - 위에 따른 적격 수급업체의 선정은 도급이 여러 단계로 이루어져 있을 경우 각 단계별로 도급을 주는 사업주 모두 수급인 선정 시 이에 따른 의무가 있음
  - 다만, 적격 수급인에 대한 세부기준 등은 법령 상 별도 규정하고 있지 않으므로 우리부에서 배포한 '적격 수급업체 선정 가이드라인'을 참고하여 사업장 실정에 맞도록 운영하시기 바람

(산업안전과-2206, 2021.5.3.)

**질의** ..... • 도로상의 도시가스 배관 보수 시 사업장 여부

당사는 도시가스를 소비자에게 공급하고 있는 도시가스회사로 도로 지하에 매설된 배관을 통하여 소비자에게 도시가스 공급 및 지하에 매설된 배관을 유지관리하고 있으며, 도로 지하에 매설된 배관을 유지관리하기 위해 배관이 매설된 도로 위에서 공공측량(지하배관 도면화를 위한 작업), 배관피복손상 탐측 등의 업무를 전문업체에 위탁하고 있음

- 「산업안전보건법」 제10조에 따르면 도급인의 사업장은 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배 관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다고 명시되어 있는데, 도로 지하에 매설된 배관을 유지관리하기 위하여 배관이 매설된 도로 위의 도시가스 회사의 사업장인지 (여기서 말하는 도로는 도로법에 따른 국도, 지방도, 시도 등을 말하며 도시가스회사는 배관이 점용하고 있는 구간에 대하여 점용료를 국가 및 지방자치단체에 납부하고 있음)
- 도로 지하에 상수도/하수도/전기/통신 등이 매설된 경우 해당 시설물을 관리하는 모든 회사는 도로를 사업장으로 해석해야 하는지?

**회시** .....

- 귀 질의 상 도시가스 회사가 소비자에게 원활한 도시가스의 공급을 위해 지자체로부터 배관 매설구간에 대해 점용 허가를 받고 도로 지하에 매설된 배관을 유지·관리함에 있어 공공측량, 탐측 등의 업무를 전문업체에 위탁하였다면, 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당되며 수급인(전문업체) 근로자가 측량, 탐측 등의 작업을 하는 도로의 구간은 도급인의 사업장으로 보아야 할 것으로 판단됨
- 아울러, 도로 지하에 상·하수도, 전기, 통신 등이 매설된 경우로서 위 사례와 같이 상·하수도 등의 관리주체가 도로상의 매설물 유지·관리업무를 수행한다면 해당 작업을 하는 장소는 사업장으로 보아야 할 것으로 사료됨

(산업안전과-2206, 2021.5.3.)

**질의** ..... • 수급인 근로자에 대한 직접적 요청 또는 지시 가능 여부

「산업안전보건법」 제63조 단서조항에서 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다고 규정하고 있어 관계수급인 근로자에 대한 직접적 조치는 하지 않도록 함, 그런데 21년 4월 27일 고용노동부 보도자료에 의하면 '원청업체 근로자가 하청업체 근로자에게 안전조치 또는 보건조치의 일환으로 하는 작업적 지시는 파견법 위반이 아니다' 라고 하였음

- 보도자료에 의하여 하청업체에 하는 작업적 지시는 파견법 위반은 아니어도 산안법 63조에 의하면 직접적 지시는 제외한다에 위반된다고 생각되는데 맞는지? 아니면 보도자료에 의한 원청업체의 하청업체 근로자 안전보건조치 지시와 산안법에 의한 관계수급인 근로자 직접적 지시와는 다른 것인지는?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으며, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함
- 도급인이 관계수급인 근로자에게 안전보건조치의 일환으로 하는 작업상의 지시는 파견법 위반으로 보지 않으며, 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있을 것으로 판단됨

(산업안전과-2206, 2021.5.3.)

**질의** ..... **산안법 상 순회점검과 건설기술진흥법 상 안전점검 동시 실시 가능 여부**

- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 건설업의 경우 2일에 1회 이상 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 작업장 순회점검을 실시하여야 하며,
  - 건설기술진흥법 제62조 및 시행령 제100조에 따라 건설사업자와 주택건설등록업자는 해당 건설공사의 시공 및 안전에 관한 업무를 총괄하여 관리하는 안전총괄책임자를 두고 안전총괄책임자는 건설공사의 공사기간 동안 매일 자체안전점검을 하여야 함.
  - 즉, 원·하도급 계약이 체결되는 건설현장의 경우 산업안전보건법령에 따라 2일에 1회 이상 작업장 순회점검, 건설기술진흥법령에 따라 공사기간 동안 매일 자체 안전점검을 실시하여야 함
- 점검행위의 내실화를 위해 「산업안전보건법」상 작업장 순회점검과 건설기술진흥법 상 자체안전점검의 통합운영이 가능한지
  - 작업장 순회점검표(산안법 상 점검사항 : 근로자 안전 등)와 자체안전점검표(건진법 상 점검사항 : 구조물 안전 등) 등 각각의 점검 항목을 하나의 점검표로 일원화하고 점검빈도는 양 법상 위촉되지 않도록 매일 1회 이상 실시하는 것으로 운영

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인이 실시하는 작업장 순회점검은 관계수급인 근로자의 산업재해예방을 위한 안전관리를 목적으로, 건설기술진흥법 제62조 및 시행령 제100조에 따라 안전총괄책임자가 실시하는 자체안전점검은 건설공사의 품질 확보를 위한 안전관리를 목적으로 하고 있어 점검 대상, 위험요인, 점검 항목 등이 상이하므로 원칙적으로 각 점검의 통합 운영은 불가할 것으로 판단됨
- 다만, 귀 질의와 같이 효율적인 점검 등을 위해 한번의 점검활동에 건설기술진흥법에 따라 실시하는 자체안전점검과 통합하여 1일에 1회 이상 실시하는 경우, 관계수급인 근로자가 작업하는 장소에 대해 해당 근로자의 산업재해예방을 위한 점검 대상 및 항목 등을 모두 포함하여 실시한다면 통합 운영도 가능할 것으로 사료됨

(산업안전과-2871, 2021.6.10.)



**질의** ..... 산안법 상 순회점검과 건설기술진흥법 상 안전점검 동시 실시 가능 여부

당사(A)는 5년에 한 번씩 고객의 집(건축물)을 방문하여, 가스계량기 교체를 진행, 가스계량기는 고객 건물의 실내 또는 실외 외벽에 설치되어 있음

\* 가스계량기는 법률에 의해 5년 마다 교체, 교체 업무는 당사가 직접 실시하거나 작업 일부를 C사와 계약을 맺어 위탁을 주고 있음

- 가스계량기가 고객 소유의 집안의 실내에 설치되어 있을 시, 가스계량기 교체작업을 하는 경우 그 고객의 집안의 실내를 사업주의 지배 하에 있는 사업장으로 볼 수 있는지
- 가스계량기가 고객 소유 건물의 실외에 설치되어 있을 시, 가스계량기 교체작업을 하는 경우 그 고객 소유 건물의 외벽(가스계량기 교체 하는 장소)을 사업주의 지배 하에 있는 사업장으로 볼 수 있는지
- 1), 2)에서 낙상 등 산업재해가 발생하는 경우, 당사에서는 적극적으로 요양신청서 접수 및 산업재해조사표를 접수하고 있으나 실제로 당사가 고객의 건물(실내, 실외)을 소유하고 있지 않아, 실질적으로 그 장소 마다의 지배관리에 대한 책임이 있는지 궁금
- 가스계량기 교체 업무를 C사에게 도급을 주고, C사의 직원이 재해를 당한 경우 산업재해 신고에 대한 의무를 당사(A)가 지는지, C사가 지게 되는지, 이 경우 A사가 C사의 재해에 대해 책임을 져야 하는지
- \* A사와 C사가 고객의 집 실내외에 있는 가스계량기 교체에 대한 계약을 맺은 경우, C사는 사유지인 고객의 집에 가서 작업을 하게 되는데, 그 사업장에 대한 지배관리 의무가 A사에게 있는지?
- A사와 C사의 관계는 사내 도급으로 볼 수 있는지 사외 도급으로 볼 수 있는지, 사내 도급 및 사외 도급에 따라 산안법 제64조의 작업장 순회점검 및 협의체 운영의 의무가 달라질 수 있는지
- 가스계량기 교체 업무를 도급을 준 경우, 산업안전보건관리비를 계상하여야 하는지
- 산안법 제64조에 따라 도급인은 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 협의체를 구성, 작업장 순회점검을 하여야 함 C사는 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우로 볼 수 있는지?
- 볼 수 있다면 고객의 사유지에서 작업을 하는 상황이 벌어지는데 작업장 순회점검을 고객의 집안에 일일이 찾아가서 실시한 기록을 가지고 있어야 하는지?, 협의체를 구성해야 하고 1회/월 기록을 관리해야 하는지? (현재 협의체 운영은 사무실에서 1회/월 하고 있으나, 고객의 집안(작업장)에 들어가서 위해요인 파악 등 실제로 합동 점검은 할 수 없음)

**회시** .....

- 귀 질의 상 A사의 소속 근로자가 고객의 집 내·외부에 설치되어 있는 가스계량기 교체작업을 수행함에 있어 「산업안전보건법」 제38조에서 규정하고 있는 위험으로 인해 산업재해가 발생할 우려가 있는 경우 A사 사업주는 이에 대해 필요한 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨
- 귀 질의 상 A사가 고객의 집 내·외부에 설치되어 있는 가스계량기 교체업무의 일부를 C사에게

위탁하였다면 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당할 것으로 보이나 가스계량기가 고객 소유의 집에 설치되어 있어 교체작업을 위한 출입 및 교체작업 진행 가능 여부 등을 고객(집주인)의 허락을 받지 아니하면 작업 수행이 가능하지 않는 등 작업 장소가 고객의 지배·관리 하에 있다면 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소로 보기 곤란할 것으로 판단됨

- 한편, C사의 근로자가 가스계량기 교체작업 중 발생한 산업재해에 대한 「산업안전보건법」 제54조 제2항에 따른 중대재해 발생 시 보고, 제57조제3항에 따른 산업재해 발생보고 의무는 C사의 사업주에게 있으며,
  - 도급을 주는 가스계량기 교체 작업이 「산업안전보건법」 제2조제11호에 따른 건설공사\*에 해당한다면 A사는 「산업안전보건법」 제72조에 따라 산업안전보건관리비를 계상하여야 함
- \* 건설산업기본법 제2조제4호에 따른 건설공사, 전기공사업법 제2조제1호에 따른 전기공사, 정보통신공사업법 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 소방시설공사업법에 따른 소방시설공사, 문화재 수리 등에 관한 법률에 따른 문화재수리공사

(산업안전과-2871, 2021.6.10.)

**질의** ..... • **문화재 발굴공사 안전관리**

1. 문화재 발굴조사 용역의 「산업안전보건법」상 도급 해당 여부
2. 발굴조사 대가 산출 시 '안전관리비'의 계상 및 사후정산 관련
3. 안전사고 발생 시의 산업재해처리 관련

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 용역, 위탁 등계약의 명칭에 관계 없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며,
  - 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 안전 및 보건시설의 설치 등 필요한 안전보건조치, 안전보건에 관한 협의체의 구성·운영 등 산업재해 예방조치 등을 이행하여야 함
- 귀 질의와 같이 도로의 신설 등 업무 추진과정에 매장문화재가 발견되어 귀 회사가 「매장문화재법」 제11조에 따라 문화재청으로부터 발굴허가를 받고 발굴조사에 관한 업무를 전문조사기관과 용역 계약을 체결하여 위탁한 경우

- 귀 공사는 「매장문화재법」에 따라 발굴허가를 받은 자로서 ‘문화재 발굴조사’라는 귀 공사의 업무를 타인(전문조사기관)에 맡긴 것으로 판단되므로 「산업안전보건법」 상 도급에 해당되며, 도급인인 귀 공사 사업주(안전보건관리책임자)는 수급업체(전문조사기관) 근로자에 대해 필요한 안전보건조치 등을 하여야 할 것으로 사료됨
- \* 문화재 발굴조사가 「산업안전보건법」 제2조제11호 각목에 따른 건설공사에 해당하지않을 경우 건설공사 발주자의 의무사항(산안법 제67조, 제68조 등)은 적용되지 않음

## 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 제72조에 따라 건설공사발주자가 도급계약을 체결하거나 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자(건설공사발주자로부터 건설공사를 최초로 도급받은 수급인은 제외한다)가 건설공사 사업 계획을 수립할 때 산업안전보건관리비를 계상하여야 하며
  - 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고용노동부 고시 제2020-63호) 제3조에 따라 공사금액 2천만원 이상 건설공사에 적용하도록 정하고 있음.
  - 또한 동법 제2조(정의)제11호에서 건설공사를 규정하고 있으며, 건설공사에는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사가 포함됨
- 따라서 귀 질의의 발굴공사가 동법 제2조제11호에 따른 문화재수리공사에 포함되고 공사금액이 2천만원 이상에 해당된다면 건설공사발주자 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자에 해당하는 자가 산업안전보건관리비를 계상해야 함

## 3. 질의 3 관련

- 매장문화재의 발굴 및 조사사업은 고용노동부 고시 「2021년도 사업종류별 산재보험료율 및 사업종류 예시」 9.기타의 사업 중 연구 및 개발사업(90703)에 속함
  - 귀 질의의 경우 매장문화재 조사기관이 위 해당 업종으로 산재보험에 가입하여 보험가입자가 되며, 해당 사업 중 발생한 산업재해에 대한 보험급여 신청은 매장문화재 조사기관을 보험가입자로 하여 처리됨

(산업안전과-2873, 2021.6.8.)

**질의** ..... **산안법 상 순회점검과 건설기술진흥법 상 안전점검 동시 실시 가능 여부**

한국OOOOO는 물산업 육성과 기술개발을 위하여 운영중인 시설(댐, 수도, 연구시설 등)을 민간에 개방하여 기업들이 개발한 기술(제품)을 현장에 설치하고 기업 스스로 실검증을 진행할 수 있도록 테스트베드를 지원하고 있음

\* 예) 기업에서 개발한 수위계나 전기판넬 등을 댐이나 정수장에 설치하여 자체적으로 성능 테스트를 위한 장소, 시설 등 제공

한국OOOOO에서는 테스트베드 지원대상으로 선정된 기업과는 테스트베드 운영계약서를 작성하고 진행, 기업의 기술개발을 지원하는 취지인만큼 임대료 등 금전적인 이득 등을 취하는 사항은 없으며, 개방된 시설에서 기업들이 개발한 기술을 실검증 할 수 있도록 부지, 전기 및 수도시설 등을 무상으로 제공하고 기업에서 기술(제품) 설치시 안전하게 작업할 수 있도록 관리

\* 운영계약서 내용 : 과제명, 운영기간, 손해배상, 보안사항 준수, 상호간 지켜야 할 사항 및 지원내용 등

한국OOOOO에서 운영관리하고 있는 사업장내(테스트베드 현장)에서 기업들이 기술(제품)을 설치할 경우 산업안전법에서 정의하고 있는 도급사업에 해당이 되는지? 도급사업에 준해서 안전관리를 해야 하는지?

- 만약, 도급사업에 해당 되지 않는다면 안전관리, 교육 등을 어느 수준의 범위에서 진행을 해야 하는지?

**회시** .....

- 귀 질의 상 한국OOOOO가 물 산업 육성 및 이를 위한 기술개발 등을 위해 기업에게 제품 등의 개발을 의뢰하고, 해당 기업이 제품 개발의 일환으로 공사가 관리하는 부지 내에서 제품에 대한 테스트를 진행한다면 공사의 업무를 타인에게 맡기는 경우로서 도급에 해당되므로 도급에 따른 필요한 안전보건조치를 하여야 할 것으로 판단됨
- 다만, 귀 공사가 자체적으로 개발한 제품을 테스트하기 위한 장소가 없는 기업을 대상으로 귀 공사가 관리하는 댐, 정수장 등의 부지와 전기, 수도 등 부대시설을 기업이 사용하도록 할 뿐, 귀 공사는 기업이 행하는 제품 테스트 작업 등과는 무관하다면 「산업안전보건법」 상 도급에 해당된다고 보기 어려울 것으로 사료됨
- 도급에 해당되지 않더라도 기업이 제품 등의 테스트를 위해 귀 공사의 사업장에서 귀 공사의 부대시설을 사용하여 작업할 경우 공사 소유 시설 등의 유해·위험요인으로 인해 산업재해가 발생한다면 안전조치 의무 위반으로 책임이 있을 수 있으므로 설비 결함 등에 의한 사고가 발생하지 않도록 관리하여 주시기 바람

(산업안전과-2871, 2021.6.10.)

### 질의 ..... 택배사와 집배점 간 산안법상 도급관계 여부

#### 〈업무 형태〉

- 택배터미널에서 택배사와 여러 개의 집배점이 “집배송업무 위수탁 계약”을 맺고 집배송업무를 진행하고 있음
  - 택배 터미널 내 집배점은 개인사업자인 특수형태고용노동직(택배기사)과 집배송 위탁계약을 체결하여 집배송 업무 수행
  - 각 집배점에서 택배기사의 업무지원을 위해 컨베이어에서 택배상품을 해당 택배기사별로 분류하여 택배기사 차량 앞에 분류 해주는 작업을 하는 “분류 인력”을 고용(아르바이트, 일용직)
  - 분류인력의 고용은 집배점에서 주관하고 있으며, 고용비용은 집배점에서 선 지급 후 택배사에서 집배점 정산 시 일부 고용비용을 지원하는 형태
- 상기와 같이 택배사와 집배점 간 계약이 “집배송업무 위수탁 계약”인 경우, 택배사와 집배점 간 “도급인과 수급인”의 관계 적용(「산업안전보건법」 제2절 도급인의 안전조치 및 보건조치) 및 분류인력이 수급인의 근로자 관계 적용 여부
  - 택배 사업장에 「산업안전보건법」 상 안전관계자(안전보건총괄책임자, 안전관리자, 보건관리자) 선임을 위해 상시근로자 산정 시 상기 집배점 소속의 분류인력 및 택배기사가 상시근로자 범주에 포함되는지 여부

### 회시

- 귀 질의 상 택배사가 자신이 해야 하는 택배물품의 배송업무에 대해 ‘집배송업무 위수탁 계약’을 통해 집배점에게 위탁하였다면 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하므로 택배사는 수급인(집배점)이 고용한 근로자(분류인력 등)에 대하여 도급사업에 따른 안전, 보건조치 의무가 있음
- 「산업안전보건법」 상 근로자란 사업주와 사용종속관계에 있는 근로자(법 제2조제3호)를 의미하며, 정규직, 비정규직, 일용직, 아르바이트 등 계약 형태와 관계없이 종속적 관계에서 노무를 제공하는 모든 근로자가 포함됨
  - 상시근로자수 산정의 기초가 되는 근로자는 해당 사업장에 소속된 근로자이나, 도급사업에 따른 안전보건총괄책임자 선임여부의 판단이 되는 상시근로자 수, 안전관리자 및 보건관리자 선임 대상 여부 판단 등에 있어서는 관계수급인에게 고용된 근로자를 포함하여야 하므로,
  - 귀 질의 상 집배점이 일용직, 아르바이트 등의 형태로 고용한 분류인력은 도급인(택배사)의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건총괄책임자 선임 대상 여부 판단에 있어 사업장 상시근로자에 포함하여야 함
    - \* 특수형태근로종사자는 안전보건총괄책임자, 안전·보건관리자 선임 대상 여부 판단 시 상시근로자에 포함되지 않음

(산업안전과-2871, 2021.6.10.)

**질의** ..... **산안법 상 순회점검과 건설기술진흥법 상 안전점검 동시 실시 가능 여부**

- 청사에서 하청사의 「산업안전보건법」상 위반에 대해 시정지시와 조치지시를 할 수 있는지
- 원청의 「산업안전보건법」 준수 지침이 하청사에 갑질이 되는지 궁금함
- 원청사에서 하청사에 선임된 현장대리인의 현장 상주요구가 갑질이 되는지
- 추락단부, 낙하물 위험의 긴급발생으로 인한 안전조치 등을 원청사는 하청사에 요구할 수 없는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전·보건조치를 하여야 하며,
  - 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반할 경우 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 요구하는 등 필요한 조치를 할 수 있으며, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함
  - 다만, 수급업체 현장대리인의 현장 상주 여부와 관련해서는 「산업안전보건법」상 현장대리인의 상주 의무를 별도 규정하고 있지 않으므로 수급업체의 안전관리 능력, 현장 안전조치 상황 등을 바탕으로 도급인과 수급인 간 협의하여 결정하시기 바람

(산업안전과-2871, 2021.6.10.)

**질의** ..... **준공 이후 하도급 계약 연장에 따른 산안법 적용**

- (공사개요) '21.4월 목적물 준공 완료  
 준공 후 잔여공사를 위해 하도급 계약 '21.6.30까지 연장  
 발주자와의 변경계약 없이 공사 중
- 발주처와 원도급 계약의 연장없이 하도급 업체와의 계약연장이 가능한지
- 위 질의 1이 가능하다면 원청의 교육, 점검 등이 준공여부와 관계없이 하도급 계약서 상의 공사기간의 연장을 근거로 원도급 사업주의 산업안전보건조치 의무로 계속 유효한지
- 질의 2가 유효하다면 안전관리자 선임기간을 목적물 준공 및 원도급계약서의 공사기간과 관계없이 선임을 유지해야 하는지
- 현 시점에서 산업재해발생 시 원청사의 산업재해건수 인정 및 사업주의 산업안전보건 위반에 대한 법적책임을 물을 수 있는지

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 발주처와 원도급 계약의 연장없이 하도급 업체와의 계약연장이 가능한지 여부에 대해서는 「산업안전보건법」에서 규정하고 있지 않으며 계약관련 법령 등에 따라 판단해야 할 것으로 보여짐

## 2. 질의 2 관련

- 질의 1의 가능여부와 관계 없이 귀 질의와 같이 하도급 업체와 연장계약을 하고 하도급 업체에서 공사를 하고 있다면 도급인은 「산업안전보건법」에 따른 도급인의 안전보건조치 의무를 이행하여야 함

## 3. 질의 3 관련

- 원도급계약서의 공사시간이 연장되지 않았다고 하더라도 실질적으로 공사가 연장되었다면 해당 기간동안 안전관리자를 선임해야 함

## 4. 질의 4 관련

- 귀 질의의 원청사의 산업재해건수 인정이 구체적으로 무엇을 뜻하는 것인지 알 수 없으나 「산업안전보건법」 시행규칙 별표1에 따른 사고사망만인율 산정 시 원청의 사고사망자수로 포함될 것으로 보여지고
  - 잔여 공사 중 원청업체는 도급인의 안전보건조치 의무를 이행해야 함

(산업안전과-2940, 2021.6.14.)

**질의** ..... **마트 내 계약형태에 따른 도급 여부**

〈거래 유형〉

- 가. 직매입거래 : 대규모 유통업자가 매입한 상품 중 판매되지 아니한 상품에 대한 판매책임을 부담하고 납품업자로부터 상품을 매입하는 형태의 거래
- 나. 특약매입거래 : 대규모 유통업자가 매입한 상품 중 판매되지 아니한 상품을 반품할 수 있는 조건으로 납품업자로부터 상품을 외상 매입하고 상품판매 후 일정률이나 일정액의 판매수익을 공제한 상품판매대금을 납품업자에게 지급하는 형태의 거래

과거 마트 내 일하는 납품업자등이 파견한 근로자의 「산업안전보건법」상 사업주 책임에 대해 문의하였으며, 납품업자등이 파견한 근로자에 대한 「산업안전보건법」상 사업주 의무는 대규모 유통업자가 아니라고 회신받았음

- 추가로 납품업자의 거래형태에 따라 「산업안전보건법」상 도급에 해당하는지 질의하고자 함

**회시** .....

- 귀 질의의 대규모유통업법에서 규정한 거래형태 중 표준산업분류상 ‘소매업’에 해당하는 마트가 납품업자 등으로부터 상품을 매입하고 이에 대한 판매를 위탁하기 위해 업체 등과 체결한 계약 등 마트가 하여야 하는 판매업무를 업체 등 타인에게 맡기는 경우에는 「산업안전보건법」상 도급에 해당될 것으로 판단되므로 마트 사업주는 도급인으로서 마트 내에서 근무하는 관계수급인(위탁업체) 근로자가 행하는 작업에 대해 필요한 안전·보건조치를 하여야 함

(산업안전과-3106, 2021.6.21.)

**질의** ..... **도급인 위험작업 조정의무 의미**

산안법 제64조제1항제7,8호 신설(도급인의 혼재작업 확인/조정 의무 부여) 조항에 “도급인과 관계수급인의 작업이 같은 장소에서 실시될 경우, 도급인은 작업시기/내용, 안전보건 조치 등을 확인하고 작업혼재로 인하여 화재, 폭발 등의 위험이 발생할 우려가 있는 경우 작업시기, 내용 등을 조정해야 한다”로 명시되어 있음

- 도급인과 관계수급인이 같은 장소에서 작업을 한다는 의미가 도급인의 직영공사와 관계수급인(하도급사)의 작업이 동일 장소에서 진행된다는 것을 의미하는지
- 맞다면, 현재 도급인의 직영공사가 있는 현장이라도, 직영공사, 관계수급인 공사에 상관없이 안전사고는 모두 도급인의 총괄 귀책인데 법에서 의미하고자 하는 바가 무엇인지
- 분리발주 건설공사의 경우 발주자가 다수 시공사의 공사일정, 위험작업 조정 등을 위한 안전보건조정자를 선임토록한 시행령이 적용 중에 있는데(총 공사금액 120억원 이상, 안전보건조정자 1명) 이 시행령과 상기의 도급인/관계수급인 작업 조정과 차이점이 무엇인지



**회시**

- 「산업안전보건법」에 따라 도급인은 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 산업재해 예방조치를 하여야 함
  - 특히 도급인 및 다수의 수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 혼재하여 다양한 작업을 하는 경우 도급인 작업과 관계수급인의 작업, 관계수급인끼리의 작업 간 위험요인이 결합하여 산업재해가 발생할 우려가 있으므로, 「산업안전보건법」 제64조제1항제7호 및 제8호 규정을 신설하여 모든 작업을 총괄·관리하는 도급인으로 하여금 관계수급인 등의 작업시기·내용 및 안전·보건조치 등을 확인하고 작업의 혼재로 인하여 사고발생 위험의 우려가 있으면 작업시기·내용 등을 조정하도록 의무를 구체화한 것임
  - 한편, 「산업안전보건법」 제68조에 따른 안전보건조정자 제도는 건설공사발주자가 하나의 공사현장에 둘 이상의 공사를 분리하여 발주한 경우 분리하여 발주한 각 공사 작업의 혼재로 인하여 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위해 건설공사발주자에게 산재예방 조치의무를 부여한 것임

(산업안전과-3106, 2021.6.21.)

**질의** ● 레미콘 자재 구매 용역 도급인 책임 여부

- 건설공사에 필요한 레미콘을 발주처에서 레미콘 자재구매용역을 직접 발주하여 현장에 공급하고 있음, 이에 따라 도급인(발주처)-수급인(레미콘 업체) 관계에 있는데 「산업안전보건법」 제64조를 이행하여야 하는지 여부
- 수급인의 경우 본 현장 공사구역 밖에서 제3자의 토지를 임대하여 수급인 소유의 공장(레미콘 배치플랜트)을 설치, 운영하고 있음

**회시**

- 귀 질의 상 건설공사발주자가 발주한 건설공사에 레미콘을 직접 공급하기 위하여 레미콘업체와 계약을 체결하고 레미콘업체는 생산된 레미콘을 지정된 건설현장으로 운반하는 등의 작업을 수행한다면 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당한다고 보아야 하며,
  - 레미콘 공급을 의뢰한 도급인이 레미콘의 원활한 공급을 위하여 공사현장 인근의 특정 장소를 지정하거나 제공하고 해당 장소를 실질적으로 지배, 관리한다면 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인이 산재 예방조치를 하여야 할 장소에 해당할 것으로 판단되나,

- 수급인이 레미콘의 품질 확보, 물류비용 절감 등을 고려하여 자체적으로 현장 인근의 부지를 임대하여 배치플랜트 설치 등의 방법으로 공급한다면 배치플랜트 설치·생산 장소를 도급인이 산재 예방조치를 하여야 할 장소에 해당한다고 보기 곤란할 것으로 판단됨
- 다만, 공사현장으로 이송한 레미콘을 타설하는 작업에 레미콘 업체 근로자가 참여하는 등 수급인의 근로자가 공사현장 내에서 작업을 하는 경우가 있다면 해당 작업에 대해서는 「산업안전보건법」 제64조에 따른 산재예방조치를 하여야 할 것으로 사료됨.

(산업안전과-3106, 2021.6.21.)

**질의** ..... • **도급사업 순회점검 실시 주기 사업종류 판단기준**

도급인 A는 수급인 B에 건물관리, 청소, 식당운동을 도급을 주고 있음, 도급인 A의 업종은 제조업이며, 수급인 B는 서비스업임

- 도급인 A가 제조와 관련이 없는 건물관리, 청소, 식당운영만을 도급을 주었을 때, 도급인 A는 작업장의 수급인 작업장에 대한 순회점검을 도급인의 업종인 제조업을 기준으로 2일 1회 이상하여야 하는지, 수급인의 업종인 서비스업을 기준으로 1주일에 1회 이상을 실시하여야 하는지

**회시** .....

- 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 「산업안전보건법」 제64조 제1항에 따른 작업장 순회점검을 실시하여야 하며,
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 제80조 제1항에 따라 도급인의 사업을 기준으로 건설업, 제조업, 토사석광업, 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 재생업은 2일에 1회 이상, 그 외 사업은 1주일에 1회 이상 실시하여야 함
  - 귀 질의 상 도급인의 업종이 제조업인 경우 건물관리, 청소, 식당 운영에 대해 도급을 주었다면 수급인 근로자의 작업장에 대하여 2일에 1회 이상 작업장 순회점검을 하여야 함

(산업안전과-3106, 2021.6.21.)

**질의** ..... • 도급사업주가 책임을 부담하는 도급인 사업장의 범위

A업체(발주처, 부산)에서 이해관계업체인 C업체(경기) 부지에 건물 및 기계를 설치기로 하는 공사를 발주, B업체에서 발주받아 공사 실시

1. C업체의 현장에서 이루어지는 B업체에 대한 도급공사 안전관리 법적 책임이 있는 업체는 A업체인지, C업체인지?
2. C업체의 현장에서 B업체 노동자가 공사 중 사망하였을 때 안전보건조치가 적절하게 이루어지지 않았음을 가정하고 산안법상 법적 처벌을 받는 업체는 A업체인지, C업체인지
3. C업체 현장에서 B업체 노동자가 공사 중 사망 시(중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 미이행 가정) 중대재해처벌법상 경영책임자등이 처벌받는 업체는 A업체인지 C업체인지

**회시** .....**1. 질의 1, 2 관련**

- 「산업안전보건법」은 도급\*의 경우, 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장\*\*에서 작업을 하는 경우 산업재해 예방을 위해 필요한 안전·보건조치 의무를 도급인에게 부여하고 있음
  - \* 명칭에 관계없이 물건의 제조, 건설, 수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약
  - \*\* 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소 중 시행령 제11조의 장소(21개)를 포함
- 다만, 이러한 도급인의 책임은 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주가 부담하되, 도급하는 업무가 건설공사인 경우 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 자(건설공사발주자)는 도급인 책임을 지지 않음
- 질의 내용에 의하면 A업체는 C업체의 부지를 제공 또는 지정하여 B업체에 건물의 건축 및 시설의 설치를 맡기는 건설공사를 도급한 것으로 판단되며,
  - 해당 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 경우(해당 공사현장 지배·관리)는 도급인 책임을, 그렇지 않은 경우는 건설공사발주자 책임을 부담함
- C업체의 부지에서 건설공사를 도급받은 B업체 소속 근로자가 공사 중 안전보건조치 위반으로 사망한 경우
  - A업체가 도급인에 해당하는 경우는 안전보건조치 의무 위반에 따른 도급인 책임을 지고, 건설공사발주자에 해당하는 경우는 법 제67조에 따른 산재예방조치 외에 도급인으로서 안전보건조치 의무는 없으므로 그에 따른 책임은 지지 않음
  - 한편, C업체의 경우 A업체 또는 B업체와 도급계약 관계가 없다면 B업체 소속 근로자의 사망 사고에 대해 산안법상 도급인 또는 건설공사발주자의 책임을 지지 않음

## 2. 질의 3 관련

- 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자에 대한 안전·보건 확보의무가 있고(법 제4조)
  - 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행하고 해당 시설, 장비, 장소 등에 대한 실질적인 지배·운영·관리 책임이 있는 경우라면, 제3자의 종사자에 대한 안전·보건 확보의무가 있음(법 제5조)
  - 여기서 ‘종사자’란 ①근로기준법상의 근로자, ②계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위해 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, ③중층적 도급의 경우 각 단계의 수급인 및 수급인의 근로자·노무를 제공하는 자를 의미함(법 제2조제7호)
- 질의의 내용과 같이 중대재해처벌법 제4조 및 제5조의 의무 위반으로 B업체 소속 근로자가 중대산업재해를 당한 경우,
  - (A업체의 경우) A업체로부터 공사를 도급받은 B업체의 근로자도 중대재해처벌법상 A업체의 종사자에 해당되므로 A업체는 처벌 대상이 될 것이나 다만, A업체가 공사현장의 시설, 장비, 장소에 대해 실질적인 지배·운영·관리하는 책임이 없는 경우라면 이에 해당하지 않음
  - (B업체의 경우) 자신이 도급을 받아 행하는 공사현장에서 소속 근로자인 종사자가 중대산업재해를 당한 경우이므로 처벌 대상이 됨
  - (C업체의 경우) C업체가 B업체와 도급, 용역, 위탁 등의 계약 관계가 없다면 B업체 근로자를 C업체의 종사자라 보기 어려우므로, B업체 근로자의 중대산업재해의 책임을 C업체에 묻기는 어려움

(산재예방정책과-3072, 2021.6.25.)

### 질의 ..... OO공사와 지방국토관리청의 도급 여부

한국OOOO는 도로법 제110조 및 시행령 제101조의 규정에 의거 일반국도 도로교통정보체계 구축·운영 업무기관으로 지정·고시(국토교통부 고시 제2018-876호)되어, 지방국토관리청의 국도ITS(지능형교통정보시스템) 구축·운영관리 업무를 대행하고 있음

- 업무대행 내용의 일부로 일반국도에서 각종 공사등 여러 업무를 진행하다 보니, 작업장 안전사고로 인한 불미스런 일이 발생시에 업무위탁자(지방국토관리청)와 업무수탁자(한국OOOO) 간 책임과 의무가 분명 발생할 것으로 예상되는데 국도ITS업무 대행 관련 작업장 안전사고가 발생할 경우 지방국토관리청(업무위탁자)와 한국OOOO(업무수탁자)의 「산업안전보건법」상의 지위와 이에 따른 기관별 의무와 책임 관계는 어떻게 되는지

## 회시

- 한국0000는 도로의 설치·관리와 그 밖에 이에 관련된 사업을 하게 함으로써 도로의 정비를 촉진하고 도로교통의 발달에 이바지함을 목적으로 법률(한국0000법)에 따라 설립된 공공기관으로
  - 동 법에 따른 한국0000의 업무에 도로의 신설·개축·유지 및 수선에 관한 공사의 시행과 관련하여 국가로부터 위탁받은 업무 등을 정하고 있는바, 일반국도가 한국0000법에 따라 한국0000에서 유지, 관리하는 장소라면 일반국도 도로교통정보체계 구축·운영 업무는 법률로 정하고 있는 한국0000의 업무로 보는 것이 타당하다고 판단되므로 지방국도관리청과 한국0000 간 위탁 계약을 「산업안전보건법」 상 도급으로 보기는 곤란하다고 사료되나,
  - 일반국도의 유지, 관리 업무 등을 지방국도관리청에서 담당하고 있다면 일반국도에 대한 도로교통정보체계 구축·운영 업무는 지방국도관리청의 업무로 보는 것이 타당하다고 판단되므로 한국0000와의 해당 업무위탁 계약은 「산업안전보건법」 상 도급으로 보아야 하므로 도급인의 사업장(일반국도)에서 수급인(한국0000)의 근로자가 작업을 하는 경우 도급인(지방국도관리청)은 「산업안전보건법」 제63조, 제64조 등에 따라 필요한 안전·보건조치 등을 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

## 질의

## • 레미콘 자재구매용역 도급인 책임 여부

건설공사에 필요한 레미콘을 발주처인 한국0000에서 레미콘 자재구매용역을 직접 발주하여 고속도로 건설공사 현장에 공급하고 있음, 이 경우 레미콘 물품 제조 및 구매 계약 건에 대해 한국0000가 도급인의 지위로 안전보건조치 의무를 가지는지

- 레미콘 업체는 현장 내 부지에 배치플랜트를 설치하여 레미콘 생산, 한국0000는 설비 및 재료의 적정성 및 생산된 레미콘의 품질 등 확인

## 회시

- 귀 질의 상 건설공사발주자인 한국0000가 발주한 고속도로 건설공사에 레미콘을 직접 공급하기 위하여 레미콘업체와 계약을 체결하고, 레미콘업체는 위탁받은 레미콘을 생산하는 등의 작업을 수행한다면 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당한다고 보아야 하며,
  - 레미콘 공급을 의뢰한 도급인(한국0000)이 레미콘의 품질 확보, 원활한 공급 등 위하여 도로공사현장 내 특정 장소를 지정하거나 제공하고 레미콘 생산을 위한 설비 및 재료의

적정성 및 생산된 레미콘의 품질 등 확인 등 수급인이 작업하는 장소를 실질적으로 지배, 관리한다면 한국OOOO는 도급인으로서 「산업안전보건법」 제63조에 따라 수급인 근로자의 산재 예방을 위해 필요한 안전·보건조치를 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... 한국OOOO 검침 자회사 도급인 안전조치 여부

현재 OOMCS(OO전 자회사)는 OO으로부터 전기사용량을 검침하는 업무를 위탁받아 수행 중으로, OO 지사(대부분 행정구역별로 위치)는 각각 1개의 OOMCS 지점에 업무 위탁을 주고 있음

- 전기 사용량을 확인할 수 있는 계량기는 주로 전기 사용자 소유의 건물 또는 전주에 부설되어 있음
- OOMCS 지점의 일부는 OO 사옥 내에 위치하나, 일부 OOMCS 지점은 OO 사옥 밖에 별도 건물을 자체 임대 또는 매입하여 사용 중으로 대부분의 OOMCS의 지점이 OO 사옥 내에 있는 것은 사무실의 대여일뿐, 업무는 사업장 밖에서 이루어짐

- 자회사 지점(OOMCS)에 대한 「산업안전보건법」 제64조 적용 여부 및 적용 시 OO 사옥 내에 위치한 지점만 해당하는지 또는 사옥 내 여부와 관계없이 모든 자회사 지점이 해당하는지 여부
- 법 제64조에 의거 사업장 순회점검 시 OOMCS 사옥 또는 사무실을 순회점검해야 하는지, 아니면 검침하는 현장을 순회점검 해야 하는지 여부
- 1)의 질문에서 사옥 내 여부와 관계없이 적용될 경우, OOMCS 지점의 사옥이 원거리에 있는 상황에도(예 : OO-광주, OOMCS-목포) 매주 목포까지 사업장 순회점검을 해야 하는지 여부

**회시** .....

- 귀 질의 상 OO이 전기사용량을 검침하는 업무를 OOMCS에 위탁하는 계약을 체결하고 OOMCS는 위탁받은 전기사용량 검침을 위한 업무(현장에서의 검침 업무, 사무실에서의 행정업무 등)를 수행한다면 「산업안전보건법」 상 도급에 해당한다고 보아야 하며,
  - OOMCS 사무실이 OO 사옥 내에 있거나 전기사용량을 검침하기 위한 계량기가 OO에서 관리하는 전주에 설치되어 있는 등 수급인(OOMCS) 근로자가 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 지배·관리하는 위험장소 포함)에서 행정업무, 검침업무 등의 작업을 수행한다면 도급인(OO)은 해당 작업을 수행하는 장소에 대해 「산업안전보건법」 제64조에 따른 산재예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨
  - 다만, OOMCS 사무실이 한전 사업장 밖에 있어 독립적으로 운영되거나, 계량기가 전기 사용자 소유의 건물에 설치되어 있는 등 검침 작업을 위한 출입 및 검침 가능 여부 등을 건물 소유주의 허락을 받지 아니하면 작업 수행이 가능하지 않는 등 작업장소가 건물 소유주

등의 지배·관리하에 있다면 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소로 보기 곤란할 것으로 사료됨

- 참고로, 수급업체 사옥이 도급업체 사업장 밖에 있더라도 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 위험장소에 해당하여 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인이 산재예방조치를 하여야 한다면, 수급인 사업장과의 거리와는 무관하게 작업장 순회점검을 실시하여야 함

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

#### 질의 ..... 원거리 수급업체에 순회점검 실시 방법

- 위탁시설이 도급인의 근무지에서 상당한 원거리에 소재하고 있어 2일에 1회 이상 직접 순회점검을 실시하지 못할 경우, 대행기관을 통해 실시한 순회점검이 동일한 점검으로 인정받을 수 없는지?
- 대행기관을 통한 점검이 인정받을 수 없다면 다른 문제해결 방법은 없는지, 도급인의 현실적 근무여건(인력, 거리)을 고려한 문제 해결 방법은 없는지?
- 공단-수급인간 장기계약에 의한 위탁운영사 직영 시설로 공단(도급인)이 현장 작업에 대한 지휘·감독을 하지 않고 있음에도 공단(도급인)이 위탁시설에 대한 순회점검을 2일에 1회 이상을 실시하는 것이 맞는지

#### 회시

- 귀 질의 상 수급인의 사업장이 도급인의 사업장으로부터 원거리에 위치하여 도급인이 직접 2일에 1회 이상 수급인 사업장에 대한 순회점검의 실시가 곤란할 경우, 안전관리전문기관에 업무 위탁을 통하여 순회점검을 실시하고 그 결과를 도급인이 확인하여 수급인 근로자에 대해 필요한 조치를 하는 것은 가능할 것으로 판단됨
- 「산업안전보건법」 제64조에 따른 도급인의 산업재해 예방조치 적용 여부를 판단함에 있어 도급인과 수급인 간 체결한 계약의 기간과는 무관하며, 수급인의 근로자가 작업을 하는 장소가 도급인의 사업장 내이거나, 도급인의 사업장 밖으로서 도급인 지정 또는 제공하고 지배·관리하는 위험장소에 해당한다면 도급인에게 순회점검 등의 의무가 있음

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... **시설·설비 임대 시 도급 적용 여부**

도급시 산업재해예방 운영지침에 사업장 밖의 안전시설이나 주요설비의 경우에도 수급인이 임의로 설치·해체 및 변경할 수 없거나 도급인과 협의하여야 가능한 경우에는 도급인의 지배·관리 범주에 해당한다고 하였음

도급인이 수급인(도급계약을 직접 체결한 수급인, 이하동일)에게 주요설비를 대여하고 임의로 임의로 설치·해체하지 못하게 한 경우 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) 적용여부에 대해 문의

\* 해당 도급인의 사업장과 수급인의 사업장은 지리적으로 멀리 떨어져 있고 설비만 대여한 경우임

- 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영 해당여부
  - 해당 도급인의 사업장과 수급인의 사업장은 지리적으로 멀리 떨어져 있는 경우이며 설비만 대여한 경우에도(임의로 설치·해체하지 못하게 한 경우) 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영대상이 되는지, 지리적으로 멀리 떨어져 있는 수급인 업체에 작업의 시작 시간을 협의하는 경우에 하도급법 등의 이슈는 없을지(해당 설비 작업은 일시적, 간헐적 작업 아님)
- 작업장 순회점검 해당 여부
  - 도급인의 사업장과 수급인의 사업장은 지리적으로 멀리 떨어져 있고 설비만 대여한 경우에도 (임의로 설치·해체하지 못하게 한 경우) 2일에 1회 이상 순회점검을 진행해야 하는지, 순회점검은 도급인 근로자가 직접 가서 진행해야 하는지, 해당 설비에 대한 점검만 진행하는 것인지
- 합동점검 해당 여부
  - 도급인, 관계수급인, 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명으로 구성되는 합동점검 해당 여부인지

**회시** .....

- 귀 질의 상 도급인의 업무를 수급인에게 맡기는 도급계약을 체결하고 수급인이 도급인으로부터 임대한 시설·장비를 사용하여 위탁받은 업무를 수행함에 있어 도급인이 해당 시설·장비를 임의로 설치, 해체 또는 변경할 수 없도록 하는 등 해당 시설, 설비 등을 사용하여 작업하는 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등의 통제가 가능하다면 해당 시설·장비를 사용하여 작업하는 장소는 도급인이 지정(또는 제공)하고 지배·관리하는 장소로 보아야 하며,
  - 전술한 시설·장비를 사용하여 수급인의 근로자가 작업하는 장소가 「산업안전보건법」 시행령 제11조에서 정하는 장소에 해당한다면 도급인은 안전보건에 관한 협의체의 구성·운영, 순회점검, 합동 안전·보건점검 등 「산업안전보건법」 제64조에 따른 산업재해 예방조치를 이행하여야 하며, 작업장 순회점검 및 합동 안전·보건점검을 실시할 경우 도급인 사업장과 장소적으로 떨어져 있더라도 도급인은 수급인의 근로자가 하는 작업에 대하여 직접 점검을 하여야 함



- 안전 및 보건에 관한 협의체의 운영과 관련하여 도급인 및 관계수급인 근로자의 산재예방을 위해 수급업체의 작업 시작시간을 협의하는 것은 「산업안전보건법」률의 위임에 따라 같은 법 시행규칙에서 정한 사항으로, 귀 질의 상 이를 이행하는 것이 구체적으로 하도급거래 공정화에 관한 법률(하도급법) 어떤 조항의 위반 소지가 있는지 확인이 곤란하므로 이를 확인하여 해당 법률을 관할하는 공정거래위원회로 문의하여 주시기 바랍니다

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

### 질의

#### 수급인에게 시설, 설비를 임대한 경우 도급인 책임 장소에 해당하는 지

- 도급인 A업체와 수급인 B업체가 각각 다른 법인으로 독립적으로 운영되고 있고, 위치도 지리적으로 멀리 떨어져 있을 뿐만 아니라 A업체의 근로자도 근무하고 있지 않은 경우임에도 수급인 B업체 사업장에 단지 A도급인 설비를 임대하고 임의로 설치·해체 및 변경할 수 없게 하였다는 이유만으로 수급인 B업체 사업장이 도급인 A업체 사업장으로 편입되는 것으로 보는 것인지
- 또한 A는 도급인으로서 법 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)의 협의체운영, 합동점검, 순회점검, 법 제 125조의 작업환경측정 등을 모두 B사업장에 대해 진행해야 하는 것인지, 해당 의무는 관계수급인 근로자가 '도급인의 사업장'에서 작업을 하는 경우에 이행한다고 되어 있는데, 이러한 '도급인의 사업장'에 설비를 임대한 독립적인 회사인 B사업장이 포함되는 것으로 보는것이 합리적인 해석인지

### 회시

- 귀 질의 상 도급인의 업무를 수급인에게 맡기는 도급계약을 체결하고 수급인이 도급인으로부터 임대한 시설·장비를 사용하여 위탁받은 업무를 수행함에 있어 도급인이 해당 시설·장비를 임의로 설치, 해체 또는 변경할 수 없도록 하는 등 해당 시설, 설비 등을 사용하여 작업하는 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등의 통제가 가능하다면 해당 시설·장비를 사용하여 작업하는 장소는 도급인이 지정(또는 제공)하고 지배·관리하는 장소로 보아야 하며,
- 전술한 시설·장비를 사용하여 수급인의 근로자가 작업하는 장소가 「산업안전보건법」 시행령 제11조에서 정하는 장소에 해당한다면 도급인은 안전보건에 관한 협의체의 구성·운영, 순회점검 등 「산업안전보건법」 제64조에 따른 산업재해 예방조치를 이행하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... • **복지사업 위탁업무에 대한 도급 여부**

- 공동주택관리법에 의해 전문가에게 주택관리를 위탁하여야 하고, 민간임대주택에 관한 특별법에 의해 임차인 대표를 의무적으로 구성해야 하는 단지인데, 공단이 도급사업주로서 주1회 순회점검, 안전보건협의체 등 구성을 해야 하는지
  - 입주인이 거주하는 임대아파트의 경우에도 작업장으로 보고 우리공단이 도급자 및 임대아파트 관리업자 각각 위험성평가를 실시하여야 하는지
  - 임대아파트의 경우 주1회 순회점검을 할 경우 전국 20여개 단지를 매주 점검하는 것은 물리적으로 어려운 실정에 있으며 자칫 내실하지 않은 점검이 될 개연성이 큼, 이때 사업주가 전문기관에 위임하여 순회점검을 실시하고 이에 대한 보고를 받는 것이 가능한지
  - 계약상대자가 공단의 건물 내에 영업을 목적으로 필요 집기류를 설치하여 운영하고, 임대료를 대신하여 계약상대자 매출액의 약정율을 수수료로 지급하는 경우 위탁업체를 입점업체가 아닌 산안법상 수급업체로 봐야 하는지
- \* OO편의점, 세차장, 식당운영 등

**회시** .....

- 공동주택관리법 상 임대사업자는 공동주택을 관리하는 ‘관리주체’이며, 귀 공단이 임대사업자로서 임대하는 공동주택(아파트)에 대한 관리를 주택관리업자에게 위탁하였다면 임대사업자 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」에 따른 도급인에 해당하여 「산업안전보건법」 제64조에 따라 협의체 구성·운영, 순회 점검 등을 실시하여야 할 것으로 판단됨
  - 수급인 근로자의 작업 장소가 도급인의 주된 사무실로부터 원거리에 위치하여 도급인이 직접 순회점검을 실시하기가 객관적으로 곤란할 경우, 안전관리전문기관에 업무를 위탁하여 순회점검을 실시하고 그 결과를 도급인이 확인하여 수급인 근로자에 대해 필요한 조치를 하는 것은 가능할 것으로 사료됨
  - 한편 도급인의 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 하며, 리조트, 골프장, 호텔 등 귀 공단의 사업장 내 편의점, 세차장(골프백 이송, 주차관리 등 포함), 식당 등의 위탁 계약과 관련하여 계약 내용, 실제 운영상황 등 구체적 내용을 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나,
  - 편의점, 식당 등을 소속 직원의 복리시설 또는 리조트, 골프장 등의 사업 활성화를 위하여 위탁 운영한다면 이는 귀 공단의 업무로서 「산업안전보건법」 상 도급에 해당할 것으로 판단됨
- \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전선설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등  
 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등

- 사업주는 「산업안전보건법」 제36조에 따라 유해·위험요인을 찾아내는 등의 위험성평가를 실시하여야 하며, 귀 공단이 주택관리업자에게 아파트 관리업무를 위탁하였다면 수급인(주택관리업자) 근로자의 업무(작업)에 대한 위험성평가 실시 의무는 수급인에게 있으나,
  - 도급인은 「산업안전보건법」 제66조에 따라 관계수급인이 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」을 위반한 경우 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으므로 수급인이 위험성평가를 차질 없이 이행할 수 있도록 관리하여 주시기 바람

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

#### 질의 • 공공임대사업자가 공동주택 관리업무 위탁 시 도급 여부

도급사업안전보건관리 운영 매뉴얼(p128)에는 아파트 입주자대표회의가 관리업무를 주택관리업자에게 위탁한 경우 공동주택관리법상 관리주체는 주택관리업자 등으로 해석하고 “도급인”에 해당되지 않는다고 나와있는데, 공공임대사업자(국가, 지자체, OO공사 등)가 공동주택 관리업무를 주택관리업자에게 위탁한 경우 도급인에 해당하는지

#### 회시

- 아파트입주자대표회의는 아파트 입주자 등을 대표하여 관리에 관한 주요사항을 결정하기 위해 구성하는 자치 의결기구로서, 공동주택관리법 제6조에 따라 공동주택을 자치관리하여 일정한 장소를 바탕으로 유기적으로 단일하게 조직되어 아파트 관리 등 계속적으로 사업을 행하는 경우 「산업안전보건법」 상 사업주로 볼 수 있으며,
  - 공동주택 관리에 수반되는 업무(경비, 미화 등)를 타 업체에 위탁한 경우 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아 아파트입주자대표회의는 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로 보아야 하며,
  - 공동주택관리법 제7조에 따라 해당 공동주택을 주택관리업자에게 위탁관리할 것을 정한 경우에는 아파트입주자대표회의를 아파트 관리 등의 사업을 행하는 사업주로 볼 수 없어 「산업안전보건법」 상 도급인에 해당되지 않는 것으로 판단하고 있음
  - 귀 질의만으로는 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나 임대사업자는 공동주택 관리법 상 공동주택을 관리하는 ‘관리주체’이므로 공동주택 임대업을 하는 임대사업자가 소유한 공동주택에 대한 관리를 주택관리업자에게 위탁하였다면 임대사업자 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 도급인에 해당할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... • **직접적 도급 관계가 없는 입주업체 근로자 책임 여부**

- A 업체 : 창고 운영, 여러 고객으로부터 의뢰를 받아 물품 보관 및 배송 업무 수행
- B 업체 : A 업체의 고객과의 계약에 따라 A업체 사업장에서 물건 포장 업무 수행, A업체와 직접적인 계약 관계 없음
- \* A업체는 고객의 요청 등으로 B에게 A업체 근로자 휴식공간의 공동 사용, 포장용품 운반용 지게차 등 장비를 무상 임대해주고 있음

사업장 내에서 도급계약을 체결한 후 수급업체 직원이 산업재해가 발생하면 해당 사고에 직접적 원인이 되는 담당자는 형법상 업무상과실치사상죄가 적용되고 사업장이나 원청회사의 경우 관리책임을 물어 「산업안전보건법」 죄가 적용되는 것으로 알고 있음, 만약 직접 도급계약 관계가 아닌 경우(사업주와 해당 사업장에 입주한 제3자 업체 관계) 입주 업체 근로자에게 작업 중 사고가 발생하면 어떤 처벌 및 관계법령의 적용을 받게 되는지

**회시** .....

- 귀 질의 상 B업체 소속 근로자가 A 사업장에서 보관되어 있는 고객의 물품을 포장하는 업무 등을 수행함에 있어 「산업안전보건법」 제38조에서 규정하고 있는 위험으로 인해 산업재해가 발생할 우려가 있는 경우 해당 근로자를 고용한 B사 사업주는 이에 대해 필요한 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨
- 다만, A업체 사업장 내에서 근무하는 인원이 A업체 직접 고용하거나 도급계약에 의한 관계수급인 근로자가 아니더라도 A업체에서 제공하는 시설, 설비 등을 사용하여 작업할 경우 해당 시설, 설비 등의 유해·위험요인으로 인해 산업재해가 발생한다면 A 사업주는 「산업안전보건법」 상 안전조치 의무 위반으로 책임이 있을 수 있으므로 설비 결함 등에 의한 사고가 발생하지 않도록 관리하여 주시기 바람
- \* 형법상 업무상과실치사상죄와 관련해서는 고용노동부 소관 법령이 아니므로 해당 법령을 담당하는 기관 (경찰관서)으로 문의 바랍니다.

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... • **수급인에게 시설, 설비를 대여한 경우 도급 책임 여부**

- 도급인(A회사)이 B회사에게 설비를 무상으로 대여하면서, 실질적인 소유권을 제외한 해당 설비에 대한 모든 권한이 B사에 있음을 계약서 상 명시하고(시설·설비 및 장비에 대한 시설변경 및 안전장치 설치·해체를 수급인의 필요에 따라 임의로 모두 가능), 실제로도 그렇게 운영하고 있는 경우, 도급인 (A회사)은 최소한의 법적 안전점검 등 소유자로서의 점검만 진행된다면, 도급인(A)이 지배관리하는 장소에 해당하지 않는다
- 도급인(A회사)이 수급인(C회사)에게 설비를 대여하면서, A회사에서 대여한 해당 설비의 안전조치가 직접적인 원인이 되어 발생한 사고가 아닌, 수급인(C회사) 임직원의 보호구 미착용 혹은 작업기준 미준수로 발생한 사고는 도급인(A회사)의 안전보건조치책임에 해당하지 않는 것으로 보는 것이 합리적일 것 같은데, 검토 문의 드림
- 파견법상 도급인 업체는 수급인 업체 근로자에 대해 구체적으로 지휘·감독할 수 없도록 규정되어 있고, 산안법 제63조에 따른 도급인의 의무에는 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외 한다고 규정하고 있는 것을 미루어 볼 때,
  - 해당 설비의 안전상의 문제가 아닌, 수급인(C회사) 임직원의 보호구 미착용 혹은 SOP 미준수로 일어난 사고에 대해서까지 단순히 설비를 대여하였다는 이유만으로 도급인 (A회사)가 안전보건조치 의무를 부담하는 것으로 해석하는 것은 무리가 있을 것 같음, 설비만 임대한 경우, 해당 설비의 안전상의 문제가 아닌, 수급인(C회사) 임직원의 보호구 미착용 혹은 SOP미준수로 일어난 사고에 대해서는 도급인 (A회사)가 안전보건조치 의무를 부담하지 않는 것으로 보는 것이 맞을지

**회시** ..... •

- 귀 질의 상 수급인의 근로자가 도급인 사업장 내에서 작업을 하는 경우라면, 도급인이 대여한 설비에 대해 수급인이 변경 또는 해체 등 가능 여부와 관계없이 도급인은 「산업안전보건법」 제63조 등에 따른 안전보건조치 의무가 있음
  - 그러나, 수급인의 근로자가 도급인 사업장 밖의 장소에서 작업을 하는 경우에는 도급인이 대여한 설비를 사용하여 도급인으로부터 위탁받은 업무를 함에 있어 설비 및 장비에 대한 변경, 안전장치 설치·해체를 수급인의 필요에 따라 임의로 할 수 있는 등 소유권을 제외한 설비에 대한 권한이 수급인에게 있다고 한다면 해당 설비를 사용한 작업을 도급인이 지배·관리한다고 보기 곤란할 것이나,
  - 설비에 대한 변경, 설치 또는 해체, 유지·보수 등이 도급인의 관리 하에 이루어진다면 도급인이 해당 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등 통제할 수 있다고 보아야 하므로 도급인이 지배·관리하는 장소로 보아야 할 것으로 판단되며 도급인이 수급인 근로자에게 하여야 하는 안전보건조치는 해당 설비의 안전조치 뿐만 아니라 보호구 착용, 작업절차 준수 여부 등에 관한 사항도 포함됨

- 참고로 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으며, 도급인이 관계수급인 근로자에게 안전보건조치의 일환으로 하는 작업상의 지시는 파견법 위반으로 보지 않으며, 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있음

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... ● 원청업체에서 하청업체 근로자에 대한 안전조치 직접 지시 여부

「산업안전보건법」 제63조 단서조항에서 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다고 규정하고 있어 관계수급인 근로자에 대한 직접적 조치는 하지 않도록 함, 그런데 21년 4월 27일 고용노동부 보도자료에 의하면 ‘원청업체 근로자가 하청업체 근로자에게 안전조치 또는 보건조치의 일환으로 하는 작업적 지시는 파견법 위반이 아니다’ 라고 하였음

- 보도자료에 의하여 하청업체에 하는 작업적 지시는 파견법 위반은 아니어도 산안법 제63조에 의하면 직접적 지시는 제외한다에 위반된다고 생각되는데 맞는지, 안전관리자가 산안법에 따라 수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치를 할 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전·보건조치를 하여야 하며,
  - 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으며, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함
  - 도급인이 관계수급인 근로자에게 안전보건조치의 일환으로 하는 작업상의 지시는 파견법 위반으로 보지 않으며, 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 도급인(도급인의 안전관리자 등 포함)이 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있음

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

### 질의 ..... 여러 사업장의 도급계약을 일괄로 할 경우

한국OOO는 전국의 14개 공항 및 교육원 등 18개 사업장에 대해 각각의 안전보건체제 및 안전보건 경영시스템과 도급인의 안전보건 의무조치를 사업장별로 수행하고 있으며, 공항 시설관리 등의 유지보수 업무 일부에 대해 '20년부터 출범한 3개 자회사에 위탁관리하고 있으며, 3개 자회사와 계약은 권역별(중부, 영남, 호남) 대표 사업장(A)에서 일괄 계약 중이고, 「산업안전보건법」에 따른 도급사업 시 산업재해 예방 의무는 실제 수급인 근로자의 근로지역인 해당 사업장(B)에서 안전보건총괄책임자를 지정하고 안전보건협의체 운영 및 작업장 순회점검 등의 안전보건 활동을 하고 있음

\* 위탁관리 체제는 각 사업장별(공항)로 운영하던 협력사 체제에서 '20년부터 전국 권역별(중부, 영남, 호남) 3개 자회사 체제로 전환

- 전국공항의 사업장 운영 특성에 따라 자회사와 업무위탁에 따른 도급인의 안전보건조치를 이행하는 사업장(B)과 계약상의 총괄 사업장(A)이 다를 경우가 있는데, 이때 계약 사업장(A)에게도 안전보건에 관한 도급인의 의무가 있는지
- 안전모를 미착용 중인 자회사 근로자에 대해 보호구 착용을 지시하는 등의 안전수칙에 관한 직접적인 조치가 위법성이 있다고 생각하는 일선 현장의 혼선이 있어 이에 대한 위법소지 여부

### 회시

- 귀 질의 상 전국의 18개 공항 및 교육원이 장소적으로 분산되어 있는 등 별개의 독립된 사업장이라면 안전보건총괄책임자 지정, 도급인의 안전보건조치 등의 규정은 사업장 단위로 적용하여야 하므로, 계약의 편의 등을 위해 권역별 복수의 사업장을 대표하여 A 사업장이 수급업체와 일괄 계약을 하였다 하더라도 계약내용이 적용되는 사업장(B)의 안전보건총괄 책임자에게 해당 사업장에 대한 도급인의 안전보건조치 의무가 있음
- 「산업안전보건법」 제63조 단서는 도급인이 관계수급인 근로자에게 보호구 착용을 지시할 수 없다거나, 불안정한 작업행동에 대하여 시정을 요구하여서는 안된다는 취지는 아니며,
  - 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하는 경우 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있고,
  - 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 도급인이 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있음

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)

**질의** ..... • **수질측량, 조사 등 용역에 대한 도급인 책임여부**

- (용역개요) 하천구간에 대한 현황을 파악(문헌조사, 횡단측량) 후 홍수기 유입되는 유량을 측정하는 과업임, 댐 상류 하천의 몇 개 지점을 선정하여 교량 위에서 측정장비를 사용하여 유량 측정, 용역이 진행되는 장소는 댐 상류 하천구간으로 000공사가 관리하는 댐 저수구역을 벗어나는 장소임
- 000공사에서 수질조사 등 용역을 전문업체에 위탁하는 경우 용역업체에 대해 도급인으로서 안전보건조치를 하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의 상 댐을 관리하는 000공사가 관할구역의 수자원을 개발·관리하여 생활용수 등의 공급을 원활하게 하고 수질을 개선할 목적 등으로 댐 상류 하천구간 측량, 홍수기 유량 측정, 수질 조사 등의 업무를 용역업체에 위탁한다면 「산업안전보건법」에 따른 도급에 해당한다고 보아야 하며,
  - 용역업체 근로자가 유량 측정, 수질 조사 등의 업무를 귀 회사가 관리하는 사업장(댐, 저수지 등) 내에서 수행한다면 귀 회사는 도급인으로서 수급인(용역업체) 근로자에 대해 필요한 안전보건조치를 하여야 함
  - 다만, 댐, 저수지 등 귀 회사가 관리하는 사업장 외의 장소에서 측량, 조사 등의 업무를 수행한다면 조사 및 측량 등을 실시하는 해당 장소를 귀 회사에서 지정하는지(용역업체에서 스스로 결정하는지) 여부, 조사·측량 등의 방법 등을 귀 회사와 용역업체 간 협의하여 결정하는 등 지배·관리하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이므로, 귀 회사의 사업장 범위, 용역계약에 의한 세부적인 조사, 측량 방법 등을 알 수 있는 자료와 함께 해당 지역을 관할 하는 지방고용노동관서로 문의해 주시기 바람

(산업안전기준과-160, 2021.7.16.)



**질의** ..... 산재발생 위험이 있는 21개 장소 관련

- 도급인이 안전보건조치를 하여야 하는 산업재해 발생위험이 있는 21개 장소와 관련하여, 프레스, 전단기, 차량계 하역운반기계와 같이 21개 작업장소에 명확하게 포함되어 있는 시설, 설비를 해당 위험장소(설비)로 보는 것이 맞는지, 해당 21개에서 구체적으로 지정되지 않은, 단순 실험기구나 단순 검사기계, 소형의 지그 등은 해당되지 않는 것으로 보면 되는 것인지
- 21개 위험장소 중, 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소가 있음, 여기에서 전기기계 기구는 '전기를 사용하여 동작하는 모든 기계'를 의미하는 것이 아닌 산업안전보건 기준에 관한 규칙 제301조에 따른 전동기·변압기·접속기·개폐기·분전반(分電盤)·배전반(配電盤) 등 전기를 통하는 기계·기구, 그 밖의 설비 중 배선 및 이동전선 외의 것을 의미하는 것이 맞는지

**회시** .....

- 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소와 관련하여 프레스 또는 전단기를 사용하여 작업을 하는 장소 등 시행령 등에 명시된 특정 위험기계·기구를 사용하여 작업을 하는 장소 뿐만 아니라 시행령 등에 구체적으로 정하지 않는 기계·기구라 하더라도 해당 기계·기구를 사용하는 작업장소가 시행령 제11조 및 시행규칙 제6조에서 정한 21개 위험장소에 해당한다면 도급인이 안전보건조치를 하여야 하는 장소에 해당함
  - 한편 「산업안전보건법」 시행령 제11조 제13호 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소에서의 '전기 기계·기구'는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제301조에 따른 전기 기계·기구와 같은 의미로 전기를 통하는(사용하는) 기계·기구, 설비 모두 해당된다고 볼 수 있음
  - 다만, 시행령 제11조 제13호는 전기 기계·기구를 사용하여 '감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소'를 의미하기 때문에 도급인이 안전조치를 해야 하는 대상은 전기 기계·기구 뿐만 아니라 해당 기계·기구를 연결하고 있는 배선, 이동전선도 포함됨

(산업안전기준과-227, 2021.7.22.)

**질의** ..... **사업 내 다양한 용역에 대한 도급 책임 여부**

1. 작업환경측정용역 : 현장에 방문하여 시료 채취 등 업무를 수행,
2. 출장건강검진 용역 : 현장에서 검진행위 수행
3. 안전컨설팅 용역 : 현장사무실예와서 안전관련 서류에 대해 확인
4. 건축 BIM 물량 산출 용역 : 현장 확인 필요시 방문
5. 게이트 유지 보수 용역 : 유지/보수 발생시 방문
6. 설비,건축 물량 산출 용역 : 현장 확인 필요시 방문
7. 설비,건축 적산 용역 : 현장 확인 필요시 방문
8. 화물용 승강기 유지보수 용역 : 유지/보수 발생시 방문
9. 품질관련 외부시험 용역 : 시료 채취를 활동을 현장 수행
10. 현장 품질시험 대행 용역(흙막이 가시설 시험, 토양분석, 포장 품질 등) : 시험에 필요한 시료 채취 및 시험 현장에서 진행
11. 도면작성 용역 : 현장 확인 필요시 방문
12. 건설현장 항공 촬영 용역 : 항공촬영 시만 현장 방문
13. 노무사 자문 용역 : 현장 확인 필요시 방문
14. 건설 자재 납품 : 납품시에만 현장 방문
15. 석면 조사 및 공기질 측정 용역 : 현장에 필요한 시료 채취시만 현장 방문
16. 시험기기 임대 용역 : 품질 시험에 필요한 기기만 임대시 현장 방문
17. 비산먼지 모니터링 용역 : 비산먼지에 관한 모니터링의 업무를 현장에서 수행
18. 폐기물 운반,처리 용역 : 현장에 발생하는 폐기물을 수거하기 위한 현장 방문
19. CCTV 설치 용역 : CCTV 설치만 현장에서 수행
20. 현장 시스템(출입관리 시스템, 안면인식 시스템 등) 관련 용역 : 현장 여건 확인시 방문

도급시 산업재해 예방 운영지침에 따르면 일부 부수적인 작업에 대해 도급인이 산업재해 예방조치를 하여야 하는 작업에 해당하지 않는다고 하고 있는데, 건설현장에서 이루어지는 아래 용역 계약에 관하여 도급인의 산업재해 예방조치를 하지 않아도 되는 작업인지, 만약, 도급인의 산업재해 예방조치를 하여야 된다면, 해당 용역 계약도 도급에 따른 산업재해 예방조치(제64조)에 나와 있는 협의체 구성 및 운영, 순회점검, 등의 업무를 도급인이 하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의 상 건설현장에서 이루어지는 다양한 용역작업 중 토양 분석 등 현장 품질 시험, 폐기물 처리 등 용역을 주는 작업 내용이 건설공사와 직·간접적으로 관련성이 있는 경우 시공사의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아 「산업안전보건법」 상 도급에 해당되며 수급인(용역업체) 근로자가 현장 내에서 위탁 받은 업무를 수행한다면 도급인(건설사)은 「산업안전보건법」 제64조에 따라 협의체의 구성 및 운영, 순회점검 등의 의무가 있음
  - 다만, 도급인인 건설사의 필요와 요청에 따른 것이 아닌 피검진자의 편의제공을 위해 검진 기관에서 도급인 건설사의 협조를 받아 실시하는 출장검진 등 건설공사와 직·간접적 관련이

없는 업무는 도급으로 보기 어려울 것으로 판단됨

- 귀 질의내용만으로는 각 용역작업이 건설공사와 직·간접적으로 관련이 있는지 여부의 판단이 곤란하므로 각 용역작업별 도급 해당 여부는 용역계약서 등 구체적인 계약 내용, 세부 작업 방법 등을 알 수 있는 자료를 바탕으로 사업장을 관할하는 지방고용노동관서로 문의하여 주시기 바람

(산업안전기준과-227, 2021.7.22.)

### 질의 ..... 수급인 사무실에서만 진행되는 설계용역 도급 여부

한국0000 대관령지사에서 지사 본관 부지에 대한 지형도면 작성 및 인허가 관련 서류작성 업무 등을 위탁한 경우와 관련하여,

- 현장실사 없이 진행되는 PC를 이용한 단순한 사무업무(도면 및 서류작성)도 「산업안전보건법」 제36조에 대한 위험성평가를 실시하고, 도급인이 이를 확인점검 해야 하는지
- 수급인이 도급인의 사업장에 오지 않고 수급인의 사무실에서만 작업하는 경우 「산업안전보건법」 제63조, 제64조 등에 따른 산재예방조치를 이행해야 하는지(착수계 및 업무관련 서류들보다 우편 혹은 이메일로 받으며, 유선으로 업무 협의 진행)

### 회시

- 귀 질의 상 한국0000 대관령지사의 본관 부지에 대한 도로구역 결정 및 지형도면고시 업무를 타 업체에 위탁하였다면 「산업안전보건법」상 도급에 해당한다고 보아야 하며, 수급인(위탁업체) 근로자가 위탁받은 업무를 수행하기 위해 귀 지사의 사업장에서 작업을 하는 경우라면 도급에 따른 안전·보건조치 등을 하여야 하나,
- 수급업체 사무실이 귀 지사 사업장 밖에 있어 독립적으로 운영되고 현장 실사 등 도급인의 사업장에서 작업하는 경우 없이 수급업체 사무실에만 위탁받은 업무를 수행한다면 「산업안전보건법」 제63조, 제64조 등에 따른 도급인의 책임 범위에는 포함되지 않을 것으로 사료됨

(산업안전기준과-227, 2021.7.22.)

**질의** ..... • **도급사업 시 수급인 및 관계수급인 시정조치**

고객상담센터를 통하여 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 보호구 착용 등 직접적인 조치는 파견법 위반으로 보지 않으므로 가능하다고 회신받음

- 도급사업 시 도급인의 안전보건조치와 관련하여 산안법에는 보호구착용 등 직접적인 조치는 제외한다라는 문구가 있음, 그렇다면 파견법 위반 여부를 떠나서 산안법 자체에서 보호구 미착용에 대하여 착용하라고 지시를 내릴 수 없는 것 아닌지?
- 산안법에는 도급인은 수급인 또는 관계수급인에게 시정조치를 내릴 수 있는데 법에 나오는 수급인, 관계수급인은 하청업체 사업주가 대상이며, 법에서 또한 별개로 관계수급인의 근로자라고 명칭하고 있는데, 따라서, 도급인은 시정조치를 사업주에게만 내릴 수 있다는 얘기가 아닌지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제66조에 따라 도급인은 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」 또는 동 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있으며, 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 함

- 도급인이 관계수급인 근로자에게 안전보건조치의 일환으로 하는 작업상의 지시는 파견법 위반으로 보지 않으며, 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 도급인이 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있음

<참고> 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인의 안전·보건조치를 해야 하는 경우에는 근로자파견의 징표에 해당한다고 보기 어려움(근로자파견 기준 판단 지침, '19.12.30)

(산업안전기준과-227, 2021.7.22.)

**질의** ..... • **도급 해당 여부**

공무원 복지시설 관리운영을 위한 위탁·용역 계약의 「산업안전보건법」상 도급 해당 여부

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 용역, 위탁 등계약의 명칭에 관계 없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 도급인은

도급인의 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우 안전보건에 관한 협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검 등 산업재해 예방조치를 이행하여야 함

- 귀 질의 상 OOOOO공단이 공무원 복지시설 운영 사업과 관련하여 사업의 원활한 관리운영을 위해 시설 관리운영, 세탁물 또는 폐기물 처리, 경비, 방역, 전산유지보수 등의 업무를 타 업체에 위탁하였다면 공단의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 판단되므로 「산업안전보건법」 상 도급에 해당되며,
- 도급인인 귀 공단의 사업주(해당 사업장의 안전보건관리책임자)는 「산업안전보건법」 제64조에 따라 필요한 산업재해 예방조치를 이행하여야 할 것으로 사료됨
- 「산업안전보건법」 제64조제1항제2호에 따라 도급인은 관계수급인 근로자의 작업장에대해 순회점검을 하여야
  - 여기서 '작업장'은 근로자가 '작업을 하는 장소'를 의미하므로 귀 질의 상 도급인사업장(OO리조트 등 5개소)을 기준으로 위탁·용역업체 근로자가 호텔·골프장 등의 영업·운영·유지관리 등 업무를 수행하는 장소는 도급인(해당 사업장의 안전보건관리책임자)이 순회점검을 실시하여야 하는 작업장으로 판단되며
  - 수급인의 사업장이 도급인의 사업장으로부터 원거리에위치하여 도급인이 직접 주 1회 이상 수급인 사업장에 대한 순회점검의 실시가 곤란할 경우, 안전관리전문기관에 업무를 위탁하거나 사업주의 권한을 위임받은 직원과 전문기관이 같이 순회점검을 실시하고 그 결과를 도급인이 확인하여 수급인근로자에 대해 필요한 조치를 하는 것은 가능할 것으로 사료됨
- 「산업안전보건법」 제64조제2항에 따라 도급인의 자신의 근로자 및 관계수급인의 근로자와 함께 정기·수시적으로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검(합동 안전·보건점검)을 하여야 함
  - 귀 질의에서 지역을 달리하는 5개 사업장이 독립적으로 운영되는 등 별개의 사업장인 경우 「산업안전보건법」은 사업장 단위로 적용하여야 하므로 5개 사업장별로 합동 안전·보건 점검을 위한 점검반을 구성하여야 하며, 점검반 구성 시에는 도급인사업주(해당 사업장의 안전보건관리책임자)를 반드시 포함하여야 함
    - \* 도급인 사업주(안전보건관리책임자)가 일시적으로 합동 안전·보건점검에 참석하지 못하는 객관적인사유가 있는 경우 그 권한을 위임받은 자(차선임자 등)의 대리참석이 가능할 것이나 지속적인 참석의위임은 규정위반이 될 수 있음

(산업안전기준과-226, 2021.7.22.)

**질의** ..... • **중고장비 구입 후 해체작업 도급 여부**

A사에 설치되어 있는 장비를 B사가 구입하는 것으로 '매매계약'을 체결, B사는 장비 해체 능력이 없어 A와 B사의 계약서상 관계는 매매로 끝이 났으며, B사는 C사와 장비 해체를 위한 도급 계약 체결, A사가 자신의 부지에서 작업을 하기 때문에 사고가 났을 경우 책임이 있는지 여부 등 질의

- A사 부지내 철거작업인 관계로, A사의 통제와 안전작업허가를 받아야 하는지 여부(일일 안전작업허가서 제출 등)
- A사 부지 내에서 B사 직원이 제반 안전관리를 수행하여야 하는지 여부
- A사 부지 내에서 B사가 도급한 작업에 대해 C사가 작업 중 안전사고 발생 시, 관리감독 소홀 등에 대한 책임이 어디에 있는지 여부
- 작업과 관련한 산재보험, 근재보험을 B사가 가입해야 하는지 여부(현장작업자는 C사)

**회시** .....

- 귀 질의 상 A사가 사용하던 장비를 처분, 반출할 목적으로 B사와 매매계약을 체결하였다면 장비의 반출을 위한 해체작업은 A사의 업무로 보아야 할 것으로 판단되므로 장비의 해체 및 반출을 전제로 한 A사와 B사 간 매매 계약은 「산업안전보건법」 상 도급에 해당한다고 보아야 하며,
  - B사가 C사에 장비 해체작업을 재도급하여 C사 소속 근로자가 A사 내에서 작업을 하는 경우 C 사업주는 「산업안전보건법」 제38조, 제39조에 따른 안전보건조치 의무가 있으며 A 사업주는 「산업안전보건법」 제63조 도급인의 안전보건조치 의무가 있을 것으로 사료됨
    - \* A 사업주는 도급인의 안전보건조치 의무를 이행하기 위한 수단으로 C 근로자가 안전하게 작업하기 위한 작업장의 통제, 안전작업허가 등을 할 수 있음
- C사 근로자의 산재보험 가입과 관련하여 A사와 B사 간 장비 매매계약 후 C사가 장비 철거부터 이동, 재설치 작업까지를 B사로부터 도급받아 C사 근로자가 업무를 수행한 경우, 산재보험은 근로자를 사용하는 C사가 보험가입자가 됨
  - 다만, 각 회사의 사업종류, 세부 계약사항 등 사실관계에 따라 보험가입 관계가 변동될 수 있으니 관할 근로복지공단 지사를 통해 세부 사항을 확인하시기 바람

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

**질의** ..... • **도급인 사업장 밖의 수급인에게 시설·설비를 대여한 경우 도급 여부**

도급인 (A회사)이 수급인(C회사)는 지리적으로도 멀리 떨어져 있고 각각 별개의 독립된 회사임, 심지어 A회사 직원은 C회사에서 상주하여 근무하고 있지도 않고 대여 설비는 C회사의 약 10%를 차지하고 있다고 가정(즉, 절반이나 대부분의 설비가 아닌 '일부' 설비)

\* 단지, 도급인과 수급인의 관계에 있으며, 도급인 (A회사)의 설비를 수급인(C회사)의 사업장에 임대하였고, 해당 설비에 대해 임의로 변경하지 못하도록 하였을 뿐임

- 이러한 상황에서도 고용노동부 본부의 답변에 의하면 A회사가 지배관리하고 있는 장소에 해당하여 해당 설비의 안전조치 뿐만 아니라 보호구 착용, 작업절차 준수 여부 등에 관한 사항도 안전보건조치의무에 포함된다고 하는데 이러한 현황이 현실적으로 맞는 것인지
- 설비에 대한 직접적인 안전조치 미흡으로 발생한 사고에 대해서라면 A회사의 안전보건조치 의무라고 하는 것이 타당할 수 있으나 수급인(C회사) 임직원의 보호구 미착용 혹은 SOP미준수로 일어난 사고에 대해서까지 단순히 설비를 대여하였다는 이유만으로 도급인 (A회사)가 안전보건조치의무를 부담하는 것으로 해석하는 것이 맞는 것인지
- 산안법 제63조에서도 도급인의 의무에는 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외 한다고 규정하고 있는 것을 미루어 볼 때, A회사에서 대여한 해당 설비의 안전조치가 직접적인 원인이 되어 발생한 사고에 한정하여 A회사의 안전보건조치의무사항 위반으로 보는 것이 맞지 않을지

**회시** .....

- 귀 질의 상 수급인 사업장이 도급인 사업장 외에 있더라도 도급인이 대여한 설비를 사용하여 도급인으로부터 위탁받은 업무를 수급인 근로자가 수행함에 있어 설비에 대한 변경, 설치 또는 해체, 유지·보수 등이 도급인의 관리 하에 이루어진다면 도급인이 해당 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등 통제할 수 있다고 보아야 하므로 도급인 사업장과 수급인 사업장 간의 거리, 도급인 소속 직원의 수급인 사업장 상주 근무 여부와는 관계 없이 도급인이 지배·관리하는 장소로 보아야 할 것으로 판단됨
- 또한, 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 도급인이 제공하거나 지정하고 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소에서 관계수급인이 작업을 하는 경우 필요한 안전 및 보건조치를 하여야 하므로 도급인이 대여한 설비를 사용하여 수급인 근로자가 작업하는 장소가 시행령 제11조 및 시행규칙 제6조에서 정한 장소에 해당한다면 해당 설비에 의한 위험뿐만 아니라 보호구 미착용 등 불량한 작업 방법으로 인한 위험방지 조치도 하여야 하며, 「산업안전보건법」 제64조에 따라 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검 등을 하도록 정하고 있으므로 이를 통해 수급인 근로자의 보호구 착용, 안전수칙 준수 여부 등을 확인하여 주시길 당부드립니다

\* 수급업체에 도급업체 직원이 상주 근무하지 않는 경우 출장, 안전관리전문기관을 통한 업무 위탁 등의 방법으로 수급인 근로자의 작업장 순회점검 등 실시

- 다만 도급인이 대여한 설비가 아닌 수급인 소유의 설비를 사용하여 작업을 하는 장소로서 해당 설비를 사용한 작업에 대해 관리·감독 등 도급인이 지배·관리하지 않는다면 도급인의 안전보건조치 의무가 있다고 보기는 어려울 것으로 판단됨

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

### 질의 ..... 모바일 앱을 통한 순회점검 가능 여부

당사는 이동통신 서비스 및 유지보수 사업을 영위하는 업체(통신관련 건설업)로 당사의 작업장소는 한 장소에서 이루어지지 않고 각기 다른 여러 곳의 장소에 산재되어 있어 작업자가 차량으로 이동하며 유지보수 작업을 하고 있어(한 장소에서 이루어지는 작업시간은 평균 20분 내외) 작업 특성 상 도급인(관리감독자, 안전관리자 등)이 여러 작업장소를 실시간 현장 순회점검 하는 것은 물리적으로 상당히 어려움

- 이에 안전관리 실행력 강화 차원에서 모바일(앱)을 통해 안전관리 시스템을 구현하여 작업자가 작업 시작 전 모바일(앱)로 위험성평가 내용 확인, TBM사진, 안전보호구 착용사진 등을 실시간 등록하면 관제실에서 이를 컴퓨터로 확인,관리 가능토록 하는 시스템을 구현한 경우 동 시스템을 통한 간접적인 안전관리도 도급인의 작업장 순회점검(1회/2일)으로 인정되는지 여부

### 회시

- 귀 질의 상 도급인(또는 도급인으로부터 업무 위임을 받은 안전관리자, 관리감독자 등)이 관계수급인 근로자가 수행하는 작업에 대해 점검을 실시하는 것이 아닌 관계수급인 근로자가 실시한 위험성평가, 보호구 착용 여부 등의 점검결과를 모바일을 통해 간접적으로 확인하는 것은 도급인으로 하여금 실시하도록 한 작업장 순회점검 제도의 취지에 적합하지 않으므로 「산업안전보건법」 제64조 제1항에 따른 작업장 순회점검을 실시한 것으로 보기 곤란할 것으로 판단됨

- 다만, 작업장 순회점검 실시 의무와는 별개로 관계수급인 근로자의 산재예방을 위해 모바일앱을 통한 위험성평가, TBM 실시, 안전보호구 착용여부의 지속적인 확인 등을 권고드림

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)



### 질의 ..... 마트 내 계약형태에 따른 도급여부

대규모유통업법상 거래 유형인 직매입거래와 특약매입거래는 “판매위탁계약”을 체결하는 것이 아닌 “납품업자가 자신의 이익을 위해 대규모유통업법에 따라 자발적으로 마트에 종업원 파견을 요청하여 판촉사원이 파견하여 근무하고 있는 거래형태”이며, 마트는 대규모유통업법에 제12조 제1항 제2호에 근거해서만 납품업자로부터 종업원(판촉사원)을 파견받고 있고 납품업자가 마트에 공문(서면)으로 종업원 파견을 요청한 경우에 한하여 상호간 판촉사원 파견조건서를 작성한 후 종업원 파견이 이루어짐

※ 대규모유통업법에 제12조 제1항 제2호 : 납품업자등이 종업원등의 파견에 따른 예상이익과 비용의 내역 및 산출근거를 객관적·구체적으로 작성하여 명시한 서면에 따라 대규모유통업자에게 자발적으로 자신이 고용한 종업원 등의 파견을 요청하는 경우

다시 말해 특약매입, 직매입 거래형태는 ▲마트가 마트의 판매업무를 납품업자에게 맡긴 것이 아니라, 납품업자가 자신의 이익을 위해 먼저 마트에 종업원 파견을 요청한 거래형태인 점, ▲마트는 판촉사원의 채용, 보수 지급, 업무, 근태관리 등에 전혀 관여하고 있지 않은 점(판촉사원에 대한 지휘 감독은 납품업자), ▲직매입 및 특약매입거래를 정의하고 있는 대규모유통업법에서도 직매입, 특약매입 거래 형태에 대해 도급에 대해 정의하고 있지 않음

거래 형태를 「산업안전보건법」상 도급(마트 도급인, 납품업자 수급인, 판촉사원 관계수급인의 종업원)으로 보아 판촉사원에 대한 산업안전보건법상 사업주 의무를 부담하는 자가 마트인지, 마트는 판촉사원의 근로장소일 뿐이며 납품업자 사용사업주, 인력파견업체 파견사업주, 판촉사원 파견근로자로 보아 판촉사원에 대한 「산업안전보건법」상 사업주 의무를 부담하는 자는 납품업자인지

### 회시

- 질의 상 대규모유통업법 제12조에 따라 납품업자 소속의 판촉사원이 마트에서 근무하는 경우 「산업안전보건법」상 사업주는 판촉사원을 직접 고용하여 사용하는 납품업자가 될 것으로 판단됨
- 다만, 귀 질의내용만으로 직매입거래, 특약매입거래의 세부적인 거래 방식, 마트와 납품업자 간 체결하는 계약의 내용 등을 구체적으로 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 마트가 납품업자 등으로부터 상품을 매입하고 이에 대한 판매를 위탁하기 위해 체결한 계약 등 마트의 업무를 타인에게 맡기는 경우에는 「산업안전보건법」 상 도급에 해당될 것으로 판단되므로 마트 사업주는 판촉사원에 대한 납품업체 사업주의 「산업안전보건법」상 의무와는 별개로 도급인으로서 마트 내에서 근무하는 판촉사원이 행하는 작업에 대해 필요한 안전·보건조치를 하여야 함

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

**질의** ..... **국가 소유 건물 에어컨 설치작업 도급 시 책임 여부**

자사는 조달청으로부터 국가 소유 건물의 신축/개보수 시 에어컨을 설치하는 공사를 조달청으로부터 직접 도급받아, 수급인(에어컨전문점)에 하도급하는 형태로 업무를 진행중에 있음(발주자: 조달청, 도급인: 자사)

- 지침 p23에 “도급인이 제공·지정한 장소로서 도급인이 지배·관리하는 장소”에 아래의 3가지를 모두 만족시 도급인에게 책임이 부과된다고 되어 있음
  - \* 1) 수급인에게 장소를 지정                      2) 유해·위험요인을 인지하고 관리개선등 통제
  - 3) 산업재해 발생위험이 있는 21개 장소
- 자사에서 진행 중인 정부건물 건설현장의 에어컨 설치공사는 위의 3개 사항이 모두 만족하여, 자사는 도급인의 안전조치 및 보건조치 책임이 부과된다고 생각하고 있었으나 예시4번(p24)에 의하면, 제3자 소유의 작업장소이므로 “에어컨설치 및 수리작업, 인테넷설치 및 수리작업등”은 도급인이 아닌 수급인에게 산재예방의 책임이 있다라고 명시되어 있음
- 예시에 따르면 자사가 진행하고 있는 조달청의 에어컨설치공사는 모두 도급인의 책임이 없는 것으로 판단하여야 하는지? 아니면 예시4번의 에어컨설치는 단지 일반 가정집에 설치하는 에어컨으로 한정되는지

**회시** .....

- ‘도급 시 산업재해예방 운영지침’에서는 에어컨 설치작업을 도급한 경우 수급인 근로자의 에어컨 설치작업 장소가 도급인 사업장 밖의 제3자 소유의 장소(에어컨을 구매한 고객의 집 등)라면 작업을 위한 출입, 작업 시 필요한 장비의 설치 등을 고객(집주인)의 허락을 받지 않으면 작업 수행이 가능하지 않는 등 해당 작업장소를 도급인이 지배·관리한다고 보기 곤란하여 도급인의 책임범위에 해당하는 않는 것으로 판단하고 있음
- 귀 질의 상 에어컨 설치관련 사업을 하는 귀 사가 조달청으로부터 국가 소유 건물의 신축, 개보수 시 필요한 에어컨 설치를 의뢰받고, 이를 에어컨 전문점(수급인)에 도급을 주어 수급인의 근로자가 해당 건물 신축, 개보수 현장에서 에어컨 설치작업을 수행할 경우에는 귀사(도급인)이 지배·관리하는 장소로 보기 곤란하므로 도급인의 안전보건조치 의무가 있다고 보기 어렵다고 판단됨
- 다만, 귀 사가 조달청으로부터 에어컨 설치를 포함한 건물의 신축, 개보수 작업(공사)을 의뢰받고, 이 중 에어컨 설치작업을 에어컨 전문점에 도급을 준 경우에는 신축 또는 개보수 작업을 하는 장소는 귀사의 사업장으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」 상 도급인으로서 안전보건 조치의무가 있음

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

**질의** ..... • 수급업체 규모에 따른 도급인 책임 여부

「산업안전보건법」 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)에서 협의체 구성 및 운영, 순회점검, 합동점검 등을 해야 하는 의무를 정하고 있고, 위반 시 500만원 이하의 벌금에 처해짐

- 당사는 상시근로자 3인 사업장으로 제품 운송을 위해 물류업체와 도급계약을 하고 해당 업무에 대해 1인의 관계수급인 근로자가 사업장에 상주하면서 도급업무를 수행하고 있는데, 이 경우에도 제64조에 따른 예방조치가 전면적용되며 위반 시 벌칙 적용대상이 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 도급인의 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검 등의 산업재해 예방조치를 하여야 함
- 「산업안전보건법」 제64조는 도급인 또는 수급인 사업장의 규모(상시근로자수)와는 관계없이 적용되므로, 동 법에 따른 도급계약을 체결하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 근로자가 1명 이상 작업을 한다면 도급인은 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검, 합동 안전보건점검 등을 이행하여야 하며, 위반 시 500만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

**질의** ..... • 은행소유 건물의 영업점이 건물관리를 위탁한 경우

- (상황) B사는 A사로부터 건물 종합관리업무 일체를 위탁받아 부동산 임대차 관리 및 마케팅 업무를 수행, 이중 시설·미화·보안·건물 유지보수 업무 일체를 C사에 위탁
  - C사는 건물 관리업무 일체를 위탁받아 보안·미화 업무를 수행하고, 건물 관리업무 중 위탁받은 시설·방재업무는 D사에 재위탁한 중층적 하도급 관계
- A사가 B, C, D 등과 실시하고 있는 협의체운영, 순회점검, 합동점검이 법상 도급인(당행)이 수행하여야 할 산안법 제64조의 도급에 따른 산업재해 예방조치를 실시한 것으로 인정될 수 있는지

**회시** .....

- 귀 질의상 금융업을 영위하는 회사가 회사 소유의 건물에 은행 영업점을 두고 있다면 동 건물은 회사의 사업장 내로 보아야 할 것으로 판단되며, 은행 영업점을 두고 있는 회사 소유 건물을 관리하는 업무를 금융회사 또는 영업점이 전문업체에 위탁하였다면 금융회사(또는 영업점)가

해당 장소를 지배·관리하는지 여부, 수급업체의 독립적 업무 추진 여부 등과는 관계없이 금융회사(또는 영업점)는 「산업안전보건법」 상 도급인으로서 관계수급인(A, B, C, D) 근로자의 산업재해 예방을 위해 산안법 제64조에 규정된 협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검, 합동안전보건점검 등을 이행하여야 할 것으로 사료됨

(산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

### 질의 ..... 도급사업 순회점검 실시주기 사업종류 판단 기준

도급인 A는 사업자등록증 상 사업의 종류는 제조업(제조설비), 도매업(무역업), 서비스업(연구 및 개발업, 제조설비 관련 서비스업)임

도급인 A의 사업장 / 사무소 구성은 아래와 같음

가. 수원사업장: 본사이며, 주 사업은 도매업, 서비스업(제조설비 관련 서비스업)

나. 부산사업장: 제조공장이며, 주 사업은 제조업(제조설비)

다. 대전사업장: 연구소이며, 주 사업은 서비스업(연구 및 개발업, 제조설비 관련 서비스업)

라. 대구사무소: 임대 건물의 1개의 층을 사용 중이며, 주 사업은 서비스업(제조설비 관련 서비스업)

- 도급인 A는 수원, 부산, 대전사업장에서 수급인 B에게 건물관리, 청소, 식당운동을 도급 주고 있음, 이때, 도급인 A는 작업장의 순회점검은 사업장등록증상 제조업이 포함되어 있으므로 2일 1회 이상인지, 아니면 각 사업장 중 주 사업이 제조업이 아닌 경우에는 1주일에 1회 이상(제조업인 경우에만 2일 1회 이상)인지
- 도급인 A는 대구사무소에 청소용역을 주고 있음, 이때, 도급인 A는 청소용역을 도급으로 판단하고 작업장의 순회점검을 실시해야 하는지, 도급이라면, 작업장순회점검은 사업자등록증 상 제조업이 포함되어서 2일 1회 이상인지, 아니면 대구사무소의 주 사업은 서비스업이므로 1주일에 1회 이상인지

### 회시

• 귀 질의상 장소적으로 떨어져 있는 수원사업장, 부산사업장, 대전사업장, 대구사무소가 인사·노무·회계 등이 각각 운영되는 등 독립된 사업장이라면 각 사업장 또는 사무소 단위로 작업장 순회점검을 실시하되,

- 산안법 시행규칙 제80조 제1항에 따른 사업의 종류는 한국표준산업분류(통계청고시 제2017-13호)에 의하며, 도급인의 사업을 기준으로 건설업, 제조업, 토사석광업, 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 재생업은 2일에 1회 이상, 그 외 사업은 1주일에 1회 이상 순회점검을 실시하여야 함

\* 사업자등록증상 포함되어 있는 도급인의 업종 기준이 아님

- 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 도급인은 도급인의 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우 필요한 안전·보건조치를 하여야 함
    - 도급인에 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 각 사업장 및 사무소의 원활한 운영을 목적으로 청소, 식당 관련 업무를 위탁하였다면 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하므로 표준산업분류에 따른 사업장 또는 사업소의 주된 업종을 기준으로 작업장 순회점검을 실시하여야 함
      - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전선설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등
      - (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- (산업안전기준과-453, 2021.8.20.)

#### 질의 ..... 운송기사 관련 도급협업체 운영

A사가 제품 운송을 원활히 하기 위해 여러 운수사와 계약을 맺고 회사의 제품 운송업무 일부를 수행하고 있다고 할 때,

- 운수사(중개역할) 소속인 지입기사들이 각각 개인사업자로 등록되어있다고 할 때 이를 도급으로 보고 운수사와 협업체를 운영해야 하는지
- 도급협업체를 운영해야 한다면 총 10개 업체 운수사의 각 사업주, 근로자, 도급인 사업주, 근로자의 전체 인원이 넓지 않은 출하장에 대해 합동점검을 실시해야 하는지
- 일용직(일시·파견), 경비(사업장 내 상주·파견) 사용을 위해 인력업체와 도급협업체를 운영해야 하는지

#### 회시

- 귀사가 계약한 운수사 소속의 지입기사가 개인사업자라면 도급인에 따른 안전보건조치를 하여야 하는 대상으로 보기 어렵다고 판단됨
  - 다만, 운수사와 개별 지입차주 사이가 종속적 관계 하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받기로 하는 근로계약이 체결된 운수사 소속 근로자라면 귀사가 도급인으로서 「산업안전보건법」 제63조에 따른 책임이 있으므로 개인사업자인 지입기사가 운수사의 근로자인지에 대한 여부를 운수사의 작업지시 유무나 방법, 근태관리, 임금지급 방법 등 근로자성 판단 요소들에 대한 구체적인 사실관계를 정리하시어 해당 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 근로개선지도과에 문의하여 확인하시기 바람

- 지입기사들이 귀사와 도급계약을 체결한 운수사의 근로자로 인정이 되는 경우 귀사와 운수사 간 체결된 계약에 따라 행해지는 운송 작업에 대해서는 귀사가 도급인으로서 「산업안전보건법」 제64조에 따른 도급인의 산재예방책임을 이행하여야 할 것임
- 도급인 안전보건조치 의무에 따른 합동 안전·보건 점검은 도급인과 도급인 근로자, 관계수급인과 관계수급인 근로자가 작업장 모두를 점검하여야 하나, 관계수급인과 그 근로자는 자신의 사업장만 점검하여도 무방함
- 「산업안전보건법」상 근로자란 사업주와 사용 종속관계에 있는 근로자(법 제2조제3호)를 의미하며, 정규직, 비정규직, 일용직, 아르바이트 등 계약 형태와 관계없이 종속적 관계에서 노무를 제공하는 모든 근로자가 포함되며, 도급인의 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있는 업무를 타인에게 맡겼을 경우 도급에 포함된다고 볼 수 있음
  - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- 귀사가 인력업체와 계약을 맺고 경비업무 및 기타 다른 업무를 위탁하였다면 귀사의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 판단되므로 「산업안전보건법」상 도급에 해당하여 인력업체와 협의체를 운영하여야 할 것이나, 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 파견근로자를 사용하는 경우라면 귀사는 동 법상 사용자로서 산안법상 사업주의 책임과 의무가 있을 것으로 사료됨

(산업안전기준과-458, 2021.8.23.)

**질의** ..... **• 화학물질 수입업체의 저장창고 도급인 안전보건조치**

본사에서 수입하는 화학물질을 보관하기 위해 별도의 저장소를 운영하고 해당 저장소를 전문업체에 위탁하여 운영하며 본사 직원이 상주하지 않는 경우

- 안전보건협의체, 합동순회점검의 운영방법
- 도급사업장에서 안전관리조치를 하여야 하는 범위가 도급인 사업장 전체와 도급인 사업장 밖의 경우로 포함된다는 법적 근거

**회시** .....

- 귀 질의에서 귀사가 수입하는 화학물질을 별도의 저장소에 보관하고 이를 관리하는 업무를 전문업체에 위탁하였다면 귀사가 수행해야 하는 업무를 타인에게 맡긴 것으로 볼 수 있으므로 산안법상 도급에 해당할 것으로 판단됨

- 산안법 제63조, 제64조 등에 따라 도급인의 사업장 외에 관계수급인이 작업을 하는 경우 산재예방조치를 하여야 하는 장소는 「산업안전보건법」 제10조 제2항, 동법 시행령 제11조, 동법 시행규칙 제6조에서 규정하고 있음
- 본사와 지역을 달리하는 장소에서 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우, 도급인이나 도급인에게 해당 업무를 위임받은 직원 등이 출장, 상주 근무 또는 안전관리 전문 기관 등에 업무를 위탁하는 방법 등으로 관계수급인과 관계수급인 근로자와의 합동순회점검 및 안전보건협의체 등의 도급인으로서 안전보건조치를 이행하여야 함

(산업안전기준과-458, 2021.8.23.)

#### 질 의 ..... • 시공을 총괄, 관리하는 것과 지배관리하는 것이 같은 의미인지

- 건설공사발주자의 정의에서 ‘건설공사의 시공을 총괄·관리하지 아니하는’의 ‘총괄·관리’와 도급인이 산재예방조치를 하여야 하는 장소의 “지배·관리”가 동일한 의미인지
- 발주자가 계약한 수급업체의 근로자가 발주자의 총괄·관리권이 없는 건설공사현장에서 작업하는 경우(문화재 발굴조사 용역, 사후환경영향조사 용역 등등) 도급으로 인정되는지, 산업재해 예방조치를 해야 하는지
- 발주자와 계약한 수급업체가 시공사에서 지정한 장소에서 폐기물을 단순 운반 후 사업장 밖에 장소에서 처리한다면 도급인의 산업재해 예방조치를 하여야 하는지

#### 회 시

- 「산업안전보건법」 상 건설공사발주자는 건설공사를 최초로 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말하며, 이때 ‘총괄·관리’는 공사의 시공을 직접 수행하거나 직접 시공하지는 않더라도 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무로 부서 등의 조직을 갖추고 시공작업을 관리·감독함을 의미함
- 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계 없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 도급인은 도급인의 사업장 내 뿐만 아니라 도급인 사업장 밖으로서 도급인이 제공하거나 지정하고 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소(토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소 등 21개 장소)에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우 필요한 안전·보건조치를 하여야 하며, 이때의 ‘지배·관리’는 해당 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등 통제할 수 있음을 의미하므로 건설공사발주자의 ‘총괄·관리’와는 의미하는 바가 다름

- \* 건설공사발주자의 '총괄·관리'는 시공작업 자체에 대한 관리, 도급인의 '지배·관리'는 작업장소의 유해 위험요인 인지 및 개선에 대한 관리
- 「산업안전보건법」상 건설공사는 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사가 해당됨
- 귀 질의와 같이 건설공사발주자가 도급하는 건설공사와는 별도로 계약하는 문화재 발굴조사 용역, 사후환경영향조사 용역, 폐기물 처리 용역 등이 위에서 나열한 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사 등에 해당되지 않을 경우 해당 용역 등은 도급에 해당하여 도급인의 사업장(도급인 사업장 밖으로서 도급인이 제공하거나 지정하고 도급인이 지배·관리 하는 대통령령으로 정하는 21개 장소를 포함)에서 관계수급인 근로자가 작업을 한다면 필요한 안전·보건조치를 하며,
- 폐기물 처리용역과 관련하여 현장에서 폐기물을 반출한 후 도급인의 관리범위가 미치지 않는 사업장 밖의 장소(수급업체 사업장 등)에서 처리하더라도 현장 내에서 폐기물 수집, 상차 등의 작업이 이루어진다면, 현장 내의 동 작업에 대해서는 도급인의 책임이 있을 것으로 판단됨

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

**질의** ..... • 사무실 간식서비스 제공 위탁계약 도급 여부

- 당사는 사무실 등에 간식 서비스를 제공하는 업체와 계약을 맺어 간식을 제공받고 있으며, 해당 업체에서 당사에 제공하는 서비스는 아래와 같으며 이러한 서비스를 위하여 1명이 당사에 상주(7시30분 ~ 15시) 근무 중임
  - 각 사무실에 구매한 물품(스낵, 음료, 냉동식품 등)을 채워 넣는 서비스
  - 사옥 1층에 구매한 물품(타 배송업체에서 구입 : 샐러드, 음료)을 아침 식사 전 진열하고, 일정시간이 지나면 치우고 점심시간에 맞춰 다시 해당 물품을 진열하고 치우는 업무(단, 설거지 등의 업무는 당사 직원이 수행)
- 이와 같이 물품 판매를 위하여 물품의 배달과 진열 등의 업무를 부수작업인지 여부와 당사와 계약한 해당업체의 안전 및 보건에 관한 협의체 및 도급사업 순회점검 등 도급인의 안전보건 조치 해당여부

**회시** .....

- 도급인에 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 사업주가 소속 근로자들이 이용하기 위한 목적으로 간식의 제공,



스낵·음료·냉동식품 등의 세팅 및 관리 등의 서비스를 제공 받는 계약을 체결하였다면 소속 직원의 복리후생시설 운영에 대하여 「산업안전보건법」 상 도급으로 보아야 할 것임

\* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등

- 또한, 수급인의 근로자가 귀 사업장에 상주 근무하며 도급계약에 따른 간식 제공 서비스 업무를 수행한다면 귀 사의 사업주는 도급인으로서 안전보건 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검 등 산업재해 예방조치를 이행하여야 할 것으로 판단됨

\* 도급인 사업장에 수급인 근로자가 상주하여 도급계약에 따른 간식 서비스를 제공하는 경우를 제조를 의뢰한 제조물, 구매한 물품 등을 제조·판매업자 소속 근로자가 사업장에 방문하여 상담·설치 등 부수작업을 수행하는 것으로 보기는 곤란

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

### 질의 ..... 일시간헐적 작업 적용되는 도급인 의무 범위

- [붙임 참고1]에 있는 업종은 협의체 운영, 합동점검만 제외되는지
  - 협의체, 합동점검을 제외한 위험성평가, 적격수급인평가, 순회/합동점검, 작업환경측정 등 나머지 도급사업 안전보건 조치는 다 해야 하는지
- 30일 이내 종료 되는 일시작업, 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 간헐적 작업은 협의체만 제외되는지
  - 협의체를 제외한 위험성평가, 적격수급인평가, 순회/합동점검, 작업환경측정 등 나머지 도급사업 안전보건 조치는 다 해야 하는지
- 관공서, 공기업, 컨설팅기업, 병원 등과 같은 구축물 진단, 소방시설 점검, 가스시설 점검, 위험기계기구 안전검사, 작업환경측정, 건강검진 등 법적 사항을 수행하는 위탁계약도 적격수급인 평가를 해야 하는지
- 3번의 업체들의 경우 연간 총 작업일수가 30일 이상 작업/총 작업일수 60일 초과하는 경우 도급사업 안전보건 조치를 해야 하는지

### 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 도급인은 도급인의 사업장 및 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소(토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소 등 21개 장소)에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검 등 산업재해 예방조치를 하여야 함

- 단, 작업의 안전 및 보건에 관한 사항의 상시적·정기적 협의를 위한 입법취지 등을 고려할 때 30일 이내 종료되는 일시적 작업, 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 간헐적 작업의 경우 안전 및 보건에 관한 협의체에 한하여 구성·운영하지 않아도 무방하며, 그 외 도급인의 산재예방조치는 이행하여야 함
- 도급사업 안전보건관리 운영매뉴얼 상 "위험기계기구 정기검사, 안전·보건관리대행, 안전보건·경영진단(평가)" 등은 「산업안전보건법」에서 정하고 있는 안전보건조치 등을 위탁한 경우로 도급인 사업장에 대하여 「산업안전보건법」 상 안전보건과 관련하여 교육, 지도, 관리 등을 수행하는 경우 도급인의 안전보건조치 대상에서 제외하는 것이 타당할 것으로 판단하고 있음
- 따라서 귀 질의의 건물 등에 대한 구축물 진단, 소방시설 또는 가스시설 점검 등 도급사업 안전보건관리 운영매뉴얼 상 예시에 포함되지 않은 도급사업의 경우에는 「산업안전보건법」 제61조에 따른 적격 수급인의 선정, 제63조에 따른 안전보건조치 및 제64조에 따른 산재예방조치를 이행하여야 함
  - \* 단, 30일 이내 종료되는 일시적 작업, 연간 총 작업일수가 60일을 초과하지 않는 간헐적 작업의 경우 안전 및 보건에 관한 협의체에 한하여 구성·운영하지 않아도 무방

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

**질의** ..... **도급인 및 수급인이 지켜야할 「산업안전보건법」 내용이 무엇인지**

- 자사는 원청 제조업체로서 생산직군 및 경비, 식당 등을 수급업체로 두고 있으며, 수급업체인 A~C업체는 사업주가 상주하지 않음(본사 별도)
  - A사 : 50인 이상, B사 : 20~49인, C사 : 20인 미만
  - 자사가 적절한 안전관리활동을 위해 계획한 (1) 수급업체 스스로 해야 하는 활동
- 협동으로 해야 하는 활동 계획 중 「산업안전보건법」의 누락된 부분이 있을지 검토하여 답변 바람
  - \* 업종은 전자부품 제조 및 합성플라스틱 제조업으로 도급의 승인 및 금지 대상 작업은 아님
- 원청업체가 도급인으로써 수급업체 작업장을 포함하여 이행할 사항
  - 안전보건총괄책임자 선임, 순회점검, 위생시설 지원, 사업장 시설물 및 환경에 관련된 안전조치, 보건조치(법 제 38조, 39조), 작업환경측정, 수급업체가 사용하는 설비의 일일점검, 교육장소, 자료제공 및 지원, 교육실시 확인, 적격 수급인 선정(매년 수급업체 평가)
  - (원청, 수급업체 협동) 합동안전보건점검, 협의체 운영, 경보체계 운영 및 대피훈련
- 수급업체가 이행해야 할 사항
  - A업체 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자 별도 선임(자사 사업장 전용)

- B업체 안전보건관리 담당자 선임(자사 사업장 전용)
- C업체 관리감독자 선임
- A업체 산업안전보건위원회 회의를 원청과 별도로 자체 실시
- 수급업체 근로자 산업재해 발생시 보고 및 기록의 의무, 안전운전 절차 확립 의무, 일상 안전점검 의무 부여 (시설이 아닌 근로자 행동에 대한 점검), 자체적 정기적인 건강진단 의무 부여, 자체 취업규칙에 안전보건관련 내용 고시 의무 부여
- (원청, 수급업체 협동) 위험성평가 실시, 근골격계 유해요인 조사 실시, 보호구 지급, 착용관리, 자격필요작업 면허 취득, 법정 안전교육 실시
- 또한 「산업안전보건법」은 사업주에게 의무를 부여하는 항목이 많은데 B, C 업체는 안전보건관리 책임자 선임대상도 아닐뿐더러 본사가 별도 존재하여 사업주가 상주하지 않음, 이럴 때 사업주의 역할을 누가 담당해야 할지

## 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있으며, 도급 사업주는 관계수급인의 산업재해 예방을 위하여 「산업안전보건법」 제5장 ‘도급 시 산업재해 예방’에서 규정한 바에 따라
  - 유해한 작업의 도급금지(법 제58조), 도급의 승인(법 제59조), 적격 수급인의 선정(법 제60조), 안전보건총괄책임자의 지정(법 제62조), 도급인의 안전조치 및 보건조치(법 제63조), 도급에 따른 산업재해 예방조치(법 제64조), 화학물질 취급 설비 개조·분해 등의 작업 시 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등(법 제65조), 관계수급인에 대한 시정조치(법 제66조) 등을 이행하여야 하며,
  - 수급인은 각 수급인에게 소속된 근로자를 사용하는 사업주로서 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 도급 시 산업재해 예방에 관한 사항과는 별개로 소속 근로자에 대하여 산업안전보건법령 상 사업주로서의 의무를 전반적으로 이행하여야 함
  - 귀 질의만으로는 도급인 및 각 관계수급인의 근로자수, 업종, 세부적인 작업내용 및 위험요인 등을 구체적으로 알 수 없어 「산업안전보건법」의 모든 법조항의 적용 여부를 판단하기 곤란하므로 이를 알 수 있는 자료를 바탕으로 관할 지방고용노동관서 산재예방지도과로 문의하여 주시기 바람
- 한편, 본사와 장소적으로 떨어져 있는 수급업체가 본사와 인사·노무·회계 등이 각각 운영되는 등 독립된 사업장으로 볼 수 있다면 해당 사업장을 총괄·관리하는 사람으로 하여금 「산업안전보건법」에서 규정한 사업주의 의무를 하도록 하여야 하며, 독립된 사업장으로 보기

곤란하다면 본사에서 해당 사업을 총괄·관리하는 사람(대표이사)이 사업주의 의무를 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

**질의** ..... **24시간 연속 가동하는 설비 작업장 순회점검 실시 기준**

- 작업장 순회점검 관련하여, 제조업에서 운영하는 가스플랜트가 24시간 연속 가동을 하는 상황이라면 휴무일을 포함하여 최소한 2일 1회 의무적으로 작업장 순회점검을 해야 하는지, 또는 근무일 기준으로만(휴무일은 제외하고) 2일 1회 작업장 순회점검을 해야 하는지?

\* 참고로 가스플랜트는 4조 3교대의 운전파트 조직이 있고, 정비 및 기술관리를 담당하는 부서는 일근이며 이 조직에서 작업장 순회 점검을 수행

- A사는 투자 Fund 회사로 최근 C사 OO반도체 단지 내에 On-site 가스플랜트를 D사로부터 매입하여 소유하게 되었음. A사는 가스플랜트 운영 관련 전문기술이 전혀 없어 가스플랜트 운영 전문기술회사인 B사에 위탁운영관리를 전적으로 맡기게 되고 C사는 OO반도체 최상위 회사로 B사를 포함하여 단지 내의 모든 회사에 대하여 안전 및 보건 등에 대하여 필요한 지도·통제·관할을 하고 있으며, 협의체 구성, 합동안전점검 및 업무공유회의(주간 업무회의도 포함됨) 등 주관

B사가 운영하는 가스플랜트는 4조3교대 운전파트에서 24시간 가스생산 가동을 하며 운전원이 현장을 순회점검(체크리스트 작성)하며 설비의 이상유무를 확인

\* B사는 C사 OO반도체 단지 내에 동일한 가스플랜트를 기 운영관리 중이며, B사로부터 위탁받은 설비는 전에 D사로부터 같은 방식으로 수탁을 받아 운영관리 함

- 이 경우 A사는 B사에 대하여 도급인(도급사) 지위가 되기 때문에 법 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치), 시행규칙 제79조(협의체의 구성 및 운영), 시행규칙 제80조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)에 의거하여 협의체 구성·운영, 위험성평가 실시에 관한 사항 정기적 협의, B사 근로자의 안전교육 실시여부의 확인 등 조치를 하여야 하는지

**회시** .....

- 귀 질의 상 A사가 C사 반도체 단지 내에 소재한 가스플랜트를 D사로부터 매입하여 A사 소유의 플랜트를 보다 원활하게 운영하기 위해 B사에 플랜트의 운영·관리를 위탁하였다면 A사 자신의 업무를 타인(B사)에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하며, 이 경우 A사는 도급인으로서 수급인(B사) 근로자의 산업재해 예방을 위하여 안전조치 및 보건조치(「산업안전보건법」 제63조), 산업재해 예방조치\*(「산업안전보건법」 제64조), 수급인 작업에 대한 위험성평가 실시 및 수급인이 실시한 위험성평가 결과의 검토(「산업안전보건법」 제36조 및 사업장 위험성평가에 관한 지침) 등을 이행하여야 함

- \* 안전보건협의체의 구성·운영(월 1회 이상), 작업장 순회점검(2일에 1회 이상) 및 합동안전보건점검(분기 1회 이상), 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원, 관계수급인이 근로자에게 하는 안전보건교육 실시의 확인, 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련, 위생시설 등의 설치를 위한 장소 제공 또는 도급인 위생시설 이용의 협조 등
- 작업장 순회점검의 실시와 관련하여 도급인의 업종이 제조업이라면 2일에 1회 이상 점검을 실시하여야 하며, 귀 질의와 같이 가스플랜트를 24시간 연속적으로 가동을 하여 수급인의 근로자가 교대 근무 등의 방법으로 휴일 등에도 빠짐없이 작업을 한다면 도급인은 휴일 등을 포함한 일수 기준으로 2일에 1회 이상 순회 점검을 실시하여야 함

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

### 질의 ..... 3자물류(PL)관계에서의 도급 여부

H업체와 B건물주 간 임대차 계약 작성, H업체는 3PL 운영계약을 통한 A물류업체에 장소와 운영전체를 위임/위탁 관리하고 있음

\* H업체는 매월 B건물주에 임대료를 지급하고, A물류업체에는 위탁한 운영전체 비용(인건비, 기계/기구 사용료 등)을 지불

A물류업체에 위탁한 업무는 H업체에 속한 전국의 각 지점에서 발주한 물품(냉동/냉장/신선)이 주문과정을 거쳐 도착하면 상품을 입고하여 분류작업을 통해 각 지점별로 분배하여 보내는 전체의 업무 수행

\* H업체의 업무는 배송 입고와 현황 모니터링, 오배송에 대한 클레임 처리, KPI 관리 등에 관련한 행정 업무만 수행

A물류업체는 안전관리자, 보건관리자 선임 등 안전보건관리대행을 통한 관리와 도급사업 시 안전보건조치 등 「산업안전보건법」에 관련한 업무를 이행하고 있음

위 H업체와 A물류업체 계약 관계로 볼 때 ① 도급관계 인지 여부, ② 도급관계가 맞다면 도급/수급업체는?(지휘감독주체)

### 회시

- 귀 질의 상 H업체가 전국의 각 지점에서 필요한 물품을 일괄 구매·공급하기 위해 별도의 장소를 임대하고, A물류업체와 운영 위탁계약을 통해 H업체가 임대한 장소에서 각 지점으로 보내기 위해 일괄 구매한 상품의 입고, 분류, 발송하는 업무를 하도록 하였다면 H업체 자신의 업무를 타인(A물류업체)에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하며, 이 경우 H업체는 도급인, A물류업체는 수급인이 될 것으로 판단됨

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

**질의** ..... • **000공사가 시설운영을 위탁하는 경우**

- 위탁시설의 경우에도 000공사가 「산업안전보건법」에 따라 안전조치 의무를 지는 사업 및 사업장에 해당하는지 여부
- 000공사가 자회사에게 위탁 주는 시설물이 국토부 귀속 자산이라면, 해당 사업장에 대해 000공사는 「산업안전보건법」에 따른 안전 및 보건 조치 의무가 있는지 여부

**회시** .....

- 000공사가 소유한 000항 등의 시설물을 효율적으로 관리, 운영하기 위하여 자회사에 관리·운영업무를 위탁하였다면 자신의 업무를 타인(자회사)에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하여 이 경우 000공사는 도급인으로서 「산업안전보건법」 제63조에 따른 안전보건조치를 하여야 할 것임
- 한편, 000공사는 수자원을 종합적으로 개발·관리하여 생활용수 등의 공급을 원활하게 하고 수질을 개선함으로써 국민생활의 향상과 공공복리의 증진에 이바지함을 목적으로 법률(000공사법)에 따라 설립된 공공기관으로, 동 법에 따른 000공사의 사업에 수자원개발 시설의 운영·관리업무를 포함하고 있는 바,
- 귀 공사를 통하여 자회사에 관리 및 운영을 위탁하고 있는 시설이 국토부 귀속 자산이더라도 공사의 사업에서 정하고 있는 수자원개발시설에 포함되고 별도의 위탁계약 없이 000공사법 등 관계 법령에 따라 공사에서 관리, 운영하고 있다면 동 시설에 대한 관리, 운영업무는 법률로 정하고 있는 000공사의 업무로 보는 것이 타당하다고 판단되므로 귀 공사를 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로 보아야 할 것으로 사료됨

(산업안전기준과-589, 2021.9.6.)

**질의** ..... • **안전보건협의체 회의 등**

- 도급시 산업재해예방 운영지침 상 안전 및 보건에 관한 협의체 구성·운영(합동 안전·보건점검 포함) 대상이 아니라 한 사항 중 용역제공 관련회의 등 각종 회의 참석이 정확히 어떤 의미인지
- 도급인이 [근로자파견/인력관리/도급 등 인력공급업체(수급사)]와 도급계약을 맺고 도급인의 사업장에서 수급인의 근로자가 근무를 한다고 했을 때 도급시 산업재해예방 관련(안전보건협의체 회의, 합동 안전보건점검) 법 적용 여부
- [업종을 불문하고] 도급인과 도급계약을 직접 체결한 수급인은 협의체 구성 및 운영을 해야하는지 여부

**회시**

- 도급 시 산업재해예방 운영지침 상 안전 및 보건에 관한 협의체 구성·운영 대상의 예외로 한 '용역제공 관련 회의 등 각종 회의 참석'은 도급 계약을 체결하기 전 수급인 또는 수급인 근로자가 계약내용 등 세부적인 논의를 위한 회의 참석 차 도급인의 사업장에 방문하는 경우를 말함
- 한편, 도급인이 인력공급업체와 도급인의 업무를 인력공급업체에 위탁하는 계약을 체결하였다면 도급인의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아야 하므로 「산업안전보건법」 상 도급에 대하여 인력업체와 안전보건 협의체 운영, 합동안전보건점검 등을 하여야 할 것이나 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 파견근로자를 사용하는 경우라면 동 법상 사용자로서 「산업안전보건법」 상 사업주로서 책임과 의무가 있을 것으로 사료됨
- 아울러, 안전보건 협의체의 구성·운영은 도급인의 의무이며, 수급인은 도급인이 구성하여 운영하는 안전보건협의체에 참석하여야 함
  - \* 수급인이 도급인으로부터 받은 업무의 일부를 재하도급한 경우, 수급인은 「산업안전보건법」에 따른 안전보건 협의체를 구성·운영할 의무는 없음

(산업안전기준과-868, 2021.10.6.)

**질의** ..... **매장문화재 발굴 및 조사사업**

- 매장문화재 발굴 및 조사 사업이 연구개발업에 해당하는지
- 매장문화재 발굴사업의 안전관리자를 현장별로 선임하여야 하는지?

**회시****1. 질의 1 관련**

- 한국표준산업분류상 연구개발업은 “자연과학, 인문과학 및 사회과학 등의 각 연구분야에서 새로운 지식을 얻기 위한 기초탐구, 실용적 목적으로 연구하는 응용연구, 제품 및 공정개발을 위한 실험개발 등의 연구개발 활동”으로,
  - 귀 질의와 같은 사업이 연구개발업에 해당하는지는 통계청으로부터 확인하여야 함

**2. 질의 2 관련**

- 사업장은 주로 장소적 관념에 따라 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 별개의 사업장으로

간주하나,

- 장소적으로 분산되어 있더라도 인사·노무관리·회계·조직운영·업무처리능력 등이 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아야 할 것임
- 다만, 상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보아, 장소적으로 분산된 현장의 안전관리가 어려울 경우 외부 전문기관 컨설팅을 이용하여 각 현장의 안전관리를 강화하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-989, 2021.10.22.)

**질의**

• **적격수급인 평가**

- 「산업안전보건법」 제61조(적격 수급인 선정 의무)와 관련하여 적격 수급업체 평가항목 중 “3년간 산업재해발생현황” 평가를 위한 국가(공인)기관에서 발급하는 참조(증빙) 가능한 서류가 있는지
- 국가 또는 공인기관에서 인증·관리하는 안전관련 인증체계 종류는 무엇인지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제61조에 따라 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 하며, 동 규정에 따른 적격 수급업체 선정을 위하여 수급업체의 안전보건수준을 평가하여야 함
- 「도급사업 안전보건관리 운영매뉴얼(‘20.8월 배포)」에서 제시한 적격수급업체 평가 항목 중 산업재해 발생 현황 중 동종업종 재해율, 무재해 사업장 여부에 대한 내용은 고용노동부 산하기관인 한국산업안전보건공단에서 발급하는 ‘산업재해율 확인서’를 통해 확인하실 수 있으며 해당 기업의 사업주가 발급받을 수 있음
- 국가, 공인기관에서 인증·관리하는 안전 관련 인증체계로는 우리부 산하기관인 한국산업안전보건공단에서 운영하는 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증제도 외에 산업통상자원부 국가기술표준원 산하기관인 재단법인 한국인정지원센터(KAB)에서 운영하는 ISO 45001 등이 있으니 자세한 사항은 해당 기관 홈페이지 등을 참고하시기 바람

(산업안전기준과-1124, 2021.11.2.)



**질의** ..... • 안전보건 정보제공 방법

「산업안전보건법」 시행규칙 제83조에 따른 안전·보건 정보제공 방식을 전산시스템을 통한 전자문서로 정보를 제공하는 방식이 적절한지

**회시** .....

- 전산시스템을 통한 전자문서로 정보를 제공하는 방법으로 관계수급인 및 관계수급인 근로자에게 안전 및 보건에 관한 정보를 제공한다면 도급인의 정보제공 의무를 이행하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(산업안전기준과-1124, 2021.11.2.)

**질의** ..... • 원거리 수급업체 도급인 안전보건조치 이행방법

본사와 물리적으로 떨어진 지역을 달리하는 장소에 별도의 화학물질 저장소를 전문업체에 위탁하여 운영하고 있다고 할 때, 「산업안전보건법」 제64조에 따른 도급인 안전보건조치 중 안전보건협의체 및 합동/순회점검을 안전관리 전문기관을 통해 이행하는 것이 적법한지?

**회시** .....

- 수급인의 사업장이 도급인의 사업장과 지역을 달리하는 장소에 위치하여 도급인이 직접 수급인 사업장의 합동안전보건점검 및 순회점검을 실시하기 곤란할 경우, 「산업안전보건법」 제21조에 따라 지정받은 안전관리 전문기관에 위탁하여 순회점검을 실시하고 그 결과를 도급인이 확인함으로써 수급인 근로자에 대해 필요한 조치를 하는 것은 가능함
  - 다만, 합동안전보건점검의 경우 「산업안전보건법」 시행규칙 제82조에 따라 합동안전보건 점검반 구성 시 도급인의 근로자, 수급인과 수급인 근로자를 포함하여 진행해야 함
- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 수급인과 안전보건협의체를 구성하고 작업의 시작시간, 작업 또는 작업장 간의 연락 방법, 사업주와 수급인 또는 수급인 상호 간의 연락 방법 및 작업공정의 조정 등에 관한 사항을 정기적으로 협의하여야 함
  - 안전보건협의체는 도급인과 수급인이 작업에 대한 세부적인 사항 등을 협의하는 과정인 만큼 안전관리 전문기관에 위탁하여 운영하는 것은 법의 취지와 부합하지 않을 것으로 보임

(산업안전기준과-1124, 2021.11.2.)

**질의** ..... • 발전소 전기공사 안전보건조치 이행주체

• A업체가 B업체에게 소규모 태양광 발전소의 관리 및 운영업무를 위탁하였고, B업체는 C업체에게 관리운영 업무를 재위탁했다고 할 때,

- A업체를 건설공사발주자로 보고 B업체가 건설공사에 따른 도급인으로 규정할 수 있는지?
- 「산업안전보건법」에 따른 도급인 안전·보건조치의 수행 주체를 B업체로 두고 B업체가 도급인, C업체가 하도급업체로 보고 B-C 간의 협의체 회의, 순회점검, 합동점검을 실시하는 것이 가능한지?

\* 운영관리 업무

- 유지관리 및 운영계획 수립
- 태양광 패널, 인버터의 대수선 등
- 유지보수, 하자보수
- 주/월/반기/연간 점검

**회시** .....

- 질의 상 소규모 태양광 발전소의 관리 및 운영 업무 전체가 ‘전기공사법 제2조제1호’에 따른 전기공사에 해당하는지에 대한 여부는 해당 법령의 소관부처인 산업통상자원부에서 확인하시기 바람
- A사가 위탁한 소규모 태양광 발전소의 관리 및 운영 업무가 건설공사에 해당이 된다고 할 때, 이를 총괄·관리한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자 책임을 지게 됨
  - 이 때 공사의 총괄·관리 여부는 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 안전보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 도급사업의 합동 안전·보건점검 등을 이행하여야 함

(산업안전기준과-1124, 2021.11.2.)

### 질의 ..... 사내 각종 도급업무에 대한 산재예방조치 이행 여부

- 도급인이 안전·보건 조치를 해야할 대상은 “도급인의 사업장에서 도급인의 업무를 계약한 모든 업체”로 이해하면 될지(도급인의 사업장 : 제공·지정장소+지배·관리+산재우려21장소)
- 아래 업체가 도급인의 안전·보건조치 대상 도급업체에 해당되는지
  - 1) 임원 및 VIP 차량 기사 운영 회사 (사내 기사대기실 2명 상주)
  - 2) 사내 어린이집 (시설과 장소는 제공하였으나, 외부 어린이집에 운영관리)
  - 3) 통근버스운영 (버스를 이용하여 사내 진입. 비상주)
  - 4) PC 및 노트북 A/S, 정수기 설치 및 생수공급 (비상주)
  - 5) 외부 생산 도급업체 (별도시설로 생산, 비상주)
  - 6) 경비, 청소, 전산 등 용역서비스, 구내식당 등 복리후생시설 위탁 운영
  - 7) 위험기계·기구 정기검사, 안전보건관리 컨설팅, 교육, 강의 등 사업장내에서 수행하는 위탁업무
- 상기 업체 근로자가 산재우려장소에서 작업을 하지 않고 있으며, 위험장소 출입을 금하도록 안내한다면 안전·보건조치 대상의 도급업체에서 해당하지 않아도 될지
- 안전보건 협의체 구성과 관련하여 문의2 1~7) 납품·경비 등 업체와 일시·간헐적 작업 업체\*는 구성하지 않아도 되는지
  - \* ① 사내 공사업체(증설, 개조 등 사내 공사, 공사기간 1일~1년 등 공사규모에 따라 상이),
  - ② 사내 장비업체(장비의 SET-UP을 위해 일시적 상주 현장작업 진행, 기간 : 2주~6개월 등 상이)
  - ③ 장비 입고 및 납품업체 - 장비업체 : 일회성으로 장비 입고를 진행하나 장비입고가 지속진행 될 경우 연간 10회 이상 작업, - 납품업체 : 구매계약에 의해 소모품등을 지속적 납품
- 합동안전보건점검 대상 관련하여 합동점검과 협의체 구성원을 동일하게 구성하여도 되는지
- 안전보건관리계획서 작성 대상 도급업체 범위와 관련하여 제출대상은 수급인의 기준 상시근로자수 100명 이상인 도급업체로 이해해도 되는지, 문의2.의 1~7) 납품·경비 등 업체를 제외한 모든 도급업체에게 작성하도록 하여야 하는지, PSM 해당공정의 모든 작업 도급업체는 작성하도록 하여야 하는지
- 적격수급인 선정 의무 대상 도급업체 범위와 관련하여 문의2.의 1~7) 납품·경비 등 업체와 문의3.의 4) 일시·간헐적 작업 업체는 평가하지 않아도 되는지, PSM 해당공정의 모든 작업 도급업체는 평가 하여야 하는지
- 경보체계 및 대피방법 대상 도급업체 범위와 관련하여 경보체계 운영되는 장소의 작업하는 도급업체의 근로자만 대피방법 훈련 참여하면 되는지, PSM 해당공정의 모든 작업 도급업체는 대피방법 훈련 참여하면 되는지

### 회시

- 도급인의 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 임원 등 VIP 차량 운행, 경비, 청소, 전산 등 용역서비스, 구내식당 운영 등을 타 업체에 위탁하였다면 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 보아 「산업안전보건법」

상 도급으로 보아야 함

- 다만 정수기 설치 및 생수 공급, 산안법에 따른 위험기계·기구 정기검사, 안전·보건관리 컨설팅, 교육 등의 업무는 제조·판매업자가 제품 등의 제조 또는 판매라는 본질적인 업무에 필연적·부가적으로 동반되는 제조·판매업자 자신의 업무 등에 해당하여 도급인이 산재예방조치를 하여야 하는 작업에 해당하지 않는 것으로 판단하고 있음
- 그 외 사내 어린이집, 외부 생산 도급업체 등에 대한 도급인의 산재예방조치 적용 여부는 구체적인 계약 내용, 업무 수행방법 등을 알 수 있는 자료를 바탕으로 관할 지방고용노동관서 산재예방지도과로 문의하여 주시기 바람
  - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등
  - (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- 도급인이 산재예방조치를 하여야 하는 도급 업무에 대해서는 「산업안전보건법」 제64조제1항 제1호에 따라 도급인 및 수급인 전원으로 구성된 안전 및 보건에 관한 협의체를 운영하여야 합니다. 다만 사내 공사 또는 장비업체의 작업기간이 30일 이내에 종료되는 일시적 작업, 연간 작업일수가 60일을 초과하지 않는 간헐적 작업에 해당할 경우 협의체를 구성·운영하지 않아도 무방함
  - 또한 「산업안전보건법」 제64조제2항에 따라 합동안전보건점검을 실시하여야 하며 도급인, 관계수급인, 도급인 및 관계수급인 근로자 각 1명으로 점검반을 구성하여야 하므로 전술한 협의체의 구성원과는 같지 않음
  - 귀 질의(질의 5)에서 언급한 '안전보건관리계획서'와 관련하여 「산업안전보건법」의 어떤 규정에 따른 것인지 명확하게 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 「산업안전보건법」 제25조에 따른 안전보건관리규정은 상시근로자 100명(농업, 어업 등 일부 업종은 300인) 이상인 경우 작성하여야 하며, 공정안전보고서의 제출·심사·확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정(고용노동부고시 제2020-55호) 제34조에 따른 도급업체 안전관리계획은 공정안전 보고서를 작성하는 경우 해당 공정 내 작업하는 도급업체에 대해 작성하고 이를 이행하여야 할 것으로 판단됨
  - 「산업안전보건법」 제61조에 따른 적격수급인 선정 의무는 일시적·간헐적 여부, PSM 해당공정 여부 등과는 관계없이 각 도급 계약별로 적용됨을 알려드리며, 「산업안전보건법」 제64조제1항제5호에 따라 발파작업을 하는 경우 등에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련은 사고 규모에 따라 사업장 전체에 피해가 있을 수도 있으므로 가급적 사업장 내 전체 근로자가 훈련에 참여할 수 있도록 관리하여 주시기 바람

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

### 질의 ..... 안전보건협의체 논의사항의 의미와 운영방법

- 여러 협력업체가 같이 들어와 있는 제조업 사업장이며, 안전보건협의체를 매월 1회 시행하고 있음
  - 위험성평가의 실시에 관한 사항에 대한 협의와 관련하여, 저희 사업장에서는 매월 다음 달 주요작업에 대한 수시 위험성평가표를 작성하여 제출토록 협력업체 소장님들께 요청드리고 있으며, 매월 수시 위험성평가에 대한 사항을 협의체에서 발표하고 토론하여 진행해 왔는데 동 방식이 법규에서 말하고 있는 것과 일치하는 것인지, 매일 반복되는 청소작업의 경우, 매번 똑같은 사항을 작성하여 발표하는 것인지, 아니면 최초, 정기, 이전 수시위험성평가에 도출되지 않고 이번에 추가로 도출된 사항들에 대해서만 협의하는 것인지
  - 협의체의 협의사항 중 '작업 또는 작업장 간의 연락방법', '사업주와 수급인 또는 수급인 상호 간의 연락방법'은 중복되는 사항인 것 같은데, 두 가지의 차이가 무엇인지
  - 안전 및 보건에 관한 협의체 운영에 대해 잘되어 있는 우수사례가 있다면 어디서 자료를 찾아볼 수 있는지

### 회시

- 협의체에서 협의하여야 하는 사항 중 '작업장에서의 위험성평가의 실시에 관한 사항'은 도급인의 사업장에서 행하여지는 작업에 대한 위험성평가 실시주체, 실시 방법, 절차, 실시 시기 등에 관한 사항뿐만 아니라 평가 결과에 관한 사항도 포함한다고 보아야 하므로 귀 질의 상 수급업체 주요작업에 대한 위험성평가 결과를 협의체 회의에서 논의하는 것은 가능할 것으로 판단되며, 협의체의 협의사항에 포함하는 위험성평가 관련 작업내용은 자체적으로 판단하여 적절한 사항을 포함하여 논의하면 될 것으로 사료됨
  - 협의체 협의사항 중 '작업 또는 작업장 간의 연락방법'은 도급인 사업장 내 장소적으로 떨어져 작업이 이루어지는 경우 해당 작업장 작업자 간의 연락 방법에 관한 사항, '사업주와 수급인, 수급인 상호 간의 연락방법'은 도급인, 수급인 사업주 간 연락 방법에 관한 사항으로 볼 수 있음
  - 참고로 내년도 연구용역을 통하여 안전 및 보건에 관한 협의체 운영 우수사업장을 발굴하고, 우수사례에 대해서는 자료화하여 홈페이지 등을 통해 안내할 계획

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

**질의** ..... • **도급인 산재예방조치 적용**

- 당사 사업장은 OO제당이고 당사 사업장내 식당을 운영하는 같은 그룹 계열사 OO프레시웨이, 정문보안실 경비업무를 하는 같은 그룹 계열사 OOJ텔레닉스, 물류를 담당하는 같은 그룹 계열사 OO통운 및 OO통운의 협력업체 지게차 운전 전담 OOO라는 관계수급인이 상존하는 사업장임
  - \* 당사의 제조업과 관련된 관계업체는 OO통운의 협력업체 지게차 운전 전담 OOO 뿐인 상황
  - 위와 같은 상황인 경우, 도급사인 OO제당과 함께 운영해야 할 협의체 운영 대상 계열사가 어디까지 해당되는지
  - 합동안전점검을 실시할 경우 대상 계열사가 어디까지 해당되는지
  - 일일순회점검 운영대상 계열사가 어디까지 해당되는지
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 제79조(협의체의 구성 및 운영) 시행일이 언제부터인지

**회시** .....

- 도급인에 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 제조업을 영위하는 도급업체에서 해당 사업 또는 소속 근로자들을 위한 사업장 경비, 물류, 식당 운영 등을 타 업체에 위탁하였다면 자신의 업무를 타인에게 맡기는 것으로 모두 「산업안전보건법」 상 도급으로 보아야 함
  - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
  - 또한, 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 근무하며 위탁받은 경비, 물류, 식당 운영 등의 업무를 수행한다면 귀 사업주는 도급인으로서 「산업안전보건법」 제64조에 따라 안전보건 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검, 합동안전보건점검 등 산업재해 예방조치를 이행하여야 할 것으로 판단됨
  - \* 「산업안전보건법」 제64조제1항제1호 및 같은법 시행규칙 제79조(협의체의 구성 및 운영)는 「산업안전보건법」 전부개정 시행(20.1.16) 전부터 적용해온 규정이며, 다만 도급인의 사업과 직접적 관련이 없는 경우도 포함하도록 도급의 범위가 확대 적용된 것은 전부개정 시행 이후임

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

**질의** ..... • **안전근로협의체 위임 가능 여부**

안전근로협의체 구성과 관련, 하청업체 근로자의 과반 이상이 가입된 노동조합이 있는 경우 과반노조 대표자(노조위원장)의 안전근로협의체 근로자대표 권한을 소정의 절차를 거쳐 외부인원에게 대표권을 위임하는 것이 가능한지 여부

## 회시

- 공공기관의 안전관리에 관한 지침 및 공공기관의 안전근로협의회 구성 및 운영 규정에 따라 안전관리 중점기관인 공공기관은 자신의 업무를 도급한 업체와 안전·보건에 관한 중요사항을 협의하기 위해 사업장별로 원·하청 노사 통합 안전근로협의회를 운영하여야 하며, 안전근로협의회는 공공기관(원청업체)의 산업안전보건위원회에 공공기관의 업무를 도급받은 업체(하청업체)의 노사 대표로 구성하여야 함
  - 이때 하청업체 근로자대표는 하청업체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 해당 노동조합의 대표자(노조위원장)가 법상 근로자대표의 업무를 수행하여야 함
  - 다만, 자체 규약 등으로 노조위원장의 권한 위임을 별도로 제한하고 있지 않고 해당 업무를 보다 원활히 수행 가능한 사람이 있다면 그 권한의 위임은 가능할 것으로 판단되나 원청업체와 도급계약을 체결한 하청업체와 근로계약을 체결한 근로자가 아닌 외부 인원에게 위임하는 것은 가능하지 않음

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

## 질의

## • 도급인 사업장 해당 여부

회사는 공장에서 출하된 제품을 고객사에 납품하는 업무가 있음, 최근 주문이 많아 고객사도 우리도 제품을 보관할 공간이 없어서 제3의 업체에게 납품위탁 계약을 맺어 제3자가 보유한 또는 임차한 창고에 보관을 한 뒤 제3자가 고객사로 납품을 하고 있음

\* 제3자는 우리 제품을 보관하다가 고객사로 납품을 하고 있고, 우리는 우리 제품을 별도 운송위탁 계약된 업체를 통해 제3자 창고로 배송을 하고 있음

- 노동부 도급시 산업재해예방 운영지침 (200331)에 따르면 도급인 사업장 밖인 경우에도 다음의 1~3 요건을 모두 갖춘 경우 안전조치 및 보건조치 책임이 부과된다고 되어 있는데, 여기서 이 3자의 창고가 도급인의 사업장에 해당되는지
  1. 도급인이 수급인에게 작업장소를 제공 또는 지정
  2. 도급인이 지배, 관리하는 장소
  3. 해당 장소가 산업재해 발생위험이 있는 21개 장소에 해당

## 회시

- 회사의 공장 생산, 출하된 제품을 고객사에 납품하기 위하여 업체와 납품위탁 계약을 체결하였다면 회사의 업무를 타인(납품 위탁업체)에게 맡기는 것으로 보아 「산업안전보건법」

상 도급에 해당됨

- 출하된 제품을 도급인의 사업장 내에 보관하지 않고 수급인(위탁업체)의 창고(또는 수급인이 임차한 창고)에 보관한 후 납품을 함에 있어, 도급인과 수급인이 협의를 통해 제품의 보관장소를 정하거나 제품 보관장소 선정에 도급인이 개입한다면 도급인이 수급인에게 작업장소를 지정하는 것으로 볼 수 있다고 판단되며,
- 도급인이 수급인이 행하는 납품 업무(포장, 배송 등)에 대해 관리·감독이 이루어지거나, 작업에 사용하는 시설·설비를 수급인이 임의로 설치·해체 및 변경할 수 없거나 도급인과 협의하여야 가능하다면 도급인이 지배·관리한다고 볼 수 있으므로 이 경우 해당 장소가 산업재해 발생위험이 있는 21개 장소에 해당된다면 도급에 따른 안전·보건조치를 하여야 할 도급인의 사업장에 해당할 것으로 보임
- 다만, 도급인이 고객사, 납품 필요 수량, 납품 기한 등 납품 업무를 수행하기 위한 정보만 제공할 뿐 제품 보관장소의 결정, 포장, 배송 등 수급인이 행하는 납품 작업 등에 대해서는 일절 관리가 이루어지지 않는다면 도급인 사업장 밖에서 이루어지는 납품 업무 장소는 도급인이 수급인 근로자에 대해 안전·보건조치를 하여야 할 장소로 보기 곤란할 것으로 사료됨

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

**질의** ..... **도급인 사업장 해당 여부**

〈상황 설명〉

당사 사업장은 물류센터이며, A라는 업체와 계약을 통해 Pallet를 렌탈하여 사용하고 있음 당사의 사업 시작 시간은 08시이나, 업무 시간 내 Pallet 수거작업을 하게 될 경우 업무관련(물류차량) 트럭들의 교통체증 및 물량입고 이슈의 사유로 작업시작 전 07시에 Pallet을 수거해가는 작업을 진행하고 있음

- Pallet 수거 작업을 하기 위해 당사의 지게차를 이용하여 A업체의 트럭에 상차를 작업하여 수거를 진행(해당 시간에는 물류센터 직원이 상주하지 않아, Pallet A업체의 직원이 물류센터의 지게차를 임의로 사용하여 본인들의 자산(Pallet)을 회수를 하고 있음)
- A업체(Pallet 수거)의 직원은 지게차 유 자격자임.
- 지게차는 2.5T 미만 전동식 솔리드이며, 「산업안전보건법」 상 지게차의 기준을 충족하고 있음(헤드가드, 후방경보기, 전조등, 안전벨트 등)
- A업체가 물류센터 담당 관리자가 상주하지 않는 시간에 본인들의 자산을 회수하므로, 지게차 제공 및 안전작업을 준수할 수 있도록 개인 안전모, 안전화, 안전벨트 등 착용하고 작업할 수 있도록 해당 A업체에 공문을 보냈으며, A업체의 직원은 이를 준수하고 있음

- 상기 업체의 제품을 렌탈하여 사용하고 있지만 「산업안전보건법」상 제2조(정의) 7.8호. 서비스 제공으로 되어 도급인과 수급인의 관계가 성립되는지



\* 법적 내용에는 “업무를 도급하는/받는 사업주를 말한다”고 나와 있는 바, (물류센터의 직접적인 업무가 아닌, A업체의 자산인 Pallet를 수거하는 A업체의 작업임)

- A업체 직원이 물류센터의 지게차를 이용하여 작업을 하다 사고 발생할 경우, 물류센터의 책임 소지가 있는지
- A업체 직원이 물류센터의 지게차를 이용하는 것이 문제가 있는지
  - A업체 직원이 물류센터의 지게차가 아닌 A업체의 직원이 지게차를 물류센터의 공간에 두고 작업 발생 시에만 사용하다가 사고가 났을 경우, 물류센터의 책임소지가 있는지
  - A업체 직원이 당사의 지게차가 아닌 A업체의 직원이 지게차를 트럭에 싣고와 작업을 할 경우 문제가 없는지(물류센터 근로자가 없는 별도 공간)
- A업체 직원이 당사의 지게차가 아닌 A업체 직원이 지게차를 트럭에 싣고와 작업을 하다 사고 발생 시 물류센터의 책임소지가 있는지

## 회시

- 물류업체가 물류작업에 필요한 Pallet를 물류업체 사업장에서 사용함에 있어 사용 전·후의 Pallet를 옮기는 작업은 물류센터의 물류작업 일부로 보아야 할 것으로, 물류업체가 Pallet를 A사(Pallet 렌탈업체)로부터 대여하고 물류업체 사업장에서 사용이 끝난 Pallet의 회수를 위해 A사가 지게차를 사용하여 옮기는 작업을 한다면 물류센터의 업무를 타인(A사)에게 맡기는 것으로 보아 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하며, 도급인(물류센터)은 수급인(A사) 근로자가 사용하는 지게차의 소유 여부와는 관계없이 「산업안전보건법」 제63조에 따라 수급인(A사) 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치를 하여야 할 것으로 사료됨
- \* 도급인이 도급인의 사업장에서 이루어지는 관계수급인 근로자의 작업에 대해 필요한 안전조치를 하지 않을 경우 「산업안전보건법」 제63조 위반에 따른 벌칙이 적용될 수 있음
- 다만, A사가 물류센터 사업장에서 Pallet 수거를 완료하고 A사의 사업장으로 회수하기 위해 물류센터 사업장 밖으로 반출하여 이송하는 작업에 대해서는 「산업안전보건법」 상 도급인 책임이 있다고 보기는 어려울 것으로 판단됨

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

**질의** ..... • 임대차 계약, 사용대차 계약 도급 여부

- 민법 제618조 상의 수급인이 도급인 사업장을 임대차 계약을 체결한 경우(유상)
  - 수급인이 도급인 사업장을 임대차 계약을 체결하고 도급인 소유의 기계, 설비 등을 임차 사용하면서 수급인 자신의 사업을 수행하고 있는 경우 「산업안전보건법」 제10조 및 제64조의 적용제외에 해당되어 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소에 포함되지 않아 도급인에게 주어지는 도급에 따른 산업재해 예방조치를 이행하지 않아도 되는지 여부
- 민법 제609조 상의 차주가 대주의 사업장을 사용대차 계약을 체결한 경우(무상)
  - 차주가 대주의 사업장을 사용대차 계약을 체결하고 대주 소유의 기계, 설비 등을 사용하면서 차주 자신의 사업을 수행하고 있는 경우 「산업안전보건법」 제10조 및 제64조의 적용제외에 해당되어 도급인 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소에 포함되지 않아 도급인에게 주어지는 도급에 따른 산업재해 예방조치를 이행하지 않아도 되는지 여부

**회시** .....

- 도급업체와 수급업체 간 체결한 임대차 계약 또는 사용대차 계약을 통해 수급인의 근로자가 도급인 사업장에서 도급인 소유의 기계, 설비 등을 사용하여 행하는 작업이 도급인의 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있는 경우라면 계약의 명칭, 유·무상 여부와는 관계없이 도급인의 업무를 타인(수급인)에게 맡기는 경우로 보아 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하므로 도급인은 안전보건협의체의 구성·운영 등 도급에 따른 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-1190, 2021.11.8.)

**질의** ..... • 항공사 상대 지상조업 및 항공정비서비스 제공 시 도급인 책임여부

국내·외 항공사를 주 고객으로 지상조업 및 항공정비 서비스를 제공하는 사업장으로 업무와 관계되어 위탁 계약을 하는 수급 사업장이 있어 13년 근로감독관의 이행명령으로 합동안전점검, 안전보건협의체 등을 수행해 오고 있음

- 하지만 확인해 보니 계약상 도급사(원청사)는 항공사이고, 당사는 수급인으로 보여짐, 즉 계약의 형태가 항공사가 지상조업 및 기타 여러 업무에 대한 도급 계약을 당사와 맺고, 당사는 위탁 계약을 받은 업무 중 일부를 또 도급을 주는 것으로 판단되는데, 지속적으로 도급인의 안전보건 조치에 관한 업무를 수행해야 하는지, 이러한 계약 형태에서 도급사(원청사)가 국내 항공사일 때와, 해외 항공사 일때에 도급인의 조치 의무가 각기 달리 적용 되는지

## 회시

- 항공사가 위탁한 지상조업 및 항공정비 서비스가 이루어지는 귀 사의 작업장소가 해당 업무를 위탁한 항공사의 사업장이라면 국내, 국외 여부와는 관계 없이 항공사가 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로서 안전보건협약체 등 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단되나,
  - 항공사의 사업장이 아닌 귀 사업장에서 해당 작업이 이루어지고 항공사는 단순히 항공기 정비서비스를 받기 위한 고객으로서 업무를 맡기는 경우라면 도급인으로서의 책임을 묻기는 곤란할 것으로 사료되며, 이 경우에는 귀 사가 도급인으로서 안전보건협약체 등 산업재해 예방조치 의무가 있을 것으로 사료됨
  - 귀 질의만으로는 귀 사의 도급인 여부에 대한 정확한 판단이 곤란하므로 13년도 근로감독관이 귀 사에 이행 명령을 한 세부 자료, 구체적인 계약관계 등을 바탕으로 관할 지방고용노동 관서로 문의하여 주시기 바람

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

## 질의 ..... 중층적 도급관계에서 도급인 의무주체

- 도급인 A, 1차 수급인 B, 2차 수급인 C, 도급인 A의 사업장에서 1차 수급인 B와 2차 수급인 C(B의 협력업체)는 작업을 하고 있음, 도급인 A가 실시하는 협의회를 매월 실시하고 있으며 관계수급인인 B, C는 같이 참석하고 있는데, 도급인 A의 협의회와 별개로, B 업체는 수급인 C 업체와 협의회를 구성해야 하는지
- 관계수급인의 의무에 있어서, 1차 수급인 B도 2차 수급인 C의 도급인으로 보고 1차 수급인 B(C사의 도급인)은 「산업안전보건법」 도급에 따른 산업재해 예방조치를 동일하게 해야 할 의무가 있는지

## 회시

- 「산업안전보건법」 제64조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 안전보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 도급사업의 합동 안전·보건점검 등을 이행하여야 함
- 이때, '관계수급인'이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말하므로, 귀 질의 상 A의 사업장 내에서 작업하는 B의 근로자와 C의 근로자의 산재예방을 위한 「산업안전보건법」 제64조의 이행의무는 A 사업주에게 있음
  - \* 1차 수급인 B는 2차 수급인 C 근로자에 대한 「산업안전보건법」 제64조 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무 없음

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... ● **중층적 도급관계에서 도급인 의무주체**

회사에 A, B, C의 사업장(A, B는 상시근로자수 100명 이상, C는 50명 이상 100명 미만)이 있고, 수급업체는 5개사(제조관련 3개, 경비/미화/식당 관련 2개)가 있으며 수급업체 근로자는 3개 사업장에 흩어져 동일한 직무를 수행

- \* A, B 사업장은 5km 이내 위치, 안전관리자는 A, B, C사업장에 각각 선임
- \* 관계수급인 근로자의 90% 이상은 본사인 A사업장에 상주 근무하고 B, C 사업장에서는 10명 이내의 최소 인력(근로자)이 근무 중(수급업체 책임자는 A사에 근무)
- 회사에서는 A사업장에 안전보건총괄책임자를 대표로 지정하고 B와 C사업장에는 안전보건관리 책임자를 선임하였는데, 법 제62조에 따라 안전보건총괄책임자를 각각 지정해야 하는지
- A, B사업장에 각각 안전보건총괄책임자를 선임해야 한다면 안전보건협의체도 각각 실시해야 하는지
  - \* 현재 본사인 A사업장에서 전 사업장의 원청 소속인원 참석하에 통합으로 월 1회 협의체를 개최하고 있음
- C사업장의 경우 관계수급인 근로자가 있지만 관계수급인 근로자를 포함한 상시 근로자수는 100명 미만으로 안전보건관리책임자는 선임되어 있으나 안전보건총괄책임자 지정 대상이 아닌 경우 제63조, 제64조 등의 의무는 안전보건관리책임자에게 없는 것인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 상 안전보건총괄책임자의 지정(법 제62조), 도급에 따른 산업재해예방조치(법 제64조)는 사업장 단위로 적용하고 있으므로 귀 질의 상 하나의 회사(법인)가 운영하는 A, B, C사업장이 각각 독립된 사업장이라면 사업장별로 안전보건총괄책임자 지정 및 안전보건 협의체 구성·운영하여야 할 것으로 판단됨
- 다만 안전보건총괄책임자의 지정은 상시근로자 100명(선박 및 보트건조업, 1차 금속제조업, 토사석광업의 경우는 50명) 이상인 사업장에 한하여 적용되나 도급에 따른 산업재해예방조치 등(법 제63조 및 제64조)은 사업장 규모와는 무관하며 관계수급인 근로자가 1명 이상인 경우 적용됨

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... **사업장 밖 수급인에게 임대한 설비를 매각한 경우 도급인 책임 여부**

도급인(A회사)이 B회사에게 설비를 대여하고 있었으나, B회사에게 적정한 가격으로 매각함(B회사에서 설비 매입, 소유권 B회사로 이전), 수급인 자신이 작업장소나 시설·설비 등을 소유하거나 도급인이 아닌 제3자로부터 임대하여 사용하는 경우에는 도급인의 지배관리 장소에 해당하지 않는다는 것이 위의 지침의 내용으로 미루어 볼 때,

- 소유권이 수급인(B)에게 있는 설비의 경우에는 도급인(A)의 지배관리 범위로 포함되지 않고, 수급인 (B)에게 안전보건관리책임이 있는 것인지, 해당설비는 소유권이 이전되고 수급인인 B회사가 관리권한을 가지고 지배관리하는 장소가 되므로 도급인 (A)는 지배관리한다고 볼 수 없으므로, 도급인이 진행해야 하는 의무는 없는 것이 맞는지

**회시** .....

- 도급인의 업무를 수급인에게 맡기는 도급계약을 체결하고 수급인이 도급인으로부터 임대한 시설·장비를 사용하여 위탁받은 업무를 수행함에 있어 도급인이 해당 시설·장비를 임의로 설치, 해체 또는 변경할 수 없도록 하는 등 해당 시설, 설비 등을 사용하여 작업하는 장소의 유해·위험요인을 인지하고 이를 관리·개선하는 등의 통제가 가능하다면 해당 시설·장비를 사용하여 작업하는 장소는 도급인이 지정(또는 제공)하고 지배·관리하는 장소로 보아 해당 장소가 산업재해 발생위험이 있는 21개 장소에 해당한다면 도급에 따른 안전·보건조치의무가 있다고 보아야 함

- 도급인이 해당 설비를 수급인에게 매각하여 설비의 소유권이 수급인에게 있다고 하더라도, 해당 설비를 사용하여 도급인이 위탁한 업무를 수행함에 있어 제품의 품질 유지 등의 사유로 도급인이 해당 시설·장비를 임의로 설치, 해체 또는 변경할 수 없도록 하는 등 여전히 관리, 통제한다면 도급인이 지배·관리하는 장소로 볼 수 있을 것이나 설비 매각 후 해당 설비를 사용하여 작업에 대해 관리하거나 개입하지 않는다면 도급인이 지배·관리하는 장소로 보기는 곤란할 것으로 사료되며, 이 경우 해당 설비를 사용하는 작업에 대해 도급인으로서 안전보건조치의 책임은 없을 것으로 판단됨

\* 도급인의 안전보건조치 의무 여부와는 관계없이 수급인은 「산업안전보건법」 상 사업주로서 소속 근로자에 대한 안전보건조치 의무(해당 설비를 사용하는 작업에 대한 안전보건조치)가 있음

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... • **수급인 근로자 작업행동 등에 관한 직접적 조치 가능 여부**

- 「산업안전보건법」 제63조에 의거하여 “도급인은 보호구 착용의 지시 등 관계 수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치를 할 수 없다”라고 명시되어 있음, 실제로 관계수급인 근로자가 작업 시 위험에 노출되어 있는데 도급인이 관계수급인 근로자에게 작업중지, 보호구착용 지시 등을 할 수 없는 것인지(법령에는 할 수 없다고 명시)
- 「산업안전보건법」 제66조에 의거하여 “관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다.” → 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 산안법을 위반하여 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 요구할 수 있다고 명시되어 있는데 관계수급인 근로자에게는 시정요구를 할 수 없는 것인지

**회시** .....

- 도급인이 관계수급인 근로자에게 안전보건조치의 일환으로 하는 작업상의 지시는 파견법 위반으로 보지 않으며, 관계수급인 근로자가 보호구를 착용하지 않거나 설비의 개선이 필요한 위험장소에서 작업을 할 경우 도급인이 직접 개선조치를 하거나 해당 관계수급인에게 이에 대한 개선을 요청할 수 있음

〈참고〉 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인의 안전·보건조치를 해야 하는 경우에는 근로자파견의 징표에 해당한다고 보기 어려움(근로자파견 기준 판단 지침, '19.12.30)

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... • **인허가 전 측량작업 도급 여부**

시공사 B는 발주처 A로부터 철도 건설공사 시공에 관한 도급 계약을 체결, B(시공사)는 A(발주처)에 착공에 관한 서류를 제출함, 또한 현재 관할 지방자치단체 등 행정기관에 B는 인허가 관련 서류를 득하고자 하는 단계임(득하지 아니한 상태), 다만 이 과정에서 B사는 C사와 별도로 착공 전 측량(2~개월 용역)에 관한 도급계약을 체결하였고 도로 등 공용구간에 대한 철도공사 착공 예정구간에 대한 측량 작업 예정임

- 이때 B사는 도급인 사업주로서 측량 작업예정구간에 대하여 도급인이 지정 제공한 장소로서 지배 관리에 권한을 가질 수 없어(지방관할행정기관 인허가를 득하지 아니함), C사의 수급인 사업주가 예정된 작업구간에 대한 측량작업과정에 대한 산업재해 예방조치를 해야 한다고 해석하고 B사에게는 안전보건조치 의무가 없다고 해석하는 것이 올바른 법령 적용인지?

**회시** .....

- 귀 질의 상 철도 건설공사 시공과 관련하여 지자체 등 행정기관의 서류상 인·허가 전이라도

건설공사가 진행될 구간 내에서 공사에 필요한 사전 측량작업이 가능하여 이를 측량 용역업체(C)에 위탁하였다면 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하며, 측량 작업이 진행되는 장소는 도급인(시공사 B)의 사업장으로 보아야 할 것으로 판단되므로 C사 근로자에 대해 필요한 안전보건조치를 하여야 할 것으로 사료됨

- 다만, 측량을 실시하는 장소가 철도 건설공사 구간 외의 장소인 경우에는 측량을 실시하는 해당 장소를 시공사에서 지정하는지(측량 용역업체에서 스스로 결정하는지) 여부, 측량 업무에 대한 시공사의 관리·감독 여부, 작업의 지속성 여부를 검토하여 도급인의 사업장에 해당하는지를 판단하여야 할 것으로 보임

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

### 질의 ..... 적격수급인 선정 의무 준수 방법

- 계약관리팀에서는 나라장터를 통해 입찰을 진행하고 낙찰자를 결정
- 나라장터를 통해 낙찰자를 결정하는 경우, 일반적으로 기초금액을 통한 복수예비가격에서 예정가격이 결정되며 낙찰하한율 이상 금액으로 투찰한 업체 중 최저금액으로 투찰한 업체가 낙찰자로 결정되며 보통 입찰참가자격을 제한하지만 국가계약법 시행령 제21조에 따라 해당되는 내용으로 제한해야 함
- 입찰참가자격이 있는 업체가 참여하고 나면, 이후 과정은 사실상 무작위나 다름없으며 그 어떤 기관도 시스템에 개입할 수 없음
- 개찰 후 적격심사를 진행하며 조달청 물품구매 적격심사 세부기준, 조달청 시설공사 적격심사 세부기준, 중소기업법 중소기업자간 경쟁제품 중 물품의 구매에 관한 계약이행능력심사 세부기준 등의 법령을 준수하여 적격심사를 진행하는데, 중대재해예방 능력을 갖춘 업체인지 심사하고 적격여부를 따질 수 있는 내용이 해당 법령들에 없음
- 적격심사 기준 역시 나라장터 입찰 공고에서 전자로 되어있는 항목을 선택하는 것이기 때문에 기관이 임의로 바뀌어 심사할 수 없으며, 따라서 시스템적으로나 법령상으로나 재해예방능력에 대해 적격, 부적격 심사를 할 수 없음

「산업안전보건법」 제61조(적격 수급인 선정 의무)에 대해서 공공기관의 경우 위와 같은 사항 때문에 시행하기 어려운 점이 있는데 어떻게 하여야 하는지

### 회시

- 국가계약법령에 따라 나라장터 시스템으로 공고, 입찰, 선정 등이 진행되어 현행 시스템 상 안전보건수준 평가 등을 할 수 없는 경우 나라장터 시스템으로 선정된 업체에 대해 안전보건수준 평가 후 최종 계약 여부를 결정하거나 수급인이 하여야 할 안전보건 관련 필요한 사항을 계약 내용에 명시하는 등 수급업체가 안전하게 작업할 수 있도록 지도하여 주시기 바람

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... • 국가시설 운영업무 중 유지보수 작업 위탁 시 도급 여부

국가기관의 소유시설에 대하여 당 공공기관은 국가기관으로부터 시설의 운영비(유지관리 등)를 출연금으로 받아 그 업무를 수행중으로 당 기관은 유지관리에 관한 총괄적인 업무를 수행하고, 유지관리업무의 일부(유지보수 등)은 외부업체와 계약을 통해 그 업무를 수행하고 있음

- 산안법 제63조에 의하면 ‘도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 ~(중략)’으로 명시하고 있음. 이 경우 당 기관에서 유지관리하고 있는 각 시설에 대해 유지보수 업무를 외부업체와 계약을 통해 업무를 수행할 경우 그 시설이 당 공공기관의 ‘도급인의 사업장’으로 볼 수 있는지의 여부
- 각 시설의 유지보수 업무에서 발생한 사고의 책임에 대하여 공공기관이 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제5조에 따라 ‘실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우’에 적용이 될 수 있는지 여부

**회시** .....

- 법률 등으로 정하고 있는 귀 공공기관의 설립 목적 및 업무에 국가가 소유한 특정 시설의 유지관리 업무가 포함되어 있고 국가기관으로부터 시설의 운영에 필요한 비용을 출연금으로 받아 해당 업무를 수행한다면 시설의 유지관리 업무는 귀 기관의 업무이며, 이의 일부(유지보수 등)를 외부업체와의 계약을 통해 위탁하여 수행토록 한다면 「산업안전보건법」에 따른 도급으로 보아야 하며, 귀 기관이 유지관리하는 시설에 대한 수급업체 근로자의 유지보수 작업 장소는 도급인의 사업장에 해당할 것으로 판단됨
- 귀하의 질의 내용중 질의 2번은 “중대재해처벌법령” 관련 해석으로 이해되는 바, '21.10.05. 중대재해처벌법 시행령 공포 이후 주요 쟁점에 대하여 해석 기준을 마련 중이며, 빠르게 확정 후 배포 시 언론 등을 통해 안내토록 하겠음

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)



**질의** ..... • **편의점, 베이커리 카페 등 도급 해당 여부**

- 부수작업(화환, 사무집기 등의 납품 및 설치)을 수행하는 수급인에 대해서 도급인이 산안법 시행령 제53조 안전보건총괄책임자의 직무 등(1항 1호(위험성평가), 2호(작업의 중지) 등)을 수행하여야 하는지?
  - \* 고용노동부 산업안전과에서 발행한 [도급사업 안전보건관리 운영 매뉴얼]에서는 '부수작업'은 도급인이 산업재해 예방조치(산안법 시행령 제53조 1항 제3호)를 하여야 하는 작업에 해당하지 아니한다고 나와 있으나 산안법 시행령 제53조 1항의 위험성평가(1호), 작업의중지(2호) 등에 대해서는 언급되지 않아서 문의드립니다.
- 사업장 내 운영되는 사업목적 달성을 위한 부수적·보조적 사업인 편의점, 베이커리, 카페도 도급으로 보고 시행령 제53조 안전보건총괄책임자의 직무 등(위험성평가, 작업의중지, 산업재해 예방조치 등)을 수행하여야 하는지

**회시** ..... •

- 도급인에 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 사업장 내에서 편의점, 베이커리, 카페 등을 소속 직원의 복리후생, 사업장을 방문하는 사람의 편의 등을 위하여 운영한다면 사업목적과 직·간접적으로 관련이 있다고 보아 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하여 도급인은 안전보건총괄책임자로 하여금 산안법 제36조에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항, 산안법 제51조 및 제54조에 따른 작업의 중지에 관한 사항을 포함한 산안법 시행령 제53조 규정에 따른 직무를 수행토록 하여야 함
  - \* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등
- '도급 시 산업재해예방 운영지침(20.3월)'에 따라 사업주가 제조를 의뢰한 제조물, 구매한 물품 등을 제조·판매업자 소속 근로자가 사업장에 방문하여 상담·설치 등 부수작업\*을 수행할 경우 제조·판매업자가 제품 등 제조 또는 판매라는 본질적인 업무에 필연적·부가적으로 동반되는 제조·판매업자 자신의 업무에 해당하므로 도급인(또는 안전보건총괄책임자)이 산업재해 예방조치를 하여야 하는 작업에 해당하지 않는다고 보고 있음
  - \* (예시) 사무집기, 컴퓨터 등 제작 의뢰·판매 협의, 납품 및 설치, 하자보수, 소모품 보충 등 부가 업무
- 다만, 부수작업 중 제품 등 설치 및 유지보수작업이 사용사업주의 사업장 내에서 그 사업주의 관리·감독하에서 지속적으로 이루어진다면 도급인(또는 안전보건총괄책임자)이 산업재해 예방조치를 해야 할 작업에 해당될 수 있음

(산업안전기준과-1436, 2021.12.2.)

**질의** ..... • **중층적 도급관계에서 관계수급인 협의체 실시 의무**

도급인 A의 사업장에서 1차 수급인 B와 2차 수급인 C(B의 협력업체)는 작업을 하고 있음, 이때, 도급인 A의 협의체와 별개로, B 업체는 수급인 C 업체와 협의체를 구성해야 하는지

**회시** .....

- ‘관계수급인’이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말하므로, 귀 질의 상 A의 사업장 내에서 작업하는 B의 근로자와 C의 근로자의 산재예방을 위한 「산업안전보건법」 제64조의 이행의무는 A 사업주에게 있음을 알려드립니다.

\* 1차 수급인 B는 2차 수급인 C 근로자에 대한 「산업안전보건법」 제64조 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무가 없으므로 A와 별개로 협의체 구성·운영할 필요 없음

(산업안전기준과-1482, 2021.12.7.)

**질의** ..... • **특수구급차 운용 위탁용역 도급인 책임 여부**

- 의료기관에서 특수구급차 운용과 관련하여 위탁용역을 주었을 경우 ‘미화, 보안처럼 똑같이 「산업안전보건법」 제64조에 따른 작업장 순회점검, 협의체 회의, 합동안전보건점검을 진행을 하면 되는지??
- 「산업안전보건법」 제64조 따른 위의 조치를 진행할 경우 작업장 합동안전보건점검은 ‘구급차’ 내외부만 진행하면 되는지

**회시** .....

- 의료기관에서 사업의 유지·운영에 필요한 특수구급차의 운용을 타 업체에 위탁하였다면 도급인의 업무를 타인(수급인)에게 맡기는 경우로 보아 「산업안전보건법」 상 도급에 해당하므로 안전보건협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검 등 도급에 따른 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨

- 위에 따른 작업장 순회점검, 합동안전보건점검은 수급업체 근로자가 하는 작업을 대상으로 실시하여야 하므로 도급인 사업장에서 이루어지는 특수구급차의 사용, 운행 등 관련 작업 전반에 대하여 점검을 하여야 함

(산업안전기준과-1482, 2021.12.7.)

**질의** ..... • 안전보건점검의 종류

- 「산업안전보건법」 제64조제1항제2호에 따른 작업장 순회점검, 제64조제2항에 따른 합동안전보건점검 외 「산업안전보건법」에서 실시되어야 하는 안전보건점검의 종류가 있는지?
- 노사합동안전점검 외 도급인 및 관계수급인의 근로자가 필수 인원으로 참석해야 하는 안전보건점검이 있는지(안전보건점검 중 근로자 미참여로 인한 과태료 대상이 있는지)?

**회시** .....

- 사업주(도급인)는 관계수급인 근로자의 산업 재해예방을 위한 작업장 순회점검 등 도급에 따른 산재예방조치 뿐만 아니라, 산업안전보건법령의 준수를 통한 소속 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시키기 위해 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자 등으로 하여금 안전보건조치 등이 적합한지 여부 등을 수시로 점검토록 하여야 함
  - \* (산안법 제15조) 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.
    - 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 

(산안법 제16조) 사업주는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘감독하는 직위에 있는 사람에게 산업안전 및 보건에 관한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다.

      1. 사업장 내 법 제16조제1항에 따른 관리감독자가 지휘·감독하는 작업과 관련된 기계·기구 또는 설비의 안전보건 점검 및 이상 유무의 확인
- 「산업안전보건법」 제64조제2항에 따라 도급사업의 합동안전보건점검을 실시할 경우 도급인, 관계수급인, 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명으로 점검반을 구성하여야 하며 동 점검 시 도급인 또는 관계수급인 소속 근로자가 참여하지 않는 경우 벌칙(500만원 이하의 벌금)이 있음

(산업안전기준과-1482, 2021.12.7.)

**질의** ..... • 순회점검 및 합동안전보건점검 업무 위탁 실시 가능 여부

도급인은 산안법 제64조에 따라 작업장 순회점검을 2일에 1회 이상 실시하여야 하며 분기에 1회 이상 합동점검을 해야 하는데 안전관리총괄책임자가 현실적으로 2일에 1회 순회점검 하는 것은 불가능 한 것이 현실임

- 순회 점검 및 합동점검 등의 업무를 법 제21조의 안전관리전문기관에 위임하여 진행하는 경우 산안법에 위배 되는지
  - \* 점검 및 조치 결과는 안전보건총괄책임자의 최종 승인을 득하여 운영하며, 법적 요구 사항 미이행으로 인한 책임은 해당 안전보건총괄책임자에게 있음
- 위임이 가능 할 경우 법 제21조의 안전관리전문기관과 업무 위임이 가능한 상시근로자 300인 미만 사업장만 한정하여 가능한 것인지
- 순회 점검 및 합동점검 등의 업무를 법 제21조의 안전관리전문기관이 아닌 일반 안전감시단 업체(노동부 인정 안전관리전문기관이 아닌 현장 안전 감시를 전문으로 하는 인력 아웃소싱 업체)와 위탁 계약하여 위임하여 운영할 경우 산안법에 위배 되는지

**회시** .....

- 사업장의 규모가 크거나 도급인이 순회점검을 실시하여야 하는 수급인 근로자가 작업을 하는 장소가 도급인의 사업장으로부터 원거리에 위치하는 등 도급인이 직접 2일에 1회 이상 수급인 사업장에 대한 순회점검의 실시가 곤란할 경우 안전·보건관리전문기관에 업무 위탁을 통하여 순회점검을 실시하는 것은 가능할 것으로 판단되며, 이 경우 도급인은 순회점검 결과를 반드시 확인하고 수급인 근로자에 대한 안전보건 상 필요한 조치를 하여야 함

\* 「산업안전보건법」 제64조 순회점검 업무의 위탁은 「산업안전보건법」 제17조 규정에 따른 안전관리자 업무의 위탁 가능 여부와는 무관

- 다만 순회점검을 안전관리전문기관이 아닌 업체(안전감시단 등)에 위탁할 경우에는 해당업체의 점검인력이 안전관리전문기관의 업무종사자에 준하는 안전보건 관련 전문성(관련 국가기술자격 등)을 갖추어야 할 것으로 사료됨
- 합동안전보건점검의 경우 분기별로 실시주기를 정하고 있고 점검 시 도급인뿐만 아니라 수급인, 도급인 및 수급인의 근로자를 포함하여 점검반을 구성하여야 하므로 일정 조정 등을 통하여 도급인이 참여할 수 있도록 해 주시기 바람

(산업안전기준과-1482, 2021.12.7.)

### 질의 ..... 도급인 안전보건활동 근로자 파견 징표 해석 가능 여부

- 「산업안전보건법」 제63조에 따르면, 도급인은 관계수급인 근로자에 대하여 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치를 하여야 하나, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자에 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다고 되어 있음, 도급인의 안전보건활동을 담당하는 조직의 소속근로자가 작업장의 순회 점검 활동 중 관계수급인 근로자에 대하여 긴박한 사고의 위험상황에서 문제 해결을 위해 안전보건활동의 일환으로 수급인 근로자에게 직접 작업중지 또는 해당 작업에 대한 시정지시(관계수급인 근로자의 작업 행위에 관한 직접적인 조치)를 할 경우 파견법에 따른 근로자파견의 징표로 해석이 될 수 있는지
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제39조(작업지휘자의 지정)에 따르면, 사업주는 작업계획서를 작성한 경우 작업지휘자를 지정하여 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 하여야 한다고 되어 있음, 지게차 작업과 관련된 물류 업무 전반을 도급계약에 따라 수급인이 진행하고 있을 때, 지게차를 이용한 물류업무에 대한 작업지휘자를 도급인 근로자로 선정하여 운영할 경우 도급계약에 의해 운영되고 있는 지게차 운전 업무를 수행하는 수급인 근로자가 파견법에 따른 근로자 파견의 징표로 해석이 될 수 있는지
- 수급인이 작성하는 지게차 작업계획서에 작업지휘자를 도급인의 근로자로 지정할 수 있는지
- 중대재해 처벌 등에 관한 법률이 시행 예정임에 따라 수급인근로자에 대한 안전관리 강화차원에서 사내 수급인 근로자에 대한 도급인 사업장의 안전관리자가 안전교육(비정기적인 특강형식)을 진행할 경우, 원청의 근로자 대상 정기안전보건교육 시 사내 관계수급인 근로자가 참석할 경우 파견법에 따른 근로자파견의 징표로 해석이 될 수 있는지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제63조에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전·보건조치를 하여야 함
- 한편, 파견법은 근로자파견에 해당하는지 여부를 업무상 상당한 지휘·명령, 도급인등의 사업에의 실질적 편입, 인사노무 관련 결정·관리 권한 행사, 업무의 구별 및 전문성·기술성, 계약목적 달성을 위한 기업조직·설비 보유 등의 기준들을 종합적으로 고려하여 판단하고 있는바,
  - 현행 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」에서는 원청업체가 긴급상황이나 위험 상황 등에서 문제를 해결하기 위해 하청업체 근로자에게 일시적으로 지시하거나, 「산업안전보건법」에 따른 안전조치 또는 보건조치를 한 경우를 근로자파견의 징표로 판단하지 않고 있음
- 귀 질의 상 도급인이 「산업안전보건법」 제64조에 따른 작업장 순회점검 중 수급인 근로자에 대하여 행하는 시정지시 등이 수급인 근로자의 급박한 산재발생 위험을 예방하기 위한 업무상의 지시인 경우 근로자 파견의 징표로 보기 어려울 것으로 판단됨

- 수급인 근로자가 행하는 지게차를 이용하는 작업의 경우 원칙적으로 해당 작업을 수행하는 수급인 사업주가 산업안전보건규칙 제39조에 따른 작업지휘자를 지정하여 동 규칙 제38조에 의한 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 하여야 할 것이며,
  - 도급인 사업주는 「산업안전보건법」 제64조에 따라 작업장 순회점검 및 합동 안전·보건점검 등을 통해 수급인 사업주가 수행하는 작업에 대한 안전·보건조치 등을 확인하여야 하고,
  - 수급인 사업주나 수급인 근로자가 도급받은 지게차 작업과 관련 작업계획서 미작성, 작업 지휘자 미지정 등 산업안전보건법령을 위반한 사실이 확인되는 경우 「산업안전보건법」 제66조에 따라 그 위반행위를 시정하도록 하는 등 필요한 조치를 우선적으로 하여야 할 것임
  - \* 「산업안전보건법」 제175조제5항제1호에 따라 같은 법 제66조에 따른 도급인의 조치에 따르지 않는 자는 5백만원 이하의 과태료 부과대상이 되므로 수급인이 도급인의 조치사항 미수행시 해당 사업장 소재지를 관할하는 지방노동관서에 신고조치도 가능
  - 아울러 도급인은 「산업안전보건법」 제61조에 따라 지게차 작업 관련 작업계획서 작성이나 작업지휘자 지정 등 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 할 것임
- 도급인이 사내하청 근로자에 대한 「산업안전보건법」 제64조에 따른 안전보건 조치의 일환으로 수급인 근로자를 대상으로 안전보건교육을 위한 장소·자료·강사 지원 등 필요한 조치를 하는 것은 근로자파견의 징표로 보기는 어려울 것으로 보임

(산업안전기준과-1567, 2021.12.16.)

**질의** ..... ● 안전허가서 서명 적합 여부

당사는 공장 폐수처리시설을 위탁 운영, 유지관리하는 회사로 발주처와의 관계에서 발주처 자산인 공장 폐수처리시설을 도급위탁계약하는 관계사임, 그런데 발주처에서 직발주한 공사업체가 당사가 관리하는 폐수처리시설 개보수 공사를 하는 경우가 있고, 발주처는 공사업체의 안전관리를 위해서 안전허가서를 발급하고 확인함, 그러면서 공사업체 안전허가서에 발주처 담당자가 확인 승인 서명하여야 하나, 발주처 담당자가 평일이나 휴일 부재 시 당사 직원에게 대리 승인 서명토록 요청하고 있음

- 당사 입장에서는 당사가 발주한 공사도 아니어서 함부로 안전허가서 확인 승인하는게 맞지 않다고 생각하며, 만약에 안전사고 발생 시 법적 책임문제도 있어서 거부하는데 발주처와 당사와의 관계를 생각하면, 1년 단위 도급용역 계약 유지에 불이익이 있을 거 같아 계속 거부하기도 어려운 실정이어서 안전허가서를 대리 확인 서명하고 있음
- 당사가 발주처 대신 안전허가서 확인 승인 시 법적 위반근거가 있는지? 만약에 안전사고 발생 시 당사 책임 여부 등을 알려 주시기 바람

**회시**

- 안전작업허가서의 대리서명 행위 여부와 관계없이 「산업안전보건법」 상 공장 폐수시설 유지보수 공사를 수행하는 근로자에 대한 도급인 또는 건설공사발주자로서의 책임은 해당 공사에 대해 공사업체와 도급계약을 체결한 주체에게 있음

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

**질의** ..... 21가지 장소 해당 여부

「산업안전보건법」 중 도급인 사업장 밖이라도 21개 위험장소에 해당되면 도급인의 안전·보건 조치를 하도록 되어 있음, 21개 위험장소 중 “공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소”와 관련하여 통신업에서 인터넷 설치 기사가 전신주에 올라가서 작업하는 경우도 이에 해당이 되는지

\* 참고로 통신선을 설치하는 별도의 공사 업체가 있으며, 인터넷 설치 기사는 통신선이 설치된 전신주에 승주를 하여 단자함에 통신선만 연결하고 바로 내려오는 작업임

**회시**

- 인터넷 설치기사가 전신주에 올라가서 단자함에 통신선을 연결하는 작업과 관련하여, 단자함에 통신선을 연결하는 작업은 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업에 해당하는 것으로 볼 수 있고 전신주에는 여러 전선, 통신선이 연결되어 있어 전선 등에 접촉될 경우 감전의 위험이 있으므로
  - 해당 작업은 「산업안전보건법」 시행령 제11조제9호 ‘공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소’로 보아야 할 것으로 판단됨

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

**질의** ..... • **선주감독관 안전보건조치**

선박품 발주 이후부터 인도되기까지 전반적인 부분을 관리감독하는 선주감독관이 선박품을 발주받아 제조하는 사업장 내에 상주하여 감독을 하는 경우, 선주감독관에 대한 안전보건조치 실시 주체는 누구인지 확인이 필요함

- 선주감독관의 경우, 발주처에서 필요에 따라 발주를 받은 사업장에 상주하게 하여 감독을 하는 자로 발주받아 제조하는 사업장 직원이 아니며, 용역 등 계약에 따른 도급에 해당이 되지 않는 것으로 판단됩니다. 이때 선주감독관에 대한 안전보건조치 실시 주체는 누가 되는 것인지 (발주처인지 아니면 발주를 받은 사업장인지)
- 만약, 발주를 받은 사업장에서 선주감독관에 대한 안전보건조치를 해야 한다면 법적 근거와 지원해야 할 안전보건조치 범위는 어디까지인지
- 발주를 받은 사업장이 아닌 발주처가 선주감독관에 대한 안전보건조치 이행 의무가 있는 경우 선주감독관이 발주를 받은 사업장에서 감독 중 사고가 발생하였다면 그 책임은 누구에게 있으며, 법적 근거는 어떻게 되는지

**회시** .....

- 선주감독관이 발주처의 근로자라면, 발주처는 선주감독관의 사업주로서 「산업안전보건법」 제38조 및 제39조 등에 따라 선주감독관의 산업재해를 예방하기 위한 안전·보건조치를 해야 함
- 한편, 선주감독관이 발주처의 수급인인 경우, 발주처는 선주감독관의 도급인으로서 「산업안전보건법」 제63조 및 제64조 등에 따라 안전·보건조치를 해야 함

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

**질의** ..... • **사옥 내 편의시설(카페, 택배위탁 등) 협의체 구성 여부**

- 사업장 내 근로자의 복지를 위해 카페 운영을 하고 있음
  - 도급계약을 별도로 하지 않고, 사내 복지를 위해 사옥 내 카페를 설치하여 운영할 수 있는 업체에서 운영 중에 있음
  - 도급계약을 맺거나 별도로 수익에 일부를 임대인이 청구하지는 않는 구조임 위와 같다면 도급사업으로 봐야할지 봐야한다면 「산업안전보건법」상 도급의 안전관리 업무를 수행해야 되는지
- 일반택배, 우체국택배 등 사업장내 포장된 물품을 단순 수거하여 택배 배송시 도급협의체를 운영해야 되는지, 작업장 순회점검 시 별도의 사업장이 없는데 생략해도 되는지
- 인력파견업체에서 인력을 공급하고 사용자 측인 당사에서 파견법에 따라 정규직과 동일하게 안전 및 보건조치를 하고 있는 경우 파견업체와 도급협의체 구성을 할 필요가 있는지



## 회시

- 도급인에 업무에 해당할 경우 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며 귀 질의 상 사업주가 제품의 배송업무를 택배사에 위탁하거나 사내 복지를 위해 소속 근로자들이 이용하기 위한 목적으로 카페의 운영을 위탁한다면 「산업안전보건법」상 도급으로 보아, 도급인으로서 안전보건 협의체 구성·운영, 작업장 순회점검 등 산업재해 예방조치를 이행하여야 할 것으로 판단됨

\* (직접적 관련성이 있는 경우) 기계장치, 전기·전산설비 등 생산설비에 대한 정기적·일상적인 정비·유지·보수 등 (직접적 관련성이 없는 경우) 경비·조경·청소 등 용역서비스, 통근버스·구내식당 등 복리후생시설 운영 등

- 다만, 택배사를 통한 제품의 배송 위탁과 관련하여 도급인의 사업장 내에서 이루어지는 제품의 상하차 작업 외 사업장 외부(도로 등)에서 발생하는 운송작업에 대해서는 도급인으로서 책임이 있다고 보기 어려울 것으로 사료됨
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따라 적법하게 근로자파견을 받아 사용하는 파견계약의 경우에는 「산업안전보건법」상 도급으로 보지 않으므로 해당 파견업체와는 도급사업 시 안전보건에 관한 협의체를 구성할 필요가 없음

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

## 질의

## 고속도로 휴게소 도급인 여부

당사는 고속도로 휴게소에서 휴게 음식점 및 일반음식점 운영을 하는 업체이며, 당사의 고속도로 운영 관련 계약 구조는 다음과 같음

- 고속도로 휴게소 건물 소유자 : 국토교통부
- 국토교통부와 휴게소 운영권을 계약한 업체 : 민간 사업자(A사, 임대인)
- 당사(B사, 임차인) : 민간 사업자(임대인 A사)와 휴게소 운영권에 대한 장기 임대차 계약(30년)을 맺고, 휴게소 운영
- 당사(B사, 근무자 20명)와 휴게소 운영을 위한 업체 간 별도 계약 실시
  - ① 도급계약 (C사, 근무자 10명), ② 파견계약(D사, 근무자 15명)
  - ③ 전대차 계약("E"~"Z"사, 개인사업주들로 각사별 평균 근무자 1~3명 근무, 휴게소 내 총 전대근무인원 약 40명)
- \* 전대차 계약 : 임차인이 임차물을 다른 사람에게 임대하는 계약 (B사 ↔ "E"~"Z"사)
- 당사(B사)는 A사와 "임대차 계약"을 맺고 휴게소를 운영하고 있고 계약에 방식에 의해 A사에 임대료를 지급하는 구조임,
- \* 당사와 A사는 위탁 도급계약이 아닌 "임대차 계약"임

- 상기와 같은 휴게소를 운영할 경우, 「산업안전보건법」상 도급인은 누가 되는지

- 「산업안전보건법」 시행령 제16조제3항에 의해 도급인의 사업장에서 이루어지는 도급사업의 공사금액 또는 관계수급인의 상시 근로자는 각각 해당 사업의 공사금액 또는 상시근로자로 본다는 조항이 있는데, 당사와 전대차 계약을 맺은 “E”~“Z”(개인사업주)의 인원도 도급인의 상시 근로자수에 포함하여야 하는지
- 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무 사항 중 안전 및 보건에 관한 협의를 구성하여 운영할 경우 전대차 계약을 맺은 “E”~“Z”사(개인사업주)의 인원도 협의체 구성을 해야 하는지

## 회시

- 도급인의 업무에 해당할 경우 타인에게 맡기는 업무가 도급인이 행하는 사업목적과 직·간접적으로 관련성이 있다면 임대차, 전대차 등 계약의 명칭과는 관계없이 「산업안전보건법」 상 도급에 포함된다고 보아야 할 것이며, 귀 질의 상 고속도로 휴게소의 운영은 고속도로를 이용하는 고객의 편의를 제공하기 위한 것으로 해당 휴게소를 포함한 고속도로를 운영, 관리하는 주체가 고속도로 이용의 활성화, 이용자 편의 등을 위한 목적으로 휴게소 운영을 위탁하였다면 고속도로 운영, 관리주체를 도급인으로 보아야 할 것으로 판단됨
- \* 예) 유료도로법 제23조의3, 동법 제15조의4에 따라 휴게소를 포함한 고속도로 일부 구간에 대한 운영, 관리를 맡고 있는 민간 사업자(민자도로사업자) A가 휴게소 운영업무를 B사에게 위탁하고 B사는 운영업무 일부를 C, D, E 등에 재위탁한 경우 「산업안전보건법」에 따른 도급인은 A사가 될 것임
- 「산업안전보건법」 제64조제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체는 도급인과 수급인 전원으로 구성토록 규정하고 있으며, 이때 수급인은 도급인으로부터 업무를 도급받은 사업주를 말하므로 E~Z사가 도급인과 직접 계약관계에 있는 경우가 아니라면 협의체의 구성 시 포함되지 않음
- 「산업안전보건법」 제17조 및 시행령 제16조제3항에 따라 안전관리자 선임 시 도급인의 사업장에서 이루어지는 관계수급인의 상시근로자는 도급인의 상시근로자로 보아야 하며, 이때 관계수급인은 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말하므로 E~Z사 소속 근로자를 포함하여야 함

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

**질의** ..... • **수퍼마켓 배송 업무 도급 여부**

당사는 전국에 수퍼마켓을 운영하는 회사이며 당사와 운송계약을 맺은 운송회사 소속의 배송기사를 통하여 배송업무를 하고 있음

- 이때 배송업무를 도급준 것으로 보아 도급 시 회의체 운영, 순회점검 등에 대한 의무가 있는지
- 반기 1회 안전보건 법령 이행사항 점검과 관련하여 당사의 전국에 있는 수퍼마켓 점포 전체를 반기 1회 순회 점검해야 한다는 것인지 아니면 순차적으로 하면 되는지(순차적으로 할 때는 각 점포가 반기마다 순번이 돌아오지 않을 수 있음)

**회시** .....

- 수퍼마켓 운영을 함에 있어 등 사업의 유지·운영에 필요하여 수퍼마켓에서 판매한 제품을 소비자에게 배송하는 업무를 운송계약을 통해 운송회사에 위탁하였다면 귀 사의 업무를 타인(운송업체)에게 맡기는 경우로 보아 「산업안전보건법」상 도급에 해당하며, 배송기사가 도급인의 사업장(수퍼마켓)에서 제품의 상·하차 등 작업을 하는 경우 안전보건협의체의 구성·운영, 작업장 순회점검 등 도급에 따른 산업재해 예방조치를 하여야 할 것으로 판단됨
- 다만 도급인의 사업장을 벗어난 도로상에서의 차량 운전 작업 등은 도급인이 지배·관리한다고 보기 어려워 도급인의 책임이 있다고 보기 곤란할 것으로 사료됨
- 「산업안전보건법」 제64조에 따른 도급 시 산업재해 예방조치는 사업장 단위로 적용하고 있는 바, 사업장은 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 보나 장소적으로 분산되어 있더라도 사업소, 지점 등의 인사, 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되지 않는 등 업무처리 능력을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우에는 직근상위조직과 일괄하여 하나의 사업장으로 보고 있으므로 귀사가 운영하는 전국 수퍼마켓의 사업장 구분에 따라 사업장별로 「산업안전보건법」 제64조에 따른 도급 시 산업재해 예방조치를 하여야 함
- \* 소매업의 경우 법 제64조제1항에 따른 작업장 순회점검은 1주일에 1회 이상, 법 제64조제2항에 따른 합동안전보건점검은 분기 1회 이상 실시

(산업안전기준과-1628, 2021.12.23.)

**질의** ..... • **시설관리공단 안전근로협의회 구성**

공공기관 안전근로 협의회 구성 해당 여부

**회시** .....

- 안전관리 중점기관인 공공기관(원청)은 자신의 업무를 도급한 업체(하청)와 안전보건에 관한 중요사항을 협의하기 위해 안전근로협의회를 구성·운영하여야 함  
\* (구성방법) 원청의 산업안전보건위원회에 하청의 노사 대표를 각 포함
- 이때, 하청업체는 상시 작업중인 업체를 대상으로 하되, 산업안전보건위원회 운영주기인 3개월 미만의 기간을 정하여 작업을 하는 하청업체는 안전근로협의회 구성에서 제외할 수 있음
- 귀 질의 상 도급·용역·위탁 등 계약의 명칭과 관계 없이 귀 공공기관의 업무를 타 업체에 맡긴 경우로서, 연속작업 일수가 한달 미만이라도 도급계약에 의한 총 작업기간이 3개월 이상이거나, 월 1~2일 이루어지는 정기점검 또는 일시·간헐적으로 이루어지는 분뇨·쓰레기, 재활용품의 상·하차 작업이 연간 계약에 의해 지속적으로 이루어진다면 3개월 미만의 기간을 정하여 작업을 하는 경우로 볼 수 없으므로 해당 작업을 하는 하청업체와 안전근로협의회를 구성·운영하여야 함

(산업안전기준과-1630, 2021.12.23.)

**질의** ..... • **작업장 순회점검 주기**

작업장 순회점검의 주기

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제64조제1항제2호 및 시행규칙 제80조제1항에 따라 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 작업장 순회점검을 실시하여야 함  
\* 건설업, 제조업, 토사석 광업, 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 재생업은 2일에 1회 이상, 그외 업종은 1주일에 1회 이상
- 작업장 순회점검은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업하는 경우 그 산업재해 예방을 위하여 도급인이 이행하여야 하는 의무사항이므로 도급인의 업종을 기준으로 순회점검 주기를 정하고 있으며,

- 특정 관계수급인의 개별 작업만이 아니라 도급인 사업장에서 작업하는 관계수급인 근로자에게 영향을 미칠 수 있는 도급인 사업장의 위험요인 전반에 대해 확인하고 예방하는 것이 필요하므로 단순히 관계수급인의 업종에 따라 작업장 순회점검 주기를 달리하는 것은 타당하지 않다고 판단됨

(산업안전기준과-1629, 2021.12.23.)

## 4. 건설업 등의 산업재해 예방

### 질의 ..... 산업안전보건관리비 적용 여부

총 계약금액 4천만원 이상인 단기계약공사 중 단일 시공지시건의 총 공사금액이 4천만원 이상인 순수 지압공사의 경우 안전관리비 적용 범위에 해당하는지?

### 회시

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제3조에 의해 산업안전보건 관리비는 「산업재해보상보험법」 제6조에 따라 적용을 받는 공사 중 총 공사금액 4천만원 이상인 공사에 적용함
  - 따라서 귀 질의와 같이 산업재해보상보험법의 적용을 받는 단일공사로서 공사금액이 4천만원 이상인 경우에 해당하면 순수하게 저압공사로만 이루어진 전기공사라도 산업안전보건 관리비를 계상하여야 함을 알려드립니다.

(건설산재예방과-199, 2013.1.15.)

### 질의 ..... 발전소 계획예방정비 도급 또는 건설공사발주자 의무 이행 여부

- 발전소 현장에서 계획예방정비공사 또는 성능개선공사(설비의 능력/기능 향상 목적)를 신규로 발주자로부터 수주받은 경우 「산업안전보건법」에서 도급인의 책임은 누구에게 있는지
- 공사를 발주한 조직에서도 해당 공사의 시공을 관리하기 위해 담당팀이 있으며, 공사를 수주받은 업체의 경우 공사 착공전 발주자에게 안전관리계획서 제출·승인을 받고 있으며, 작업시 발주자는 안전작업허가서 발행·이행여부 점검, 공사진척 현황을 관리하기 위한 회의를 주관하고 있음, 공사를 발주하고 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리할 경우 도급인의 책임을 부여한다고 되어 있는데, 이럴 경우 공사를 수급받은 업체(원수급인)는 「산업안전보건법」 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)의 역할을 수행하지 않아도 되는지
- 위 2항의 조건에 따라, 공사를 발주한 자(발주처, 갑)와 공사의 시공을 주도하는 자가 동일할 경우에도 건설공사발주자 및 도급인 책임이 동시에 적용 될 수 있는지

### 회시

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제7조에 의해 전담 안전·보건관리자의 인건비, 업무수행 출장비(지방고용노동관서에 선임 보고한 날 이후 발생한 비용에 한정한다)는 산업안전보건관리비로 사용이 가능함

- 따라서 귀 질의와 같이 산업재해보상보험법의 적용을 받는 단일공사로서 공사금액이 4천만원 이상인 경우에 해당하면 순수하게 저압공사로만 이루어진 전기공사라도 산업안전보건관리비를 계상하여야 함

(건설산재예방과-199, 2013.1.15.)

### 질의 ..... 퇴직급여 총당금의 안전관리비 사용 가능 여부

퇴직급여총당금의 안전관리비 사용 가능 여부

### 회시

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제7조에 의해 전담 안전·보건관리자의 인건비, 업무수행 출장비(지방고용노동관서에 선임 보고한 날 이후 발생한 비용에 한정한다)는 산업안전보건관리비로 사용이 가능하며,
  - 동 고시 제7조에 의한 '인건비'라 함은 근로기준법에서 규정에 의한 임금과 당해 현장에 근무하는 기간 동안의 퇴직급여총당금을 말하며, 이 때의 임금이란 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품을 의미함
  - 따라서 귀 질의처럼 하나의 사업장에서 토목 및 건축의 감리가 구분되어 공사가 진행되어도, 당해 현장의 안전관리자가 토목 및 건축분야에 계속하여 근무하였다면 안전관리자의 퇴직급여총당금은 산업안전보건관리비로 사용이 가능함

(건설산재예방과-201, 2013.1.15.)

### 질의 ..... 산업안전보건관리비 계상주체 및 계상 방법

산업안전보건관리비의 계상 주체 및 계상 방법 관련

### 회시

- 「산업안전보건법」 제30조 제1항 규정에 따라 건설업 등의 사업을 타인에게 도급하는 자와 이를 자체 사업으로 하는 자는 도급계약을 체결하거나 자체사업계획을 수립하는 경우 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 바에 따라 산업재해예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상하여야 하며,

- 계상방법은 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제4조(계상기준) 및 별표1(공사종류 및 규모별 안전관리지 계상기준표에 따라 실시하여야 함

(건설산재예방과-202, 2013.1.15.)

**질의** ..... **안전관리자 추가 선임 비용의 산업안전보건관리비 사용 가능 여부**

법정 안전관리자 외 추가로 안전관리자를 선임 할 경우 인건비의 안전관리비 사용가능 여부

**회시** .....

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제7조에 의해 전담 안전·보건관리자의 인건비, 업무수행 출장비(지방고용노동관서에 선임 보고한 날 이후 발생한 비용에 한정한다)는 산업안전보건관리비로 사용이 가능함
- 따라서 귀 현장 안전관리에 의해 유자격의 안전관리자를 추가 선임하여 지방고용노동관서에 신고하고, 선임된 안전관리자가 안전관리업무만을 전담하여 수행하는 경우라면, 이에 소요되는 인건비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능함

(건설산재예방과-202, 2013.1.15.)

**질의** ..... **안전관리비 사용 가능 여부**

1. 건축공사 현장에서 수직개구부에 추락 낙하, 비래물 발생 방지를 위하여 수직보호망을 수직승강 형식의 장치에 결합하고 수직으로 작동시키는 시설물을 안전시설물로 분류하여 그 설치비용을 안전관리비로 사용할 수 있는지
2. 낙하물방지망, 방호선반, 안전간판대, 수직보호망 및 작업발판 등을 일체로 제작하여 수직으로 작동시키는 시설물을 안전시설물로 분류하여 그 설치비용을 안전관리비로 사용할 수 있는지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2014-37호, 2014. 10.22) 제7조(사용기준)에 의해 산업안전보건법·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 그에 준하여 필요로



하는 각종 경보 및 유도시설, 감시 시설, 방호장치, 안전·보건시설 및 그 설치비용(시설의 설치·보수·해체 시 발생하는 인건비 등 경비를 포함한다)은 산업안전보건관리비로 사용이 가능함

- 귀 질의 시설물이 건설사업장에서 근무하는 근로자의 산업재해 및 건강장해 예방을 위한 목적으로만 설치한다면 이를 안전시설물로 분류하여 그 설치비용을 산업안전보건관리비로 사용할 수 있을 것으로 판단됨

## 2. 질의 2 관련

- ‘작업발판’은 동 고시 [별표2] 제3호 가목 2)와 같이 산업안전보건관리비로 사용할 수 없도록 정하고 있는 바, 작업발판이 포함된 시설물의 경우에는 작업발판 설치비용을 합리적으로 산정하여 그 비용을 제외한 나머지 금액을 산업안전보건관리비로 사용할 수 있음

(산업안전과-2604, 2016.6.24.)

### 질의

#### • 산업안전보건관리비 계상 관련

Blast Furnace Proper Equipment에 설비비에 해당하는 부분을 완제품의 형태로 제작 또는 납품되는 경우로 볼 수 있는지 여부

### 회시

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2012-126호, 2012.11.23.) 제2조제2호에 “안전관리비 대상액이란 예정가격 작성준칙(기획재정부 회계예규)과 지방자치단체 월가계산 및 예정가격 작성요령(행정안전부 예규)의 별표2 공사원가계산서 구성항목 중 직접재료비, 간접재료비와 직접노무비를 합한 금액(발주자가 재료를 제공할 경우에는 당해 비용을 포함한 금액)을 말한다”고 규정하고 있으며,
  - 동 고시 제4조 제1항의 단서규정에는 “발주자가 재료를 제공하거나 물품이 완제품의 형태로 제작 또는 납품되어 설치되는 경우에 해당 금액을 대상액에 포함시킬 때의 안전관리비는 해당금액을 포함시키지 않은 대상액을 기준으로 계상한 안전관리비의 1.2배를 초과할 수 없다”고 규정하고 있음
  - 여기서, “완제품”이란 일정한 조건에 알맞게 제작 공정을 완전히 마친 제품으로 현장에 제작·납품되는지 여부에 따라 판단되어야 할 것으로, 공사목적물의 기본적 구성형태를 이루는 물품이 아닌 최종 목적물에 원형대로 부착되어 그 일부분이 되는 완성된 물품을 말하는 것임

- 따라서, 귀 질의의 내역 중 “Blast Furnace Proper Equipment”의 인도조건이 “지정장소 설치도”로 기재되어 있고, 실제로 반제품을 현장에 반입하여 조립과정을 거쳐 완제품이 되는 조건이라면 동 고시 제4조에서 규정하는 ‘완제품’이라 할 수 없으며,
- “Blast Furnace Proper Equipment”의 대상액이 재료비와 노부미 등으로 구분되어 있지 않으므로 “Blast Furnace Proper Equipment”와 “Installation”을 합한 공사금액의 70%를 적용하여야 함

(산업안전과-3210, 2016.7.25.)

**질의** ..... • **공사현장 안전사고 관련 발주자 처벌 규정 여부**

공사현장에서 발생한 안전사고와 관련하여 발주처에 대해 관리감독상의 책임을 물어 처벌할 수 있는 관련 규정이 있는지? 발주처가 구체적인 지시·감독이 없었을 경우 발주자를 처벌할 수 있는 규정이 있는지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) 제8항 및 제29조의3(설계변경의 요청), 제29조의4(공사기간 연장요청 등)에서 발주자의 의무사항을 규정하고 있으나, 발주자에 대한 작업지시 및 관리감독상의 책임을 부여하고 있는 규정은 없음

(산업안전과-5372, 2016.11.22.)

**질의** ..... • **“공사금액”에 기계설비 본체 금액 포함 여부**

건설업의 경우, 「산업안전보건법」 제15조제2항 및 동법 시행령 제12조제1항, 제2항, 별표3에 따라 선임하여야 하는 안전관리자의 수를 산정하기 위한 기준인 “공사금액”에 기계설비 본체 금액이 포함되는지?

**회시** .....

- “공사금액”이라 함은 공사 목적물 완성에 소요되는 총비용을 말하는 것으로 수급인 또는 자기공사자가 부담하는 재료비(완제품의 형태로 제작 또는 납품되어 설치되는 경우 해당 완제품의 가액을 포함), 노부미, 경비 등 일체비용 및 부가가치세를 모두 포함하고, 발주자가 재료를 제공하는 경우에도 그 재료의 시가 환산액 및 부가가치세를 포함한 금액을 말함

- 해당 기계설비를 구매하여 현장에서 조립, 고정 및 설치 등의 작업이 이루어진다면 기계설비 공사에 해당하는 것으로 해당 품목의 시장가격(운임 및 부가가치세 등 포함)을 공사금액에 포함하여야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-591, 2017.2.2.)

### 질의 ..... • 건설공사발주자의 안전보건조정자 선임의무

1. 발주처나 CM(감리)에 배치를 하더라도 법 취지에 맞게 발주자에게 직접적인 책임소재가 돌아갈 수 있도록 별도 운영방법을 취해야 할 것으로 판단되는데?
2. 일정규모 이상의 대규모 현장은 건설안전 경력이 많은 전문인력이 배치되어야 실효성 있는 업무가 될 것으로 판단되는데?

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 발주자에게 안전보건조정자의 선임의무 뿐 아니라 조정자의 적절한 업무 수행에 대한 책임까지 부과하는 것은 제도의 초기시행 단계임을 감안하면 발주자에게 과한 부담이 될 수 있어 현행 법안대로 추진하는 것이 불가피하며, 향후 법 시행과정에서 드러나는 문제점을 분석하여 발주자에게도 책임을 물을 수 있는 방안을 검토할 예정

#### 2. 질의 2 관련

- 안전보건조정자의 자격은 발주청 소속 공사감독자, 해당 건설공사 현장의 주된 공사 감리책임자, 종합공사를 시공하는 건설현장에서 안전보건관리책임자로 3년 이상 재직한 자 등 그 자격을 엄격히 한정하여 규정하였음

(산업안전과-3080, 2017.6.8.)

**질의** ..... • **산업안전보건관리비 계상 관련**

해저 배관설치공사 관련 예정가격 산출 시 선원법이 적용되는 선박인 '해저배관 부설선'을 용선할 예정으로 해당 업체에 견적을 받아 예정가격을 산출하였고,

- 용선계약 견적 조건으로 공사용 선박 임차비용에 공사시 소요되는 안전관리 인력, 교육, 자재, 보호장비와 관련한 비용과 산업재해발생 시 재해보상비용이 포함되어 있었으므로 해당 업체의 견적서를 기준으로 전액 경비항목으로 적용하여 해당 공사에 대한 산업안전보건관리비를 계상하지 않은 경우 범위만 여부

\* '해저배관 부설선'의 임차비용 외에 배관 제작 및 배관 설치작업 근로자(배관공, 용접공 등)의 노무비가 포함되어 있으며, 실제 용선계약의 주체는 발주자가 아닌 수급업체(원청)임

**회시** .....

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제2017-8호, 2017.2.7.) 제2조제1항제2호에 “안전관리비 대상액”이란 「예정가격 작성기준」 별표2와 「지방자치단체 입찰 및 계약집행 기준」 등 관련 규정에서 정하는 공사원가계산서 구성항목 중 직접재료비, 간접재료비와 직접노무비를 합한 금액으로 규정하고 있으며,

- 동 고시 제5조제3항의 “대상액이 구분되어 있지 아니한 공사”라 함은 공사의 원가구성상 재료비와 직접노무비를 합한 금액이 다른 원가구성항목과 구분되어 있지 아니한 공사를 말함

- 「예정가격 작성기준」 및 「지방자치단체 입찰 및 계약집행 기준」 등에 근거하여 견적에 의해 예정가격을 산출하는 경우, '해저배관 부설선'의 임대비용 등 경비항목 외에 해저에 설치되는 배관의 제작 및 부설 작업에 소요되는 재료비 또는 근로자의 노무비가 포함되어 있다면, 그 사실관계에 있어 재료비와 노무비 항목의 원가가 실제 발생함에도 불구하고 재료비와 직접 노무비가 구분되어 있지 아니한 것이므로, 상기 “대상액이 구분되어 있지 아니한 공사”로 보아야 할 것이며, 이 경우 도급계약 상의 총 공사금액의 70퍼센트를 대상액으로 하여 동 고시 제4조(계상기준)에 의하여 안전관리비를 계상하여야 함

(산업안전과-3238, 2017.6.18.)

**질의** ..... 열차접근경보기 관리비 사용 가능 여부

철도 운행선 작업 시 철도작업자의 안전을 위하여 열차 접근을 자동으로 검지하고 실시간 경보를 해주는 열차접근경보기를 산업안전보건관리비로 사용 가능한지?

**회시** .....

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제 '17-08호, '17.2.7) 제7조(사용기준)제2항에 따라 사용하고자 하는 항목이 다른 법령에서 의무사항으로 규정하고 있는 경우에는 산업안전보건관리비로 사용할 수 없음

- 귀 질의상 열차접근경보기는 「철도안전법시행령」 제59조제2항에서 열차접근경보시설이나 열차접근감시인의 배치에 관한 계획을 수립하여 시행하고 이를 확인하도록 규정하고 있으므로 산업안전보건관리비로 사용할 수 없음

(산업안전과-3657, 2017.7.14.)

**질의** ..... 안전전담직원 인건비 안전관리비 사용가능 여부

본사 안전관리 전담부서의 안전전담직원 인건비 등을 각 개별 건설현장에 계상된 안전관리비의 5%범위 내에서 안전관리비로 사용할 수 있는지?

**회시** .....

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제 '17-08호, '17.2.7) 제7조(사용기준)제1항제8호에 따라 산업안전보건안전만을 전담으로 하는 별도조직을 갖춘 건설업체의 본사에서 사용하는 별도조직의 안전전담직원인건비·업무수행 출장비는 계상된 안전관리비의 5퍼센트 범위내에서 산업안전보건관리비로 사용이 가능하며, 본사에서 산업안전보건관리비를 사용하는 경우 1년간(1.1~12.31) 본사 안전관리비 실행예산과 사용금액은 전년도 미사용금액을 합하여 5억원을 초과하지 않는 범위내에서 본사 안전관리비로 사용이 가능함

- 다만, 사용내역이 객관적으로 인정이 가능한 안전관리비 사용을 확인할 수 있는 영수증 입금표 등의 증빙을 갖추어야 함.

(산업안전과-3765, 2017.7.20.)

**질의** ..... • **건설용리프트의 관리비 사용 가능 여부**

건설용 리프트 자동운행장치(호출기)의 산업안전보건관리비 사용 가능 여부

**회시** .....

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시 제 '17-08호, '17.2.7) 제7조제1항제2호에 의해 「산업안전보건법」·영·규칙 및 고시에서 규정하거나 그에 준하여 필요로 하는 각종 경보 및 유도시설, 감시시설, 방호장치, 안전·보건시설 및 그 설치비용은 산업안전보건관리비로 사용이 가능하며,
  - 귀 질의의 “자동운행장치”가 리프트 탑승근로자가 설비의 문을 임의로 개폐하지 못하도록 하는 등 근로자의 안전만을 위해 설치되었다면 이에 소요되는 비용(설치비, 해체비, 유지보수비, 보험료 등)은 산업안전보건관리비로 사용이 가능함

(산업안전과-5482, 2017.11.23.)

**질의** ..... • **공기연장에 따른 추가 비용 발생 시 계상 방법**

1. 공기연장에 따라 안전·보건 관리자 인건비가 추가로 소요될 경우 발주자가 산업안전보건관리비를 조정 계상해야 하는 지 여부 및 조정 계상해야 한다면 그 계상 방법은 어떠한지
2. 해당 안전관리비를 현장 내 잔여 타 공종의 산업안전관리비로 집행이 가능한지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 제4조에 발주자는 설계변경 등으로 대상액의 변동이 있는 경우 안전관리비를 조정 계상해야 함
  - 대상액의 변동이 없는 단순 공기연장, 물가상승에 따른 산업안전보건관리비의 조정 계상을 발주자가 실시할 의무는 없으며, 산업안전보건관리비는 발주자가 해당 공사 소속 근로자의 재해예방을 위한 비용을 일부 보존해주는 것으로 해당 비용만으로 안전관리자의 인건비, 안전시설비 등을 사용하는 것이 아니며 동 비용이 부족한 경우 공사비 또는 제경비에서 「산업안전보건법」상 조치를 취해야 함

## 2. 질의 2 관련

- 해당 계약조건이 종료된 이후 발주자가 동 비용을 추가로 계상해 준다면 기존 사용분에서 미정산된 금액에 한하여 사용이 가능함

(산업안전과-4677, 2018.11.9.)

### 질의 ..... 공사기간 단축 설계 변경의 「산업안전보건법」 위반 여부

정책 추진을 위한 주거복지로드맵에 따라 조기준공이 필요하여 동절기 작업불능기간 공사추진\*, 인적자원 투입 상향\*\* 등을 통한 공사기간 단축 설계변경이 「산업안전보건법」 제29조제8항제1호에 위반되는지 여부

\* 가열난방, 보온, 보양 등 작업기온을 유지토록 설계변경을 통해 비용을 지급하고 당초 공사기간 산정시 포함된 작업불능기간을 제외

\*\* 작업인원을 증원투입하여 공사량 조기달성이 가능하므로 당초 공사기간 산정시 인력 균배도를 상향하고 그에 따른 작업관리를 위한 건설기술자(공사+안전)를 추가배치하여 공사관리 촉진

### 회시

- 「산업안전보건법」 제28조제8항제1호에 따라 사업을 타인에게 도급하는 자는 안전하고 위생적인 작업 수행을 위하여 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 않도록 규정하고 있으며,
  - 이는 사업을 타인에게 도급하는 자가 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 정당한 사유없이 단축함으로써 인해 근로자들이 보다 위험한 작업환경에서 작업을 하는 것을 방지하기 위한 것임.
- 그러나, 공사 중 공정계획의 변경이나 시공방법의 변경 등으로 설계변경이 이루어지는 경우 기존의 공사기간이 조정될 수 있으며,
  - 설계변경으로 인해 산정된 공사기간이 기존 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간 보다 단축되었다고 하여 이를 위법하다고 단정할 수는 없음

(산업안전과-3910, 2019.9.5.)

**질의** ..... • **공사실적액에 따른 안전관리 책임 여부**

공사실적액 신고 시 하도급업체로 전액 신고하는 경우 재해건수와 안전관리책임은 하도급 업체에게만 있는지

**회시** .....

- 건설업체 산업재해율 산정 시 공사실적액이 하도급 업체로 전액 신고될 경우 재해건수는 하도급 업체로 배분된, 안전관리책임의 경우 「산업안전보건법」 상 도급사업의 안전·보건조치 사항에 대해서는 도급인도 안전관리책임이 있음

(산업안전과-74, 2020.1.6.)

**질의** ..... • **공법 변경 시 절차 관련**

「산업안전보건법」 제69조에 건설공사발주자 또는 건설공사도급인은 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 못하도록 규정하고 있음

1. 민간공사에서 공기단축 시 고용노동부 장관의 허가를 받아야 하는지
2. 공기단축과 공법변경 시 건축주에게 벌칙이 있는지
3. 공기단축과 공법변경이 금지된다면 설계의 경제성 검토 관련 법규는 미적용해도 되는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 상 공사기간 단축은 고용노동부 장관의 허가대상이 아님

**2. 질의 2 관련**

- 건설공사 발주자 또는 건설공사도급인이 「산업안전보건법」 제69조제1항 및 제2항을 위반하는 경우에는 같은 법 제171조제1호에 따라 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

**3. 질의 3 관련**

- 「산업안전보건법」 제69조제1항은 건설공사발주자 또는 건설공사도급인으로 하여금 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 못하도록 하고 있으며, 제69조제2항은 건설공사 발주자 또는 건설공사 도급인은 공사비를 줄이기 위해 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유



없이 정해진 공법을 변경하지 못하도록 하고 있음

- 이는 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 정당한 사유없이 단축하거나 공법을 변경함으로써 인해 근로자들이 더 위험한 작업환경에서 작업을 하는 것을 방지하기 위한 것으로 어떠한 경우에도 공사기간 또는 공법을 단축하거나 변경할 수 없다는 것은 아님
- 공사 중 공정계획 또는 시공방법의 변경 등에 따라 설계변경이 이루어진 경우에는 기존의 공사기간이 조정될 수 있으며, 설계변경 등으로 인해 산정된 공사기간이 기존 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간보다 단축되었다고 하여 이를 위법하다고 단정할 수는 없음

(산업안전과-2271, 2020.5.21.)

#### 질의 ..... 이천물류창고 화재 관련 건설제도 문제점 개선

- 산재결과 및 안전평가에서 일정점수 이하에 대해 건설면허 취소 또는 영업정지, 건설업체 임직원 기술면허 감산
- 안전시공 및 산재 위반 신고 포상금 제도

#### 회시

- 「산업안전보건법」, 건설산업기본법 및 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 등에 따라 「산업안전보건법」을 위반하여 동시 2명 이상의 근로자가 사망하는 재해가 발생하는 경우 해당 건설업체에 대해 영업정지, 입찰참가제한 등 제재를 하고 있으며, 건설업체의 사고사망만인율 또는 산재예방 노력도를 평가하여 각종 입찰제도에 반영하고 있음
- 다만, 임직원의 자격증 인정 등에 반영하는 것은 각 개인의 책임여부를 확인하지 않고서는 어렵기 때문에 현장의 모든 개인에 대한 책임여부를 확인한다는 것은 현실적으로 어려움
- 그리고, 귀하가 제안한 포상금 제도는 공익신고자 보호법에서 이미 시행하고 있음

(산업안전과-2384, 2020.5.28.)

**질의** ..... **건설공사 발주자 책임 관련 법령 해석 질의**

□ **질의 배경**

- 2020. 4. 29. 발생한 경기 이천 물류창고 화재사고 수사과정에서 발주자인 (주)한익스프레스 및 도급인(원청)인 (주)건우에 대한 관련법 적용 가능 여부 검토 필요  
 ※ 이천 화재사고 현장은 2019. 4월 실 착공함

□ **문제점**

- 해당 조문에 대한 해석이 불명확하여 자의로 해석될 여지가 있음
- 해당 조항에 대한 판례나 행정해석이 축적되어 있지 않아 담당 검사 및 담당감독관이 사건을 수사함에 있어 어려움 발생  
 ※ 2020. 6. 9. 주간동아 기사에서 모 교수가 “2013년 여수 대림산업 공장 사고에서 법원이 발주사에 산안법 위반 책임을 묻은 사례가 있다”라고 언급하여 우리 지청에서 별도 확인해본 바, 당시 대림산업은 원청이자 발주자의 지위에 있었으며 소속 근로자도 부상을 당하여 (구)산안법 제23조를 적용하였던 것으로 확인됨

1. 사고 현장은 2019. 2. 28.에 발주자인 (주)한익스프레스와 원청 (주)건우 간에 공사도급계약을 체결함. 이 경우 산안법상 발주자 책임 법령은 구법 제29조제8항을 적용하여야 하는지 아니면 개정법 제69조를 적용하여야 하는지 여부
2. 구법 제29조제8항에 명시된 ‘사업을 타인에게 도급하는 자’의 범위는?
3. 발주자와 도급인(원청), 수급인(이후 여러 단계의 도급행위가 이루어졌다면 마지막 단계의 하수급인은 제외) 모두 포함하며, 이 때 불법하도급 여부는 고려하지 않을 경우, ‘사업을 타인에게 도급하는 자’는 원도급(원청, 아래 도식②에 해당)만 있을 경우에는
  - 발주자(①)가 그 지위에 있고, 원청이 이를 다시 여러 단계를 거쳐 하도급을 주었을 경우에는 하도급사(재하청, ④에 해당) 기준에서 보면 ‘사업을 타인에게 도급하는 자’의 범위는 발주자(①), 원청(②), 하청(③)이 됨(④는 별도 도급을 하지 않았으므로 비해당)



- 이 경우, 공기단축 금지에 대한 책임은 발주자(①), 원청(②), 하청(③)이 모두 연대하여 지는 것인지, 아니면 공기단축 행위가 확인되는 일부에 대해서만 그 책임을 물을 수 있는 것인지 여부
4. 구법 제29조제8항제1호(개정법 제69조제1항)의 ‘설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 아니할 것’의 구체적인 의미는?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 공기단축 행위가 개정법 시행일(20.1.16.) 이후에 이루어진 경우 범죄행위 시점을 기준으로 개정법 제69조를 적용하여야 함

## 2. 질의 2 관련

- 구 「산업안전보건법」 제29조제8항의 “사업을 타인에게 도급하는 자”란 공사기간을 단축하거나 공법을 변경할 수 있는 권한이 있는 발주자와 원청 시공자를 말하며,
  - 현행 「산업안전보건법」 제69조는 이를 명확히 하기 위해 “건설공사발주자 또는 건설공사도급인(건설공사발주자로부터 해당 건설공사를 최초로 도급받은 수급인 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자)”로 적시한 것임

## 3. 질의 3 관련

- 발주자와 도급인(원청), 수급인(이후 여러 단계의 도급행위가 이루어졌다면 마지막 단계의 하수급인은 제외) 모두 포함하며, 이 때 불법하도급 여부를 고려함
  - 다만, 「산업안전보건법」 제69조 위반과 관련하여 발주자와 원청 건설사가 공모한 경우 공동정범으로 처벌이 가능하며, 이때 범죄 구성요건에 해당하는 행위를 공동으로 실행하였다는 증거가 뒷받침되어야 할 것

## 4. 질의 4 관련

- 개정 「산업안전보건법」 제69조제1항(구법 제29조제8항제1호)은 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 정당한 사유없이 단축함으로써 인해 근로자들이 보다 위험한 작업환경에서 작업을 하는 것을 방지하기 위한 것으로,
  - 공사 중 공정계획의 변경이나 시공방법의 변경 등으로 설계변경이 이루어지는 경우 기존의 공사기간이 조정될 수 있으며,
  - 이러한 설계변경으로 인해 산정된 공사기간이 기존 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간보다 단축되었다고 하여 이를 위법하다고 단정할 수는 없음.
  - 다만, 건설공사발주자 또는 건설공사도급인이 원가절감, 조기준공 등을 이유로 무리한 공기단축을 요구하고 이에 대한 적정여부 검토 및 필요한 조치가 없어서 위험한 작업환경을 초래하였다면 법 위반소지가 있을 것으로 보여짐
  - 따라서, 공사기간 단축이 이루어진 경위, 적정성 판단 여부, 공기단축 시 공정·공법변경과 그에 따른 인적·물적지원 및 필요한 조치 여부, 무리한 작업강행으로 작업환경 위험성 증가 등에 대해 종합적으로 검토하여 범위반 여부를 판단해야 할 것임

(산업안전과-2927, 2020.7.1.)

## 질의 ..... 서비스센터 인테리어 공사에 대한 건설공사발주자 해당 여부

당사는 수리 업무를 수행하고 있는 회사로, 전국에 100여개의 통일화된 서비스센터를 구축·운영 중이며 매년 30~40건 정도의 서비스센터 이전 및 리뉴얼을 위한 인테리어 공사를 공사 대행업체에 위탁

### <위탁 업무 범위>

- 서비스센터 인테리어, 집기에 대한 차별화된 디자인 기획 및 설계
- 결정된 디자인 안을 현물로 직접 제작, 제작 작업에 대한 검수 및 감리, CAD Lay-out 진행
- 디자인 제작물의 현장에서 직접 설치, 시공을 하거나 현장 설치, 시공에 대한 검수 및 감리
- 설계도서를 기초로 시공 도면과 공정표 작성, 공사 견적 산출 및 검증
- 공사완료 후 제작, 설치된 결과물에 대한 검수 및 감리와 안전한 유지 관리
- 기타 위 사항과 관련된 제반 대행 업무 수행

한편, 공사 대행 업체는 당사로부터 위탁 받은 공사 업무를 인테리어 시공 업체에 다시 도급하고 있으며, 당사는 서비스센터 공사 업무 진행을 위해 특정 부서 내 담당자를 선정하여 이를 관리, 서비스센터 운영에 적합한 표준화된 디자인 매뉴얼과 기준을 마련하여 대행사로 하여금 준수토록 하고 있음. 공사진행 단계별로 당사가 수행하는 공사 업무 내용은 아래와 같음

- ① 공사 요청: 공사 필요성에 대한 사전 배경 검토 및 센터의 의견 수렴
- ② 공사 범위 설정: 공사에 대한 타당성 및 공사 범위 검토
- ③ Lay-out 도면: 공사 범위를 기준으로 Lay-out 도면 작업
- ④ 예상 투자비 산출: 현장 실사를 통한 물량산출 및 시장단가에 의한 예상 견적서 작성
- ⑤ 물량 확정: 견적업체 대상 현장 설명회를 통한 변경 물량 최종 확정
- ⑥ 견적 및 Bidding: 참여 대행사에 대한 Bidding(최저가 견적) 및 업체선정
- ⑦ 내부 품의 진행: 이전, 리뉴얼 공사 투자 품의
- ⑧ 대행사와 공사 대행 계약 체결: 인테리어 공사 대행 계약서 작성
- ⑨ 대행사를 통한 인테리어 공사 진행
  - 대행사는 공사 내용을 숙지하고 추가되는 사항은 반드시 담당자의 승인을 얻어야 함
  - 공사 담당자는 시방에 의한 안전 시공을 위해 2회(공사 관리 부서, 안전관리 부서 담당자 각 1회) 이상 현장 방문하여 관리 진행
- ⑩ 공사 검수
  - 공사 담당자(안전관리 부서 담당자 포함)는 대행사 담당자와 동석하여 현장 실측을 통한 물량 정산
  - 매뉴얼 오적용 및 하자 발생 또는 우려되는 사항은 체크하여 보수 실시
- ⑪ 공사 완료 품의
  - 비용 정산 전 항목별 체크리스트 확인 후 완료 품의 진행
- ⑫ 비용 정산
  - 검수가 완료된 건에 한하여 정산 실시

위와 같은 방식으로 서비스센터 공사를 대행사에 위탁하는 경우, 「산업안전보건법」상 건설공사 발주자인지 도급인인지

## 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 도급하는 경우 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자의 책임을 지게 됨

- 귀사가 운영하는 서비스센터의 인테리어 공사를 공사 대행업체에 위탁한 경우, 귀사가 해당 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는다면 건설공사발주자에 해당되나, 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 도급인에 해당되며,
- 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지 여부는 해당 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- 귀 질의를 통해 귀사의 서비스센터 인테리어 공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지 여부는 확인이 곤란하나, 매년 30~40건 가량 주기적으로 발생하여 상시적으로 발생하는 예측 가능한 업무로 보이고, 서비스센터 공사 업무 진행을 위해 특정 부서 내 담당자를 두고 있어 관리하는 부서 등 조직을 갖추었다고 볼 수 있으며, 변경 사항은 반드시 담당자의 승인을 얻도록 하고 귀사의 공사 담당자가 시방에 의한 시공 확인을 위해 2회 이상 현장을 방문하는 등 해당 공사를 관리·감독하고 있어 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다고 판단되므로 「산업안전보건법」 상 도급인에 해당하는 것으로 사료됨

(산업안전과-231, 2021.1.14.)

#### 질의 ..... 건설공사와 분리발주하는 각종 용역사업

「산업안전보건법」 제2조(정의)에 따르면 “건설공사발주자”는 “도급인”에 해당되지 않는 것으로 보고 있음, 건설공사발주자가 발주하는 사업의 종류는 건설공사(전기, 정보통신, 소방 등 포함) 외에도 기계설비설치(물품계약이나 설치가 포함되어 공사와 유사), 폐기물 처리용역, GIS구축용역 등이 있음

- 건설공사발주자가 발주하는 건설공사 외 건설공사와 분리하여 발주하는 기계설비설치(물품계약), 폐기물 및 GIS구축용역 등은 건설공사의 목적을 달성하는데 필요한 부수적인 사업인데, 상기 기계설비설치, 폐기물처리용역 및 GIS구축용역 등이 법에서 정의하는 도급사업에 해당하는지

#### 회시

- 개정 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자(도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외)를 건설공사발주자로 정의하고 도급인과는 다른 안전·보건조치 의무를 부과하고 있으며,
- 이때, 건설공사는 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사가

해당됨

- 귀 질의와 같이 건설공사발주자가 도급하는 건설공사와는 별도로 계약하는 기계·설비 설치, 폐기물 처리 용역 등이 위에서 나열한 건설산업기본법 제2조제4호에 따른 건설공사 등에 해당되지 않을 경우 기계·설비 설치, 폐기물 처리 용역 등에 대해서는 도급인으로서 안전·보건 조치 의무가 있음

(산업안전과-231, 2021.1.14.)

**질의** ..... • 배관 설치, 보수 공사 발주자 여부

상수도, 가스, 지역난방 등 기반시설 사업자(ex: 도시가스사, 한국지역난방공사, 한국전력 등)가 공급권역 내 배관 및 관련 설비의 설치·유지보수 공사를 도급할 때, 해당 사업자는 「산업안전보건법」에 따른 도급인인지 건설공사발주자인지 문의

**회시** .....

- 개정 「산업안전보건법」에서는 건설공사를 최초로 도급하는 경우 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한다면 도급인 책임을, 그렇지 않다면 건설공사발주자 책임을 지게 됨
  - 이 때 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지 여부는 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖췄는지, 예측가능한 업무인지 등 다양한 요인을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
  - 만약, 상수도 등 기반시설 사업자가 도급하는 '배관 및 관련 설비의 설치·유지보수 공사'가 사업 운영 등을 위한 필수적인 업무이고, 상시적, 주기적으로 발생하는 등 예측 가능하며, 동 공사를 관리하는 담당자가 지정되어 있거나 관리부서 등의 조직을 갖추고 있다면 동 사업자는 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로 보아야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-765, 2021.2.17.)

**질의** ..... • **건설업 노사협의체 구성 포함 여부**

- 노사협의체 구성 시 도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체 근로자 및 사업자 대표라고 되어 있음, 그렇다면 시공사인 원청과 CM(건설사업관리) 계약이 된 업체는 하도급으로 보아야 하는지, 노사협의체 구성에 포함되어야 하는지
- CM 계약업체가 노사협의체 구성요건을 충족한다면 근로자 위원, 사용자 위원 어느 쪽으로 속해야 하는지
- CM 계약업체가 사용자위

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제75조에 따라 공사금액 120억원(토목공사업은 150억원) 이상인 건설공사의 건설공사도급인은 해당 건설공사 현장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 노사협의체를 구성·운영할 수 있으며,
  - 시행령 제64조에 따라 근로자위원은 ‘도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체 사업의 근로자 대표’, ‘근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관 1명(다만 명예산업안전감독관이 위촉되어 있지 않은 경우에는 근로자대표가 지명하는 해당 사업장 근로자 1명)’, ‘공사금액이 20억원 이상인 공사의 관계수급인의 각 근로자대표’로 구성하여야 하며,
  - 사용자위원은 ‘도급 또는 하도급 사업을 포함한 전체 사업의 대표자’, ‘안전관리자 1명’, ‘보건관리자 1명(보건관리자 선임대상 건설업으로 한정)’, ‘공사금액이 20억원 이상인 공사의 관계수급인의 각 대표자’로 구성하여야 함
  - 귀 질의 상 시공사인 원청이 공사의 시공·품질 등의 관리를 위해 감리업체 등과 체결하는 CM(건설사업관리) 계약은 「산업안전보건법」 상 도급으로 판단되며, 동 계약이 공사금액 20억원 이상인 공사에 해당한다면 수급인 및 수급인의 근로자대표가 근로자위원, 사용자위원에 포함되어야 할 것으로 사료됨
  - 다만, 공사금액 20억원 미만인 공사라 하더라도 노사협의체의 근로자위원과 사용자위원의 합의 하에 해당 공사의 수급인 및 수급인의 근로자대표를 위원으로 위촉할 수 있으며 노사협의체에 참여토록 할 수 있음

(산업안전과-1295, 2021.3.19.)

**질의** ..... • **건설공사 발주자 해당 여부**

일반도시가스 사업자(이하 '도시가스회사')는 안전하고 편리한 도시가스의 공급을 위하여 가스공급시설(배관, 밸브, 정압기 등) 설치, 유지관리 등을 시행하고 있음

- ① 도시가스 회사는 각 회사별 가스공급계획 등을 통해 가스공급시설 등 설치(배관, 밸브, 정압기 등) 공사를 설계하여, 건설면허(가스시설시공업 등)가 있는 협력업체에게 공사를 시행토록 하고 있음, 가스공급시설 설치공사 중에서는 '도시가스 배관매설 공사(건설산업기본법 상 전문건설공사)'가 주를 이루고 있으며 "공급계획 → 설계 → 시공 업체선정 → 계약.(업체가) 시공 → 공사결과확인, 대금지급 → 시공한 시설 인수 및 유지관리" 과정으로 진행

- 협력업체(건설면허 있는 사업자)에게 공급시설 등을 설치토록 하는 도시가스 회사의 지위가 「산업안전보건법」 제2조제10호의 '건설공사 발주자'인지, 제2조 제7호의 '도급인'인지 여부
  - 도시가스 회사가 건설공사 발주자인 경우, 협력업체는 도급인의 지위에 있는지 수급인의 지위에 있는지 여부
  - 도시가스 회사가 도급인인 경우, 협력업체는 수급인의 지위인지 여부

한편, 원인자(지하매설 시설물 등의 관리주체(상하수도, 전기, 통신, 열난방 등의 관리주체인 지자체, 한국전력 등)의 요청에 의하여 가스공급시설의 이설공사를 실시하는 경우도 있음, 원인자 요청공사의 과정은 "원인자 이설요청 → 도시가스회사의 설계 → 업체선정 → 계약, (업체가) 시공 → 확인 → 대금요청 → 입금 후 업체에 대금지급 → 시공한 시설인수와 유지관리"임

\* 가스공급시설 등의 공사금액은 총 50억이 넘는 경우는 없음

- 원인자의 요청에 따라 협력업체(건설면허 있는 사업자)에게 공급시설 등을 설치토록 하는 도시가스 회사의 지위가 「산업안전보건법」 제2조 제7호의 '도급인'인지 제2조제10호의 '건설공사 발주자'인지 여부
  - 도시가스 회사가 건설공사 발주자인 경우, 원인자(지자체 등)의 산안법상 지위가 어떻게 되는지
  - 원인자가 건설공사 발주자인 경우, 도시가스 회사는 도급인의 지위이고, 협력업체는 수급인의 지위인지 여부

**회시** .....

- 도시가스 사업자가 도급하는 가스공급시설 설치공사가 상수도 등 기반시설 사업자가 도급하는 '배관 및 관련 설비의 설치·유지보수 공사'가 도시가스 사업자의 사업 운영 등을 위한 필수적인 업무이고, 상시적, 주기적으로 발생하는 등 예측 가능하며, 동 공사를 관리하는 담당자가 지정되어 있거나 관리 부서 등의 조직을 갖추고 있다면 도시가스 사업자는 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로, 공사를 도급받은 업체는 수급인으로 보아야 할 것으로 판단됨
  - 한편, 지하매설 시설물 등의 관리주체(지자체, 한전 등)의 요청에 의해 도시가스 사업자가



관리주체로부터 가스공급시설 이설공사 계약을 체결하여 실시하는 경우로서 관리주체로부터 도급받은 가스공급시설 이설공사를 공사업체에 재하도급 한 경우,

- 관리주체가 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는다면 관리주체는 건설공사발주자로서 책임을 지게 되며, 이때 도시가스 사업자는 산안법에 따른 도급인, 재하도급 받은 공사업체는 수급인이 될 것으로 판단됨

(산업안전과-1295, 2021.3.19.)

### 질의 ..... • 건설사업관리, 감리 등이 총괄관리 하는 것으로 보지 않는 것의 해석 기준

- 도급시 산업재해예방 운영지침 15페이지에 건설사업관리, 감리등은 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 건축사법에서 의무를 부여한 사항으로 이를 총괄, 관리로 보지 아니한다고 명시되어 있음
  - 한편 건설기술진흥법 제39조에 의하면 발주청은 의무적으로 법인인 건설기술용역사업자로 하여금 건설사업관리를 하여야 한다고 명시되어 있으나 대통령령으로 정하는 기관 등에서는 감독 권한대행 등 건설사업관리를 적용하지 아니하고 해당 기관 또는 공사의 소속 직원이 자체적으로 감독 업무를 수행할 수 있음
- 도급시 산업재해예방 운영지침 15페이지 “건설사업관리, 감리 등은 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 건축사법에서 의무를 부여한 사항으로 이를 총괄, 관리로 보지 아니함”은 건설공사 발주자의 책임을 지게 되는 것으로 이해가 되는데, 만약 대통령령으로 정하는 기관 등에서 자체적으로 감독업무를 수행할 수 있는 데도 불구하고 법인인 건설기술용역사업자로 하여금 건설사업관리를 위탁했다면 위탁을 준 기관을 도급인의 지위로 보는지 발주자의 지위로 보는지
- 「산업안전보건법」 시행령 제56조 안전보건조정자 선임에 의하면 안전보건조정자는 산업안전지도사, 발주청이 선임한 공사감독자, 주된 공사의 책임감리자 등이 될 수 있어 감리자가 아닌 그 밖의 자격을 가진 사람도 안전보건조정자로 지정하거나 선임할 수 있다고 명시되어 있음, 위와 같이 안전보건조정자를 책임감리자로 선택적으로 지정하는 경우도 도급으로 보지 않고 건설공사발주자의 책임으로 보는지

### 회시

- 「산업안전보건법」 상 건설공사는 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사, 「전기공사사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사, 「정보통신공사사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재 수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사가 해당되며,
- 귀 질의의 ‘건설사업관리’가 「건설산업기본법」에 따른 건설공사 등에 해당되지 않는다면 이를 건설기술용역사업자에게 위탁하는 경우 도급인으로서의 책임이 있다고 보아야 할 것임

- 다만, 귀 질의와 같이 건설사업관리, 감리업무 등을 위탁하지 않고 건설공사를 발주한 사업장 소속 직원이 자체적으로 수행한다면 건설사업관리, 감리업무에 대해 도급인으로서의 책임은 없을 것으로 판단됨

(산업안전과-1295, 2021.3.19.)

**질의** ..... **건설사업관리, 감리 등이 총괄관리 하는 것으로 보지 않는 것의 해석 기준**

- 도급시 산업재해예방 운영지침 15페이지에 건설사업관리, 감리등은 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 건축사법에서 의무를 부여한 사항으로 이를 총괄, 관리로 보지 아니한다고 명시되어 있음
  - 한편 건설기술진흥법 제39조에 의하면 발주청은 의무적으로 법인인 건설기술용역사업자로 하여금 건설사업관리를 하여야 한다고 명시되어 있으나 대통령령으로 정하는 기관 등에서는 감독 권한대행 등 건설사업관리를 적용하지 아니하고 해당 기관 또는 공사의 소속 직원이 자체적으로 감독 업무를 수행할 수 있음
- 도급시 산업재해예방 운영지침 15페이지 “건설사업관리, 감리 등은 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 건축사법에서 의무를 부여한 사항으로 이를 총괄, 관리로 보지 아니함”은 건설공사 발주자의 책임을 지게 되는 것으로 이해가 되는데, 만약 대통령령으로 정하는 기관 등에서 자체적으로 감독업무를 수행할 수 있는 데도 불구하고 법인인 건설기술용역사업자로 하여금 건설사업관리를 위탁했다면 위탁을 준 기관을 도급인의 지위로 보는지 발주자의 지위로 보는지
- 「산업안전보건법」 시행령 제56조 안전보건조정자 선임에 의하면 안전보건조정자는 산업안전지도사, 발주청이 선임한 공사감독자, 주된 공사의 책임감리자 등이 될 수 있어 감리자가 아닌 그 밖의 자격을 가진 사람도 안전보건조정자로 지정하거나 선임할 수 있다고 명시되어 있음, 위와 같이 안전보건조정자를 책임감리자로 선택적으로 지정하는 경우도 도급으로 보지 않고 건설공사발주자의 책임으로 보는지

**회시** .....

- 귀 질의의 상 발전소에서 수행하는 계획예방정비 공사가 발전사업의 유지 또는 운영에 필수적 업무이고, 주기적으로 발생하여 이를 관리하는 조직을 갖추고 있고 향후 공사 수행여부의 예측이 가능하다면 발전소 운영주체(발전사업자)가 「산업안전보건법」의 도급인에 해당할 것으로 판단됨
  - \* 이 경우 공사를 수급받은 업체(공사시공자)는 관계수급인에 해당되어 법 제64조 등의 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무는 적용되지 않음
- 도급을 준 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리함에 따라 도급인으로서 책임이 있을 경우에는 「산업안전보건법」 상 건설공사발주자로서의 의무는 해당되지 않음
  - \* 단, 산안법 제72조에 따른 산업안전보건관리비의 계상은 건설공사발주자 및 도급인의 의무에 모두 포함

(산업안전과-1295, 2021.3.19.)

**질의** ..... • **지자체 건설공사 발주자 여부**

- 지방자치단체 또는 공공기관, 지방공기업이 건설산업기본법에 의해 건설공사(종합공사 또는 전문공사)를 시공하는 업종을 등록한 업체에게 건설공사를 도급하고, 건설기술진흥법에 의거 지방자치단체 또는 공공기관, 지방공기업의 소속직원을 공사감독자로 선임하여 건설공사를 시행할 때 「산업안전보건법」에서 지방자치단체 또는 공공기관, 지방공기업이 건설공사발주자에 해당되는지? 도급인에 해당되는지?
- 지방자치단체 또는 공공기관, 지방공기업이 수도법에 의해 저수조청소업을 신고한 업체에게 저수조청소용역을 도급할 경우 「산업안전보건법」에서 지방자치단체 또는 공공기관, 지방공기업이 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주에 해당되어 도급인에 해당되는지?

**회시** .....

- 귀 질의 상 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업 등이 건설업체에게 도급하는 건설공사가 지자체(공공기관, 지방공기업)의 사업 운영 등을 위한 필수적인 업무이고, 상시적, 주기적으로 발생하는 등 예측 가능하며, 동 공사를 관리하는 담당자가 지정되어 있거나 관리 부서 등의 조직을 갖추고 작업에 대해 관리감독이 이루어진다면 지자체 등은 「산업안전보건법」에 따른 도급인으로 보아야 할 것으로 판단됨
- 한편, 「산업안전보건법」에서는 관계수급인 근로자의 폭넓은 보호를 위해 계약의 명칭(용역, 위탁 등)에 관계없이 자신의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 도급으로 보고 있음
- 귀 질의 상 지자체, 공공기관, 지방공기업이 소유하거나 실질적으로 지배, 관리하고 있는 저수조의 청소를 위해 저수조청소업체와 청소용역계약을 맺어 업무를 위탁한다면 지자체 등은 자신의 업무를 타인에게 맡기는 경우로 보아야 할 것이므로 「산업안전보건법」에 따른 도급인에 해당함

(산업안전과-3106, 2021.6.21.)

## 5. 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방

**제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)** ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

### 질의 ..... 물류센터와 위수탁 계약한 운수사의 지입차주가 특고에 해당하는지

1. 개정법 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)에 따른 안전보건 조치의 경우 시행령 제68조에 포함되지 않는 경우는 교육 등 안전보건 조치 해당 사항이 없는지?
2. 택배업이 아닌 물류센터와 위수탁 계약된 운수사의 지입차주(특수형태근로자)의 경우 해당 사항이 없는지?

### 회시

#### 1. 시행령 제68조에 해당하지 않은 경우 안전·보건조치 등의 의무 이행 여부

- 지난 1.15. 공포된 「산업안전보건법」은 법의 보호대상을 확대하여 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건조치 의무를 신설하고, 시행령 제68조에서 특수형태근로종사자의 범위를 정하고 있습니다.
- 또한, 시행령 제68조에서는 택배기사 등 특수형태근로종사자의 직종을 정하고 있으며, 이 직종에 해당하는 경우 특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치 등의 의무를 준수하여야 함

## 2. 물류센터와 위수탁 계약한 운수사의 지입차주가 「산업안전보건법」 상 보호대상인 특수형태 근로자에 해당하는 지 여부

- 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 정확히 알기 어려워 명확히 답변이 어려우나, 물류센터와 위수탁 계약한 운수사의 지입차주의 경우 시행령 제68조 제5호에서 규정하고 있는 ‘한국표준 직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람’에 해당한다고 보기 어려워 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건조치 등의 의무 대상에 해당되지 않을 것으로 사료됨

(산재예방정책과-2510, 2019.5.24.)

### 질의 ..... 특고종사자 범위와 책임범위 관련 질의

#### 1. 노무를 제공받는 자의 범위

- 이번 개정안에 보면 근로자를 노무를 제공하는 자로 명시하였고, 아울러 사업주에 대해서는 노무를 제공받는 자로 명시되어 있는 것을 확인하였음
- 여기서 「산업안전보건법」 시행령 제77조 특수근로종사자에 대한 안전조치 및 조건조치 등에 명시된 노무를 제공받는 자를 어디까지로 봐야 하는지
- 택배사업은 대부분 본사와 대리점 계약을 통해 운영하고 있으며, 대리점 사업자가 직접 인원(택배기사)을 계약 또는 채용하여 운영하고 있음
- 이런 운영시스템에서 원 택배사업자인 택배회사만 노무를 제공받는 자로 보고 특수형태 근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치 또는 교육을 취해야 하는 건지 아니면 대리점 사업자를 가지신 사업주분들께서 노무를 제공받는 자로 보고 직접 소속 인원에 대해 안전조치 및 보건조치 또는 교육을 취해야 하는 것인지(참고로 대리점 소속 특고직(택배기사) 산재보험 가입은 대리점 사업자로 진행하고 있음)

#### 2. 택배분류 터미널 및 택배 집배센터 운영에 대한 책임범위

- 택배는 택배기사분들이 고객 또는 화주들이 보내는 택배를 수거하여 택배 분류 터미널로 보낸 뒤 도착지별로 분류되어 도착지와 가까운 택배 집배센터로 보내지게 되고 택배기사님들을 통해 배송됩니다. 이런 운영 프로세스상 택배분류 터미널 및 집배 센터에 대한 책임 범위는 어디까지인지
- 택배 분류터미널은 택배회사에서 투자·운영을 하지만 실제로 분류 운영은 별도의 도급업체를 통해 운영하고 있습니다. 현장 분류터미널에 근로하는 직원부터 관리까지 도급 운영업체에서 하고 있는데, 안전조치 및 교육을 택배회사에서 진행을 해야 하는지, 아니면 도급 운영업체에서 진행하면 되는지
- 아울러 대리점 사업자 분들이 직접 사업을 좀더 편하게 운영하기 위해 택배 집배센터를 투자 운영하게 되는 경우라 할지라도 원 택배회사가 지배·관리하는 장소로 보고 원 택배회사에 대한 책임이 주어지는지

### 3. 안전교육 대상자에 대한 질의

- 시행령 제99조 교육시간 및 교육내용의 제2항 노무를 제공받는 자가 자체적으로 실시하는 경우 교육을 실시할 수 있는 사람은 제26조 제3항 각호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다 라는 조항과 연결하여 시행법 제16조제1항에 따른 관리감독자가 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람으로 명시되어 있는데, 보통 택배사업자인 경우 지역별 관리책임자인 지점장이 있음
- 1~2번 질의사항과도 유사한 질문이나, 원 택배사업장에 소속되어 있는 직원에 대해서는 관리책임자인 지점장이 교육을 하면 된다고 보여지나, 대리점 소속 택배기사 또는 터미널 분류인원에 대해서도 관리책임자로 보고 교육을 해도 되는지, 아니면 대리점 소속직원을 직접 관리하는 택배 대리점장 또는 택배분류인원을 직접 관리하는 운영업체 대표만 관리감독자로 인정되어 교육을 할 수 있는지

## 회시

### 1. 특수형태근로종사자에 대한 안전 보건조치 의무를 이행하여야 하는 대상

- 「산업안전보건법」은 법의 보호대상을 확대하여 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건조치 의무를 신설하고, 시행령 제68조에서 택배기사 등 특수형태근로종사자의 직종에 해당하는 경우 특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치 등의 의무를 준수하여야 함
- 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 대리점 사업자가 직접 택배기사와 계약을 통해 전속적으로 택배기사의 노무를 제공받는 경우 대리점 사업자가 해당 택배기사에 대한 안전 보건조치 의무를 이행하여야 할 것으로 보임

### 2. 택배분류 터미널 및 택배 집배센터에 대한 책임범위

- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 원칙적으로 대리점 사업자가 직접 택배기사와 계약을 통해 전속적으로 택배기사의 노무를 제공받는 경우 대리점 사업자가 해당 택배기사에 대한 안전 보건조치 의무를 이행하여야 하며
- 대리점 사업자가 직접 택배 집배센터를 운영하여 해당 장소에서 택배기사가 배달을 하는 경우 역시 대리점 사업자가 택배기사의 노무를 제공받는 것으로 보이므로 대리점 사업자가 택배기사에 대한 안전 보건조치 및 교육 등을 실시하여야 할 것으로 보임
- 참고로 물류센터와 위수탁 계약한 운수사의 지입차주의 경우 시행령 제68조 제5호에서 규정하고 있는 '한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람'에

해당한다고 보기 어려워 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건조치 등의 의무 대상에 해당되지 않을 것임

(산재예방정책과-3083, 2019.6.21.)

### 질의 ..... • 오토바이를 사용하지 않는 배달원이 안전보건교육을 이수할 의무가 있는지

도보 또는 버스·지하철로 배달하는 배달원이 안전보건교육을 이수해야 하는지 여부

### 회시

- 질의 내용으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 질의내용인 배달원이 근로자인지 특수형태 근로종사자인지에 대한 판단에 어려움이 있음
- 질의내용의 배달원이 근로자인 경우 「산업안전보건법」 제29조에 따라 사업주는 소속 근로자에게 채용 시 교육, 정기교육, 특별교육 등 안전보건교육을 실시하여야 함
- 질의내용의 배달원이 「산업안전보건법」 시행령 제67조제5호에 따른 “한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원\*으로서 택배사업(소화물을 집화·수송과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람”인 경우 「산업안전보건법」 제77조제2항에 따라 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자에게 최초 노무 제공 시 교육, 특별교육 등 안전보건교육을 실시하여야 함

\* 한국표준직업분류표 세분류상 택배원 : 고객이 주문 및 구매한 상품 등 각종 물품 및 수하물을 고객이 원하는 곳까지 운반하는 사람

(산재예방지원과-503, 2021.9.10.)

### 질의 ..... • 특수형태근로종사자 안전보건교육 갈음 가능 여부 등

1. 건설기계 직접 운전원(27종)에 들어가지 않는 건설기계 운전원도 특수형태근로종사자 최초 노무교육 및 특별교육을 이수해야 하는지
2. 현장에서 특수형태근로종사자 교육을 진행하고 안전수칙 준수서약서를 받는 것으로 특수형태 근로종사자 교육을 갈음할 수 있는지
3. 특수형태근로종사자를 고용한 협력사에서 작업 투입전 특수형태근로종사자 교육을 진행하고 안전수칙 준수서약서를 현장의 A사에게 제출하는 것으로 갈음되는지
4. 건설기계 직접 운전원(27종)에 들어가지 않는 건설기계 운전원에게 해당 장비의 교육이수 확인서 외에 추가 교육이수 확인서를 받아야 하는지

회시

1. 질의 1, 4 관련

- 특수형태근로종사자에 대한 안전 보건교육 대상은 ‘산업안전보건법’ 제77조에 따라 건설기계 (27종) 운전자 등을 규정하고 있고, 건설기계의 범위는 ‘건설기계관리법 시행령 별표1’에 규정된 27종으로 한정되어있음
  - 질의에서 언급한 27종 이외의 건설기계는 법상 건설기계가 아닌 것으로 사료됨

2. 질의 2 관련

- 특수형태근로종사자 교육은 ‘산업안전보건법’ 시행규칙 제95조에 따라 절차에 맞게 자체적으로 실시할 수 있음

3. 질의 3 관련

- 귀하의 질의만으로는 사실관계를 파악하기 어려우나, 귀하가 특수형태근로종사자에 해당한다면, 특수형태근로종사자 교육은 ‘산업안전보건법’ 시행규칙 제95조에 따라 노무를 제공받는 자가 실시하도록 규정하고 있음

(산재예방지원과-766, 2021.10.22.)



**질의** ..... • 특수형태근로종사자의 안전보건교육(특별교육 포함) 관련 기준

1. 특수형태근로종사자 중 1명의 명의로 안전보건공단의 교육과정(인터넷원격교육)을 신청하고, 그 교육과정을 강의장에서 30명의 특수형태근로종사자가 함께 수강하는 경우 적법하게 교육을 이수했다고 볼 수 있는지
2. 특수형태근로종사자(건설기계 운전원)가 사업주와 건설기계 운전 위임계약을 체결하여 노무를 제공한 후 동일한 사업주(사업장도 동일)와 다른 건설기계 운전 위임계약을 체결하는 경우 최초 노무 제공 시 교육을 추가로 이수해야 하는지
3. 특수형태근로종사자 교재 등 교육컨텐츠를 노무를 제공받는 자가 자체 제작할 수 있는지
4. 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자에게 교육을 실시한 후 교육 이수에 대한 증빙자료(이수증, 서명일지 등)를 보관(보관기간 포함)해야 하는지
  - 또한, 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자와 계약을 해지한 경우 해당 특수형태근로종사자의 교육 이수에 대한 증빙자료를 즉시 폐기해도 되는지
5. 개정된 「산업안전보건법」 시행령과 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따라 정해진 작업장소가 있지 않은 방문판매원에게도 휴게시설을 제공해야 하는데, 어떻게 휴게시설을 제공하면 되는지
6. 개정된 「산업안전보건법」 시행령(2021.11.19. 시행)에 따라 새롭게 추가된 특수형태근로종사자의 경우 시행일 이전 계약이 체결된 근로자에게도 최초 노무 제공 시 교육(특별교육 포함)을 실시해야 하는지
7. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 특수형태근로종사자 대상 안전·보건조치(고객응대 대응지침 교육 및 보호구 지급 등)은 법 개정 이후 신규로 계약한 특수형태근로종사자만 대상인지, 계약된 모든 특수형태근로종사자가 대상인지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 질의하신 바와 같이 인터넷 원격교육과정을 강의장에서 다수의 특수형태근로종사자가 함께 수강하는 경우 집체교육으로써 교육을 이수한 것으로 볼 수 있음
  - 이 경우 교육 이수결과에 대한 일지, 교육수료자 명단 등을 사업장에서 자체적으로 작성·보관하여야 할 것으로 사료됨

**2. 질의 2 관련**

- 특수형태근로종사자 안전·보건교육은 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자를 대상으로 근무형태 및 업무 특성을 고려한 안전·보건교육을 실시함으로써 특수형태근로종사자가 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 하기 위한 것임

- 따라서, 동일한 사업장에서 동일한 사업주와 특정 건설기계 운전원으로 계약을 체결 후 건설기계의 종류를 달리하여 계약을 다시 체결하는 경우에는 업무에 따른 위험성이 달라지므로, '최초 노무 제공 시 교육'을 추가로 이수하여야 함

### 3. 질의 3 관련

- 특수형태근로종사자 안전·보건교육 시 교육콘텐츠는 사업장에서 자체적으로 제작하는 것이 가능하고 이 경우 교육콘텐츠는 특수형태근로종사자 직종별로 교육내용에 적합하여야 함

### 4. 질의 4 관련

- 사업장에서는 각종 점검 및 감독, 사건·사고, 민·형사상 소송 등에 대비한 입증자료 확보 등을 목적으로, 안전보건교육 실시 후 자체적으로 교육일지를 작성·보관하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

### 5. 질의 5 관련

- 2021년 7월 24일 「산업안전보건법」 개정으로 휴게시설 미설치 시 제재 및 설치·관리 기준이 신설되었으며 2022년 8월 18일 시행 예정임
  - 2022년 8월 18일 시행되는 「산업안전보건법」 제128조의2(휴게시설의 설치) 제1항은 사업주에게 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 의무를 부과하고 있으며, 동조항 제2항은 휴게시설의 설치 대상 사업주와 휴게시설이 갖추어야 하는 설치·관리 기준을 고용노동부령에 위임하고 있음
  - 현재 이와 관련된 제재 대상 및 설치·관리 기준을 담은 하위법령안을 마련하고 있음

### 6. 질의 6 관련

- 개정 「산업안전보건법」 시행일은 2021.11.19.이며, 동법 시행령 제67조에서 새로 추가된 특수형태근로종사자 직종의 경우 시행일(2021.11.19.) 이후 계약된 특수형태근로종사자를 대상으로 최초 노무 제공 시 교육과 특별교육을 실시하여야 함

### 7. 질의 7 관련

- 전부 개정된 「산업안전보건법」(2019.1.15.개정, 2020.1.16 시행)과 기 개정된 「산업안전보건 기준에 규칙」(2020.1.16 시행)에 따라 2020.1.16.부터 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자에 대하여 안전·보건조치를 하여야 함

- 따라서 2020.1.16.이후 「산업안전보건법」 제77조, 동법 시행령 제67조에 규정된 특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 「산업안전보건기준에 관한규칙」 제672조에 규정된 안전보건조치를 준수하여야 하며, 2021.11.19.이후에 추가되는 특수형태근로종사자에게도 동일하게 적용됨

(산재예방지원과-1039, 2021.11.24.)

### 질의 ..... 특수형태근로종사자 해당 여부

(주)OOO녹즙은 전국 400여개 가맹점을 통해 가정과 사무실 고객들에게 녹즙을 제공하고 있으며, 가맹점에 소속된 배송판매원(모닝스텝)들이 고객들에게 녹즙을 배송하면서 고객 대면을 통해 신규 고객을 창출하고 있음

- 가맹점에 소속된 모닝스텝들이 「산업안전보건법」 제67조의 “택배기사” 직종에 해당 될 수 있는지 유권해석 요청

\* 모닝스텝들의 주요 업무는 가맹점장이 구역별로 정리한 제품들을 전달 받아 담당 구역 고객들에게 제품을 배송하고, 배송 후 전단지나 시음용 제품(1~2모금 정도 맛을 볼 수 있는 제품, 화장품 샘플과 유사)을 잠재 고객에게 권하면서 신규 고객 창출 활동을 전개하고 있으며, 소화물의 집화, 수송 등의 업무를 담당하고 있지는 않으며 또한, 가맹점과의 관계는 업무위탁 관계임

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제67조제5호는 “한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람”을 동법 제77조에 따른 특수형태근로종사자로 규정하고 있음
  - “한국표준직업분류표 세분류에 따른 택배원”이란 고객이 주문 또는 구매한 상품 등 각종 물품 및 수하물을 고객이 원하는 곳까지 운반해주는 사람을 의미하며,
  - “택배사업”이란 수송이 필요한 화물 등을 한 곳에 모으는 집화 과정과 화물차 등으로 물건을 실어 옮기는 수송 과정을 거쳐 배송을 하는 사업을 의미함
- 질의하신 배송판매원이 고객의 상품을 운반하는 업무를 담당하고 있다면, “한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원”에 해당될 수 있음
  - 다만, 배송판매원이 노무를 제공하는 사업장이 “택배사업”에 해당하지 않는다면, 그 배송 판매원을 「산업안전보건법」 제77조에 따른 특수형태근로종사자로 보기는 어려움

(산업안전기준과-1449, 2021.12.2.)

**질의** ..... • 특수형태근로종사자 해당 여부

- 특수형태근로종사자로부터 “노무를 제공받는 자”는 누구인지? “노무를 제공받는 자”에 대한 것은 “고용”계약 형태인 것인지 “노무행위” 계약 형태인 건지?
  - 예를 들어 “대여제품 방문 점검원”인 특수형태근로종사자에게 “노무를 제공받는 자”는 코웨이 정수기 필터를 갈아달라고 연간 계약을 맺는 우리 사업장인지? 아니면 코디(대여제품 방문 점검원)를 고용한 코웨이인지?
- 1인 사업자의 경우에는 “노무를 제공받는 자”가 누구인지?
  - 예를 들어 “화물차주”인 특수형태근로종사자의 경우, 화물차주는 개인운송사업자와 지입차주로 구분된다고 하는데 이 2가지 경우에 “노무를 제공받는 자”는 누구인지?
  - 개인운송사업자(1인 사업자)가 저희 사업장에 위험물안전관리법에 따른 위험물이나 화학물질 관리법에 따른 유해화학물질을 운반하는 경우에는 그 운반에 대한 계약을 체결하는 우리 사업장이 노무를 제공받는 자가 되는 것인지?
  - 폐기물관리법에 따른 폐기물을 처리하는 폐기물처리업체에서 폐기물운반자를 고용했다면, 우리 사업장이 아닌 폐기물처리업체 사업주가 노무를 제공받는 자가 되는 것인지?
  - 폐기물관리법에 따른 폐기물을 운반하는 폐기물운반자가 개인사업자여서(1인 사업자) 우리 사업장과 계약을 했다면, 노무를 제공받는 자는 우리 사업장이 되는 것인지?

**회시** ..... •

- 「산업안전보건법」 제77조제1항에 따라 계약의 형식에 관계없이 “①「산업안전보건법」 시행령 제67조 각 호 중 어느 하나에 해당하는 직종에 종사하며, ②주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, ③노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않은 사람”의 노무를 제공받는 자는 그 노무를 제공하는 사람의 산업재해 예방을 위해 안전·보건조치를 해야 함
- 귀 질의의 예시에 대해 정확한 계약의 양 당사자가 누구인지, 노무를 제공하는 사람이 누구인지, 그 노무를 제공하는 방식과 그 내용이 무엇인지 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 위 세 가지 요건을 모두 충족한 사람의 노무를 제공받는 경우, 그 노무를 제공하는 사람과 계약을 체결한 상대방은 그 계약의 형식과 무관하게 “노무를 제공받는 자”에 해당됨

(산업안전기준과-1642, 2021.12.23.)

**질의** ..... 특수형태근로종사자 범위 및 교육

(현황) '21.11.19. 시행된 개정 「산업안전보건법」 시행령에 따라 가전제품수리원이 특수형태근로종사자 범위에 신규 포함됨. 당사는 가전제품을 수리하는 업체로, 여름에 한시적으로 약 2~3개월간 외부 개별사업체(사업자)와 도급계약하여 가전제품 수리 업무를 위탁하고 있습니다. 이분들은 개별(개인) 사업체 소속으로 업을 영위하고 있으며, 저희가 업무를 위탁한 기간에도 본인들의 사업체 일을 병행하면서 영리활동을 하고 있음

1. 이런 경우, 「산업안전보건법」 제77조 제1항 제2호 “주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”에 해당이 되어 특수형태근로종사자로 볼 수 있는지?
2. 아래 경우, 수급인A는 매년 여름마다 계약을 하고 있는데 계약 시마다 최초 노무 제공 시 교육을 진행해야 하는지, 수급인B처럼 도급 기간 중 기간을 연장하여 계약하는 경우 최초 노무 제공 시 교육을 진행해야 하는지, 수급인C처럼 계약 종료 후 바로 재계약하는 경우 최초 노무 제공 시 교육을 진행해야 하는지?
  - 수급인A는 '20.5~8월 계약, '21.5~8월 계약  
수급인B는 '20.5~8월 계약하였으나 '20.9월까지 계약 연장  
수급인C는 '20.5~6월 계약 종료 후, '20.7~8월 재계약
3. 시행규칙 제27조제4항제3호에 의거 수급인 A, B, C 대상 작업에 대한 특별교육을 수료했을 경우, 동일한 특별교육 대상 작업을 진행할 경우 특별교육을 다시 받아야 하는지?
4. 현대 계약되어 업무를 하고 있는 분들 중에 금번 시행령 개정 이후 특수형태근로종사자에 포함된 경우에는 최초 노무 제공 시 교육과 특별교육을 진행해야 하는지, 진행해야 한다면 시작기준이 언제가 되는지?

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제77조제1항제2호에 따른 “주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활”하는지 여부는
  - 노무를 제공할 때 동시에 몇 개의 사업에 노무를 제공하는지, 그 사업에 노무를 제공하면서 동시에 다른 사업에 노무를 제공할 수 있는지, 동시에 여러 곳에 노무를 제공하고 보수를 받는다면 그 보수 구성은 어떻게 되는지 등을 개별 사안마다 구체적 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하고 있음
  - 따라서, 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 연간 2~3개월 동안 한시적으로 노무를 제공하더라도 해당 기간 동안 「산업안전보건법」 제77조제1항제2호에 따른 “주로 하나의 사업에 노무를 제공하고 보수를 받아 생활”하는 자에 해당될 경우에는 특수형태근로종사자로 볼 수 있음

## 2. 질의 2 관련

- 특수형태근로종사자 안전보건교육은 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자를 대상으로 근무형태 및 업무 특성을 고려한 안전·보건 교육을 실시함으로써 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 하기 위함입니다.
- 특수형태근로종사자 A의 경우 계약 기간의 단절이 있었으므로 최초 노무제공 시 교육을 새로 이수하여야 하고, B, C의 경우 계약 기간의 단절이 없었다면 계약 기간이 연장된 것으로 최초 노무제공 시 교육을 이수하지 않아도 될 것으로 판단됨
  - 또한, 최초 노무제공 시 교육을 새로 이수하여야 할 경우 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항제1호에 따라 특수형태근로종사자 A, B, C가 한국표준산업분류의 세분류 중 같은 종류의 업종에 6개월 이상 근무한 경험이 있는 근로자를 1년 이내에 채용하는 경우 최초 노무제공 시 교육을 100분의 50까지 면제할 수 있음

## 3. 질의 3 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항제3호는 도급인-수급인-근로자의 3자 관계에서 도급인의 변경이 없는 것을 전제로 적용이 되는 규정으로 특수형태근로종사자의 경우 3자 관계가 성립하지 않아 적용되지 않을 것으로 판단됨

## 4. 질의 4 관련

- 개정 산업안전보건법 시행일은 2021.11.19.이며, 동법 시행령 제67조에서 새로 추가된 특수형태근로종사자 직종의 경우 시행일(2021.11.19.)이후 계약된 특수형태근로종사자를 대상으로 최초 노무 제공 시 교육과 특별교육을 실시하여야 함

(산업안전기준과-1642, 2021.12.23.)

### 질의 ..... 살수차 운전원 특수형태근로 종사자 여부

수차 운전원은 특수형태근로종사자 최초노무제공시 교육 대상자인지 여부? 채용시 교육으로만 해도 되는지 여부?

### 회시

- 「산업안전보건법」 제77조 제1항은 같은 법 시행령 제67조 각 호의 어느 하나에 해당하는 직종에 종사하는 자로써, 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아

생활하며, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 사람을 특수형태근로종사자로 규정하고 있음

- 질의하신 살수차 운전원은 「산업안전보건법」 시행령 제67조 각 호에서 규정하고 있는 직종에 해당하지 않으므로 특수형태근로종사자로 보기는 어려움

(산업안전기준과-1642, 2021.12.23.)

### 질의 ..... • 특수형태근로종사자의 안전보건교육(특별교육 포함) 관련 기준

1. 본인이 사업자를 가지고 있어도 특수형태근로종사자로 고용되어 A업체에서 근로하는 경우와 고용되어 근로하는 특수형태근로종사자인 경우에 각각 특수형태근로종사자 최초 노무 제공 시 교육(특별교육 포함)의 실시 주체가 누구인지
2. 특수형태근로종사자가 최초 노무 제공 시 교육(특별교육 포함)을 인터넷 원격교육으로 1시간 이수한 경우 최초 노무 제공 시 교육 2시간 중 1시간이 같음인지 아니면 특별교육 16시간 중 1시간이 같음인지
3. 건설현장 지게차 기사가 1개 현장에서 10개 이상 업체와 계약한 경우 업체별로 각각 최초 노무 제공 시 교육과 특별교육을 이수해야 하는지
4. 단기간·간헐적 잡업으로 예상하여 특별교육 2시간을 실시하였는데 실제로는 60일 이상 작업한 경우에 특별교육을 들어야 하는지 여부
5. 특수형태근로종사자가 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조제4항에 준용하는 경우에 관한 질의
6. 특수형태근로종사자가 대상 작업에 6개월 이상 경험을 가지고 있어 최초 노무 제공 시 교육을 일부 면제한다는 의미가 건설기계 조종사 면허 취득일 기준 6개월인지의 여부

### 회시

#### 1. 질의 1 관련

- 특수형태근로종사자란 「산업안전보건법」 제77조에 따라 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서, ① 「산업안전보건법」 시행령 제67조에 따른 직종이면서, ② 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고, ③ 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 사람을 말함
- 개인사업자 등록 유무와 관계없이 「산업안전보건법」 제77조에 따른 특수형태근로종사자 기준에 부합하는 사람이라면 「산업안전보건법」상 특수형태근로종사자이며,
- 특수형태근로종사자에게 노무를 제공받는 자는 「산업안전보건법」 제77조 및 동법 시행규칙

- 제95조에 따라 특수형태근로종사자에게 최초 노무 제공 시 교육 및 특별교육을 실시하여야 함
- 이때, 특수형태근로종사자에게 노무를 제공받는 자란 계약의 형식에 관계없이 특수형태근로종사자와 계약을 체결한 자를 말함
  - 따라서, 「산업안전보건법」 제77조 및 동법 시행규칙 제95조에 따라 최초 노무 제공 시 교육 및 특별교육을 실시하는 주체는 특수형태근로종사자에게 노무를 제공받는 자임

## 2. 질의 2 관련

- 안전보건공단에서 실시하는 특수형태근로종사자 대상 최초 노무제공 시 교육 및 특별교육은 30분, 1시간, 2시간 중 선택하여 이수할 수 있고 그 이수한 시간만큼 교육을 이수한 것으로 인정됨

## 3. 질의 3, 5 관련

- 질의내용의 ‘이직’은 특수형태근로종사자가 노무 제공 계약이 종료됨을 의미하고, 한 현장 내의 기업인지 다른 업종의 기업인지 여부와는 상관없음
- 특수형태근로종사자가 동일한 건설현장에서 같은 도급인하에서 이전에 하던 업무와 동일한 업무에 종사하는 경우 노무를 제공 받는 자가 변경되더라도 특별교육은 면제됩니다.

## 4. 질의 4 관련

- 단기간·간헐적 작업을 예상하여 특별교육을 2시간 이수한 특수형태근로종사자에 대해 예상치 못한 작업기간 연장으로 인해 단기간·간헐적 작업기간을 초과하여 노무를 제공받을 경우에는 그에 따라 추가적인 교육(14시간)을 실시하여야 함

## 5. 질의 6 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제27조제4항에 규정되어 있는 ‘6개월’이란 실제로 업무에 종사한 기간이며 경력증명서 등으로 확인이 가능할 것으로 사료됨
- 건설기계 특수형태근로종사자 교육 등에 관한 자세한 사항은 ‘건설기계 특수형태근로종사자 보호 적용기준’을 확인하여야 할 것임
- \* 고용노동부 홈페이지 → 정책자료 → 정책자료실 → ‘건설기계 특수형태근로종사자 보호 적용기준 안내(등록일: 2020.4.1.)’

(산재예방지원과-1342, 2021.12.29.)



## 제6장

# 유해·위험 기계 등에 대한 조치





## 제6장 유해·위험 기계 등에 대한 조치



### 1. 유해하거나 위험한 기계·기구에 대한 방호조치 등

**제80조(유해하거나 위험한 기계·기구에 대한 방호조치)** ① 누구든지 동력(動力)으로 작동하는 기계·기구로서 대통령령으로 정하는 것은 고용노동부령으로 정하는 유해·위험 방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나 양도·대여의 목적으로 진열해서는 아니 된다.

② 누구든지 동력으로 작동하는 기계·기구로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것은 고용노동부령으로 정하는 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나 양도·대여의 목적으로 진열해서는 아니 된다.

1. 작동 부분에 돌기 부분이 있는 것
2. 동력전달 부분 또는 속도조절 부분이 있는 것
3. 회전기계에 물체 등이 말려 들어갈 부분이 있는 것

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따른 방호조치가 정상적인 기능을 발휘할 수 있도록 방호조치와 관련되는 장치를 상시적으로 점검하고 정비하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제1항 및 제2항에 따른 방호조치를 해체하려는 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

**제82조(타워크레인 설치·해체업의 등록 등)** ① 타워크레인을 설치하거나 해체를 하려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 인력·시설 및 장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 등록된 사항 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경할 때에도 또한 같다.

② 사업주는 제1항에 따라 등록된 자로 하여금 타워크레인을 설치하거나 해체하는 작업을 하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 등록 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 제1항에 따라 등록된 자에 대해서는 제21조제4항 및 제5항을 준용한다. 이 경우 “안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관”은 “제1항에 따라 등록된 자”로, “지정”은 “등록”으로 본다.

**질의** ..... • 랩핑기 안전조치

포장기계인 랩핑기 주변에 안전 울타리를 설치하고 울타리 개폐 시 랩핑기를 정지시키는 기능이 있어야 하는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제33조 및 같은 법 시행규칙 제46조에 따라 유해하거나 위험한 기계·기구\* 등은 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하지 못하도록 규정하고 있음
  - \* 예초기, 원심기, 공기압축기, 금속절단기, 지게차, 포장기계
- 또한, 상기 기계·기구 등의 방호조치에 필요한 사항은 「위험기계·기구 방호조치 기준」에서 규정하고 있으며, 포장기계에 해당되는 랩핑기의 경우 릴 풀릴장치 등 구동부 개방 시 기계의 작동이 정지되는 구동부 방호 연동장치를 설치하여야 하나, 연동회로의 구성이 곤란한 경우 고정식 방호가드를 설치하도록 규정하고 있음
- 따라서, 귀 사의 랩핑기의 릴 풀릴장치 등 부위에 구동부 방호 연동장치가 설치된 경우라면 연동회로의 구성이 곤란한 경우에 해당되지 않을 것으로 사료되며, 상기 고시에 정한 고정식 방호가드를 설치하지 않아도 될 것으로 사료됨
- 다만, 상기 규정들과는 별개로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제87조에서는 사업주에게 기계의 원동기, 회전축, 기어, 풀리 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개, 울, 슬리브 및 건널다리 등을 설치하도록 규정하고 있으며, 같은 규칙 제128조에서 사업주는 종이상자, 마대 등의 포장기 또는 충전기 등의 작동 부분이 근로자를 위험하게 할 우려가 있는 경우 덮개 설치 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 아울러, 귀 사 랩핑기에 구동부 방호 연동장치가 설치가 되어 있는 경우라도 상기 규칙에 따라 근로자가 회전축, 포장기 등의 작동 부분으로 인해 위험성이 있다면, 덮개, 울, 슬리브 및 건널다리 설치 등 필요한 안전조치를 해야 함

(산업안전과-938, 2019.3.5.)

**질의** ..... • **타워크레인 설치·해체업 등록**

타워크레인 설치·해체 작업자가 등록된 인원인지 여부를 확인할 수 있는 방법은?

**회시** .....

- 사업주가 타워크레인을 설치·해체하는 작업을 하려는 경우에는 「산업안전보건법」 제82조 제1항에 따라 타워크레인 설치·해체업을 등록한 업자에게 작업을 하도록 규정되어 있으며, 타워크레인 설치·해체업을 등록하기 위해서는 「산업안전보건법」 시행령 별표22에 따른 인력 기준에 해당되는 사람을 보유하여야 함
  - 이때 타워크레인 설치·해체업 등록을 위한 인력은 “업”의 유지를 위한 최소한의 인력기준으로 등록된 인원만이 작업을 할 수 있는 것이 아니고, 해당 업자가 고용하고 있는 사람으로서 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙에 따른 타워크레인 설치·해체작업에 필요한 자격 등을 보유하면 됨
  - 따라서, 타워크레인 설치·해체작업을 하는 경우에는 고용노동부에 타워크레인 설치·해체업으로 등록된 업체인지와 작업자가 해당 업체에 고용되어 「산업안전보건법」 제140조에서 정한 자격·면허 또는 기능을 가지고 있는지를 확인\*하면 됨
    - \* 등록증, 근로계약서 또는 건강보험 등 4대 보험 자료, 관련 자격 증빙자료 등

(산업안전과-1087, 2020.3.10.)

**질의** ..... • **타워크레인 설치·해체 기술지원 업무 제안**

타워크레인 설치·해체 현장 기술지원 및 기술향상 필요, 타워크레인 설치·해체업체 체계적 관리 및 근로자 유동성 관리 필요 및 타워크레인 설치·해체업체 평가제도 도입 필요

**회시** .....

- 그간 타워크레인 조종작업 및 설치·해체작업에 대해서는 자격·면허 또는 기능을 가진 근로자가 작업하도록 규정하고 있었으나, 대부분의 타워크레인 설치·해체업체는 영세한 개인사업자가 작업할 때마다 수시로 근로자를 모집하여 설치·해체작업을 함으로 인해 설치·해체작업 중 다수의 산업재해가 발생하였음
  - 이에 「산업안전보건법」을 개정(‘20.1.16 시행)하여 타워크레인 설치·해체업에 대한 등록제를 마련하여 체계적인 관리를 위한 토대를 마련하고, 등록기준을 위반하거나 법령상 의무를

- 위반한 업체에 대해서는 등록 취소 또는 업무정지를 하는 등 관리기준을 마련·시행하였음.
- 따라서, 이 제도가 정착되면 타워크레인 설치·해체업체의 체계적인 관리가 이루어질 것으로 예상하고 있음. 또한, '20.1.9.부터 무인타워 등 타워크레인 설치·해체 작업에 대해 안전보건공단에서 패트를 점검을 하는 등 기술지원도 병행하고 있음
  - 이와 같이 우리부에서는 타워크레인 설치·해체업에 대한 체계적인 관리 토대를 마련하고 작업 현장에 대한 점검을 시행하고 있는 만큼 귀하께서 제안하신 내용에 대해 수용하기 어려우나 앞으로 타워크레인 사고예방을 위해 각종 제도를 지속적으로 검토하겠습니다

(산업안전과-2147, 2020.5.13.)

### 질의 ..... 대여자 등이 조치를 해야하는 대상 질의

대여자 등이 조치를 해야 하는 대상과 관련된 「산업안전보건법」 시행령 [별표21] 제25호에서 규정된 사항\*은 어떤 것인지

\* 그 밖에 산업재해보상보험및예방심의위원회 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기계, 기구, 설비 및 건축물 등

### 회시

- 「산업안전보건법」 제81조에 따라 대여자 등이 안전조치 등을 해야 하는 이동식 크레인 등 24종을 같은 법 시행령 [별표21]에 규정하고 있으나,
- 질의하신 [별표 21] 제25호의 “그 밖에 산업재해보상보험및예방심의위원회 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기계, 기구, 설비 및 건축물 등”은 별도 규정된 사항이 없음

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

## 2. 안전인증·안전검사

**제84조(안전인증)** ① 유해·위험기계등 중 근로자의 안전 및 보건에 위해(危害)를 미칠 수 있다고 인정되어 대통령령으로 정하는 것(이하 “안전인증대상기계등”이라 한다)을 제조하거나 수입하는 자(고용노동부령으로 정하는 안전인증대상기계등을 설치·이전하거나 주요 구조 부분을 변경하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제85조부터 제87조까지의 규정에서 같다)는 안전인증대상기계등이 안전인증기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 안전인증을 받아야 한다.

② 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 안전인증의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

1. 연구·개발을 목적으로 제조·수입하거나 수출을 목적으로 제조하는 경우
2. 고용노동부장관이 정하여 고시하는 외국의 안전인증기관에서 인증을 받은 경우
3. 다른 법령에 따라 안전성에 관한 검사나 인증을 받은 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

③ 안전인증대상기계등이 아닌 유해·위험기계등을 제조하거나 수입하는 자가 그 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능 등을 평가받으려면 고용노동부장관에게 안전인증을 신청할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 안전인증기준에 따라 안전인증을 할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항 및 제3항에 따른 안전인증(이하 “안전인증”이라 한다)을 받은 자가 안전인증기준을 지키고 있는지를 3년 이하의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 주기마다 확인하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 안전인증의 일부를 면제받은 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 확인의 전부 또는 일부를 생략할 수 있다.

⑤ 제1항에 따라 안전인증을 받은 자는 안전인증을 받은 안전인증대상기계등에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제품명·모델명·제조수량·판매수량 및 판매처 현황 등의 사항을 기록하여 보존하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 근로자의 안전 및 보건에 필요하다고 인정하는 경우 안전인증대상기계등을 제조·수입 또는 판매하는 자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 안전인증대상기계등의 제조·수입 또는 판매에 관한 자료를 공단에 제출하게 할 수 있다.

⑦ 안전인증의 신청 방법·절차, 제4항에 따른 확인의 방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제93조(안전검사)** ① 유해하거나 위험한 기계·기구·설비로서 대통령령으로 정하는 것(이하 “안전검사대상기계등”이라 한다)을 사용하는 사업주(근로자를 사용하지 아니하고 사업을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조, 제94조, 제95조 및 제98조에서 같다)는 안전검사대상기계등의 안전에 관한 성능이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 검사(이하 “안전검사”라 한다)를 받아야 한다. 이 경우 안전검사대상기계등을 사용하는 사업주와 소유자가 다른 경우에는 안전검사대상기계등의 소유자가 안전검사를 받아야 한다.

② 제1항에도 불구하고 안전검사대상기계등이 다른 법령에 따라 안전성에 관한 검사나 인증을 받은 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 안전검사를 면제할 수 있다.

③ 안전검사의 신청, 검사 주기 및 검사합격 표시방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 검사 주기는 안전검사대상기계등의 종류, 사용연한(使用年限) 및 위험성을 고려하여 정한다.

**질의** ..... • **의무안전인증 대상 리프트를 도급하여 설치한 경우 의무 주체**

- 축산물 도소매업을 하는 법인(A)의 사업장 내에 「산업안전보건법」 상 의무안전인증 대상인 리프트를 안전인증을 받지 않고 설치하였으며,
  - 리프트 설치는 A업체에서 개인사업자인 B에게 A사업장 건물 전체의 리모델링 공사를 도급 주었고, B는 개인사업자인 C에게 리프트 설치 부분을 하도급을 주어 C가 리프트를 설치
  - 리프트 설치 후 3개월 후 D사 소속 근로자 E가 리프트를 이용하여 축산물을 운송하는 과정에서 리프트가 추락하여 E가 사망
- 「산업안전보건법」 제34조제2항에 따른 의무 별 이행주체는 누구인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제34조제2항에 따라 안전인증을 받을 의무자는 제조하는 자이고, 제조하는 자에는 설치하는 경우를 포함하고 있으므로 안전인증을 받아야 할 주체는 실질적으로 안전인증 대상 리프트를 설치한 C로 판단되며,
  - 「산업안전보건법」 제34조의4제1항에 따라 안전인증을 받지 않은 의무안전인증 기계·기구등은 제조·양도·사용할 수 없도록 규정하고 있으므로 아래와 같은 법 위반 사항이 있는 것으로 판단됨
    - C는 B에게 안전인증을 받지 않은 리프트를 제조(설치)하여 양도
    - B는 A에게 안전인증을 받지 않은 리프트를 양도
    - A는 D사 소속 근로자 E에게 안전인증을 받지 않은 리프트를 사용하도록 제공함
      - ※ 상기 사항 이외에 「산업안전보건법」 제23조제1항에 따른 사업주의 의무사항으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제133조(정격하중 등의 표시) 및 제151조(권과 방지 등)가 적용될 것으로 판단됨
- (제조산재예방과-121, 2013.1.14.)

**질의** ..... • **승강식 작업대 설비 안전인증 대상 여부**

생산설비에 고정하여 설치되는 적재하중 300kg인 승강식 작업대 설비가 안전인증 대상인 고소작업대 또는 리프트인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제34조 및 동법 시행령 제28조에 따라 안전인증대상 기계·기구등은 안전인증을 받아야 함



- 귀하가 질의한 설비는 지정된 높이까지 실어 나르는 마스트 승각 작업대로 고소작업대에 해당되지 않는 것으로 판단되고 안전인증을 받아야 할 리프트는 적재하중 0.5t이상으로 질의한 적재하중 300kg(0.3t)의 설비는 리프트 적용범위에 해당하지 않음

(제조산재예방과-302, 2013.1.30.)

#### 질의 ..... 안전인증·안전검사 기관의 인력기준 관련

「산업안전보건법」 시행규칙에 따른 안전인증 및 안전검사 기관의 인력기준이 크레인, 리프트, 곤돌라, 고소작업대에 대하여 일상적으로 점검을 실시하는 “건설안전기사”를 제외되고 이와 관련이 없는 “산업안전기사”를 포함한 불합리한 제도개선 필요

#### 회시

- 안전인증 및 안전검사에 해당하는 기계·기구 등은 건설·제조현장 등 모든 업종의 기계·기구 등에 대한 업무를 수행하여야 하고,
  - 안전인증 및 안전검사 대상 기계·기구 등에 대하여는 산업안전기사 시험과목인 기계, 전기, 화학설비의 위험방지에 대한 지식이 필요한 점과 건설안전기사는 산업안전기사와 요구되는 지식이 상이한 측면이 많은 사항 등을 감안하여 규정하였음

(제조산재예방과-457, 2013.2.19.)

#### 질의 ..... 의무안전인증제도 적용 여부

1. 「산업안전보건법」 및 동법 시행령에 정하여진 의무안전인증 제도가 2013년 3월 1일 이전에 이미 제조·수입되어 기존의 자율안전확인이 이루어진 상태에서 그 판매 또는 사용(일선의 기존 또는 신규 건설현장 등에 대한 장비 투입 등)이 2013년 3월 1일 이후에도 계속되는 곤돌라 장비에도 적용되는 것인지 여부(2013년 3월 1일 이전 제조·수입된 곤돌라 장비도 일선 현장에서의 사용을 위해서는 의무안전인증을 받아야 한다는 명확한 법리적 근거)
2. 2013년 3월 1일 이전에 제조·수입되어 이미 사용되어 오고 있는 곤돌라 장비들도 2013년 3월 1일 이후에는 의무안전인증 기준에 따라 장비사양을 변경하는 등의 조치와 이에 따른 인증을 받은 이후에만 일선 현장에서 사용해야 한다면, 그로 인하여 일선 업체들이 장비 사양 변경 등의 조치 이행을 위하여 지출할 수밖에 없는 금전적 손실에 대한 보전 또는 지원 대책은 무엇인지, 그리고 현재 지원대책이 별도로 강구되어 있지 않다면 언제, 어떤 내용으로 이를 시행할 계획이 있는지

## 회시

## 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제34조제2항에서 “안전인증대상 기계·기구등으로서 근로자의 안전·보건에 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 것을 제조(외국에서 제조하여 대한민국으로 수출하는 경우 및 의무안전인증 대상 기계·기구등을 설치하거나 주요 구조 부분을 변경하는 경우를 포함한다)”하는 자는 안전인증을 받아야 한다.”라고 규정하고 있고, ”제조“에는 ”설치하는 경우“를 포함하고 있으며,
- 「산업안전보건법」 제34조제8항에 “안전인증의 신청·방법 및 절차에 대하여 고용노동부령으로 정하도록 규정”되어 있음
  - 이에 따라 「산업안전보건법」 시행규칙제58조의4(안전인증 심사의 종류 및 방법)에 안전인증 방법 등을 규정하고 있고, 세부적인 “안전인증대상 기계·기구등의 종류별 또는 형식별 심사의 절차 및 방법은 고용노동부장관이 정하여 고시”하도록 한 규정에 의거 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」(고용노동부고시 제2013-13호, 2013.2.6.)가 규정되어 있으며,
  - 동 고시 [별표 4] “차”호에 따라 “곤돌라[최초설비 또는 이전설치를 완료한때(동일 사업장 내에서 이전 설치한 것을 제외한 개별제품심사 대상)]”는 서면심사와 최초설치 또는 이전설치\*를 완료한때 제품심사를 받도록 규정되어 있음
    - \* 곤돌라, 크레인, 리프트와 같이 “설치 단계에서의 안전성 확보가 중요한 품목”은 설치 시에 안전인증을 받도록 함
- 따라서, 기존 제작하여 사용하고 있는 곤돌라라 하더라도 2013년 3월 1일 이후 설치하는 경우에는 안전인증을 받고 사용하여야 함
  - 참고로, 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」(고용노동부고시 제2013-13호, 2013.2.6.) 제11조에 따라 곤돌라는 주요 구조부를 변경하지 않고 이전하여 설치하는 경우 서면심사를 면제하고 있음

## 2. 질의 2 관련

- 현재 한국산업안전보건공단에서는 곤돌라의 안전인증을 지원하기 위하여 기술지원을 요청하는 사업장을 대상으로 안전인증 방법 등에 대한 기술지원을 실시하고 있으며, 장비를 인증기준에 맞추기 위하여 지출하는 비용에 대하여는 별도의 지원계획은 없음
  - 참고로 곤돌라는 안전인증 대상 품목으로 정하기 전에는 자율안전확인신고 대상 품목이었고, 현행 “곤돌라 제작 및 안전기준(고용노동부고시 제2012-33호 별표 8)”은 자율안전확인신고

제도의 “곤돌라 제작 및 안전기준(노동부고시 제2010-13호, 별표 3)”의 전기 관련 기준만 일부 변경하였음

※ [별표] 「위험기계·기구 의무안전인증 고시」 주요 변경기준 비교표 참조

(제조산재예방과-250, 2013.4.8.)

**질의** ..... **자율안전확인신고 대상 여부**

한 장비업체에서 각 각의 컨베이어(2.5미터) 2대를 연결하여 5미터의 컨베이어를 완성한 경우 자율안전확인신고 대상인지 여부

**회시** .....

- 한 장비업체에서 컨베이어(2.5미터) 2대를 연결하여 3미터를 초과하고 연속 운반하는 경우 자율안전확인신고 대상\*임

\* 자율안전확인신고 대상 컨베이어: 재료·반제품·화물 등을 동력에 의하여 자동적으로 연속 운반하는 것 (이송거리가 3미터 이하인 컨베이어는 제외)

※ 안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시(고용노동부고시 제2013-13호)

(제조산재예방과-389, 2013.4.18.)

**질의** ..... **자율안전확인신고 대상 여부**

InLine 구성이 A社 컨베이어 2.5미터 + B社 로봇 + C社 컨베이어 2.5미터로 각 조합이 연결되어 3미터 이상의 컨베이어 라인이 완성될 경우 A社와 C社의 컨베이어가 자율안전확인신고 대상인지 여부

**회시** .....

- 컨베이어(2.5미터), 로봇, 컨베이어(2.5미터)가 독립적으로 구성되어 있는 구조로 화물 등을 연속 운반하지 않는 경우 컨베이어(2.5미터)는 자율안전확인신고 대상이 아님

(제조산재예방과-389, 2013.4.18.)

**질의** ..... • **자율안전확인신고 받은 기계도 안전인증 대상인지**

- 자율안전확인신고를 받은 상설식 곤돌라도 안전인증을 받아야 하는지?  
 - 곤돌라 설치 완료 후 사용전에 안전검사를 받아야 하는지?

**회시**

- '13.2.28까지 곤돌라는 「산업안전보건법」 제35조 및 동법 시행령 제28조의5에 따른 자율안전 확인신고 대상이었으며, '13.3.1. 이후 곤돌라는 동법 제34조 및 동법 시행령 제28조에 따른 안전인증 대상으로 제조(수입)하거나 최초 설치 또는 이전 설치하는 경우 안전인증기관을 통해 안전인증(KCs)을 받아야 함
- 상설식 곤돌라를 자율안전확인신고를 하고서 영구적으로 건축물 등에 '13.2.28. 이전에 설치된 곤돌라인 경우 안전인증을 받을 의무는 없으나,
  - 「산업안전보건법」 제36조제1항 및 동법 시행규칙 제73조의3에 따라 사업장에서 곤돌라 설치가 끝난 날부터 3년 이내에 최초 안전검사를 실시하되, 그 이후부터 2년마다(건설현장은 6개월마다) 안전검사를 실시하여야 함

(제조산재예방과-415, 2013.4.19.)

**질의** ..... • **안전검사 면제 여부**

1MPa(10kgf/cm<sup>2</sup>)를 초과하는 용기의 경우 고압 가스법에 의한 검사를 받아야 하는 것으로 알고 있는데 산안법으로 검사하면 안되는지 또한 감중 용기를 산안법으로 검사한다면 몇 MPa까지 검사가 가능한지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제36조에 따른 압력용기의 설계압력은 0.2MPa(2kgf/cm<sup>2</sup>)을 초과하는 압력 용기로써 설계압력의 상한은 규정되어 있지 않음
- 또한, 「산업안전보건법 시행규칙」 제73조제1호에 따라 고압가스 안전관리법 제17조제2항에 따른 검사를 받은 경우 안전검사가 면제되고 있으며, 해당 압력용기가 고압가스 안전관리법에 따른 검사 대상인 경우에는 고압가스 안전관리법에 따른 검사를 받으시면 될 것으로 사료됨
  - ※ 기업규제완화특별조치법 제47조 : 「고압가스 안전관리법」 제17조에 따라 검사를 받아야 하는 기계·기구 및 설비는 「산업안전보건법」 안전인증 및 안전검사를 면제

(제조산재예방과-739, 2013.5.16.)

**질의** ..... • 안전인증 제외 기준

안전인증 검사 제외 용기에서 관의 호칭지름 150A라면 통상 외경이 165mm 또는 166mm 이며 #SCH No 따라 내경이 차이가 있는 것으로 알고 있느냐, 이때는 어떤 기준으로 안전인증에서 제외 되는지?

- 또한 안전검사 고시는 변경이 되지 않은 것으로 알고 있는데 안전검사는 인증고시 기준을 적용해야 하는지

**회시** .....

- 안전인증 대상인 압력용기 중 “관(管)을 이용하는 경우 호칭지름 150A”는 안전인증 제외 대상으로 KS D 3562 기준의 스케줄에 따라 내경이 다소 차이가 있더라도 호칭지름 150A에 해당되는 경우 스케줄에 관계없이 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」[별표1]에 따라 안전인증 대상에서 제외하고 있음
  - 다만, 「안전검사 절차에 관한 고시」[별표1]에서 150A를 제외 대상으로 규정하고 있지 않으나 용기의 길이 또는 압력에 상관없이 안지름, 폭, 높이 또는 단면 대각선 길이가 150mm 이하인 경우와 유사한 규격(150A)으로 안전검사 대상에서 제외됨

(제조산재예방과-739, 2013.5.16.)

**질의** ..... • 안전인증 제외 대상 여부

안전인증 검사 제외 용기에서 “수냉식 관형 응축기(다만, 동체측에 냉각수가 흐르고 관측의 사용압력이 동체측의 사용압력보다 낮은 경우에 한함)”가 있고, 화학공정 유체취급 용기는 증발·흡수·증류·건조·흡착 등의 화학공정에 필요한 유체를 저장·분리·이송·혼합 등에 사용되는 설비로서 탐류(증류탑, 흡수탑, 추출탑 및 감압탑 등), 반응기 및 혼합조류, 열교환기류(가열기, 냉각기, 증발기 및 응축기 등) 및 저장용기 등을 말함 이란 내용이 있습니다. 이 화학공정 유체 취급용기는 검사 대상으로 알고 있습니다.

1. 상기의 내용에서 수냉식 관형 응축기도 열교환기의 일종이 아닌지요?
2. 화학공정 유체취급용기란 화학물질(예:황산, 염산, NAHO 등)을 물과 희석하여 가열, 냉각하는 모든 열교환기를 말하는지요?
3. 1.질의의 응축기도 열교환기라면 화학공정 유체 취급용 열교환기와 어떤 차이가 있는지 구분은 어떻게 해야 하는지요?

**회시**

**1. 질의 1 관련**

- 수냉식 관형 응축기도 열교환기의 일종으로 안전인증 및 안전검사 대상이지만 동체측에 냉각수가 흐르고 관측의 사용압력이 동체측의 사용 압력보다 낮은 경우에는 안전인증 및 안전검사 대상에서 제외됨을 알려드립니다.

**2. 질의 2 관련**

- 화학공정 유체취급용기에는 화학물질(예 : 황산, 염산, NAHO등)을 물과 희석하여 가열, 냉각하는 모든 열교환기뿐만 아니라 화학공정유체를 취급하는 저장탱크 등의 용기도 포함됩니다.

**3. 질의 관련**

- 응축기(Condenser)는 화학공정 유체취급 등 열교환기의 일종이며, 이 중에서 안전검사 제외 대상인 수냉식 관형 응축기는 동체측에 냉각수가 흐르고 관측의 사용압력이 동체측의 사용 압력보다 낮은 경우를 말합니다. 안전검사 적용대상에 대한 보다 정확한 판단은 안전검사기관으로 문의하시길 바랍니다.

(제조산재예방과-739, 2013.5.16.)

**질의**

**• 안전인증 제외 대상 여부**

ASME B 36.19M에서 명시하는 NPS6가 압력용기(안전인증) 제외 대상인지 여부

**회시**

- 안전인증 제외 대상인 압력용기 중 용기의 길이 또는 압력에 상관없이 150밀리미터(관을 이용하는 경우 호칭지름 150A\*) 이하인 압력용기는 안전인증 대상에서 제외하고 있으며,  
\* KSD 3562(압력 배관용 탄소 강관)
- ASME B 36.91M에서 명시하는 호칭지름 NPS6(168.3mm)인치는 상기 규정의 “관을 이용하는 경우 호칭지름 150A(165.2mm)”와 유사한 규격 안전인증 대상에서 제외됨

(제조산재예방과-740, 2013.5.16.)

**질의** ..... • 안전인증 받은 제품의 판매

1. A업체에서 안전인증 받은 조명제품을 납품받은 B업체에서 판매가 가능한지 여부
2. A업체에서 안전인증을 받은 조명제품의 안전인증 표시내용 이외에 추가적으로 판매자가 판매자 정보(상호 등)를 기입할 수 있는지 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제34조의3제1항에 따라 안전인증을 받지 않은 안전인증대상 기계·기구 등은 제조·수입·양도·대여·사용 하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없음
  - 다만, 안전인증을 받은 안전인증대상 기계·기구 등인 경우 A업체에서 안전인증 받은 조명제품을 B업체가 납품받아 판매할 수 있음

**2. 질의 2 관련**

- 판매자가 제조자로부터 안전인증 받은 조명제품을 납품받아 판매자 정보(상호 등)를 기입하려는 경우 안전인증의 표시내용(KCs마크, 제조자명, 제조번호 등)이 해당 기계·기구 등이나 이를 담은 용기 또는 포장에 표시되어 있다면 판매자의 정보를 별도로 기입할 수 있음

(제조산재예방과-1621, 2013.7.25.)

**질의** ..... • 위험물 운반용기의 안전인증 대상 여부

UN인증을 득한 위험물 운반용기에 안전밸브를 설치하는 경우 임의로 개조해야 하는데, 법령상 문제가 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 상 위험물 운반용기에 대한 인증제도는 없으므로 위험물안전관리법(소방방재청 방호과) 등 타 부처 관계법령 위반여부에 확인하시기 바람

(제조산재예방과-1990, 2013.8.26.)

**질의** ..... • **공기호흡기 안전인증 면제 대상**

소방시설설치유지 및 안전관리에 관한 법률 제36조제1항에 따른 형식승인 받은 공기호흡기가 「산업안전보건법」의 안전인증 면제 대상인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 제28조에 따라 안전인증을 받아야 하는 대상을 규정하고 있으나, “공기호흡기”는 안전인증 대상으로 규정하고 있지 않음

(산업안전과-653, 2013.11.7.)

**질의** ..... • **농업용 고소작업차 안전인증 대상 여부**

농업기계화촉진법에 따라 검정받은 농용고소작업차가 「산업안전보건법」에 따른 안전인증 대상인지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제34조 및 동법 시행령 제28조에 따라 고소작업대를 제조하는 자는 안전인증을 받아야 하고 농업기계화촉진법에 따라 “농업용고소작업차”를 검정받은 경우라도 면제 규정을 두고 있지 않으므로 안전인증을 받아야 하나,
  - 농업기계화촉진법에 따라 검정받은 “농업용고소작업차”는 전도 및 추락 방지 기준 등 작업시 필요한 안전기준이 충분히 반영되어 있는 바, 이를 안전인증대상에서 제외하는 고시를 개정 추진중에 있음

(산업안전과-836, 2013.11.19.)

**질의** ..... • **안전인증 일부 면제 가능 여부**

안전인증 일부 면제 시 공인시험성적서\*가 아닌 일반시험성적서\*\*를 제출할 경우 일부 면제가 가능한지

\* 한국인정기구(KORAS) 등으로부터 시험·검사기관으로 공인을 받은 기관이 발급한 시험 성적서

\*\* 공인받지 않은 기관 등이 자체 시험장비를 사용하여 발급한 시험성적서



**회시**

- ○○기관이 국가표준기본법에 따라 공인받은 경우로 한정하여 해당 기관이 발급한 시험성적서를 안전인증기준과 같은 수준 이상인지 여부를 판단할 수 있으며,
  - 공인받은 기관이 공인 받지 않은 다른 분야의 시험성적서를 발급한 경우에는 상기의 규정에 해당되지 않음

(산업안전과-559, 2014.2.12.)

**질의**

## ● 안전인증기준 마련 제도 개선 건의

BS EN규격에 따라 제작된 슬리브 커플러(강관조인트)의 안전인증 취득 허용과 동 구조에 적합한 성능시험 방법 및 기준 마련

**회시**

- ‘슬리브 커플러’ 등 다양한 형태(구조)의 강관조인트에 대한 안전인증기준의 필요성, 외국 인증 기준 대비 현행 강관조인트 시험성능 기준의 적정 여부 등은 적극 검토 중에 있음
  - 다만, 안전인증 취득 허용은 현행 규정에 의거 강관조인트의 구조는 방호장치 의무 안전인증고시(노동부 고시 제2013-54호) 제36조 제2호 별표 17에 따라 이음관과 삽입관으로 구성되며 삽입관에는 조립용 핀과 이탈방지 홈이 있는 구조를 갖추도록 하고 있음에 따라
  - 이와 같은 구조가 아닌 ‘슬리브 커플러’가 「산업안전보건법」 시행규칙 제58조의4 제5항에 의한 특수한 구조로 제조되어 안전인증기준의 일부를 적용하기 곤란한 경우에도 해당제품은 안전인증기준과 같은 수준 이상의 안전에 관한 성능을 보유한 것으로 인정\*될 수 있어야 안전인증을 받을 수 있음

\* 「산업안전보건법」 제58조의4 제6항에 의거 안전인증기준과 같은 수준 이상의 안전에 관한 성능을 보유한 것으로 인정할지 여부를 심의·의결하기 위하여 안전인증심의위원회를 설치·운영하고 있음

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

**질의**

## ● 안전인증 제품간 혼용 사용 여부

- 조립식 안전난간의 난간기둥과 수평난간대의 인증제품간 혼용 사용
- 난간기둥과 수평난간대를 SET가 아닌 개별 인증 허용

**회시**

- 조립식 안전난간은 기둥재와 수평난간대가 현장에서 조립되어 설치되는 난간이므로 동일한 인증 제품을 사용하는 것이 바람직함
  - 다만, 조립식 안전난간은 안전난간기둥, 수평난간대 등 각각의 부재에 대하여 성능시험을 하고 있으므로 비록 안전난간기둥과 수평난간대가 다른 인증제품이라고 하더라도 사용방법 설명서에 따라 체결이 견고하게 고정될 경우 등 조립식 안전난간의 성능에 문제가 없는 경우라면 다른 인증제품인 수평난간대의 혼용도 가능
- 조립식 안전난간의 성능에 문제가 없어 다른 인증제품 간 혼용을 인정하고 있어 난간기둥과 수평난간대를 개별 단품인증 방식으로 변경할 필요는 크지 않으나 업계의 요구 등을 수렴하여 개별 인증 방식을 도입하는 것을 검토하겠음

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

**질의** ..... **인증취소의 범위**

불량 인증품 인증취소 관련 한 품목이 인증취소될 경우 해당 품목에 한하여 적용 요망

**회시**

- 현재도 제조업체의 한 품목 인증취소시 당해 업체의 전체 인증제품이 아니라 해당 품목에 한정하여 인증 취소하고 있음(기반영)

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

**질의** ..... **미인증 제품 사용 책임**

사외 제작처(협력업체)에서 족장 설치시 원청업체서 가설기자재를 지원 후 반납받는 과정에서 당초 제공된 가설기자재와 다른 불법·미인증품이 반납된 경우 사용자(원청업체) 측에 책임을 묻는 것은 불합리하며 원 소유업체(협력업체)를 추적하여 책임을 물을 필요

\* 사외 중소기업체들의 재사용 등록 단속도 강화할 필요

**회시**

- 「산업안전보건법」 제34조의4 제1항 규정에 의거 미인증 가설 기자재의 사용을 금지토록 하고

있음에 따라 원청 사용자도 인증제품이 사용될 수 있도록 관리 하여야 함

- 사외 제작처인 원소유자도 위 규정 위반시 이에 따른 책임이 있음
- 한편, 사외 중소기업체들의 재사용 가설재의 안전성 확보를 위하여 금년에는 100인 이상 조선업체를 대상으로 재사용 가설기자재를 등록토록 관리하고 있음

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

#### 질의 ..... 인증제도의 유연한 운영 여부

선진외국에서 규격화되어 보편적으로 사용되는 제품은 특수구조로 인정하여 성능시험의 일부를 생략하는 등 인증제도의 유연한 운영 필요

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제58조의4 제5항에서 특수한 구조로 제조된 제품에 대하여 안전인증기준의 일부를 생략할 수 있도록 규정되어 있음

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

#### 질의 ..... 제작업체가 달라도 동일 도면으로 제작한 가설기자재 인증 유지 여부

동일한 도면으로 제작한 가설기자재는 제작업체가 달라도 기인증 기자재는 인증을 받은 것으로 인정

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제58조의4 규정에 따라 안전인증은 서면심사, 기술능력 및 생산체계 심사, 제품심사를 실시하여 적합시 인증서를 발급하고 있고,
  - 특히, 기술능력 및 생산체계 심사는 안전인증 대상 기계·기구 등의 안전인증기준에 적합한 안전성능을 지속적으로 유지·보증하기 위한 기술능력과 생산체계를 사업장에서 갖추고 있는 지를 심사함
  - 따라서, 안전인증 수급주체는 안전인증제품 제조를 위한 주요 공정을 보유하고 가공·조립 등을 행하며 완제품에 대한 검사를 실시하여 출고하는 자로 엄격하게 제한하고 있음에 따라 단지 가설기자재의 도면이 동일하다는 사유만으로 안전인증을 할 수 없음

(산업안전과-960, 2014.3.7.)

**질의** ..... • **내압방폭인증 규제 건의**

1. 내압방폭구조의 프린터에 대한 안전인증 지체 이유와 인증기관은 내압 방폭구조의 프린터는 충전소에서 사용할 수 있는 방폭인증 기준을 만족 시킬 수 없다고 하나, 안전인증을 진행하지 않은 이유는
2. 법이 바뀌기 전에 승인 받았던 내압방폭인증서는 5년마다 갱신검사를 받아야 하는데 이것 또한 신규 법에 따른다면 재검사(연장)을 하지 않고 있는데, 이에 대한 구제사유 및 검토내용은

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제34조제1항, 같은 법 시행령 제28조, 방호장치 의무안전인증 고시 제14조~제15조에 따라 안전인증기관은 내압방폭구조 인증성능 기준 시험방법 규정에 따라 가스안전공사 등 국내 3개 안전인증기관은 내압방폭구조 프린터에 대한 내압방폭인증 업무를 기피할 이유는 없으며,
  - 안전인증 업무를 수행하지 않은 구체적인 이유는 조사가 필요함

**2. 질의 2 관련**

- 2009.1.1. 「산업안전보건법」 개정으로 방호장치·보호구 검정제도가 안전인증제도로 전환 시행됨으로서 고용노동부 고시 2008-18호(위험기계·기구 방호장치 성능검정규정)가 폐지되어 유효기간이 끝난 제품에 대해서는 새롭게 적용되는 관련법에 의거 개정된 방호장치 의무안전인증고시(2013-54호, '13.12.18)에 따라 안전인증을 받아야 함

(산업안전과-3825, 2014.9.24.)

**질의** ..... • **형식 변경 시 안전인증 여부**

1. 고소작업차 형식 변경에 대한 안전성을 인증받아야 하는지와 장비(슬레이트 해체용 작업장치)의 변경을 하였을 경우 불법 여부
2. 스카이작업대 탑승인원 2명을 초과할 수 없다고 되어있으나 초과인원이 발생한 경우 안전성 여부 및 행정조치는?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 석면 함유 슬레이트 해체용 작업장치를 고소작업대의 작업대로 변경하는 경우라면 주요 구조

부분 변경에 해당되어 안전인증을 받아야 함

## 2. 질의 2 관련

- 사용자는 위험방지를 위해 정격하중을 준수하여야 하고, 정격하중을 초과하여 사용하다 적발된 경우 해당 지방고용노동관서장은 즉시 사용중지 명령을 통해 관련 규정을 이행토록 개선시키고 불이행 시 3년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금 등이 부과됨

(산업안전과-64, 2015.1.6.)

### 질의 ..... 안전인증 소요기간 단축

인증에 소요되는 기간이 평균 3개월 가량인데 이는 큰 부담임. 인증기간을 짧게 줄이거나 다른 인증기관을 통해서 인증을 받을 수 있도록 해야 한다고 생각하는데 이에 대한 의견은?

### 회시

- 안전인증은 서면심사, 기술능력 및 생산체계심사, 제품심사로 이루어지므로, 인증기관의 수 및 인증신청 건수 등을 고려할 때 현재의 처리기간을 단축하기는 쉽지 않은 상황임
  - 참고로 고용노동부에서는 안전인증업무 등을 위탁받아 수행할 기관을 지정하고 있으며 안전인증기관으로 지정받으려고 하는 자는 지정신청서를 고용노동부장관에게 제출하여 지정을 받아야 함(「산업안전보건법」 제34조의5 참조)

(산업안전과-2174, 2015.5.29.)

### 질의 ..... 워킹타워 안전인증 대상 여부

워킹타워가 안전인증대상 “틀형 동바리용 부재”에 해당되는지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제34조 및 같은 법 시행령 제28조에 따른 안전인증 대상 틀형 동바리용 부재(가설기자재 등)는 방호장치 의무안전인증고시 제35조제1호에 따라 건설공사에서 타설된 콘크리트가 소정의 강도를 얻기까지 거푸집을 지지하기 위하여 설치하는 동바리 및 부재로,
  - 동 고시 제35조제1호나목에 “수직재와 횡가재 및 보강재가 일체화된 주틀, 가새재 등으로

조립하여 설치한 동바리를 구성하는 부재”로 정의하고 있어 질의하신 워킹타워는 거푸집을 지지하기 위하여 설치하는 “틀형 동바리용 부재”에 해당되지 않을 것으로 사료됨

(산업안전과-5435, 2015.12.15.)

**질의** ..... • 안전인증 면제 요건 미충족시 조치

안전인증을 면제받은 제품에 대해 국가기술표준원이 시판품을 수거하여 실시한 성능검사 결과 부적합 판정을 받았고, 이에 따라 국가기술표준원이 제조업자에게 행정처분을 한 경우 고용노동부도 동일한 행정처분을 적용하거나 부과하여야 한다고 생각하는데 이에 대한 의견 및 후속조치는?

**회시** .....

• 「산업안전보건법」 시행규칙 제58조의2제2항제3호 및 제4호에 따라 안전인증대상 기계·기구 등이 산업표준화법 제15조에 따라 인증을 받은 경우, 국가표준기본법에 따른 시험·검사 기관에서 실시하는 시험을 받은 경우 등이 법 제34조제1항 전단에 따른 안전인증기준과 같은 수준 이상인 것으로 인정되면 해당 인증 또는 시험이나 그 일부 항목에 한정하여 법 제34조제2항에 따른 안전인증을 면제해주고 있음

- 또한, 해당 인증 및 시험이나 그 일부 항목에 한정하여 면제해 주고 있는 면제요건을 충족하지 못한 경우에는 법 제34조의3 위반 등으로 해당 제조업체에 대해 행정처분을 할 수 있음

(산업안전과-5515, 2015.12.18.)

**질의** ..... • 보일러탱크의 안전인증 대상 여부

1. 보일러 내부에 설치되어 외부에서 공급된 물을 가열하여 온수 또는 증기를 만드는 탱크가 「산업안전보건법」 안전인증 대상인지 여부
2. 상기 탱크를 내장한 보일러(전기를 열원으로 하는 온수 보일러와 전기를 열원으로 하는 전기 증기보일러)가 「산업안전보건법」 안전인증 대상인지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

• 「산업안전보건법」 제34조 및 동법 시행령 제28조제1항제1호마목에 따른 안전인증 대상 압력용기는 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표1] 제6호에 따라 화학공정

유체취급 용기 또는 그 밖의 공정에 사용하는 용기(공기 또는 질소취급 용기)로써 설계압력이  
게이지 압력으로 0.2메가파스칼을 초과한 경우에 해당됨

## 2. 질의 2 관련

- 귀 질의상 물을 가열하려 온수 또는 증기를 만드는 탱크와 보일러는 안전인증 대상 압력용기에  
해당되지 않으나, 보일러에 사용하는 압력방출장치용 안전밸브는 같은 법 시행령 제28조제1항  
제2호다목에 따른 안전인증 대상임

(산업안전과-605, 2016.2.5.)

### 질의 ..... 워킹타워 사용에 대한 질의

워킹타워용 부재가 안전인증 대상 가설기자재에 해당되는지 여부와 안전인증 대상에 해당되지  
않는 가설기자재의 사용가능 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제34조 및 같은 법 시행령 제28조에서 정하는 안전인증 대상 가설기자재에  
대한 종류 및 구조 등에 대해 「방호장치 의무안전인증 고시」로 규정하고 있으나,  
- 상기 고시에서는 질의하신 워킹타워용 부재에 대한 규정을 하고 있지 않으므로 안전인증  
대상에 해당되지 않으며, 산업안전보건법령에서는 안전인증 대상에 해당되지 않는 가설기자재  
사용을 제한하고 있지 않음
- 다만 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제1편 제6장 “추락 또는 붕괴에 의한 위험방지” 및  
제 7장 “비계”등에서는 근로자의 추락 또는 붕괴에 의한 위험방지를 위해 최소한의 안전조치를  
사업주에게 준수하도록 규정하고 있으니 워킹타워의 설치 시 참고하기 바람

(산업안전과-2602 2016.6.24.)

**질의** ..... • **모듈형 시스템비계 안전인증 대상 여부**

1. 국내 대규모 지역축제 및 공연·행사장 무대 등 각종 임시시설물 설치를 위해 Layher Scaffolding System(독일 Layher社의 모듈형 비계 시스템) 및 사용하고 있는데 본 제품이 「산업안전보건법」 제34조(안전인증) 및 「방호장치의무안전인증기준(고용노동부 고시 제2013-54호)」에서 정하는 안전인증 대상에 해당되는지 여부?
2. Layher Scaffolding System 또는 높이를 낮춘 틀비계(안전인증을 받은 제품을 무대 단상 높이에 맞춰 높이 변경, 구조적 안정성은 증대)를 활용하여 무대단상 지지대(통상 높이 1.5M 이하)를 설치하는 경우, 자재의 성능확인 및 구조전문가 확인 등을 거치는 방법 등을 통해 예외적으로 사용할 수 있는 방법 유무?

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 제34조에 따른 안전인증 대상품(조립식 비계용 부재)는 공사용 통로나 작업 발판 등을 설치하기 위하여 구조물의 주위에 조립·설치되어 고정된 비계를 구성하는 부재\*를 말하는 것으로 귀 질의와 같이 공연·행사를 위한 시설물의 일부분으로 설치되는 구조물인 경우, 「산업안전보건법」 제34조에 따른 안전인증 대상품(조립식 비계용 부재)에 해당되지 않음

**2. 질의 2 관련**

- 1. 답변과 같이 안전인증 대상품에 해당되지 않으며 안전인증 대상품인 경우에도 안전인증 당시와 다르게 임의변경 사용은 불가함

(산업안전과-4528, 2016.10.12.)

**질의** ..... • **기계·기구 방호장치 설치업체 자격요건**

- 지역축제 및 공연장에 설치되는 가설구조물의 안전성을 평가하는데 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 적용이 가능한지?
- 지역축제 및 공연·행사장에서 가설구조물을 설치하는 중에 붕괴 또는 추락사고 시 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제51조 및 제52조가 적용(위반여부)되는지 여부?

**회시** .....

- 축제, 공연, 행사를 위한 시설물의 일부분으로 설치되는 구조물인 경우, 구조물 자체의 중량, 조명, 무대장비 등의 적재하중, 풍압 등에 의해 붕괴·전도·도괴 등의 위험으로부터 구조안전성을



확보해야 하는 독립된 구축물로 판단되며,

- 이러한 구축물의 설치·사용 중에 근로자가 산업재해 발생의 위험이 있는 경우, 「산업안전보건 기준에 관한 규칙」 제52조(구축물 또는 이와 유사한 시설물의 안전성 평가)를 적용해야 할 것으로 판단됨

(산업안전과-5136, 2016.11.11.)

#### 질의 ..... 안전인증제도 시행 이전 시스템동바리 및 시스템 비계 사용 가능 여부

안전인증제도 시행(10.12.24) 이전에 생산된 시스템동바리 및 시스템 비계는 의무안전인증 대상에서 제외된 인증 제외대상 품목이고 사용금지에 대한 법적 근거는 없음

- 안전인증제도 시행이전에 생산된 제품에 대하여는 현장 반입 시 KOLAS 국제공인시험기관(또는 안전보건공단 등)의 시험성적서 상 시험결과가 방호장치 의무안전인증 고시에 따른 안전기준을 충족하여 성능이 확보된다면 건설현장에 반입하여 사용하기를 건의

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제34조 및 동법 시행령 제28조제1항제2호아목에 따른 가설 기자재 중 시스템동바리 및 시스템 비계는 관련 고시 개정으로 '10.12.24부터 제조(수입)·출고된 제품은 안전인증을 받아야 하나, 그 이전제품은 안전인증대상에서 제외되어 사용이 가능함

(산업안전과-2722, 2017.5.16.)

#### 질의 ..... 기중기 안전점검 관련 질의

건설기계관리법에 따라 검사를 받는 기중기에 대해 건설현장에서 추가로 안전점검을 요구하는 것이 「산업안전보건법」에 규정되어 있는지

#### 회시

- 「산업안전보건법」 제36조 및 동법 제28조의6에 따른 안전검사 대상 유해·위험기계 등을 사용하는 사업(소유)주는 안전검사기관을 통해 주기적인 안전검사를 받아야 하나,
- 기중기는 안전검사 대상 유해·위험기계 등에 해당되지 않으며, 산업안전보건법령에서는 건설기계관리법에 따라 검사를 받은 기중기에 대해 추가로 안전점검을 받도록 하는 규정이 없음

(산업안전과-5245, 2017.11.9.)

**질의** ..... • **같은 사업장안에서 옮겨 설치하는 경우 안전인증대상 여부**

안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시에 따라 같은 사업장 안에서 장소를 옮겨 설치하는 곤돌라는 안전인증대상에서 제외될 수 있는지

**회시** .....

- 안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시[별표1] 제10호에 따라 같은 사업장 안에서 장소를 옮겨 설치하는 곤돌라는 제외하도록 규정되어 있으며 사업장에 곤돌라를 최초 설치 시 안전인증을 받고 같은 사업장 안에서 장소를 옮겨 해당 곤돌라를 설치하는 경우라면 추가로 안전인증을 받을 필요가 없음

(산업안전과-5569, 2017.12.1.)

**질의** ..... • **절연장갑 안전인증 기준 개선 요청**

절연장갑의 경우 일반장갑→절연장갑→가죽장갑 순으로 착용, 착용과정이 번거롭고 착용감과 작업성이 떨어지므로 일체화된 절연장갑이 안전인증을 받을 수 있도록 안전인증기준 개선 요청

**회시** .....

- 귀 질의의 절연장갑은 재료를 폴리아우레탄 등 다양한 재료를 사용하고 있어 상기 안전인증기준으로는 장갑의 재료, 절연내력, 인장강도, 신장율 등을 적용하기 곤란함

(산업안전과-1526, 2018.4.9.)

**질의** ..... • **크레인 이중검사 배제조항 적용 여부**

원자력발전소에 납품하고자 하는 핵연료 취급 크레인이 안전인증·검사가 면제되는지?

**회시** .....

- 크레인이 「원자력 안전법」 제16조제1항 및 제22조제1항에 따른 검사를 받은 경우 안전인증 및 안전검사가 면제됨

(산업안전과-2049, 2018.5.8.)

**질의** ..... 안전검사기관 검사방법 및 안전검사 시 안전장치 제외 적합 여부

- 안전검사기관의 형식적인 검사방법 개선 요구
- 안전검사 시 안전장치를 제외하는 관련 고시 개정은 검사차량 수를 줄이려는 편법이며, 이로 인해 크레인 사고예방이 어려울 것으로 보이는데 이에 대한 의견은

**회시** .....

- '09년 10월 안전장치(과부하방지장치) 설치 의무화 이전에 출고된 이동식크레인의 경우 대부분 안전장치가 부착되어 있지 않아
  - '16.8월부터 시행 중인 안전검사 시 불합격으로 인한 과태료 및 사용중지 등 행정처분을 우려하여 안전검사를 기피하고 있음
- 최근 6년간('12년~'17년) 이동식크레인 중대재해를 분석한 결과에 따르면 안전장치 미비보다 작업대 불법 부착 및 와이어로프 결함 등으로 인한 사고가 다발\*하고 있어
  - \* 이동식크레인 사망사고 주요원인(42건) : 작업대 불법부착(17건), 와이어로프 결함(5건), 선화장치결함(5건), 안전장치 미비(3건), 붐대 결함(2건), 기타 작업절차 미준수 등 관리적 원인(10건)
  - 안전검사를 통해 주요 구조부 안전성을 확보하는 것이 사고예방에 더욱 실효성이 높은 것으로 판단함
- 이에, 이동식크레인으로 인한 사망사고 예방을 위하여 차량 소유주들을 제도권 내로 유인하여 관리를 강화할 필요가 있어
  - 재활용 집게차 등을 제외한 이동식 크레인에 대해 안전장치 이외의 모든 검사항목을 합격할 경우 다음 검사시(2년 후)까지 한시적으로 안전장치 설치 기한을 연장함(「안전검사 고시」 개정, '18.4.18)

(산업안전과-2559, 2018.6.12.)

**질의** ..... 타워크레인 설치 및 해체 작업

1. 타워크레인 설치 및 해체 작업 시 영상을 기록하는 의무 주체와 법적 근거는?
2. 고용노동부 각 지청에 타워크레인 영상기록에 대한 정보공개를 요구하였으나, 해당 지청에서는 '부존재'의 사유로 미공개를 하고 있는데 이에 대한 의견은?

회시

1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제50조제2항(‘18.7.1 시행)에서는 타워크레인 사고로 인한 인명 피해를 사전에 예방하기 위해 타워크레인을 대여받는 자는 작업 과정 전반을 영상으로 기록하여 대여기간동안 보관해야 함

2. 질의 2 관련

- 상기 규정은 타워크레인 작업 과정 전반을 영상으로 기록하여 우리 부에 제출하는 규정이 아니므로, 우리 부에서는 보관하는 자료가 아님

(산업안전과-2880, 2018.7.3.)

질의

• 건설기계 대여시 기계 관련 이력 제공 의무화 건의

건설기계 안전사고와 노동자의 안전을 확보하기 위해 건설기계 사업자가 정밀진단 및 수리 후 안전점검 등을 실시하여 대여받는 자에게 그 이력을 의무적으로 제공하도록 「산업안전보건법」 시행규칙 제49조 개정 요청

회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제49조에서는 같은 법 시행령 [별표8]에서 정한 위험 기계·기구 및 설비를 타인에게 대여하는 자에게 최소한의 유해·위험방지조치를 하고 대여하도록 규정하고 있으며,
  - 상기 유해·위험 방지조치 중 기계등을 미리 점검하고 이상을 발견한 때에는 즉시 보수하거나 그 밖에 필요한 정비를 하고, 수리·보수 및 점검 내역과 주요 부품의 제조일 등을 적은 서면을 대여자에게 발급하도록 하고 있음
- 따라서, 대여하는 자가 정밀진단 및 안전점검 등을 실시하여 그 이력을 대여자에게 제공하는 것은 상기 규칙 중 '수리·보수 및 점검내역'에 포괄적으로 포함되어 있으므로
  - 대여하는 자가 기계등을 보수하거나 정비 시 정밀진단 및 수리 후 안전점검을 실시하는 것은 자율적으로 선택하여 실시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(산업안전과-2977, 2018.7.11.)

**질의** ..... • 안전검사 대상 여부

1. 격납고 천장 크레인에 설치되어 사람과 화물 포함 900kg 까지 탑승 및 상하/좌우/270도 회전 등 3차원 방향으로 움직이며,
2. 항공기 외관 검사와 경미한 수리를 하는 첨단장비인 TP(TelePlate Form)가 안전인증·검사 대상 고소작업대인지 여부
3. 안전검사 대상 리프트 정의에 포함된 가이드레일 역할을 하는 붐대가 있으며 화물을 싣을 수 있는 작업대 겸용 운반구가 존재,
4. 와이어로프가 있어 상하/좌우 주행이 가능하도록 제작된 TP가 안전인증·검사 대상 건설작업용 리프트 인지 여부

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제25조제1호에서는 ‘고소작업대’란 작업대, 연장구조물, 차대로 구성되며 사람을 작업 위치로 이동시켜주는 설비로 정의하고 있으므로 차대 등으로 구성되지 않은 해당 설비는 안전인증·검사 대상 고소작업대에 해당되지 않음

**2. 질의 2 관련**

- 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제8조에서는 ‘건설작업용 리프트’란 동력을 사용하여 가이드레일을 따라 상하로 움직이는 운반구를 매달아 사람이나 화물을 운반할 수 있는 설비 또는 이와 유사한 구조 및 성능을 가진 것으로서 건설현장에서 사용하는 것으로 정의
- 또한, 동 고시 제8조제1호 단서 규정에서는 액화천연가스(LNG) 등의 탱크, 사일로(silo), 교량, 철탑, 굴뚝, 선박건조용 등에 설치되는 랙 및 피니언식 리프트도 건설작업용 리프트로 규정하고 있음
- 따라서, 안전인증 및 안전검사 대상 기계·기구 등인지 여부는 상기 정의, 주요 구조부, 적용범위 등에 부합될 경우로 판단하여야 하나,
  - 리프트의 경우 상하로 운반구를 매달아 움직이는 반면, TP의 경우 상하, 좌우, 회전 등이 가능한 설비로 작동 범위에 차이가 있음
- 아울러, 리프트의 구조부인 가이드레일은 운반구 또는 균형추의 주행 안내를 위해 설치되는 것으로 운반구 고장 시 불시하강을 방지하는 TP의 구성품인 붐대를 가이드레일로 보기 어려울 뿐 아니라

- 해당 설비는 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제8조제1호 단서에서 정한 랙 및 피니언식 리프트에 해당된다고 보기 어려우므로 안전인증 및 안전검사 대상 건설작업용 리프트 등에 해당되지 않음

※ 「안전검사 고시」 제7조 및 제25조에서도 건설작업용 리프트와 고소작업대를 동일한 정의로 규정하고 있음

(산업안전과-3481, 2018.8.13.)

**질의** ..... • **산업용로봇 안전검사 시기 개선**

산업용로봇 중 설치가 끝난 날부터 3년이 경과하지 않은 로봇이 '18.12.31.까지 최초 안전검사를 받아야 하는 것은 불합리하므로 검사시기에 대한 개선 필요

**회시** .....

- 산업용 로봇(설치가 끝난 날부터 3년이 경과하지 않은 로봇도 포함)에 대한 최초 검사를 '18.12.31까지 받도록 한 것은 산업용 로봇 등에 대한 선제적 재해 예방을 위해 사용단계의 안전성을 확보하여 산업재해를 예방하기 위한 조치임

(산업안전과-9777, 2018.9.4.)

**질의** ..... • **파이프서포트 안전인증기준 위반 여부**

파이프서포트는 건설현장에서 반복적인 재사용으로 인해 성능이 저하되고 있어 전체 진폭을 줄여주고, 성능을 향상시키기 위해 파이프서포트 외관에 부속자재를 삽입하는 것이 안전인증기준 등 위반인지

**회시** .....

- 안전인증 받은 파이프서포트의 안전인증기준(재료, 구조 등)이 변경되지 않은 경우라면 파이프서포트 외관에 부속자재를 삽입하는 것은 파이프 서포트 설치·사용 시 좌굴 방지 등을 위한 추가적인 안전조치로 사료되므로 상기 규정 위반에 해당되지 않음

(산업안전과-3956, 2018.9.14.)

**질의** ..... • 안전검사 불합격 행정처분 주체

「산업안전보건법」 제36조제4항 위반에 대한 과태료 부과기준 “안전검사에 불합격한 유해·위험 기계 등을 사용한 경우”에서 사용한 자의 범위

\* 안전검사에 불합격한 고소작업대가 A건설 현장뿐 아니라 B건설 현장 등에서도 사용한 사실이 있는 경우 A, B 등 해당 현장들에 대한 법 위반 판단 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제36조제4항에서는 안전검사를 받지 않거나 불합격한 유해·위험 기계등에 대해 사용하지 못하도록 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우 동법 제72조제4항제2호 및 같은 법 시행령 [별표13] 제4호토목에 따라 과태료(1대당 50만원) 부과 등을 하도록 규정하고 있음
- 따라서, 안전검사를 받지 않거나 불합격한 유해·위험기계등에 대해 누구든지 사용해서는 안된다는 의미이므로 안전검사에 불합격한 고소작업대를 A건설 현장뿐아니라 B건설 현장 등에서 임대 등 계약하여 작업에 사용한 사실이 있는 경우라면 고소작업대 차주, 각 건설현장 등도 사용의 범위에 해당되므로 각 주체에 대한 행정처분이 가능함

(산업안전과-5192, 2018.12.13.)

**질의** ..... • 기계·기구 방호장치 설치업체 자격요건

컨베이어 방호장치 설치업체의 자격요건이 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」에서는 컨베이어 방호장치 설치업체에 대해 별도 자격을 규정하는 사항이 없음을 알려드리며, 해당 업체를 파악하시는 경우 귀 사에 설치된 컨베이어 제조업체 또는 컨베이어 안전검사기관에 문의하시기 바람

(산업안전과-873, 2019.2.28.)

**질의** ..... • 압력용기 안전인증

- UN의 권고기준에 따라 검사받은 압력용기의 경우 산안법 안전인증 대상인지
- 운반용 압력용기의 정의는 무엇인지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제34조제3항 및 같은 법 시행규칙 제58조의2에 따라 「위험물안전관리법」 제8조제1항 또는 제20조제2항에 따른 검사를 받은 경우 안전인증을 면제하고 있음
  - 상기의 면제 규정은 다른 법령(위험물안전관리법 등)에 따라 검사를 받은 경우에 한해 안전인증을 면제하고 있으나, UN의 권고기준에 따라 검사받은 압력용기의 경우 안전인증 면제 규정을 별도 규정하고 있지 않음
- 또한, 「산업안전보건법」 상 안전인증 대상 압력용기의 적용범위는 「안전인증·자율안전확인 신고의 절차에 관한 고시」 [별표1] 제6호에 따라, 화학공정 유체취급용기 또는 그 밖의 공정에 사용하는 용기(공기 또는 질소취급용기)로써 설계압력이 게이지 압력으로 0.2메가파스칼을 초과하는 압력용기가 해당되며, 동 규정에서는 운반용 압력용기에 대해 별도 정의를 규정하고 있지 않음

(산업안전과-1177, 2019.3.19.)

**질의** ..... **안전검사 미수검 기계·기구 사용에 따른 과태료 부과 기준**

안전검사 대상 유해·위험기계 등에 대해 안전검사를 받지 않고 사용한 사업장의 과태료 부과에 대한 질의

- (갑설) 「질서위반행위법」 제13조제1항에 따라 안전검사를 받지 않고 사용한 행위는 2 이상의 질서위반행위에 해당하므로 가장 중한 과태료만 부과
- (을설) 안전검사를 받지 않은 것과 안전검사를 받지 않고 사용한 행위는 별개 위반행위이므로 각각 과태료 부과

**회시**

- ‘질서위반행위’는 법률상 의무를 위반하여 과태료를 부과하는 행위(질서위반행위규제법 제2조 제1호)로, 법률상 의무가 동일하면 수회의 위반행위도 포괄하여 1개의 질서위반행위로 판단되고, 법률상 의무가 다르면 수회의 위반행위가 각각 별개의 질서위반행위로 판단됨
- 따라서, 안전검사 대상 기계·기구등에 대하여 ①안전검사를 받을 의무 불이행 ②안전검사에 합격한 것임을 표시하여야 하는 의무 불이행 ③안전검사를 받지 않거나 불합격한 기계의 사용행위는 모두 별개의 위반행위로 구성되어 있으므로, 안전검사 대상 기계·기구등을 안전검사 받지 않고 사용한 경우 각각 과태료를 부과하는 것이 타당함(을설)

(산업안전과-1385, 2019.3.28.)



**질의** ..... • **날염기의 안전검사 대상 여부**

Flat Printing M/C는 인쇄기로서 직물에 패턴을 인쇄하는 기계로 해당 기계가 안전검사 대상 컨베이어인지

**회시**

- 「산업안전보건법」 제36조 및 같은 법 시행령 제28조의6제1항제14호에 따른 안전검사 대상 컨베이어는 안전검사기관을 통해 안전검사를 받아야 하며, 안전검사 대상 적용범위는 「안전검사 절차에 관한 고시」 [별표1]에서 규정하고 있음
- 따라서, 상기 적용범위에 따라 안전검사 대상 컨베이어는 재료·반제품·화물 등을 동력에 의하여 단속 또는 연속운반하는 벨트·체인·롤러·트롤리·버킷·나사 컨베이어가 안전검사 대상이며, 총 이송거리 합이 10미터 이하인 것은 제외하고 있으므로 질의하신 날염기가 순수 염색 및 건조 구간으로 구성된 경우 안전검사 대상에는 해당되지 않으나, 동력에 의하여 재료·반제품·화물 등의 이송거리 합이 10미터를 초과하는 경우 안전검사 대상 컨베이어에 해당될 수 있음

(산업안전과-1817, 2019.4.17.)

**질의** ..... • **운반기계 등에 대한 해석**

1. 동력을 이용하여 화물을 운반하며 짐을 싣고 내리는 기계는 어떤 의미인지(수평으로 동력, 짐을 싣고 내리는 동력, 전동(배터리) 해당 여부)
2. 운전자 탑승여부와 탑승을 하지 않고 원동기를 내장(보행식 지게차 등)하는 경우 차량계 하역운반기계에 해당되는지 여부

**회시****1. 질의 1 관련**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표8의2]의 ‘운반용 등 하역기계’는
  - 동력을 이용하여 화물을 운반하며 짐을 싣고 내리는 기계가 해당되나, 동력을 이용하지 않는 무동력(인력작업 등) 운반용구는 상기 ‘운반용 등 하역기계’에 해당되지 않음
- 따라서, 문리적 의미 그대로 동력(배터리 등 포함)을 이용하여 화물을 운반하며 짐을 싣고 내리는 기계가 ‘운반용 등 하역기계’에 해당됨

## 2. 질의 2 관련

- 산업안전보건법령에서는 차량계 하역운반기계의 탑승제한 규정을 별도로 규정하고 있지 않으며,
  - 차량계 하역운반기계는 원동기를 내장하고 불특정 장소에 스스로 이동하여 짐을 싣고 내리는 지게차, 구내운반차, 고소작업대, 화물자동차 등이 해당됨

(산업안전과-2117, 2019.5.9.)

### 질의 ● 협동로봇 안전인증

- 자율안전확인(KCs)을 받은 협동로봇을 하부 AGV(무인운반로봇)에 결합하여 사용이 가능한지 여부
- 협동로봇이 ISO 10218-1,2 인증을 받는다면, 협동로봇+AGV의 경우에도 안전 매트나 방책을 설치하지 않고 사용이 가능한지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제35조 및 같은 법 시행령 제28조의5에 따른 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇의 경우,
  - 직교좌표로봇을 포함하여 3축 이상의 매니플레이터(엑츄에이터, 교시 펜던터를 포함한 제어기 및 통신 인터페이스를 포함한다)를 구비하고 전용의 제어기를 이용하여 프로그램 및 자동제어가 가능한 고정식 로봇이 해당됨
  - 따라서, 질의하신 것과 같이 AGV에 결합된 협동로봇이 자율안전확인신고를 받은 경우 사용이 가능함
- 아울러, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제223조 후단에서는 「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준에서 정하고 있는 안전기준 또는 국제적으로 통용되는 안전기준에 부합한다고 인정(ISO 10218-1, 2 인증 등)하는 경우 울타리 설치 등의 안전조치를 하지 않아도 된다고 규정하고 있음

(산업안전과-2303, 2019.5.22.)

**질의** ..... • **워킹타워의 안전인증 대상 여부**

워킹타워가 안전인증 대상 가설기자재에 해당하는지 여부와 안전인증 대상에 해당되지 않는 가설기자재의 사용가능 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제34조 및 같은 법 시행령 제28조에서 정하는 안전인증 대상 가설기자재에 대한 종류 및 구조등에 대해 「방호장치 안전인증 고시」로 규정하고 있으나,
  - 상기 고시에서는 질의하신 워킹타워에 대한 규정을 하고 있지 않으므로 안전인증 대상에 해당되지 않으며, 산업안전보건법령에서는 안전인증 대상에 해당되지 않는 가설기자재 사용을 제한하고 있지 않음
- 아울러, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제6장 및 제7장 등에서는 노동자의 추락 또는 붕괴에 의한 위험방지를 위해 최소한의 안전조치를 사업주에게 준수하도록 규정하고 있으니 워킹타워 설치·사용 시 참고바람

(산업안전과-2393, 2019.5.27.)

**질의** ..... • **컨베이어 무선리모컨 사용가능 여부**

컨베이어 안전검사와 관련하여 무선리모컨을 컨베이어에 설치되는 풀코드 스위치 대신 사용 가능한지

\* 풀코드 스위치의 경우 컨베이어 주변의 철근, 폐기물 등 화물에 의한 간섭 발생 및 기상환경에 따른 작동상태 오작동 우려 등

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제36조제1항에 따라 안전검사 대상 컨베이어 등 유해·위험기계를 사용하는 사업주는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 검사를 받도록 규정하고 있으며,
  - 컨베이어에 대한 검사기준은 「안전검사 고시」 별표13에 규정되어 버섯형(돌출) 누름버튼, 로프작동형 등의 비상정지장치 등의 안전성능(안전검사기준)을 정하고 있음
- 이에, 질의하신 무선리모콘에 대한 검토결과, 다른 기기와의 전파간섭 등 오작동이 발생할 수 있으므로 전자파적합성(EMC)에 대한 검토가 필요할 것으로 사료되며,

- 상기 안전검사기준에서도 무선리모컨은 비상정지장치 종류 및 안전검사기준에 해당되지 않으므로 컨베이어 비상정지장치 기능을 대신하기 곤란함

(산업안전과-2657, 2019.6.17.)

**질의** ..... • **노말핵산 사용 화학설비의 안전검사 대상 여부**

참깨박 원료로 1일 노말핵산을 추출용제로 60~70리터 사용하는 사업장의 추출장치(화학설비)가 안전검사 대상인지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제36조 및 같은 법 제28조의6에 따른 안전검사 대상 기계(화학설비 포함) 등을 사용하는 사업주는 안전검사기관을 통해 안전검사를 받아야 함
- 또한, 안전검사 대상 화학설비 및 그 부속설비의 적용범위는 「안전검사 고시」 [별표1] 제9호에서 반응장치 등이 단위공정 과정 중에 저장되는 양을 포함하여 최대로 제조 또는 취급할 수 있는 양이 안전보건규칙 별표1의 위험물질을 안전보건규칙 별표9 기준량 이상인 경우가 해당됨
- 따라서, 질의와 같이 노말핵산 60~70를 취급하는 설비가 있는 경우라도 상기 안전보건규칙 기준량(400리터) 이상인 경우에 해당되지 않으므로 안전검사 대상이 아님

(산업안전과-2772, 2019.6.21.)

**질의** ..... • **산업용로봇 안전검사 기준**

산업용로봇 방책에 대한 안전검사기준 관련 컨베이어 및 로봇구간에 설치된 1,600mm의 안전펜스가 적정한지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제36조 및 같은 법 제28조의6에 따른 안전검사 대상인 컨베이어 및 산업용 로봇은 안전검사기관 등을 통해 안전검사를 받아야 하며,
  - 산업용 로봇의 방책에 대한 안전검사기준은 「안전검사 고시」 [별표 14] 제18호다목3)에서 로봇의 가동범위 및 KS B ISO 13857에 따른 안전거리를 고려하여 높이로 인한 위험성이 없는 경우에 방책의 높이를 1,400mm 이상으로 할 수 있도록 규정하고 있음

- 따라서, 귀 사의 산업용 로봇 인근에 설치된 높이 1,600mm의 안전펜스가 상기 기준에서 정한 로봇의 가동범위 및 KS B ISO 13857에 따른 안전거리가 고려된 경우라면 산업용로봇 안전검사기준에 적합함

(산업안전과-3017, 2019.7.9.)

**질의** ..... • **이동식크레인 안전인증 심사범위**

「산업안전보건법」 제34조 및 같은 법 시행규칙 제58조의4 제2항, 4항에 따른 이동식 크레인의 안전인증 심사 시 심사범위에 아래 장착자재 부품이 해당되는지

- 차량에 크레인을 고정시키기 위해 사용하는 마운팅 볼트
- 크레인을 구동하기 위한 유압작동유
- 차량 변속기에 연결되어 유압을 발생시키는 유압펌프
- 차량 샤프트의 변형 및 강도를 보강하기 위해 설치되는 보조프레임 및 샤프트 보강재
- 차량 적재함을 고정시키기 위해 설치하는 적재함 앵글

**회시** .....

- 마운팅볼트 및 유압펌프는 안전인증 심사 범위에 포함되며, 유압작동유, 보조프레임 및 샤프트 보강재, 적재함 앵글 등은 안전인증 심사 범위에 해당되지 않음

(산업안전과-3121, 2019.7.15.)

**질의** ..... • **컨베이어 덮개 설치의무**

1. 밀폐형 컨베이어의 제작 및 안전기준의 취지 및 목적
2. 「위험기계·기구 자율안전확인고시」에 따른 컨베이어 점검구에 덮개 등 설치 의무
  - 밀폐형으로 설계된 공기부양식 컨베이어벨트로 풀 코드 스위치는 케이싱 외부에 설치, 턴오버 구간의 경우 벨트 내부의 점검 및 낙탄제거 등을 위해 점검구가 개방되어 있는데 해당 장소에 점검구를 막을 용도의 덮개 등의 설치할 의무가 없는지

**회시** .....**1. 질의 1 관련**

- 「위험기계·기구 자율안전확인 고시」 제1조에서 이 고시는 「산업안전보건법」 제35조제1항 및

같은 법 시행령 제28조의5제1항제1호에 따른 기계·기구 등의 자율안전확인 기준을 정함에 그 목적이 있으며, 자율안전확인을 규정한 사항임

## 2. 질의 2 관련

- 「위험기계·기구 자율안전확인 고시」 [별표6] 컨베이어의 제작 및 안전기준 제6호다목에서 다음 중 어느 하나에 해당되는 경우 벨트 컨베이어의 운반 아이들러 및 회귀 아이들러에 덮개, 울, 물림보호물, 감응형 방호장치 등을 설치하지 않을 수 있다고 규정하고 있음
  - 운반 아이들러의 물림지점에 대해 KS B ISO 13857에 따른 안전거리가 확보
  - 벨트가 물림지점으로 부터 50mm 이상 이격될 수 있어 작업자에게 있어 위험을 미칠 우려가 없는 경우
  - 풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동되는 경우
- 상기 규정은 컨베이어 자체의 안전성을 확보하기 위한 것으로 벨트, 폴리, 롤러, 체인 등 작업자의 끼임 위험점이 없는 경우에 한해 덮개, 울 등의 설치를 예외할 수 있다는 규정임
- 또한, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제87조제1항에서는 기계의 원동기·회전축·기어·폴리·플라이휠·벨트 및 체인 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개·울·슬리브 및 건널다리 등을 사업주가 설치하도록 규정하고 있음
- 따라서, 질의와 같이 풀 코드 스위치가 케이싱 외부에 설치되어 작업자 스스로 풀 코드 스위치를 작동할 수 없고,
  - 점검구가 개방되어 끼임 위험점이 존재하는 경우라면 자율안전확인 기준 적용과는 별개로 작업자의 안전성 확보를 위해 상기 규칙을 준수하여야 함

(산업안전과-3122, 2019.7.16.)

### 질의 ..... 안전검사 제외 대상 운반용 용기 해당 여부

용기에 담긴 물질을 공급하기 위해 배관만 연결되어 있고(배관 탈부착 가능) 용기 몸체는 지면이나 기둥 등에 고정되어 있지 않은 용기가 운반용 용기에 해당되는지 여부

### 회시

- 「안전검사 고시」 [별표1] 제5호 15)에 따라 “제품을 담아 판매·공급하는 것을 목적으로 하는 운반용 용기”는

- 안전검사를 받아야 하는 압력용기 제외 범위에 해당되며, 해당 규정의 문리적 의미 그대로 제품을 담아 판매·공급하는 것을 목적으로 하는 용기라면 안전검사 대상에 제외됨
- 아울러, 질의하신 용기가 상기에 해당되는지 여부는 해당 용기의 카탈로그, 도면 등을 통해 확인해야 될 사항이므로
- 안전검사 업무를 수행하는 안전검사기관(안전보건공단, 한국승강기안전공단, 대한산업안전협회, 한국안전기술협회)에 문의하여 주시기 바람

(산업안전과-3174, 2019.7.18.)

**질의** ..... • **이동식크레인 과부하방지장치 봉인**

「위험기계·기구 안전인증 고시」 [별표2] 제27호에서 과부하방지장치는 임의로 조정할 수 없도록 봉인되어 있을 것이라는 의미가 무엇인지  
 \* 예를 들어 납 봉인만을 인정하는 것인지

**회시** .....

- 질의하신 것과 같이 「위험기계·기구 안전인증 고시」 [별표2] 제27호 및 「안전검사 고시」 [별표2] 제42호에서는 과부하방지장치의 봉인과 관련하여 임의로 조정할 수 없도록 봉인되어 있을 것이라고 규정하고 있음
- 따라서, 상기 규정에서는 봉인에 대한 정의 및 형태에 대한 정의 등을 별도 규정하고 있지 않으므로,
  - 제조자 또는 사용자가 이동식 크레인 과부하방지장치에 납, 볼트 체결 등 물리적 봉인 방법을 안전인증기관 또는 안전검사기관을 통해 임의로 조정할 수 없다는 확인을 받은 경우라면 상기 규정의 인정이 가능함

(산업안전과-3590, 2019.8.14.)

**질의** ..... • **건설용 리프트의 안전검사 주기**

건설현장에서 사용하던 건설용 리프트를 철거하지 않고 설비·보수용(사람탑승 가능)으로 계속 사용하는 경우  
 - 해당 리프트의 안전검사 주기는 6개월(건설현장)마다 받아야 하는지 또는 2년마다 받아야 하는지

**회시** .....

- 질의하신 것과 같이 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제8조 제1호에 따라 “건설용 작업용 리프트”란

동력을 사용하여 가이드레일을 따라 상하로 움직이는 운반구를 매달아 사람이나 화물을 운반할 수 있는 설비 또는 이와 유사한 구조 및 성능을 가진 것으로 건설현장에서 사용하는 것을 의미함

- 따라서, “건설작업용 리프트”는 건설현장에 설치된 것에 한해 적용되는 것으로 건설공사가 끝난 이후에 해당 리프트의 사용을 원하는 경우 “일반작업용 리프트”로 안전인증을 받은 이후 안전검사를 받고 사용하시길 바람

\* 최초 검사는 설치가 끝난 날부터 3년 이내 이후 2년마다

(산업안전과-4377, 2019.10.8.)

### 질의 ..... 방진마스크 사용 범위

- 삼산화안티몬이 함유된 EMC 사용 공정에서 어떤 등급의 방진마스크를 사용하여야 하는지
- 특급 방진마스크의 사용 장소의 내용 중 베릴륨 등과 같이 독성이 강한 물질이 함유된 분진 등에 대한 설명
- 삼산화안티몬이 함유된 자재를 사용하는 공정에서 3년치 작업환경측정결과 불검출·노출기준 미만으로 나타났는데 방진마스크 착용을 안해도 되는지

### 회시

- 분진의 체내침입을 방지하는 방진마스크는 「보호구 안전인증 고시」 [별표4] 제1호에서 특급, 1급, 2급으로 구분하고 있으며, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 [별표12] 제2호카목에서는 ‘삼산화안티몬’을 특별관리물질로 분류하고 있고, 발암성 등 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질로 분류되므로 특급 방진마스크를 사용하는 것이 바람직함
- 다만, 보호구의 선정은 취급 물질의 종류 및 노출시간, 노출량 등을 검토하여 작업장의 특성에 맞는 보호구를 선정하여야 하므로, 보호구 제조사 또는 안전인증기관을 통해 보호성능, 등급 여부를 확인하고 사용하는 것이 바람직함
- 또한, 「보호구 안전인증 고시」 [별표4] 제1호 중 “베릴륨 등과 같이 독성이 강한 물질이 함유된 분진 등”은 「산업안전보건법」 상 허가대상물질, 관리대상물질, 특별관리물질 등에서 독성이 강한 물질이 함유된 분진 등(미스트, 흙 등 포함)을 의미함
- 아울러, 작업환경측정결과에 따라 불검출/노출기준 미만으로 방진마스크 착용 여부에 대해서는 상기 의견과 같이 취급 물질의 종류 및 노출시간, 노출량 등을 검토하여 착용 여부를 결정하시는 것이 바람직함

(산업안전과-4377, 2019.10.8.)



**질의** ..... 팽창탱크의 안전검사 합격 가능여부

구조적으로 밀폐형 팽창탱크 자체에 압력계 및 압력방출장치를 설치할 수 없는 경우, 연결된 배관에 압력계 및 압력방출장치를 대신 설치하여 검사합격이 가능한지

**회시** .....

- 안전인증 대상 압력용기에 대한 설계 및 제작기준은 「위험기계·기구 안전인증고시」 제11조 제1항에 따라 한국산업표준(KS B 6750-3)을 준용하고 있으며,
  - 해당 표준에서는 '비직화식 증기 보일러를 제외한 이 표준의 적용범위에 속하는 모든 압력용기는 크기 또는 압력에 관계없이 과압 방지 기능 및 계통설계에 의해 과압 방지 기능을 제공해야 한다'라고 규정하고 있음
- 따라서, 상기 규정에 따라 밀폐형 팽창탱크 자체에 설치가 불가능한 경우 연결된 배관에 안전밸브 등의 과압 방지 기능이 포함된 경우 안전검사 기준에 적합할 것으로 사료됨

(산업안전과-4923, 2019.11.11.)

**질의** ..... 크레인 안전인증·검사 기준

- 제어기에서 손을 떼면 자동적으로 크레인의 작동을 정지하는 위치로 복귀하는 기능이 있어야 하는지(법정 의무대상 여부)
- 위험기계·기구 안전인증 고시 별표2 [크레인 제작 및 안전기준 34번 컨트롤러]에서 [크레인의 작동종류, 방향, 비상정지 등에 관한 내용을 표시해야 한다.]라고 명시된 내용의 정확한 의미
- 안전검사 절차에 관한 고시 별표2 [크레인의 검사기준 31번 컨트롤러 등]에서 [제로노치 스톱퍼 및 핸들은 정지 위치에 정확하게 로크될 것]이라고 명시된 내용의 정확한 의미

**회시** .....

- 「위험기계·기구 안전인증 고시」 [별표2] 제34호에서는 크레인의 운전자가 제어기에서 손을 떼는 경우 자동적으로 크레인의 작동을 정지하는 위치로 복귀하도록 하거나,
  - 운전자가 보기 쉬운 위치에 제어하는 크레인의 작동종류, 방향, 비상정지 등에 관한 내용을 운전실에 표시하도록 규정하고 있음
- 상기 규정 중 크레인의 작동종류, 방향, 비상정지 등에 관한 내용을 표시하도록 하는 것은 크레인의 오동작을 방지하기 위한 의미임

- 또한, 「안전검사 고시」 [별표2] 제31호가목 중 ‘제로노치 스톱퍼 및 핸들은 정지 위치에 정확하게 로크될 것’의 의미는 조작장치 등의 미작동 시 조작장치가 중립위치(제로노치)로 복귀하도록 하여 크레인의 오동작을 예방하기 위한 의미임

(산업안전과-5799, 2019.12.30.)

### 질의 ..... 강관 비계 안전인증 기준 강화 건의

임대하여 사용중인 강관 비계 중 1M, 1.5M 등 짧은 강관의 부속품(연결핀) 없이 출고되고 있으므로 부속품이 설치된 상태에서 임대될 수 있도록 제도 개선 필요

### 회시

- 「산업안전보건법」 제87조 및 제92조에 따라 안전인증 및 자율안전확인신고 제품은 안전인증 기관의 승인없이 제조자가 안전인증 및 자율안전확인신고 당시의 설계 조건과 다르게 제작하거나 사용자가 제품을 임의로 변경 또는 변형할 수 없음
- 따라서, 질의하신 강관 비계는 자율안전확인신고 대상인 단관비계용 강관으로 사료되며, 상기와 같이 설계 조건과 다르게 제작·사용하는 경우 법 위반이 발생될 수 있음

(산업안전과-5799, 2019.12.30.)

### 질의 ..... 시스템 동바리용 부재 인증 제안

- 시스템 동바리 및 비계용 수평재에 대하여 1, 2종 모두 병행표기하여 안전인증서를 받을 수 있게 제도 변경 요청
  - ※ (사유) 수평재는 같지만 결합하는 수직재는 1종, 2종 파이수 구분을 통해 종류가 달라 현장에서 같은 수평재를 구분하여 사용하기 불편, 같은 수평재를 두 번에 걸쳐 각각 인증하는 것은 문제
- 인증심사 시 동일한 제품(시스템 동바리 및 비계용 수평재)의 도면을 각각 제출, 안전인증을 받은 경우 동일 제품에 인증마크를 다른 위치에 표시하도록 제도개선 요청(동일 제품에 1종, 2종으로 각각 구분하여 표시)
  - ※ (사유) 동바리 및 비계용 수평재의 1종, 2종은 같은 자재로 현장에서 인증표시로 1종, 2종을 구분하는 것은 어려움

### 회시

- 질의 상 안전인증 대상 시스템 동바리용 부재 및 시스템 비계용 부재의 안전인증기준은 「방호장치 안전인증 고시」 별표16으로 규정하고 있으며, 해당 부재의 1종 또는 2종 수직재에

수평재를 결합할 경우 수평재의 길이가 달라져 상기 안전인증기준에서 정하는 성능기준에 영향을 미칠 수 있음

- 다만, 귀하의 의견과 같이 동일한 부재를 사용하는 시스템 동바리 및 시스템 비계용 부재의 호환·사용이 가능하도록 검토하여 안전인증기준을 규정하는 「방호장치 안전인증 고시」 개정 시 반영될 수 있도록 노력하겠음

(산업안전과-996, 2020.3.6.)

**질의** ..... • **안전검사 주기**

안전검사대상기계등에 대한 안전검사 주기가 검사일로부터 2년 이내인지 아니면 이전 검사일로부터 2년되는 해에 검사를 받아야 하는지 여부

\* ex) 이전검사일이 '18.6.20. → 2년후 검사기한 '20.6.19. or '20.12.31.

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제93조 및 같은 법 시행령 제78조에 따른 안전검사대상기계등의 안전검사 주기는 같은 법 시행규칙 제126조에 따라 안전검사대상기계등이 설치가 끝난 날부터 3년 이내에 최초 안전검사를 실시하되, 그 이후부터 2년마다 정기적인 안전검사를 받아야 함
- - 따라서, 상기의 안전검사 주기는 회계 연도가 아닌 검사를 받은 날부터 2년내에 받아야 함을 알려드리며, '18.6.20. 안전검사를 받은 경우 '20.6.19.까지(전후 30일이내) 검사를 받아야 함

(산업안전과-1212, 2020.3.17.)

**질의** ..... • **안전성능 인증 부적합에 따른 처벌**

안전보건공단에서 수거한 회전형클램프 2차례의 성능시험 부적합 결과로 「산업안전보건법」 제87조제1항에 의거 사업장을 처벌할 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제87조에서는 안전인증을 받지 아니한 경우(제1호), 안전인증기준에 맞지 아니하게 된 경우(제2호), 안전인증이 취소되거나 안전인증표시의 사용 금지 명령을 받은 경우(제3호)
- 누구든지 안전인증대상기계등을 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없도록 규정하고 있음

- 또한, 「산업안전보건법」 제101조에 따라 안전보건공단에서 실시한 성능시험은 안전인증을 받은 제품 등이 그 당시 성능을 유지하는지 확인하기 위한 시험으로, 횟수와 관계없이 성능시험한 결과가 부적합인 경우 상기 규정 위반에 해당함
- 따라서, 회전형클램프가 성능시험 부적합 받은 경우라면 안전인증기준에 맞지 아니하게 된 경우에 해당되므로 상기 규정 위반에 따른 처벌이 가능함

(산업안전과-5178, 2020.11.17.)

**질의** ..... **산업용 로봇 자율안전확인신고 대상 제외 여부**

장비 내에 3축 이상의 로봇이 존재하지만 로봇을 최초 프로그램 후 고객사에서는 로봇을 프로그램/리프로그램할 수 없고 로봇이 정해진 동작만을 반복 수행하는 경우 자동제어 불가능으로 자율안전확인신고 대상에서 제외되는지

**회시** .....

- 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇의 적용범위는 「안전인증·자율안전확인 신고의 절차에 관한 고시」 [별표2]제2호에서 규정하고 있으며,
  - 해당 고시에서는 직교좌표로봇을 포함하여 3축 이상의 메니플레이터(액츄에이터, 교시 펜던터를 포함한 제어기 및 통신 인터페이스를 포함)를 구비하고 전용의 제어기를 이용하여 프로그램 및 자동제어가 가능한 고정식 로봇으로 규정하고 있음
  - 따라서, 사용자의 프로그램 및 리프로그램 가능 여부 및 교시 펜던터의 사용자 접근 여부와 관계없이 전용의 제어기를 통해 프로그램(리프로그램)이 가능하고, 교시 펜던터를 통해 로봇 동작의 교시가 가능하다면 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇에 해당됨

(산업안전과-5288, 2020.11.20.)

**질의** ..... **이동식 비계**

스틸 또는 알루미늄형 이동식 비계에 대한 안전인증 대상 여부 및 법적 준수사항

**회시** .....

- 「방호장치 안전인증 고시」 제35조제3호에서는 ‘이동식 비계용 부재’에 대해 이동식 비계용 주틀의 하단에 발바퀴를 부착하여 이동할 수 있도록 조립하는 비계의 부재(이동식 비계용

주틀·난간틀·아웃트리거, 발바퀴)로 정의하고 있음

- 이에, 상기 규정에 따라 이동식 비계용 부재가 구성품으로 조립되는 경우 각 부재에 대한 안전인증을 받아야 하나, 일체형으로 결합된 이동식 비계의 경우에는 ‘이동식 비계용 부재’ 정의에 부합되지 않으므로 안전인증 대상에 해당되지 않음(단, 이동식 비계용 부재 중 1개의 부재라도 조립되는 경우 해당 부재는 안전인증 대상)
- 참고로, 이동식 비계 사용과 관련하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조, 제32조, 제68조 등에서 안전난간의 구조, 보호구의 착용 및 이동식 비계의 안전조치 규정을 두고 있음

(산업안전과-5460, 2020.11.30.)

### 질의 ..... 가설계단 법적 기준

이동통로로 사용되는 아래의 가설계단에 대한 인증·사용 등 법적 사항



### 회시

- 산업안전보건법령에서는 질의하신 가설계단에 대한 안전인증을 받도록 규정하고 있지 않으나,
  - 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제13조, 제21조부터 제30조까지 규정 등에서는 근로자의 추락, 안전한 통행 등에 대한 안전성 확보를 위한 기준을 규정하고 있음
- 따라서, 질의하신 가설계단이 상기 규정을 준수하였는지 여부를 확인하시고 사용하는 것이 바람직함

(산업안전과-333, 2021.1.20.)

**질의** ..... • **이동식 랩핑기 방호조치**

이동식 랩핑기 회전판과 모터 구동부에 덮개가 설치되어 있어 끼임 위험은 없으나 추가적인 방호조치가 필요한지?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제80조 및 같은 법 시행규칙 제98조에 따라 유해하거나 위험한 기계·기구\* 등은 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하지 못하도록 규정하고 있음
  - \* 예초기, 원심기, 공기압축기, 금속절단기, 지게차, 포장기계
- 상기 기계·기구 등의 방호조치에 필요한 사항은 「위험기계·기구 방호조치 기준」에서 규정하고 있으며,
  - 포장기계에 해당되는 랩핑기의 경우 릴 풀릴장치 등 구동부 개방 시 기계의 작동이 정지되는 구동부 방호 연동장치를 설치하여야 하나, 연동회로의 구성이 곤란한 경우 고정식 방호가드를 설치하도록 규정하고 있음
- 따라서, 질의하신 랩핑기에 연동회로의 구성이 곤란하여 덮개 등 고정식 방호가드를 설치한 경우 상기 규정에 적합할 것으로 사료됨
- 참고로, 상기 규정과는 별개로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제87조에서는 사업주에게 기계의 원동기, 회전축, 기어, 풀리 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개, 울, 슬리브 및 건널다리 등을 설치하도록 규정하고 있으며,
  - 같은 규칙 제128조에서 사업주는 종이상자, 마대 등의 포장기 또는 충전기 등의 작동 부분이 근로자를 위협하게 할 우려가 있는 경우 덮개 설치 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음
- 이에, 랩핑기에 구동부에 덮개 등의 설치가 되어 있는 경우라도 근로자가 회전축, 포장기 등의 작동 부분으로 인해 충돌·끼임 등의 위험성이 있는 경우라면 덮개, 울, 슬리브 및 건널다리 설치 등 필요한 안전조치를 하여야 함

(산업안전과-333, 2021.1.20.)

**질의** ..... ● 수격방지기가 안전인증 대상 압력용기인지

압력용기 안전인증기준을 준용한 한국산업표준(KS B 6750-3)의 적용범위에서 완충 역할만을 하는 가압된 물을 저장하는 용기(수격방지기)는 제외되는데 안전인증을 받아야 하는지 여부  
 ※ 안전보건공단에서는 안전인증 대상으로 의견 받은 사항

**회시** .....

- 안전인증 대상 압력용기 적용범위는「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표1] 제6호에 규정하고 있으며,
  - 화학공정 유체취급용기 또는 그 밖의 공정에 사용하는 용기(공기 또는 질소취급용기)로써 설계압력이 게이지 압력으로 0.2메가파스칼(제곱센티미터당 2킬로그램포스)을 초과한 경우에 해당됨
    - ※ 적용범위에서 제외되는 대상은 상기 규정 참고
- 또한, 상기 안전인증 대상 압력용기에 대한 안전인증기준(제작 및 안전기준)은 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제11조에서 한국산업표준(KS B 6750-3)을 따르도록 규정하고 있으나,
  - 해당 표준에서 제외되는 적용범위까지를 상기 고시에서 규정한 사항이 아니므로 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표 1] 제6호에 해당되는 경우에는 안전인증을 받아야 함
    - ※ 한국산업표준(KS B 6750-3) 1(적용범위) 2)에서는 적용범위에 포함되지 않는 경우에도 해당 표준 요건의 준수가 가능하도록 정하고 있음

(산업안전과-453, 2021.1.25.)

**질의** ..... • 수상안전모 안전인증 여부

- 수상 작업중 급류, 물살에 휩쓸리다가 부유물이나 교량의 교각 등에 머리가 충돌하는 사고를 예방하고자 안전모를 착용토록 하고 있음
- 직원들의 건의 및 119에 문의 결과, 수상작업을 할 때에는 물빠짐 구멍이 있는 안전모를 착용해야 하며,
  - 물빠짐 구멍이 없는 경우 물살에 휩쓸렸을때 안전모의 턱끈이 목을 조르는 역할을 하게되어 2차재해(질식 등)의 발생위험이 있어 물빠짐 구멍이 있는 안전모를 착용해야 한다고 함
- 이에, 유럽 CE인증을 받은 수상안전모 사용 시 「산업안전보건법」상 인증(KCs) 대상인지 여부



**회시** .....

- 사업주는 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 추락할 위험이 있는 작업을 하는 근로자에 대해서는 안전모를 지급하여야 하는 바(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제32조) 이 경우 안전인증을 받은 안전모를 지급하여야 함
- 귀하의 질의는 수상작업 시 충돌 경감을 위한 보호구의 인증 여부로 사료되는 바 「산업안전보건법」은 위와 같은 위험에 대해 지급할 보호구를 따로 정하고 있지 않으므로 귀하의 질의상 수상안전모를 착용하여도 무방함

(산업안전과-453, 2021.1.25.)

**질의** ..... • 기중기 차량계 건설기계 해당 여부

기중기로 등록된 크롤러크레인이 안전보건규칙 제196조 [별표6]에서 정한 차량계 건설기계로 포함되는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(이하 “안전보건규칙”이라 함) 제196조 및 [별표6]에서 차량계 건설기계로 ‘크레인형 굴착기계(크랩셀, 드래그라인 등)’를 규정하고 있고, 이와 유사한



구조 또는 기능을 갖는 건설기계로서 건설작업에 사용하는 것도 차량계 건설기계로 포함시키고 있음

- 건설기계관리법에서는 ‘기중기’의 범위를 ‘무한궤도 또는 타이어식으로 강재의 지주 및 선회장치를 가진 것’으로 정하고 있고,
- 건설기계의 종류별 구조를 규정하고 있는 「건설기계관리업무 처리규정(국토교통부 훈령)」 [별표 1]에서 ‘기중기’의 구조에 대해 ‘주행차대에 상부선회체를 설치하여 붐 및 훅, 트랙라인, 크랩셀 또는 버킷등의 작업장치를 장착한 것’으로 규정하여
- 건설기계관리법 상 기중기는 작업장치에 따라 인양작업 뿐만 아니라 굴착작업 등에 사용이 가능한 구조
- 크랩셀은 기중기의 주행차대에 붐, 로프, 크랩셀을 장착하고, 드래그라인은 기중기의 주행차대에 붐, 버킷, 로프 및 드래그 윈치를 장착하며, 인양작업은 기중기의 주행차대에 붐, 붐 헤드 및 풀리 블록으로 구성된 인양장치를 부착하여 사용
  - 사고가 발생한 크롤러크레인도 건설기계관리법 상 기중기로 인양장치, 크랩셀 또는 드래그라인 장치를 부착하여 인양작업과 굴착작업에 사용이 가능한 구조임
  - 크롤러크레인이 건설기계관리법 상 기중기에 속한다고 하여 안전보건규칙의 ‘이동식 크레인’ 관련 규정만 적용된다고 볼 수 없으며, 크랩셀, 드래그라인 등 작업장치를 부착하여 굴착작업에 사용할 수 있으므로 안전보건규칙 [별표 6] 제16호에 따라 같은 별표 제5호의 크레인형 굴착기계와 유사한 구조 또는 기능을 갖는 건설기계로 볼 수 있음
- 따라서, 귀 지청에서 질의한 크롤러크레인에 대해서는 안전보건규칙의 차량계 건설기계 관련규정을 적용할 수 있음

**【산업안전보건법 vs 건설기계관리법 상 건설기계】**

차량계 건설기계 (안전보건규칙 별표 6)	건설기계 (건설기계관리법 시행령 별표 1)
1. 도저형 건설기계(불도저, 스트레이트도저, 틸트도저, 앵글도저, 버킷도저 등)	1. 불도저
2. 모터그레이더(motor grader, 땅 고르는 기계)	2. 굴착기
3. 로더(포크 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 형식을 포함한다)	3. 로더
4. 스크레이퍼(scraper, 흙을 절삭·운반하거나 펴 고르는 등의 작업을 하는 토공기계)	4. 지게차
<b>5. 크레인형 굴착기계(크랩셀, 드래그라인 등)</b>	5. 스크레이퍼
6. 굴착기(브레이커, 크러셔, 드릴 등 부착물 종류에 따른 용도 변경 형식을 포함한다)	6. 덤프트럭
	<b>7. 기중기(무한궤도 또는 타이어식으로 강재의 지주 및 선회장치를 가진 것(궤도(레일)식인 것을 제외)</b>
	8. 모터그레이더
	9. 롤러
	10. 노상안정기

차량계 건설기계 (안전보건규칙 별표 6)	건설기계 (건설기계관리법 시행령 별표 1)
7. 향타기 및 항발기	11. 콘크리트벙칭플랜트
8. 천공용 건설기계(어스드릴, 어스오거, 크롤러드릴, 점보드릴 등)	12. 콘크리트피니셔
9. 지반 압밀침하용 건설기계(샌드드레인머신, 페이퍼드레인머신, 팩드레인머신 등)	13. 콘크리트살포기
10. 지반 다짐용 건설기계(타이어롤러, 매커덤롤러, 탠덤롤러 등)	14. 콘크리트믹서트럭
11. 준설용 건설기계(버킷준설선, 그레브준설선, 펌프준설선 등)	15. 콘크리트펌프
12. 콘크리트 펌프카	16. 아스팔트믹싱플랜트
13. 덤프트럭	17. 아스팔트피니셔
14. 콘크리트 믹서 트럭	18. 아스팔트살포기
15. 도로포장용 건설기계(아스팔트 살포기, 콘크리트 살포기, 아스팔트 피니셔, 콘크리트 피니셔 등)	19. 골재살포기
<b>16. 제1호부터 제15호까지와 유사한 구조 또는 기능을 갖는 건설기계로서 건설작업에 사용하는 것</b>	20. 쇄석시
	21. 공기압축기
	22. 천공기
	23. 향타 및 항발기
	24. 자갈채취기
	25. 준설선
	26. 특수건설기계
	27. 타워크레인

(산업안전과-544, 2021.2.2.)

**질의** ..... • **터널용 고소작업차 관련 법적 적용 여부**

「건설기계관리법」상 특수건설기계로 분류되는 ‘터널용 고소작업차’가 산업법 상 차량계하역운반기계(고소작업대) 해당 여부

**회시** .....

- 귀하의 질의 내용만으로 정확한 판단이 어려우나, 작업대, 연장구조물, 차대로 구성되어 사람을 작업 위치로 이동시켜주는 설비인 경우 ‘고소작업대’\*로 분류하고 있음

\* 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제16조제1항제1호

- 이에, 건설기계로 분류되는 ‘터널용 고소작업차’차도 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제10절의 ‘차량계 하역운반기계등’로 해당 규정의 고소작업대에 해당될 것으로 사료됨

(산업안전과-1388, 2021.3.25.)

**질의** ..... **안전인증 정보가 없는 압력용기 안전검사 적용 여부**

압력용기 제작업체 폐업으로 안전인증 정보가 확인되지 않을 경우 안전검사를 받을 수 있는지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제84조제1항 및 같은 법 제87조제1항에 따라 안전인증 대상 압력용기를 제조하는 자는 안전인증을 받아야 하며, 사용자는 안전인증 받은 제품을 사용하도록 규정하고 있음
- 또한, 상기 안전인증은 '09.1월 시행된 제도로 종전 「산업안전보건법」 부칙<제8562호, '07.7.27.> 제2조에 따라 '09.1.1.이후 출고되는 안전인증대상기계·기구등부터 적용하고 있음
  - \* '09.1.1.이전 제품의 경우 안전인증 대상 제외
- 이에, 안전인증 대상여부는 제조·출고일자, 안전인증 정보 등을 확인하여야 하나, 질의하신 것과 같이 안전인증 정보 등을 확인할 수 없는 경우 상기 법령 위반에 해당되어 사용을 자제해 주시기 바라며, 같은 법 제93조에 따른 안전검사도 받을 수 없음을 참고하여 주시기 바랍니다

(산업안전과-1388, 2021.3.25.)

**질의** ..... **안전대 안전인증기준**

- 안전인증 안전대 선정 시 1,530kgf 이상의 파단강도를 가진 제품을 선정하는 것이 맞는지 여부
- 안전대 완성품의 시험하중의 기준은 15kN(1,530kgf)이나, 연결부(D링 또는 훅 등)는 11.28kN(1,150kgf)로 되어 있어 연결부의 시험하중이 낮은 이유는

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제84조 및 같은 법 시행령 제74조에서 정한 안전인증 대상 보호구(안전대 등)를 사용하는 자는 안전인증(KCs) 받은 제품을 구매·사용하여야 함
- 질의하신 안전대에 대한 시험성능기준은 「보호구 안전인증 고시」 [별표9] 제5호에서 15kN(1,530kgf)로 규정하고 있으며,
  - 안전인증 받은 안전대의 경우 해당 기준을 충족하고 있으므로 안전인증 받은 제품을 구매, 사용하여 주시기 바랍니다

- 또한, 안전대 완성품(15kN)과 연결부(11.28kN)의 시험성능기준이 일부 차이가 있는 것은 국내의 수출무역을 고려하여 EU, 일본 등 다른 국가의 기준과 일치시킨 것임을 참고하여 주시기 바랍니다

\* 유럽규격(EN 361, 362)은 연결부 시험성능기준이 없는 반면, 일본규격(JIS 8165)은 연결부 시험성능기준을 규정

(산업안전과-2104, 2021.4.27.)

### 질의 ..... 안전인증 대상 가설기자재 사용여부

- 안전인증 대상 가설기자재는 안전인증 및 자율안전확인 표시(KCs)가 표시된 제품만 사용이 가능한지
- 표시가 되어 있지 않을 경우 건설현장에서 시험을 진행하는 것으로 대체가 가능한지 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제87조 및 같은 법 제92조에 따라 안전인증 및 자율안전확인신고를 받지 않은 가설기자재는 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없도록 규정하고 있음
- 따라서, 안전인증 및 자율안전확인신고 여부를 확인할 수 없는 가설기자재는 자체 시험과 관계없이 경우 사용이 곤란함

(산업안전과-2104, 2021.4.27.)

### 질의 ..... 안전검사 대상 기중기 제외 관련

안전검사 대상 차량 탑재형인 이동식 크레인\*만 해당되고, 기중기(크롤러 크레인, 전지형 크레인 등)는 제외되는 이유

\* 「안전검사 고시」 제5조제8호에서 이동식 크레인을 「자동차관리법」 제3조에 따른 화물, 특수자동차의 작업부에 탑재하여 화물운반 등에 사용하는 기계 또는 기계장치로 이동식 크레인 규정

### 회시

- 「산업안전보건법」 상 안전검사대상은 같은 법 시행령 제78조제1항에서 규정하고 있으며, 세부적인 종류, 규격 및 형식은 「안전검사 절차에 관한 고시」 [별표1]에서 규정하고 있음

- 이에, 상기 규정에서는 안전검사 대상으로 관리되는 이동식 크레인은 정격하중이 2톤 이상인 크레인이 해당되나, 「건설기계관리법」의 적용을 받는 건설기계(크롤러 크레인, 전지형 크레인 등 기중기)는 안전검사 대상에 해당되지 않음
- 다만, 안전검사와는 별개로 기중기 등 건설기계를 사용하는 사업주는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 등에서 정한 안전조치 사항을 준수하여야 하오니 참고하여 주시기 바람

(산업안전과-2104, 2021.4.27.)

### 질의 ..... 의료기기 로봇 관련 질의

3개의 축을 가진 로봇이 포함된 의료기기가 자율안전확인신고 대상인지  
(1등급 의료기기로 신고 완료)

### 회시

- 「산업안전보건법」 제89조 및 같은 법 시행령 제77조에 따라 자율안전확인대상기계등(산업용 로봇 등)을 제조하거나 수입하는 자는 신고수리기관을 통해 자율안전확인신고를 하여야 함
- 이에, 귀하께서 질의하신 내용만으로 자율안전확인대상인 '산업용 로봇'에 해당하는지 여부를 구체적으로 알 수 없으나, 다른 부처 소관인 「의료기기법」에서 관리되는 의료기기(로봇 포함)인 경우 상기 자율안전확인신고와 관계 없이 해당 법률에서 정한 사항을 준수하시기 바람

(산업안전과-2102, 2021.4.28.)

**질의** ..... • **자율안전확인신고 대상 혼합기인지 여부**

우유생산업체에 설치된 식품기계\*가 자율안전확인신고 대상 혼합기인지 여부(방지계획서 제출 시 안전보건공단 지적)

\* 원유공급(젖소 착유)후 저장탱크에서 부산물, 이물질을 걸러내기 위해 탱크내 회전구조 상부에 모터설치, 임펠라 구동으로 작업자가 들어갈 수 없는 구조



**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제89조 및 같은 법 시행령 제77조에 따른 혼합기에 대해 '13.3.1일부터 제조(수입)하는 자는 자율안전확인신고를 받아야 하며,
  - 자율안전확인신고를 받아야 하는 혼합기의 적용범위는 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표 2] 제3호(혼합기) 및 제5호(식품혼합기 등)에서 규정하고 있음
- 이에, 귀하가 질의하신 설비는 설비 내부에 부착된 임펠러 등 회전을 통해 부산물, 이물질을 걸러주는 것으로,
  - 상기 적용범위에서 제외\*하는 경우가 아니라면 식품혼합기로 자율안전확인신고 대상에 해당됨
  - \* 외통 전체를 회전시켜서 내부의 물질을 섞어주는 용기회전형 혼합기, 구동모터의 용량이 1.2킬로와트 이하인 것, 가정용으로 사용되는 것

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... **자율안전확인신고 위반 시 처벌주체**

자율안전확인신고 대상 컨베이어 제작업체와 설치업체가 사전에 인지하지 못하고 추후 신고대상임을 인지한 경우 처벌 주체는

**회시**

- 「산업안전보건법」 제92조에서는 자율안전확인대상기계등(컨베이어 포함)을 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없도록 규정하고 있으며,
  - 상기를 위반한 경우 같은 법 제170조제4호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 해당됨
- 따라서, 자율안전확인을 받지 않은 컨베이어를 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열하는 자 모두 상기 규정 위반에 해당됨

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... **자율안전확인신고 절차**

1. 자율안전확인신고는 안전인증과 같이 동일형식 범위 등을 규정하고 있지 않기 때문에 신고자의 판단에 따라 제작 가능한 기계의 동일형식 범위를 임의로 지정하여 신고할 수 있다는 것으로 이해되는데 해당 내용이 맞는지?
2. 기계(컨베이어)를 제조하지 않고 전기 제어반만 구성하는 전기회사 D사가 자율안전확인신고 주체\*인지?
  - \* 컨베이어는 A,B,C사에서 개별로 제작하고 제어반은 D사에서 제작, A,B,C사의 컨베이어를 D사에서 제작한 1개의 통합 제어반으로 구성
3. A,B,C사의 컨베이어에 통합 제어반에 대한 사항을 포함하여 각각 신고한 경우 각각의 컨베이어를 연결하여 설치한다는 이유로 신규 형식으로 신고를 다시 해야 하는지?
4. 수입품과 국산품 컨베이어를 각각 구매하여 통합 제어반으로 구성하는 경우 수입품 또는 국산품으로 신고해야 하는지?
5. 신고 당시와 다른 조건(예 : 연동 구성 등)에 대해 자율안전기준 충족여부를 확인하고 신고자가 형식의 범위를 정하여 위험성평가를 실시하고 신고하는 경우 인정해줘야 하는 것이 아닌지?
6. 개별 제어반을 사용하는 경우와 통합 제어반을 사용하는 경우 안전에 관한 사항을 모두 확인하고 해당 내용을 제품설명서에 포함하여 신고를 실시하는 경우 신고한 형식으로 개별 제어반 및 통합 제어반 모두 사용이 가능한지?
  - 또한, 신고자가 해당 컨베이어의 구조와 기능에 따라 단위 개념으로 1대로도 사용이 가능하고, 해당 단위 컨베이어를 여러대를 연결하여 사용이 가능할 것이라고 판단하는 경우 신고자가 형식 범위를 정하여 위험성평가를 실시하여 신고하는 경우 예측이 가능한 거 아닌지?

7. 신고자가 제어반 구성과 관련 향후 사용할 통합 제어반을 PLC제어여부, 터치패드 사용여부, 연동회로 구성여부, 비상정지장치 숫자, 전원차단장치 숫자 등을 사전에 고려하여 해당 부분에 대하여 안전에 관한 사항을 확인하는 경우에는 가능한 것으로 이해하면 되는지?
8. 3미터를 초과하는 동일한 구조의 컨베이어를 1대만 사용할 때, 2대를 연결하여 사용할 때, 3대를 연결하여 사용할 때 4대를 연결하여 사용할 때 만들때마다 신고를 해야하는데, 개별 제품심사와 뭐가 다른지?
9. 기준(동일형식 범위)이 없으면, 신고자가 개별 제어반과 통합 제어반 사용여부를 판단하여 해당 부분에 대하여 위험성평가 결과를 모두 충족하는 경우 단위개념과 시스템 개념으로 모두 사용할 수 있는 거 아닌지?
10. 2013년부터 2021년까지 매년 1만대 이상의 형식승인이 있는데 해당 부분이 법 개정, 자체 매뉴얼 업데이트 등에 따라 주요구조부와 위험성평가서의 내용 변경없이 단순 범조항이나, 회사 주소, 전화번호 변경등과 같은 기계와 상관없는 부분에 대한 변경도 변경신고를 해야 하는지?
  - 변경신고를 하지 않은 경우 벌칙 조항 여부
11. 자율안전확인신고는 1번 컨베이어와 2번 컨베이어가 3미터를 모두 초과하는 경우 각각 개별로 받아야 하고, 안전검사는 1번 컨베이어와 2번 컨베이어가 둘 다 10미터를 초과하는 경우 제어반은 1개이기 때문에 안전검사는 1번 컨베이어와 2번 컨베이어를 한 번에 받을 수 있는지?
12. 신고할 때 연동하여 구성되는 등의 변경가능한 사항을 동일형식으로 판단하여 해당 부분에 대하여 안전에 기준을 확인하여 신고하는 경우 단위개념으로 사용하거나 연동하여 사용하는 경우 모두 충족되는 게 아닌지?
13. 컨베이어와 파쇄기가 서로 연동되지 않고 개별적으로 구동 및 제어될 경우, 각각 신고가 필요하다는 신고수리기관 의견과 관련, 연동하여 구성과 개별적으로 구동에 대한 개념과 연동 = 연속 = 연결 의미인지 즉 화물이 계속 흘러가는 공정을 연동이라고 의미하는지?
14. 컨베이어와 파쇄기는 개별적으로 구동 및 제어가 가능한 기동/정지 버튼이 있고, 컨베이어에서 이송된 화물을 파쇄기에 투입하여 파쇄 후 다시 컨베이어로 배출되는 방식에서
  - 신고수리기관의 의견과 관련, 이 경우 제어반이 1개라고 연속운반이라고 해서 추가 되는 설비로 신고하고, 부가되는 설비를 위험성평가만 실시하여 신고하라고 하였는데, 그럼 컨베이어와 파쇄기를 통합제어반으로 구성한 경우 주기능에 따라 어떤 제조사는 컨베이어로, 어떤 제조사는 파쇄기로 신고할 것이고, 그럼 법적인 명확한 기준에 없는데, 컨베이어와 파쇄기 모두 단위(댓수)개념을 정하여 개별적으로 신고하는 것이 바람직하지 않은지? 추후 위험기계기구 통계 등과 관련해서도 이렇게 개념을 잡고 신고하면 파쇄기가 컨베이어가 되고, 컨베이어가 파쇄기가 되지 않는지?
15. 저장탱크 교반기와 3-1 버퍼탱크 교반기 2대가 1개의 제어반에 설치되어 있으며, 각각 개별적으로 작동할 수 있는 기동/정지 버튼이 있음. 서로 다른 형식의 혼합기가 설치된 경우 1개의 제어반을 사용하기 때문에 2개의 혼합기를 1개의 형식으로 신고를 실시해야 하는지?
  - 상기 교반기도 컨베이어 개념을 적용하여 통합 제어반을 구성하였기 때문에 제어반 기준으로 2개의 서로 다른 교반기를 1개의 혼합기 시스템으로 신고해야 하는지?



16. 안전인증 대상 프레스의 경우 제품심사 때 비교적 간단하게 실시할 수 있는 절연저항 시험만 하고 있는 것으로 알고 있는데, 절연저항 시험 외 접지연속성시험은 왜 실시하지 않는지?
17. 신고자가 판단하여 단위 개념 및 시스템으로 사용이 가능하다고 판단하여, 단위 개념과 시스템 개념에 대하여 자율안전기준을 모두 확인하여 위험성평가 및 제품설명서에 작성하여 신고하는 경우 단품과 시스템 모두 사용할 수 있어야 하는데, 시스템으로 반드시 신고해야하는 법적 기준도 없고, 안전인증과 같이 동일 형식기준도 없기 때문에 신고자가 임의로 판단하여 신고를 하라고 답변하였는데, 왜 단품과 시스템 모두의 안전에 관한 사항을 확인하여 신고를 하는 경우 컨베이어를 1대만 사용할 때 2대를 연결하여 사용할 때, 3대를 연결하여 사용할 때 모두 각각 신고를 실시해야 하는지 논리적으로 설명 필요

## 회시

### 1. 질의 1 관련

- 「산업안전보건법」 제89조에 따른 자율안전확인신고는 제조(수입)자 스스로 자율안전기준에 맞는지 신고서류를 작성하여 신고수리기관에 신고하는 제도임
- 또한, 같은 법 시행령 제77조에 따른 신고 대상은 형식을 별도로 정하고 있지 않으므로 신고 주체가 범위를 스스로 정하고, 관련 신고서류를 갖춰 신고할 수 있음
- 다만, 같은 법 제84조에 따른 안전인증의 경우에는 같은 법 시행규칙 제110조제1항제2호\* 등에 따라 형식별로 안전인증을 받아야 함

\* 시행규칙 제110조(안전인증 심사의 종류 및 방법)제1항제2호 서면심사: 유해·위험기계등의 종류별 또는 형식별로 설계도면 등 유해·위험기계등의 제품기술과 관련된 문서가 안전인증기준에 적합한지에 대한 심사

### 2. 질의 2 관련

- 「산업안전보건법」 제89조에 따른 자율안전확인신고 주체는 제조하거나 수입하는 자로, 컨베이어를 각각 제조하는 자가 자율안전확인신고 주체에 해당됨
- 이에, 질의와 같이 각각의 컨베이어를 연결하기 위해 D사의 통합 제어반을 구성하는 경우 - 각각의 컨베이어 제조사는 신고서류에 D사의 통합 제어반 내용을 포함하여 자율안전확인 신고를 하는 것이 바람직하며, 각각의 컨베이어와 통합 제어반으로 최종 완제품을 조립·설치 하는 경우 D사에서도 신고가 가능함

### 3. 질의 3 관련

- 질의 2에 대한 답변과 같이 각각의 컨베이어 제조사가 통합 제어반 내용을 포함하여 신고한 경우에는 신규 형식으로 다시 신고하지 않아도 됨

- 참고로, 위 신고서류는 각각의 제어반으로 운영되는 다수의 컨베이어를 하나의 제어반으로 통합하여 운영(제어)하는 경우에
  - 컨베이어 시스템 제어를 위한 장치(PLC, 터치판넬, 통신모듈 등)가 추가되거나, 통합된 제어판넬의 구성품(전자접촉기, 전동기 드라이버 등)이 변경되는 경우라면 신고서류에 자체 확인한 사항을 포함\*하여 신고가 되어야 함
    - \* 「위험기계·기구 자율안전확인 고시」 제12조~제14조, 제23조 등에 따른 자율안전기준을 증명하는 서류 (위험성평가서 등)

#### 4. 질의 4 관련

- 질의 2 답변과 같이 「산업안전보건법」 제89조에 따른 자율안전확인신고 주체는 제조하거나 수입하는 자가 해당되므로,
  - 3미터 이상\*의 컨베이어를 제조 또는 수입하는 자가 각각 신고를 하여야 하며, 각각의 컨베이어를 통합 제어반으로 구성하는 경우와 관련된 내용은 질의 3 답변을 참고하여 주시기 바람
    - \* 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표 2] 제6호

#### 5. 질의 5 관련

- 신고수리기관과 상담받으신 내용을 토대로 우리 부에 질의하신 내용의 의미를 정확히 알 수 없으나, 자율안전확인신고 주체가 질의 3 답변 내용을 포함하여 신고가 가능함

#### 6. 질의 6 관련

- 자율안전확인신고는 제조(수입)자 스스로 자율안전기준에 맞는지 여부를 확인하여 신고하는 제도로
  - 신고 주체가 각각의 컨베이어를 통합 제어반으로 연결하는 내용의 안전성을 직접 확인하고 신고하여야 하나, 이를 예측하여 신고하는 것은 제도 취지에 맞지 않음

#### 7. 질의 7 관련

- 질의 3, 6번 답변과 같이 신고 주체가 각각의 컨베이어를 통합 제어반으로 연결하는 내용이 자율안전기준에 충족한지 여부를 직접 확인하고 해당 서류를 신고하여야 함

#### 8. 질의 8 관련

- 질의 1 답변과 같이 자율안전확인신고 대상의 형식별 범위는 신고 주체가 그 범위를 정하여 신고할 수 있음

- 다만, 신고 당시와 다르게 제작하는 경우 또는 신고한 사항을 변경하는 경우에는 「산업안전보건법」 제89조에 따라 신고를 하여야 함

### 9. 질의 9 관련

- 질의 1 답변과 같이 자율안전확인신고 대상의 형식별 범위는 신고 주체가 그 범위를 정하여 신고할 수 있음. 또한, 신고당시와 다른 경우가 아니라면 제조, 사용 등이 가능함

### 10. 질의 10 관련

- 「산업안전보건법」 제89조제1항에서는 자율안전확인대상기계등을 제조하거나 수입하는 자는 자율안전기준에 맞는지 확인하여 고용노동부장관에게 신고하도록 규정하고 있으며, 신고한 사항을 변경하는 경우를 포함\*하고 있음
  - \* 법 제89조제1항 위반 시 1천만원 이하의 벌금
- 따라서, 자율안전확인신고 당시와 다르게 변경되는 경우에는 신고를 다시 하거나, 관련 규정\*에 따라 변경신고를 하는 것이 바람직함
  - \* 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 제21조

### 11. 질의 11 관련

- 「산업안전보건법」 제89조 및 제93조에 따른 자율안전확인신고 및 안전검사 제도는 대상, 방법, 의무 이행주체 등에 차이가 있으며,
  - 자율안전확인신고(대상 제외 포함)를 받은 다수의 컨베이어가 10미터 이상\*인 경우 제어 또는 공정구간 이송거리에 따라 안전검사를 받을 수 있음
    - \* 「안전검사 절차에 관한 고시」 [별표 1] 제14호

### 12. 질의 12 관련

- 질의 3~7에 대한 답변을 참고하시기 바랍니다.

### 13. 질의 13 관련

- 질의하신 내용은 신고수리기관에서 답변한 내용의 의미를 우리 부가 답변하는 것은 바람직하지 않으나,
  - 질의 2~3 답변과 같이 자율안전기준을 충족한 경우에 자율안전확인대상 컨베이어와 파쇄기의 경우 각각 신고가 가능하고, 각각의 대상을 통합하여 신고가 가능함

#### 14. 질의 14 관련

- 질의 13을 참고하여 주시기 바랍니다

#### 15. 질의 15 관련

- 질의 2~3 답변과 같이 자율안전기준을 충족한 경우에 자율안전확인대상 컨베이어와 파쇄기의 경우 각각 신고가 가능하고, 각각의 대상을 통합하여 신고가 가능함

#### 16. 질의 16 관련

- 안전인증기관은 「산업안전보건법 시행규칙」 제110조제1항에 따라 안전인증기준에 적합한지 여부를 확인하기 위한 심사를 수행하고 있으며, 질의하신 절연저항 외 접지연속성 등 전기분야의 안전인증기준\* 여부를 확인하고 있음  
\* 「위험기계·기구 안전인증 고시」 [별표 1]

#### 17. 질의 17 관련

- 질의 2~3 답변과 같이 자율안전기준을 충족한 경우에 자율안전확인대상 컨베이어의 경우 각각 신고가 가능하고, 각각의 대상을 통합하여 신고가 가능함

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

#### 질의 ..... 서스펜션 크레인의 달기구 안전인증 적용 여부

서스펜션 크레인(정격하중 2.8톤)에 달기구(2.5톤)를 별도로 구입하여 사용하려는 경우 해당 달기구가 안전인증 대상인지 여부

#### 회시

- 안전인증대상기계등은 「산업안전보건법 시행령」 제74조에 규정하고 있으나, 질의하신 달기구는 안전인증 대상에 해당되지 않음  
- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제135조에서는 양중기에 적재하중을 초과하는 하중을 걸어서 사용하지 못하도록 규정하고 있으므로 별도로 구입하는 달기구를 이용하여 화물을 이송 등을 하는 경우 해당 규정을 준수하여 주시기 바랍니다  
※ 정격하중에 대한 정의는 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제6조제10호 참조

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... **지브형 크레인 모션 운영 가능 여부**

지브형 크레인(Jib/Tower Crane 등)의 경우 과부하 1.05배시 부하를 증가시키는 동작으로 주행, 선회(Slewing), Boom 권상(Derrick, Luffing) 모션의 해당 여부 및 부하를 증가시키는 동작으로 포함이 되지 않는다면 1.05배 과부하 발생시 해당 Motion의 운영이 가능한지

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제135조에서는 양중기(지브 크레인 등)에 그 적재하중을 초과하는 하중을 걸어서 사용하는 것을 제한하고 있으므로 질의하신 1.05배를 초과하여 해당 크레인을 사용하는 것은 바람직하지 않음
- 참고로, 크레인에 대한 과부하방지 검사기준에서는 정격하중의 1.1배(타워크레인은 1.05배) 권상 시 정보와 함께 권상동작이 정지되고 과부하를 증가시키는 동작이 되지 않도록 규정하고 있으나, 해당 규정은 안전검사기관의 안전검사 시 적용하는 기준(시험 하중)임

(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... **툽스프레스 인증 및 검사 대상 적용여부**

당사는 툽스프레스의 일종인 타발기 및 합지기 그리고 센서커팅기라는 실링기를 제작하는 업체로 타발기(툽스실프레스) 및 센서커팅기(실링기)가 안전인증, 안전검사 적용 여부

**회시** .....

- 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제4조 등에서는 금형과 금형 사이에 금속 또는 비금속물질을 넣고 압축, 절단 또는 조형하는 기계를 프레스로 규정하고 있으며,
  - 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 등에서는 안전인증 및 안전검사 대상의 적용범위를 규정\*하고 있으나, 툽스프레스\*\*는 적용범위에서 제외하고 있음
    - \* 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표 1]  
「안전검사 절차에 관한 고시」[별표 1]
    - \*\* 종이, 필름, PP 등 다양한 재질을 절단, 가공 등을 하는 기계
- 따라서, 귀하께서 질의하신 것이 별도 상·하의 금형 없이 일정한 형태의 칼날로 절단, 가공 등을 하는 전용의 기계(툽스프레스)로 사료되며, 이 경우 안전인증 및 안전검사 대상에 해당되지 않음



(산업안전과-2718, 2021.6.1.)

**질의** ..... • 타발기(툰스프레스 및 센서커팅기(실링기)의 안전인증 및 검사 적용 여부  
 타발기(툰스프레스) 및 센서커팅기(실링기)의 안전인증 및 안전검사 적용 여부

**회시** .....

- 위험기계·기구 안전인증 고시」 제4조 등에서는 금형과 금형 사이에 금속 또는 비금속물질을 넣고 압축, 절단 또는 조형하는 기계를 프레스로 규정하고 있으며,
  - 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 등에서는 안전인증 및 안전검사 대상의 적용범위를 규정\*하고 있으나, 툰스프레스\*\*의 경우 해당 적용범위에서 제외하고 있음
    - \* 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표 1], 「안전검사 절차에 관한 고시」 [별표 1]
    - \*\* 종이, 필름, PP 등 다양한 재질을 절단, 가공 등을 하는 기계
- 따라서, 귀하께서 질의하신 기계는 별도 상·하의 금형없이 일정한 형태의 칼날로 절단, 가공 등을 하는 전용의 기계(툰스프레스)로 사료되며, 이 경우 안전인증 및 안전검사 대상에 해당되지 않음

(산업안전과-2765, 2021.6.3.)

**질의** ..... • **맨리프트 안전인증 대상**

발전소내 사일로(Silo) 상부 지점에서 하부지점으로 작업자를 이동시키려고 제작 중인설비가 안전인증 대상 곤돌라인지 또는 리프트인지 여부

\* 구성품: 운반구, 호이스트(또는 윈치, 와인더), 와이어로프

**회시** .....

- 「위험기계·기구 안전인증 고시」 제8조 및 제18조에서는 안전인증대상 리프트 및 곤돌라의 정의, 주요 구조부 등에 대해 규정하고 있음
- 이에, 귀 사가 질의한 내용만으로 판단 시 상기 고시 제18조에 따라 와이어 로프를 이용하여 상승 또는 하강하는 구조이고, '13.2월 동일한 설비를 곤돌라로 자율안전신고\* 받은 바 있으므로 곤돌라로 안전인증\*\*을 받으시길 바랍니다

\* 자율안전확인정보: 신청인(케이엘이에스), 자율안전확인번호(13-AG1EC-00001)

\*\* 종전 「산업안전보건법 시행령」 제28조의5 개정('12.1)으로 자율안전확인신고 대상 곤돌라는'13.3월부터 제작, 수입하는 안전인증 대상으로 적용(같은 법 시행령 부칙(제23545호))

(산업안전과-2767, 2021.6.3.)

**질의** ..... • **군 운용 이동식 크레인 안전검사**

군에서 운용중인 이동식크레인(렉카차)이 「산업안전보건법」에 명시된 별도 기관에 의한 안전검사를 실시해야 하는지

**회시** .....

- 안전검사대상기계등은 「산업안전보건법」 시행령 제78조 및 「안전검사 절차에 관한 고시」 [별표1]에서 규정하고 있으나, 질의하신 렉카차는 '차량 견인 및 구난을 목적으로 제작된 차량'에 해당되어 안전검사 대상에서 제외됨

(산업안전과-3096, 2021.6.22.)

**질의** ..... • **자동발취설비 유권해석**

'20.9.28. 중대재해 발생 기안물인 자동발취설비가 산업용 로봇에 해당하는지 여부(규칙 제223조) 및 수송기계에 해당하는지 여부(규칙 제92조)에 대한 유권해석

**회시** .....

- 산업용 로봇은 관련 고시 등\*에서 산업자동화 응용을 위한 자동제어와 프로그램이 가능한3축 이상 매니플레이터를 구비하고 고정 또는 이동이 가능한 로봇으로 정의하고 있음  
\* 「위험기계·기구 자율안전확인 고시」 제6조제1호, 「안전검사 고시」 제25조제1항제1호, KS B ISO 8373(로봇 및 로봇장치, 한국산업표준) 2.9
- 또한, 수송기계의 경우 법령에서 별도로 정의하고 있지 않으나, 동력을 사용하여 사람이나 물건을 운반하는 기계로 지게차, 고소작업대, 컨베이어 등이 이에 해당함
- 이에, 질의하신 자동발취설비는 2축으로 움직임이 가능한 기계이므로 산업용 로봇에 해당하지 않으나, 동력을 사용하여 운반하는 기계이므로 수송기계로 보는 것이 타당함

(산업안전과-3254, 2021.6.30.)

**질의** ..... • **컨베이어 안전검사기준 개정 요청**

석탄화력발전소 컨베이어 설치 건설공사 시 작업구역 및 통행구역에 울 대신 경고 수단으로 대신하는 경우가 있으므로

- 석탄화력발전소에는 반드시 울 또는 안전펜스를 설치하도록 컨베이어 안전검사기준에 반영 필요

**회시** .....

- 컨베이어 안전검사기준은 「안전검사 고시」 [별표13]에서 규정, 제5호에서는 작업자 끼임 예방을 위해 컨베이어의 동력전달 부분 등에 울, 감응형 방호장치를 설치하도록 규정하고 있으나,
  - 컨베이어를 사용할 수 없게 되거나, 작업이 불가능하게 되는 경우에 한정하여 위험구역 등에 인지하기 쉬운 경고수단(경고표시 또는 경고등)을 설치하도록 규정(제5호나목)하고 있습니다.
- 이에, 질의하신 내용만으로 컨베이어 설치상태, 작업환경 등을 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 곤란하나,
  - 컨베이어 설치 건설공사 시 울 대신 경고 수단을 대신하는 것은 상기의 조건(컨베이어를 사용할 수 없게 되거나, 작업이 불가능하게 되는 경우)을 만족하지 않는 것으로 사료되며,



- 컨베이어의 동력전달 부분 등 작업자 위험이 있는 경우 현행과 같이 울 등을 설치하는 것이 바람직함

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

#### 질의 ..... 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇 적용범위

사용중인 로봇은 장비 내부에 위치하여 외부에 펜던트가 없고, 설비의 제어를 포함한 통합 소프트웨어 이용으로 동작

- 이에, 로봇의 전용 제어가 없고, 통합 소프트웨어를 이용해서만 조작되는 로봇도 적용범위 대상인 '전용의 제어기'에 해당되는지
- 산업용 로봇의 자율안전확인신고 대상 적용범위의 제정 취지

#### 회시

- 산업용 로봇은 「산업안전보건법」 제89조 및 같은 법 시행령 제77조에 따라 자율안전확인신고 대상으로, 구체적인 적용범위 등은 「안전인증·자율안전확인신고의 절차에 관한 고시」 [별표2]에서 규정하고 있음
- 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇의 적용범위\* 중 '전용의 제어기'의 의미는 해당 로봇의 동작을 제어할 수 있는 기기(CPU, PC, PLC, 펜던트 등)를 의미함
  - \* 직교좌표로봇을 포함하여 3축 이상의 매니퓰레이터(액추에이터, 교시 펜던터를 포함한 제어기 및 통신 인터페이스를 포함)를 구비하고 전용의 제어를 이용하여 프로그램 및 자동제어가 가능한 고정식 로봇
- 이에, 질의하신 로봇이 3축 이상의 매니퓰레이터를 구비하고 프로그램 및 자동제어가 가능한 고정식 로봇인 경우
  - 통합 제어 여부, 펜던트의 유무 또는 조작 범위의 제한 설정 등과 관계 없이 위 자율안전확인신고 대상 적용 범위에 포함될 것으로 사료됨
- 참고로, 자율안전확인신고 대상 산업용 로봇의 적용범위는 해외 규격\*과 이해관계자(산업용 로봇 제조사, 전문가 등) 의견수렴 등을 토대로 적용범위를 제정(12.5.15.)하였음
  - \* ISO(KS B) 10218-1, ISO(KS B) 8373

(산업안전기준과-542, 2021.8.30.)

**질의** ..... • **H빔 인양 제품 사용 가능 여부**

H빔을 인양하거나 옮기는데 사용하려는 제품(학카)사용이 가능한지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제84조 및 같은 법 시행령 제74조에서 안전인증을 받아야 하는 가설기자재 (클램프 포함) 등 안전인증 대상을 규정하고, 안전인증 대상 가설기자재의 정의, 성능기준 및 시험방법은 「방호장치 안전인증 고시」에서 규정하고 있습니다.
- 또한, 상기 고시 제35조제5호에서는 비계용 강관 또는 동바리 등을 조립·설치하기 위하여 강관과 강관, 강관과 형강의 체결에 사용되는 철물로 안전인증 대상 클램프를 규정하고 있으나,
  - \* 구조: 클램프(본체 및 덮개와 볼트, 너트 및 핀 등), 철골용 클램프(부착부, 긴결부 및 접합부 볼트 또는 리벳 등)귀하께서 질의하신 학카는 상기 안전인증 정의, 구조 등에 해당되지 않아 사용이 가능할 것으로 사료됨
- 다만, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제163조 및 제168조 등에서는 클램프의 경우 안전계수 3이상 기준에 맞는 것을 사용하도록 하고 있으며,
- 변형 또는 균열이 있는 것은 사용을 금지하고 안전율이 확보된것을 사용하도록 규정하고 있으니 참고하여 주시기 바람

(산업안전기준과-1622, 2021.12.22.)

## 제7장

# 유해·위험물질에 대한 조치





## 제7장 유해·위험물질에 대한 조치



### 1. 유해·위험물질의 분류 및 관리

#### 질의 ..... 일산화탄소

- 일산화탄소가 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표1제7호의 ‘급성 독성물질’에 해당하는지
- 인명사고가 전무함에도 불구하고 아파트단지 보일러시설 관리자는 가스보일러 설치와 동시에 일산화탄소 감지경보장치를 설치해야 할 의무가 있는지
  - 동 규칙 제299조 제7호\*를 급성 독성물질의 감지경보장치에 대한 ‘사전’ 설치의무로 보아야 하는지, 아니면 ‘사후’설치 의무로 보아야 하는지
  - \* 급성 독성물질이 외부로 누출된 경우에는 감지·경보할 수 있는 설비를 갖출 것

#### 회시

- 일산화탄소의 유해성·위험성(급성 독성)은 ‘구분3’으로 분류되고, 독성정보인 LC50은 1,805 ppm\*으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표1 제7호\*\*에 따른 급성 독성물질에 해당됨 <안전보건공단에서 제공하는 GHS 참고>
  - \* IUCLID에서 제공하는 값으로(일본 후생노동성도 동일), 유럽연합의 화학물질 규정인 REACH의 경우 1,300 ppm
  - \*\* 쥐에 대한 4시간 동안의 흡입시험에 의하여 실험동물의 50퍼센트를 사망시킬 수 있는 물질의 농도로 가스 LC50(쥐, 4시간 흡입)이 **2,500 ppm** 이하인 화학물질
- 동 규칙 제299조 제7호는 급성 독성물질의 누출로 인한 산업재해를 예방하기 위하여
  - 급성 독성물질이 외부로 누출된 경우 그 사실을 즉시 감지·경보할 수 있는 설비를 갖추도록 사업주에게 의무를 부여한 것임
- 가스보일러 설비의 플랜지, 배관 등에는 급성 독성물질인 일산화탄소의 누출 위험이 상시 존재하는 바,
  - 이를 방지하기 위한 조치로서 사업주는 누출(사고)의 유무와 관계없이 사전에 동 규칙 제299조에서 규정한 가스감지 및 경보설비를 갖추어야 할 것임

(제조산업예방과-1235, 2013.7.5.)

**질의** ..... • **염화비닐(VC)에 관한 질의**

1. PVC 내에 반응하지 않은 VC가 1% 초과 함유여부를 구체적으로 어떻게 측정하여 판단하는지 여부
2. 우리나라 대부분의 PVC 전선관 생산업체는 「산업안전보건법」에 의한 허가를 받고 있는 것으로 알고 있는데 위의 단서 규정에 따른 것입니까? 아니면 다른 어떤 규정에 의한 것인지
3. PVC 전선관 제조업체로서 VC가 1% 미만 함유되어 있어 허가를 받지 아니한 사례는 전체업체의 대략 몇 %나 되는지
4. 도청이나 시청에서 현장 실시시험에서 PVC전선관 생산공장에서 사용하는 PVC원료에서 VC가 전혀 검출되지 않을 수도 있습니까? 그렇다면 「산업안전보건법」에 의한 인·허가를 받지 않아도 되는지
5. PVC원료에 VC가 1% 가량 포함되어 있다면 PVC원료를 사용하여 전선관 등을 제조하였을 경우 VC는 어디로, 어떻게 처리 되는지
6. 상기 업체에 근무하는 직원에 대하여는 고용노동부에서 여러 가지 방법으로 유해물질로부터 노동자를 철저히 보호하고 있는데 바로 인근에서 생활하고 있는 주민들에 대한 보호대책이나 법령은 없는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 비닐클로라이드(Vinyl chloride, VC)를 원료로 하여 중합반응을 거쳐 생산한 것이 폴리비닐 클로라이드(Polyvinyl chloride, PVC)로서
  - 상온·상압 하에서 기체 상태인 VC와는 달리 PVC는 가루 또는 알갱이 형태의 안정화된 상태로 생산·판매됨
- 가루 또는 알갱이 형태의 PVC에 기체상태의 VC가 얼마만큼 함유되어 있을지에 대해서는 두 물질의 물리적 성질을 고려할 때 전혀 없거나 설령 있다하더라도 극미량(ppm 내지 ppb 수준)일 것으로 판단됨
  - 따라서 PVC에 VC의 1% 초과 함유 여부를 측정할 필요는 없다고 사료됨

**2. 질의 2 관련**

- PVC 전선관 생산업체가 「산업안전보건법」 제38조 및 동법 시행령 제30조에 따른 허가대상 물질을 취급하지 않는 한 별도로 허가를 받도록 규정하고 있지 않음

### 3. 질의 3 관련

- PVC 전선관 생산업체로서 VC와 관련하여 허가를 받은 사업장은 없음  
※ VC를 사용하여 PVC 수지를 생산하는 사업장만 허가를 받고 있음

### 4. 질의 4 관련

- 질의1~3 에 대한 답변 참조

### 5. 질의 5 관련

- PVC에 VC가 1% 포함되어 있을 가능성에 대해서는 【질의1】에 대한 답변 참조
- 허가대상 유해물질을 취급시 조치기준에 대하여는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제452조 내지 제470조를 참조하시기 바람  
※ 대표적인 처리기준으로는 국소배기장치 등을 설치하여 노출을 최소화하여야 하고(제453조), 설비로부터 오염물이 배출되는 경우에 배출액을 중화·침전·여과 또는 그 밖의 적절한 방식으로 처리(제455조) 등이 있음

### 6. 질의 6 관련

- 인근 주민에 관한 보호법령으로는 환경부 소관 「대기환경보전법」 내지 「화학물질관리법」이 있음

(산업보건기준과-96, 2016.1.11.)

#### 질의 ..... 허가대상물질이 함유된 촉매제를 허가대상으로 볼 수 있는지 여부

허가대상물질이 함유된 촉매제의 경우 일반적 사용과는 다른 측면이 있다고 판단되어 「산업안전보건법」 제38조에 따른 허가대상으로 볼 수 있는지 여부 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」의 적용 여부에 대해 질의

#### 회시 .....

- 「산업안전보건법」 제38조의 '사용'은 일반적 의미로서 '사물을 필요에 의해 쓰는 것'을 의미하므로 허가대상물질인 황화니켈을 1% 이상 함유한 촉매제를 필요에 의해 쓰는 것이라면 허가를 받아야 하며, 허가 검토 시 해당 물질의 사용 조건, 작업실태 등을 고려하여 안전보건규칙 적용여부를 판단하여야 할 것임

(산업보건기준과-2784, 2019.7.15.)

**질의** ..... • **특정 작업이 허가대상유해물질의 제조, 사용에 해당하는지 여부**

1. 허가대상물질이 함유된(기준 이상) 공정의 중간제품을 다른 공정에 이동하여 필요한 금속을 추출할 경우에 해당 중간제품을 사용으로 볼 수 있는지
2. 원료 중에 함유된 금속을 추출하면서 쓸모없는 물질은 반응과 추출공정을 통하여 농축하여 중간에 여과설비를 이용하여 폐기물로 배출하는 공정 설비를 운전하는 작업이 제조 또는 사용에 해당하는지
3. 원료 중에 함유된 금속을 추출하면서 금속을 회수하는 중 불순물인 허가대상물질이 같이 다른 공정으로 연속해서(배관을 통해) 보내주는 작업을 하는 작업자도 제조 또는 사용에 해당하는지
4. 허가대상물질이 포함된 중간생성물질 또는 폐기물을 청소하는 작업(바닥청소, 탱크내부 청소 등)도 사용에 하는지

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- 허가대상물질 또는 이를 함유한 화학제품을 투입하여 다른 무엇을 만드는(추출을 통한) 과정이라면 이를 사용이라 볼 수 있음

**2. 질의 2 관련**

- 허가대상물질 또는 이를 함유한 화학제품을 투입하여 필요한 금속을 추출하는 것이라면 투입부터 폐기까지의 과정을 사용이라 볼 수 있겠으나 허가대상물질이 또는 이를 함유한 화학제품을 투입하는 것이 아니라면 이를 사용이라 볼 수 없으므로 그 폐기 및 배출 과정도 사용이라 볼 수 없음

**3. 질의 3 관련**

- 위 2번 답변과 마찬가지로, 허가대상물질 또는 이를 함유한 화학제품을 투입하여 필요한 금속을 추출하는 것이라면 투입부터 폐기까지의 과정을 사용이라 볼 수 있겠으나 그러한 것이 아니라면 사용이라 볼 수 없음

**4. 질의 4 관련**

- 위 2번, 3번 답변과 마찬가지로 일련의 생산과정이 허가대상물질의 제조 또는 사용에 해당한다면 허가대상물질을 제조·사용하는 작업장의 청소, 탱크 내부의 청소 작업 등도 제조 또는 사용의 범위에 포함된다고 할 것임

(산업보건기준과-3825, 2019.9.30.)



**질의** ..... • **작업공정별 관리요령 내 예방조치 문구와 MSDS상 문구가 상이한 경우**

작업공정별 관리요령에 기재되는 예방조치 문구 등이 MSDS상 내용과 상이할 경우 법적으로 문제가 되는지

**회시** .....

- 작업공정별 관리요령(취급 주의사항, 응급조치 요령 및 사고시 대처방법 등 기재) 기재시 MSDS를 참고토록 규정하고 있으나, 공정·설비 상황 및 노출 가능 여부 등에 따라 적절히 수정·보완하여 기재할 수 있을 것임

(화학사고예방과-2858, 2020.8.6.)

**질의** ..... • **신규화학물질에 대한 정보 보호기간 연장신청에 관한 질의**

서면으로 제출받았던 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」에 따른 자료보호 연장 신청을 전산으로 제출할 수 있게 됨에 따라 환경부에 자료 보호 연장신청 시 「산업안전보건법」에 따른 정보 보호기간 연장 신청서를 별도로 제출하지 않아도 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제147조 개정(19.1.31)으로 고용노동부에 제출하여야 하는 신규 화학물질에 대한 유해성자료 등을 환경부에 등록한 경우 고용노동부에도 제출한 것으로 간주할 수 있도록 하였음
- 다만, 동 조항은 시행규칙 개정 이후에 등록된 신규화학물질에 한하여 적용되므로 그 이전에 등록된 신규화학물질에 대한 정보보호 기간 연장 신청은 고용노동부와 환경부에 각각 신청하여야 함을 알려드립니다

(화학사고예방과-3461, 2020.9.17.)

**질의** ..... • **한계농도 미만으로 함유된 구성성분의 MSDS 기재 및 제출 여부**

고용노동부고시(제2020-130호, 이하 “고시”) 제11조제9항에 따른 한계농도 미만으로 함유된 구성성분에 대해서는 MSDS에 기재하고, 제출해야 하는지

**회시** .....

- 혼합물이 산안법 제104조에 따른 유해성·위험성 물질로 분류되는 경우 MSDS를 작성하여야 하나, 구성성분 중 고시 제11조제9항에 따른 한계농도 미만으로 함유된 경우에는 MSDS에 기재하지 않을 수 있음
- 한편, MSDS에 기재하지는 않더라도 MSDS를 고용노동부장관에게 제출할 때에는 산안법 제110조제2항에 따라 미기재 성분의 명칭과 함유량은 제출하여야 함

(화학사고예방과-4777, 2020.12.21.)

**질의** ..... • **MSDS 15번 기재항목(법적 규제현황)에 PSM대상물질 해당 여부 표시**

MSDS 상 15번 항목(법적 규제현황) 가. 「산업안전보건법」에 의한 규제에 PSM 대상물질 해당 여부에 대한 기재가 필수사항인지 아니면 권고사항인지, 필수사항인 경우 별도 처벌규정이 있는지

**회시** .....

- PSM 대상물질이 법령(「산업안전보건법」 시행령 별표13)에서 정한 규정량 이상 제조·취급·저장되는 경우 「산업안전보건법」 제44조에 따른 공정안전보고서를 작성·제출(규제)해야 하므로 동 정보(규정량에 대한 정보 포함)를 기재하여야 할 것임
- \* PSM 대상물질은 규정량 충족 여부에 따라 규제대상 여부가 달라지는 바, 사용자의 제조·취급·저장량 정보를 알 수 없는 제조·수입자가 작성의 주체자인 점을 고려하였을 때 동 정보만을 기재하지 않은 사유로 인한 과태료(MSDS의 기재사항을 잘못 작성) 처분은 부적절

(화학사고예방과-4777, 2020.12.21.)

**질의** ..... • MSDS 제출 대상의 명확한 정의

물질안전보건자료 작성 및 제출의 주체인 “물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자”에 대한 정확한 정의는 무엇인지

**회시** .....

- “제조하려는 자”의 정의는 직접 사용 또는 양도·제공을 목적으로 화학물질 또는 혼합물을 생산, 가공 또는 혼합 등을 하려는 자를 뜻하며, 화학물질 또는 혼합물을 실제로 취급함으로써 생산, 가공 또는 혼합을 하는 자를 의미함
  - 만약, 화학물질 및 화학제품의 제조를 위탁하여 수탁자가 해당 제품을 제조하는 경우 수탁자가 물질안전보건자료를 작성하여 제출해야 함
- “수입하려는 자”의 정의는 직접 사용 또는 양도·제공을 목적으로 외국에서 국내로 화학물질 또는 혼합물을 들여오는 자를 뜻하며, 관세법 제19조에 따른 납세의무자를 의미함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • MSDS 작성시 불순물에 대한 작성 및 제출 여부

화학제품 내 불순물도 물질안전보건자료에 기재하거나 별도 제출해야 하는지

**회시** .....

- 불순물과 구성성분의 구분 없이 고용노동부고시 제2020-130호 별표6에 따른 한계농도를 기준으로(「산업안전보건법」 제104조에 따른 유해성·위험성 물질이 아닌 경우는 1% 기준) 그 이상 함유되어 있다면 물질안전보건자료에 기재해야 함 (「산업안전보건법」 제104조에 따른 유해성·위험성 물질이 아닌 경우는 별도 제출)

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **MSDS 작성시 혼합물의 구성성분 작성 여부**

혼합물의 물질안전보건자료를 작성하려고 하는데, 모든 구성성분 정보를 물질안전보건자료에 기재해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제104조에 따른 유해성·위험성 물질로 분류된 구성성분에 대한 정보만 물질안전보건자료에 기재하면 됨
- 또한, 혼합물 내 구성성분의 함유량이 고용노동부고시 제2020-130호 제11조제9항에 따른 한계농도 이상인 경우에만 물질안전보건자료에 기재하시면 됨

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **법령개정 이후 MSDS 내용 변경에 따른 제출 시기 및 유예기간**

시행일 이전에 작성한 물질안전보건자료인 경우, 유예기간까지는 제출하지 아니하고 사용할 수 있는 것으로 알고 있습니다. 이러한 물질안전보건자료를 수정 또는 개정한다면 즉시 제출해야 하는지

**회시** .....

- 유예기간을 적용받은 물질안전보건자료라고 하더라도 「산업안전보건법」 시행규칙 제159조 제1항 각호의 사항을 수정 또는 개정한다면 수정 또는 개정한 사항을 반영한 물질안전보건자료를 수정 또는 개정하는 즉시 제출해야 함
- 다만, 「「산업안전보건법」 시행규칙」 제159조제1항 각호의 사항 외의 사항을 수정 또는 개정하는 경우는 물질안전보건자료를 제출하지 않아도 됨

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... **화학물질 확인 서류 제출시 화학물질 명칭 및 함유량 작성 여부**

제품 내 「산업안전보건법」 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 않아 「산업안전보건법」 제110조 제2항에 따라 화학물질의 명칭 및 함유량을 별도 제출해야 하는 구성성분의 경우 모든 구성성분을 제출해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 않는 구성성분의 경우 함유량이 1% 이상인 구성성분의 명칭 및 함유량을 제출하시면 됨

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... **대체자료 기재 심사시 구성 성분 작성 여부**

「산업안전보건법」 제112조에 따른 대체자료 기재 심사를 신청하려고 하는데, 제품 내 모든 구성성분에 대한 정보를 「산업안전보건법」 시행규칙 별지 제63호서식에 적어 제출해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 않는 구성성분의 경우 함유량이 1% 이상인 구성성분의 명칭 및 함유량을 「산업안전보건법」 시행규칙 별지 제63호서식에 적어 제출하여야 하고
- 「산업안전보건법」 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 구성성분의 경우 함유량이 고용노동부 고시 제2020-130호 제11조제9항에 따른 한계농도 이상인 구성성분의 명칭 및 함유량을 「산업안전보건법」 시행규칙별지 제63호서식에 적어 제출해야 함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **대체자료 기재 심사 신청 방법**

대체자료 기재 심사 신청 방법과 제출해야하는 서류와 시스템 주소 문의

**회시** .....

- 대체자료 기재 심사 신청은 물질안전보건자료시스템을 통해 온라인으로 할 수 있으며, 「산업안전보건법」 시행규칙 [별지 제63호서식]에 따른 ‘물질안전보건자료 비공개 승인(연장승인) 신청서’에 다음 정보를 기재하거나 첨부하여 제출해야 함
- 또한, 비공개 승인 제출서류와 함께 수수료가 납부되어야 신청이 완료됨(단, 중소기업 수수료 할인을 적용을 받기 위한 경우 중소기업 확인서류를 함께 첨부하여 신청해야 함)  
※ 물질안전보건자료시스템 주소 : <http://msds.kosha.or.kr/>

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **혼합물의 형태에 따른 비공개 승인 신청 여부**

혼합물(화학제품)의 구성성분이 화평법 제2조제6호에 따른 유독물질이나 혼합물 전체로 유독물질이 아닌 경우 비공개 승인 신청이 가능한지

**회시** .....

- 혼합물 전체로는 유독물질이 아니더라도, 비공개 승인을 신청하려는 구성성분이 화평법에 따른 유해화학물질 또는 환경부고시 제2018-232호에 따른 물질이면서 「화학물질의 등록 및 평가에 관한 법률 시행규칙」 별표7에 따라 물리적 위험성, 건강 유해성 또는 환경 유해성이 있는 것으로 분류되는 함량기준 이상으로 함유되었다면,
  - 해당 성분은 고용노동부고시 제2020-130호 제16조제6호에 따라 “대체자료 기재 제외물질”에 해당하여 비공개 승인 신청이 불가함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... **MSDS 물질 경고표지 부착 방법**

당사는 시약을 수입하여 판매하고 있는데, 시약의 특성상 소량 다품종인데 화학물질이 포함된 모든 시약에 대해 경고표지를 부착하여 판매해야 하는지, 또한 용기가 너무 작아 경고표지 부착이 어려운 경우 포장에만 부착해도 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제115조에 따라 경고표지를 부착해야하는 법적 대상 화학물질 및 혼합물은 물질안전보건자료의 작성·제출 대상 화학물질 및 혼합물임
  - 해당 시약이 물질안전보건자료대상물질이라면 법적 의무로서 해당 물질을 담은 용기 및 포장에 경고표지를 부착해야 함. 다만, 해당 시약이 경고표지를 부착해야하는 법적 대상 화학물질 및 혼합물이 아니더라도 취급 근로자의 보호를 위해 경고표지를 부착할 수 있음
- 고용노동부고시 제2020-130호 제5조제4항에 따라 물질안전보건자료대상물질의 용기 및 포장에 경고표지를 부착하거나 경고표지의 내용을 인쇄하는 방법으로 표시하는 것이 곤란한 경우에는 각 용기별로 경고표지를 인쇄한 꼬리표를 달 수 있음
  - 또한, 고용노동부고시 제2020-130호 제6조제2항에 따라 물질안전보건자료대상물질의 내용량이 100그램(g) 이하 또는 100밀리리터(ml) 이하인 경우에는 경고표지에 명칭, 그림문자, 신호어 및 공급자 정보만을 표시할 수 있음

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... **국외제조사 선임 계약 주체**

국외제조사들 중에서는 해외 각국에 사업장이 있는 경우가 많은데, 「산업안전보건법」 제113조에 따른 국외제조자의 선임자 선임시 반드시 사업장별로 계약을 체결해야 하는지

**회시** .....

- 사업장별로 선임계약을 체결할 수도 있고, 각국 사업장을 대표하여 본사와만 선임계약을 체결할 수도 있음

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **국외제조사 선입시 화학물질 확인 서류상 수입자 작성 주체**

국외제조자가 선입한 자가 물질안전보건자료 제출 업무를 수행 시 '화학물질 확인서류'의 수입자란에는 누구의 정보를 기입해야 하는지

**회시** .....

- 국외제조자의 선입자가 「산업안전보건법 시행규칙」 [별지 제62호서식]의 화학물질 확인서류를 제출할 시에는 '수입자'란에 모든 수입자의 정보가 아닌 국외 제조자가 선입한 자의 정보(즉, 신청인의 정보)가 기재되어야 함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **MSDS 물질 수입시 경고표지 부착 의무 주체**

수입 시 해외 공급자가 경고표지를 제공하지 않는 경우 수입자가 경고표지를 부착해야 하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제115조에 따르면 물질안전보건자료대상물질을 양도·제공하는 자 또는 사업장에서 사용하는 사업주는 경고표지를 하도록 규정되어 있음
- 따라서, 해외 공급자가 경고표지를 제공하지 않는 경우 물질안전보건자료대상물질을 국내로 수입하는 사업주가 해당 물질을 담은 용기 및 포장에 경고표지를 해야 함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **다수의 업체가 동일 물질을 공급시 경고표지 부착 방법**

동일한 물질에 대한 공급자가 여러 제조업체일 경우 경고표지 하단의 공급자 정보에 사용 사업장의 정보를 기재해야 하나요? 아니면 모든 공급업체의 정보를 기재해야 하는지

\* (예시) 툴루엔 제공업체 : A사, B사, C사

**회시** .....

- 동일한 물질이라고 하더라도 제조업체마다 제품명, 유해성·위험성 등 경고표지의 내용이 달라지는 경우에는 용기 및 포장에 각 제조사별로 경고표지를 모두 부착해야 함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)



**질의** ..... • 전산장비로 MSDS 게시·비치시 인정 여부

각 공정별 교육장에 전산장비를 설치하여 물질안전보건자료(이하 'MSDS')를 게시·비치할 경우 「산업안전보건법」 제114조에 따른 물질안전보건자료 게시·비치로 인정이 되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제114조에 따라 물질안전보건자료대상물질을 취급하려는 사업주는 해당 물질을 취급하는 사업장 내에 이를 취급하는 근로자가 쉽게 볼 수 있도록 물질안전보건자료를 게시·비치해야 하며,
  - 물질안전보건자료의 게시·비치 방법은 「산업안전보건법」 시행규칙 제167조제1항에서 정하고 있는데, 근로자가 작업 중 쉽게 접근할 수 있는 장소에 전산장비를 설치하여 물질안전보건자료를 게시·비치했다면, 적법하게 물질안전보건자료를 게시·비치한 것으로 볼 수 있음
  - 다만, 전산장비를 설치하는 방법으로 물질안전보건자료를 게시·비치한 경우에는 고용노동부 고시 제2020-130호 제14조 각 호의 조치를 모두 해야 함

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • MSDS 교육 대상 및 시간

물질안전보건자료 교육대상 및 시간이 별도로 정해져있나요? 교육은 어떠한 내용으로 실시하는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제114조 및 시행규칙 제169조에 따르면 물질안전보건자료 교육대상은 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 근로자이며, 취급근로자라고 함은 제조, 수입, 사용, 저장에 관계되어 신체적으로 화학물질에 노출 또는 취급하는 근로자를 통칭함
  - 「산업안전보건법」 시행규칙 제169조제1항 각호에 해당하는 경우에는 해당 근로자를 교육해야 함
  - 또한, 물질안전보건자료 교육 시간은 별도로 정해진 사항은 없지만, MSDS 교육시간 만큼 동법 제29조에 따른 안전·보건교육을 실시한 것으로 인정되고, 교육시간은 사업장 여건에 따라 자율적으로 정하여 실시하면 됨
  - 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 근로자의 교육은 물질안전보건자료를 교육자료로 활용하여 「산업안전보건법」 시행규칙 별표5제6호에 따른 사항을 교육하면 됨

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **해외 제조사로부터 받은 MSDS 사용 여부**

당사는 외국에서 수입해서 유통하고 있는데, 해외 제조사로부터 제공받은 영문 물질안전보건자료를 그대로 국문으로 번역하여 작성 후 제출하면 되는지

**회시** .....

- 물질안전보건자료를 작성할 때는 해외 제조사로부터 제공받은 물질안전보건자료의 유해성·위험성 분류 또는 근거 등을 토대로 고용노동부고시 제2020-130호 제11조제1항에 따라 국문으로 작성해야 함
- 다만, 고용노동부고시 제2020-130호 제11조제2항에 따라 실험실에서 시험·연구 목적으로 사용하는 시약으로서 물질안전보건자료가 외국어로 작성된 경우에는 국문으로 작성하지 않을 수 있음

(물질안전보건자료 Q&A-2021)

**질의** ..... • **완제품 필름의 MSDS 작성 대상 여부**

필름(완제품) 상단에 여러 화학물질을 배합한 물질을 도포하여 제품을 생산할 때, 필름(완제품)은 MSDS 작성 대상인지

**회시** .....

- 「화학물질의 분류·표시 및 물질안전보건자료에 관한 기준(고용노동부고시 제2020-130호)」 제3조제2항에 따라 완제품으로서 취급근로자가 작업 시 그 제품과 그 제품에 포함된 물질안전보건자료대상물질에 노출될 우려가 없는 화학물질 또는 혼합물인 경우 MSDS 대상에서 제외됨(단, 특별관리물질이 함유된 제품은 완제품이더라도 MSDS 대상물질에 해당함)
- 다만, 고형화된 완제품이더라도 작업장의 다양한 취급공정이나 가공하는 과정에서 완제품이 변형되어 내부에 함유된 대상화학물질이 취급 근로자에게 노출될 우려가 있는 경우에는 MSDS대상에 해당함
- 따라서, 질의 내용의 필름이 취급공정이나 가공하는 과정에서 변형 등으로 화학물질에 노출될 우려가 없는 완제품인 경우라면 MSDS대상물질에 해당하지 않음

(화학사고예방과-1141, 2021.4.13.)

**질의** ..... 유해성·위험성이 “해당없음”인 경우 MSDS 교육 실시 여부

MSDS 상 2번 항목 유해성·위험성 부분에서 그림문자, 신호어, 유해위험문구 등이 전부 “해당없음”으로 기재되어 있는 경우, MSDS 교육 실시여부

**회시** .....

- 「산업안전보건법」(이하 ‘산안법’) 제110조에 따라 MSDS대상물질은 유해성·위험성 분류기준(산안법 시행규칙 별표18)에 해당하는 화학물질 또는 혼합물을 말함
  - 유해성·위험성이 “해당없음”인 경우 MSDS대상물질에 해당하지 않으며, 산안법 제114조 제3항에 따른 MSDS 교육 의무를 적용받지 않음

(화학사고예방과-690, 2022.3.11.)

## 2. 석면에 대한 조치

### 질의 ..... 종합건설업자가 석면해체·제거업자에 포함되는지 여부

건축물을 철거하는 종합건설업자가 석면해체·제거업자에 포함되는지 여부

### 회시

- 석면해체·제거업자는 석면해체·제거에 필요한 인력·시설 및 장비를 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 자로서 건축물을 철거하는 종합건설업자는 석면해체·제거업자에 포함되지 않으며,
- 기관석면조사 대상으로서 대통령령으로 정하는 함유량과 면적 이상의 석면이 함유된 건축물이나 설비의 해체·제거 시 기관석면조사를 실시한 기관이 아닌 석면해체·제거업자를 선정하여 석면을 해체·제거하도록 하여야 합니다.

(산업보건과-815, '19.2.28.)

### 질의 ..... 석면해체·제거 변경신고 미실시할 경우 과태료

석면해체·제거 작업기간 변경 시 변경신고를 하지 않을 경우 과태료 부과 처분이 적합한 것인지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제122조제3항에 따라 석면해체·제거업자는 같은 법 시행규칙 제181조 제1항에 따라 제출한 석면해체·제거작업 신고서 내용이 변경[해체기간, 석면함유자재(물질)의 종류 및 면적, 현장책임자, 작업근로자]된 경우
  - 지체없이 석면해체·제거 작업 변경 신고서를 작업 장소의 소재지를 관할하는 지방고용노동 관서의 장에게 제출해야 합니다.
- 변경신고를 하지 않는 경우 「산업안전보건법」 제79조제6항 및 같은 법 시행령 별표35에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

(산업보건과-2049, '20.5.7.)

**질의** ..... **실내석면해체·제거 작업현장에서 보안경**

실내 석면 해체·제거작업장에서 근로자가 고글형 보호안경을 착용하지 않고 반면형 방진마스크를 착용한 경우 「산업안전보건법」 위반인지 여부

**회시** .....

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제491조에 따라 사업주는 석면해체·제거작업에 근로자를 종사하게 하는 경우 눈 부분이 노출된 경우에는 고글형 보호안경을 지급하여야 함

(산업보건과-35, '21.1.5.)

**질의** ..... **석면해체·제거작업 완료 후 잔재물 발견 시 처벌**

석면해체·제거작업이 완료된 후에도 석면함유 잔재물(석면텍스 등 고형잔재물)이 발견될 경우 「산업안전보건법」 제123조(석면해체·제거 작업기준의 준수) 위반으로 신고 대상이 될 수 있는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제123조(석면해체·제거 작업 기준의 준수)에 따라 사업주는 석면이 함유된 건축물이나 설비를 철거하거나 해체할 경우 고용노동부령\*으로 정하는 석면해체·제거의 작업기준을 준수하여야 함

\* 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제496조(석면함유 잔재물 등의 처리)에 따라 사업주는 석면 해체·제거 작업이 완료된 후 그 작업 과정에서 발생한 석면함유 잔재물 등이 해당 작업장에 남지 아니하도록 청소 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- 작업기준 준수(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제496조제1항) 위반시 「산업안전보건법」 제169조제1호에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 적용받을 수 있음

(산업보건과-510, '21.2.1.)

**질의** ..... • 석면농도 측정시 잔재물 기준

석면농도 측정시 잔재물(석면텍스 나사못도 포함되는지) 기준 문의

**회시** .....

- 공기 중 석면농도는 「산업안전보건법」 제185조제1항제1호에 따라 석면 해체·제거 작업장 내의 작업이 완료된 상태를 확인한 후 공기가 건조한 상태에서 측정해야 하며, 측정방법은 ‘석면조사 및 안전성 평가 등에 관한 고시(고용노동부 2020-13호)’ 제9조를 준수하여야 함
- 측정방법 중 민원인이 질의한 ‘석면조사 및 안전성 평가 등에 관한 고시(고용노동부 2020-13호)’ 제9조제2항제2호는 공기 중 석면농도 측정 전 작업장 바닥 등 표면에 제거대상 물질의 조각, 육안으로 보이는 부스러기와 표면에 퇴적된 먼지 등 잔재물이 존재하지 않음을 확인하도록 하고 있으며
  - 여기서 “잔재물”이란 석면이 포함된 자재 조각, 부스러기 등(석면텍스 나사못)을 포함하는 것으로 사료 됨

(산업보건과-1488, '21.3.30.)

**질의** ..... • 석면이 함유된 가스켓 고형 시료채취 여부

배관 크기·위치·외관상 모양이 다른 석면이 함유된 가스켓은 균질부분으로 보지 않고 각각 전수로 고형 시료채취를 해야 하는지

**회시** .....

- 석면조사 및 안전성 평가 등에 관한 고시(고용노동부 고시 2020-13호) 제2조의 “균질부분”이란 제품 고유의 색상과 질감이 같고 같은 시기에 만들어진 같은 물질이나 자재로 구성된 부분을 의미하며,
  - 제2조에 따른 석면함유 여부가 명백하지 않은 균질부분에 대해서는 석면함유 여부 판정을 위해 고형시료를 채취·분석하도록 하고 있음
- 다만, 민원인이 질의하신 석면이 함유된 가스켓은 석면함유 여부가 명백하므로 고형 시료채취를 통해 자재의 석면 존재 여부를 확인할 필요성은 없음

(산업보건기준과-2732, '21.6.21.)

## 제8장

# 근로자 보건관리







## 제8장 근로자 보건관리



### 1. 작업환경측정

**제125조(작업환경측정)** ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

③ 사업주(제2항에 따른 도급인을 포함한다. 이하 이 조 및 제127조에서 같다)는 제1항에 따른 작업환경측정을 제126조에 따라 지정받은 기관(이하 “작업환경측정기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.

#### 질의 ..... • 작업환경측정 실시의 주체

1. 작업환경측정의 실시를 철도장비위탁용역을 시행한 □□공단에서 하여야 하는지, 아니면 철도장비용역을 위탁받아 운영하고 있는 ○○사에서 실시해야 하는지 여부
2. ○○사의 산업안전보건위원회 대상여부, 대상이 아닌 경우 대안으로서 산업안전보건활동방법

#### 회시 .....

#### 1. 질의 1 관련

- 작업환경측정은 「산업안전보건법」 제42조에 따라 근로자를 고용한 사업주에게 그 소속 근로자가 작업하는 작업장에 대하여 측정을 실시할 의무가 있음
  - 다만, 동법 제29조에 따라 대통령령으로 정하는 사업으로서 도급인이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에는 도급인에게도 측정실시 의무를 같이 부여
    - \* 대통령령으로 정하는 사업이란 건설업, 1차금속제조업, 선박 및 보트건조업, 토사석광업, 제조업, 서적잡지 및 기타 인쇄물출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 생산업을 말함

- □□공단은 ‘운수업(철도·궤도운수업)’으로서 대상 사업에 해당하지 않아 법제29조가 적용되지 않으므로 작업환경측정 실시의무는 ○○사 사업주에게 있다고 판단됨
- 다만 ‘14.1.1 이후에는 사무직 근로자만을 사용하는 사업을 제외한 모든 업종에 적용될 예정이므로 □□공단에도 작업환경측정 실시의무가 동시에 부여될 예정임

## 2. 질의 2 관련

- 산업안전보건위원회는 「산업안전보건법」 제19조, 동법 시행령 제25조 및 시행규칙 제25조에 따라 상시 근로자 100명 이상을 사용하는 사업장과 상시근로자 50명 이상 사업장 중 산업재해발생 빈도가 높은 토사석 광업 등 9개 업종에 대하여 설치·운영토록 규정
- ○○사는 ‘건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업’ 및 ‘사업지원 서비스업’에 해당하므로 반드시 산업안전보건위원회를 설치해야하는 업종이 아니지만, ‘14.1.1 개정 산안법 시행 이후에는 산업안전보건위원회를 설치·운영해야 함

(제조산재예방과-2103, 2013.9.5.)

### 질의 ..... 작업환경측정 분석 인정기관 측정 범위에 대한 질의

1. 공장 및 작업장 내부에 대한 분석만을 인정하는지 또는 사업장이 아닌 일반적인 대기상 및 토양 등에 대한 분석능력까지 인정하는지
2. 작업환경측정 정도관리 인정서상의 기관인정 사항에 대하여 작업환경측정과 관련하여 시료채취 및 분석등에 대한 인정을 기관에 소속되어 있는 모든 직원으로 하는지
3. 작업환경측정 정도관리 인정서상의 분석자 인정과 관련하여 해당 분석자만 인정을 하는 것인지

### 회시

## 1. 질의 1 관련

- 작업환경측정 정도관리 인정은 「산업안전보건법」 제42조에 따른 작업환경측정(분석 포함)에 대한 인정이며, 대기상 및 토양에 대한 분석능력을 인정하는 것이 아님

## 2. 질의 2 관련

- 작업환경측정기관에 대한 정도관리 인정은 해당 기관에 대한 인정과 분석자에 대한 인정으로 구분하며 두 가지 인정이 모두 충족되어야 작업환경측정기관으로서 시료채취 및 분석 등 업무를 할 수 있음

- 이 때, 시료채취 등 측정은 해당 기관에 소속된 산업위생산업기사 이상의 자격을 갖춘 자가 할 수 있고 분석은 정도관리 인정을 받은 분석자 1인 이상이 있는 경우 해당 분석자 및 그 지도아래 고용노동부령으로 정하는 요건\*을 갖춘 자(관련 학과 전공)가 할 수 있음

\* 대학 또는 이와 같은수준 이상의 학교에서 산업보건(위생)학, 환경보건(위생)학, 환경공학, 위생공학, 약학, 화학, 화학공학을 전공한 사람 또는 화학 관련 학과를 전공한 사람으로서 분석화학(실험)을 3학점 이상 이수한 사람

### 3. 질의 3 관련

- 위 '나'와 같이 기관 및 분석자 인정을 동시에 충족하는 작업환경측정기관에 소속된 분석자가 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖추고 있다면 그 인정은 해당 분석자만 인정하는 것이며, 그 지도아래 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖춘 자(관련 학과 전공)가 할 수 있음

(산업보건기준과-1197, 2015.4.14.)

#### 질의 ..... • 작업환경측정 주기 관련 질의

작업환경측정 주기가 6개월에 1회 이상인 사업장에서 하반기 작업환경측정을 '14.12.22에 시행한 후 다음 회 측정을 '15.6.26에 시행하였다면 전회 측정일로부터 6개월이 되는 날까지 작업환경측정을 실시하지 아니하였으므로 「산업안전보건법」을 위반한 것인지

#### 회시

- 「산업안전보건법」상 작업환경측정 주기인 '6개월', '1년'은 전회 측정일로부터 '180일', 또는 '365일'이라는 일수(日數) 또는 민법상 역(曆)에 의한 계산법이 적용되는 월(月), 연(年)의 개념이 아니라 회계연도 개념으로서 각각 '반기', '년간'으로 해석

※ 단, 측정주기 '3개월'은 '그 측정일부터'로 그 기산일을 구체적으로 명시하고 있어 민법 제160조를 적용하여 측정기간 도래 여부를 판단하며, 이는 3개월 측정주기는 화학물질 2배 초과, 발암성물질 초과 등으로 신속히 작업환경을 개선하고 개선여부를 확인할 필요성에 따른 것임

- 따라서 '6개월' 주기인 사업장이 '14년도 하반기('14.12.22)에 작업환경측정을 실시하고 차기 측정을 '15년도 상반기('15.6.26)에 실시하였다면 「산업안전보건법」 위반이라 볼 수 없음

(산업보건기준과-3642, 2015.11.19.)

**질의** ..... • **지정기관 행정처분시 ‘업무정지’의 범위에 대한 질의**

「산업안전보건법」 시행규칙 제143조의2(지정취소·업무정지 등의 기준) 별표20의 행정처분 기준에서 정하고 있는 ‘업무정지’의 범위가 다음 중 어느 것에 해당하는지

**회시** .....

- 작업환경측정기관의 업무정지는 해당 기관의 위법사항에 대해 일정기간 동안 해당 업무 일체를 정지시키는 것이나
  - 업무정지 처분일 전에 이뤄진 작업환경측정의 후속업무(시료분석, 보고서 작성 등)의 경우에는 해당하지 않는다고 사료됨
    - ※ 처분일 전에 이루어진 작업환경측정 업무의 경우, 그 후속업무(시료분석, 보고서 작성 등)까지 못하도록 할 경우, 해당 측정기관이 업무정지 될 것이라는 것을 예상할 수 없었던 사업장의 피해(시간적, 보고기한 미준수 등) 소지

(산업보건기준과-2972, 2018.7.16.)

**질의** ..... • **작업환경측정 결과 해당 유해인자가 허용기준을 초과하는 경우 과태료의 부과기준**

산안법 제125조에 따른 작업환경측정 결과 해당 유해인자가 허용기준을 초과하는 경우 과태료가 부과되는 것인지, 해당 작업환경측정 결과와 관계없이 고용노동부의 감독관이 측정하여 위반행위를 확인한 경우에 한해 과태료가 부과되는 것인지

**회시** .....

- 허용기준 설정 유해인자에 대한 과태료 부과는 지방노동관서 감독관이 측정하여 허용기준을 초과한 경우 과태료를 부과하는 것이지 「산업안전보건법」 제125조에 따라 실시한 작업환경 측정에서 노출기준을 초과했다하여 부과하는 것이 아님
  - 이는 작업환경측정이 행정관청의 감독수단이 아니라 사업장 스스로의 작업환경관리를 위한 수단이기 때문임
    - \* 행정처분을 위한 측정은 '작업환경측정 및 정도관리등에 관한 고시'에서 규정한 별도의 측정 및 분석방법에 따라 지방노동관서에서 안전보건공단 지원 받아 실시
- 다만, 작업환경측정 결과를 가지고 과태료를 부과하지 않는다고 하여 작업환경측정과 허용기준 관리가 별개의 것으로 생각하시면 안됨
  - 사업주는 작업환경측정을 통해 노출수준을 확인하고, 노출수준이 높은 작업(허용기준을

초과할 가능성이 높은 작업)을 찾아 개선·관리해야 할 의무를 잘 이행하고 있는지를 정부가 허용기준 감독이라는 수단을 통해 점검하는 것이기에 서로 연관된 것이라 할 수 있음

(산업보건기준과-1618, 2020.4.7.)

### 질의 ..... ● 고열에 대한 작업환경측정시료수 산정

고열 측정이 제19조 2항의 적용 대상이 되려면 제2조(정의) 7.에 명시된 적용 대상과 방법이 일치하여야 하나 그 대상이 일치하지 않으며, 또 제31조에 별도의 측정방법이 명시되어 있는 것으로 볼 때 적용대상이 되는지

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행령 제189조에 따르면, 모든 측정은 개인 시료채취방법으로 하되, 개인 시료채취방법이 곤란한 경우에는 지역 시료채취방법으로 실시하도록 규정하고 있음
  - 이는 곧, 작업환경측정 방법이 개인 시료채취방법 또는 지역 시료채취방법 둘 중 어느 하나의 방법으로 실시해야 함을 의미함
- 위 시행규칙 제189조제3항에 따라 「작업환경측정 및 정도관리 등에 관한 고시」에서 입자상물질·가스상물질·소음의 측정방법을 개인 시료채취 또는 지역 시료채취 방법으로 구분하여 그 구체적인 측정방법을 규정하고 있으며
  - 고열의 경우, 명시적으로 ‘지역 시료채취방법’이라는 표현은 없지만 특정 위치에 측정기를 고정하여 측정한다는 측면에서 ‘지역 시료채취방법’으로 측정하도록 규정하고 있음
- 한편, 현행 고시 제19조에서 개인 시료채취나 지역 시료채취 시 근로자수나 작업장 면적이 늘어날수록 시료채취수를 늘리도록 하고 있는데, 이 규정이 측정값의 통계적 신뢰성을 확보하기 위해 규정된 것임을 고려할 때 고열이라 하여 달리 적용된다고 볼 사항이 아님
  - 따라서, 관련 법령 및 고시 내용 등을 종합할 때, 고열의 경우도 단위작업 장소에서 측정을 할 때, 다른 유해인자와 마찬가지로 특별한 사정이 없는 한 최소 2개 이상의 시료를 채취하여야 함

(산업보건기준과-1839, 2020.4.21.)

**질의** ..... • **야자보행매트 생산과정에서 발생하는 분진의 작업환경측정 대상 유해인지 여부**  
 코코넛열매의 천연섬유질(원산지:베트남)을 가공하여 제작한 원사를 직조한 매트를 생산하는 과정에서 발생하는 나무분진이 과연 작업환경측정 유해인자 중 분진(목재)에 해당하는 것인지

**회시**

- 코코넛 껍질 섬유분진(coconut coir fiber dust)이 비록 외형적으로는 목분진(wood dust)의 한 종류로 볼 여지도 있겠으나
  - 「산업안전보건법」상의 작업환경측정 및 특수건강진단 대상 유해인자인 목분진으로 볼 수는 없음
- 다만, ‘코코넛 껍질 섬유’에 대한 외국 제조사의 물질안전보건자료(MSDS) 및 연구논문 등을 검토한 결과,
  - 호흡기, 눈 점막 등의 자극이 나타날 수도 있어 적절한 환기와 필요한 경우 호흡용보호구를 착용토록 권고하고 있고, 경우에 따라서는 곰팡이, 쥐의 배설물 등이 묻어 있을 수 있어 작업 후에는 흐르는 물과 비누로 깨끗이 씻도록 권고하고 있음
  - 따라서, 비록 법적 의무가 따르는 유해인자는 아니지만 직원 건강보호를 위해 위 권고사항들의 이행과 이상증상이 나타난 근로자에 대해 신속히 의사의 진찰을 받도록 하는 등 적극적인 안전보건관리를 해주실 것을 당부함

(산업보건기준과-1873, 2020.4.23.)

**질의** ..... • **단시간의 용접작업을 할 경우 작업환경측정 항목 선정 질의**

사업장내 용접작업이 1일 작업시 1시간 미만, 월평균 10시간 이상의 작업이 매월 진행(단시간 작업)되고, 용접작업 시 용접흄(분진), 망간·산화철(관리대상물질)이 발생한다고 할 때, 망간과 산화철은 관리대상물질에 해당되어 작업환경측정에서 제외되고 분진인 용접흄만 작업환경측정을 실시해야 하는지

**회시**

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제186조제1항제2호에는 작업환경측정을 하지 않을 수 있는 작업장으로서 ‘안전보건규칙 제420조제8호에 따른 임시작업 및 같은 조 제9호에 따른 단시간 작업을 하는 작업장(고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업을 하는 경우는

제외한다)'이라고 규정하고 있음

- 동 규정은 '노출량은 노출빈도(시간)에 비례한다'는 것을 기본 전제로 하여 마련된 규정으로 임시작업이나 단시간작업과 같이 노출빈도(시간)가 적은 작업에 대해서는 예외적으로 작업환경 측정을 하지 않을 수 있도록 한 것임
- 다만, 작업상황에 따라서는 노출빈도(시간)이 적더라도 고농도 유해인자에 노출될 수도 있음을 고려할 때 이 경우 현장 작업상황에 따라 측정자가 판단하여 측정여부를 결정하는 것이 바람직하다고 사료됨
- \* 예를 들어 대정비 작업과 같은 연속적이지 않고 간헐적, 단기간 이뤄지는 작업 과정에서 고농도 유해인자에 노출될 수 있기 때문에 단순히 시간이나 빈도만을 가지고 측정여부를 결정한다면 작업환경관리에 큰 헛점이 발생할 수 있기 때문입니다.

(산업보건기준과-1983, 2020.4.29.)

#### 질의 ..... 스토다드솔벤트의 작업환경측정 대상 여부

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표12에 명시되어 있는 스토다드솔벤트의 경우 스토다드솔벤트에 벤젠을 0.1% 이상 함유하고 있는 경우 특별관리물질로 분류가 되어 있는데 작업환경측정을 해야 되는지

#### 회시

- 스토다드솔벤트는 작업환경측정 대상 유해인자이며, 여기에 벤젠이 0.1% 이상 함유되어 있는 경우 특별관리물질로서 관리를 해야 합니다.
- 고용노동부 고시 '화학물질의 분류·표시 및 물질안전보건자료에 관한 기준'에 따라 발암성 물질을 0.1% 이상 함유한 경우에는 해당 발암성물질을 표시하도록 규정되어 있습니다. 따라서 물질안전보건자료에 0.1% 이상 함유되어 있는 것으로 확인된 경우에는 특별관리물질로서 분류하여 그에 따라 작업환경측정(연2회) 등의 조치를 하여야 하며, 물질안전보건자료에 표시되어 있지 않은 경우 0.1% 미만 함유로 간주하고 그에 따라 관리하면 될 것임
- 아울러, 작업환경측정 시료분석 과정에서 유의미한 농도의 벤젠이 검출되는 경우, 이를 회사 관계자에게 통보하여 해당 스토다드솔벤트의 성분을 재검증토록 하는 것도 작업환경관리 차원에서 필요함

(산업보건기준과-2443, 2020.6.1.)

**질의** ..... • **간접노출자의 작업환경측정 실시 여부**

같은 공간내에 간접노출이 이루어지는 자재운반, 청소 등을 실시하는 근로자에 대해서는 작업환경측정을 실시하는 명확한 법적 근거가 없으므로 용접 작업공간 내 용접공을 제외하고 간접적으로 노출되는 근로자들에 대해서도 작업환경측정을 통해 노출 정도를 확인해야 되는지

**회시** .....

- 작업환경측정은 단순 노출수준 평가가 아닌 측정 결과에 따라 작업환경관리 및 개선을 목적으로 하는 것으로, 개선해야하는 부분을 명확히 하기 위해 '최고노출근로자'를 대상으로 측정을 하도록 고시로 정해 두었음
- 공정별→단위작업작소별→최고노출근로자를 대상으로 측정을 한 후 그 결과에 따라 작업환경 개선이 이뤄진다면 당연히 간접노출근로자의 작업환경도 개선될 것임
- \* 다만, 법은 최소한의 사항을 규정한 것이므로, 간접노출근로자에 대해 직무별 위험도 관리 차원에서 적극적으로 측정·평가하는 것은 바람직하다고 할 것임

(산업보건기준과-2560, 2020.6.8.)

**질의** ..... • **레일과 차륜에서 발생하는 금속분진의 작업환경측정 대상여부**

레일과 차륜의 주재료는 철이며 기타 화학성분으로 망간(0.65~1.25%) 등 함유되어 있으며 레일과 차륜의 마찰과정에서 분진, 흄이 발생됨, 이에 발생된 분진, 흄에 기관사, 정비작업자 등 노출이 된다고 보아 사업장에 산화철 및 망간 등의 측정을 해야 하는지

**회시** .....

- 레일과 차륜의 마찰과정에서 금속성분의 분진이 발생할 것으로 예상되고, 이 때 발생한 분진의 성분은 레일 및 차륜의 화학성분\*과 거의 일치할 것으로 예상됨
- \* (산화철) 레일과 차륜의 주재료인 철(Fe)은 공기, 수분 등과 반응하여 산화된 형태인 산화철로 됨
- \* (망간) 차륜에는 망간이 1% 미만 함유되어 있으나 레일의 경우 망간이 0.65~1.25% 함유
- 따라서, 이러한 금속성분(산화철, 망간)의 분진에 노출되는 근로자가 있는 작업장에 대하여 작업환경측정을 실시하여야 할 것임
- \* 레일에 함유된 망간의 경우 함량이 0.65~1.25% 함유(철도용품 기술표준)되어 있는데 이처럼 함량이 범위(range)로 표시된 경우에는 별도 성분검사 등을 통해 1% 미만임을 제시하지 않는 한 범위의 상한값을 기준으로 작업환경측정 대상여부(1% 이상 함유)를 판단

(산업보건기준과-3429, 2020.8.5.)



**질의**

• 변기시트 크리너(이소프로필알콜 1%이상 함유)가 작업환경측정 대상인지 여부

병원 화장실 이용자의 청결위생을 위해 설치한 변기시트 크리너(이소프로필알콜 1% 이상 함유)의 사용이 작업환경측정 및 특수건강진단 대상인지 여부

**회시**

- 「산업안전보건법」 제125조에 따른 작업환경측정은 인체에 해로운 ‘작업’을 하는 작업장에 대하여 실시하도록 규정하고 있고, 동법 제130조에 따른 특수건강진단은 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 ‘업무’에 종사하는 근로자에 대하여 실시하도록 규정하고 있음
  - 병원 화장실 이용의 경우 사회통념상 ‘화장실 이용’을 ‘작업’ 또는 ‘업무’로 보기 어려우므로 작업환경측정 및 특수건강진단 대상으로 볼 수 없다고 사료됨
- 다만, 산업현장뿐만 아니라 일상생활에서도 더 안전한 화학제품(독성이 낮거나 없는 물질)을 사용하는 것이 바람직하므로 가능하다면 대체가능성을 적극 검토할 것을 권고함

(산업보건기준과-3870, 2020.9.2.)

## 2. 건강진단 및 건강관리

### 질의 ..... 자격 등에 의한 취업 제한 대상 여부

조정석에서 작업이 아닌 유·무선 리모컨을 이용하여 천장크레인의 조정작업을 하는 사람의 자격 여부

### 회시

- 「산업안전보건법」 제47조, 유해위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 제3조 및 동 규칙 [별표1] 제11호에 따라 조종석이 설치된 천장크레인의 조종 작업을 하는 사람에게만 해당 자격·면허·기능 또는 경험을 요구하고 있으며
  - 조종석에서의 작업이 아닌 유·무선 리모컨을 이용하여 작업을 하는 사람에게는 해당 자격·면허·기능 또는 경험을 요구하지 않음

(제조산업예방과-363, 2013.2.6.)

### 질의 ..... 컨테이너 크레인 조종업무 자격 조건 완화 요청

컨테이너 크레인 조종을 하기 위한 자격조건이 강화되어 컨테이너 크레인 운전기사의 인력난이 심한 상태이므로, 한시적으로라도 종전처럼 기중기 운전기능사 자격증 소지자도 활용할 수 있도록 자격 제한 완화 요청

### 회시

- 「유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙」 개정·시행 전, 국가기술자격법에서 규정한 ‘기중기 운전기능사’ 자격 보유자는 컨테이너크레인과 기중기 조종업무를 동시에 수행할 수 있도록 규정하였으나,
  - 항만하역업의 산업재해 지표가 전산업 산업재해 지표를 상회\*하는 고위험 업종이었으며 컨테이너크레인 조종업무에 대한 전문성 강화로 관련 재해를 미연에 예방하기 위한 필요가 있어 자격을 한정된 것임
    - \* '12년 기준 사망사고 만인을 비교(전산업/항만하역업)(%) : 0.73/1.54
- 다만, 동 규칙 개정 전 자격자의 불이익과 사업장의 혼란을 최소화하기 위해 유예하였으나 여전히 항만하역업의 산업재해는 감소하지 않았고

- 국가기술자격법 시행규칙 개정에도 불구하고 '컨테이너운전기능사' 자격 보유자가 꾸준히 양성된 점을 감안하면 인력수급의 문제는 없는 것으로 판단됨
- 따라서 항만하역업의 산업재해 발생 위험성 및 컨테이너크레인 조종 자격자 인력 현황을 종합적으로 검토한 결과, 컨테이너 크레인의 조종자격을 완화하는 것은 바람직하지 않음

(산업안전과-3712, 2017.7.18.)

#### 질의 ..... • 입식 리치전동지게차 조종자격 질의

입식 리치전동지게차(3톤 미만, 솔리드타이어 x)의 경우 지게차 면허증 또는 교육이수증이 필요한지 여부

#### 회시

- '19.12.26. 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 별표1 개정으로 '21.1.16.부터 지게차 작업 시 지게차운전기능사의 자격 또는 소형건설기계의 조종에 관한 교육과정을 이수한 사람만이 지게차를 조종할 수 있음
- 따라서, 질의하신 내용만으로 입식 리치전동지게차가 상기에 해당되는지 여부를 확인할 수 없으나, 대부분의 지게차는 솔리드타이어(공기를 포함하지 않는 타이어)이므로 상기의 자격을 갖추는 것이 바람직함

(산업안전과-502, 2020.2.5.)

#### 질의 ..... • 전동지게차 교육이수 질의 관련

- 솔리드타이어 사용 지게차 중 좌식과 입식 포함여부
- 입식 지게차 종류 중 교육 이수가 필요한 대상은
- 산업현장 현장(도로)에서 운행하는 지게차도 교육 이수 대상에 포함되는지

#### 회시

- '19.12.26. 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 별표1 개정으로 '21.1.16.부터 지게차 작업 시 지게차운전기능사의 자격 또는 소형건설기계의 조종에 관한 교육과정을 이수한 사람만이 지게차를 조종할 수 있음

- 상기 규정에서는 좌식과 입식을 구분하고 있지 않으므로 전동식으로 솔리드타이어를 부착한 것 중 도로가 아닌 장소에서 운행하는 지게차를 조종하기 위해서는 상기 규정을 준수해야 함
- 또한, 질의 내용만으로 입식 지게차 종류에 대한 확인이 곤란하나, 조종자격이 필요한 지게차의 범위에 대해 안내자료를 배포할 예정임(2월 중)
- 아울러, 「도로교통법」 제2조제1호에 따른 도로에서 운행이 가능한 지게차는 「건설기계관리법」에 따른 면허가 필요하며, 도로가 아닌 장소(사업장 등)에서 운행이 가능한 지게차는 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」에 따른 자격이 필요함

(산업안전과-502, 2020.2.5.)

**질의** ..... • **전동지게차 교육이수 질의 관련**

1. 지게차 면허 적용 시 비용(1인 40만원) 부담으로 비용절감 또는 지원 혜택이 있는지
2. 많은 인원이 지게차 조종자격이 필요하여 방문교육에 애로사항이 많으므로 출장교육 등의 지원이나 제도가 있는지 여부

**회시** .....

**1. 질의 1 관련**

- '19.12.26. 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 별표1 개정으로 '21.1.16.부터 지게차 작업 시 지게차운전기능사의 자격 또는 소형건설기계의 조종에 관한 교육과정을 이수한 사람만이 지게차를 조종할 수 있음

**2. 질의 2 관련**

- 상기 규정은 사고사망 발생 빈도가 높은 지게차를 사용하는 사업주에게 조종자격을 갖춘 사람을 확인하고 작업을 하도록 규정한 것이며, 아쉽게도 질의하신 지원 혜택 또는 출장교육 등의 지원 등은 없음

(산업안전과-502, 2020.2.5.)

**질의** ..... • **천장크레인 조종자격**

유해 위험 작업의 취업제한에 관한 규칙 별표1 관련 조종석이 별도로 설치되어 있는데 자격증 없이 운전이 가능한지

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 제11호에 따라 천장크레인 조종작업 (조종석이 설치되어 있는 것에 한정)을 하는 경우, 천장크레인운전기능사의 자격, 직업능력 개발훈련 이수자 또는 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 사람이 조종작업을 수행하도록 규정하고 있음
- 따라서, 조종석이 설치된 천장크레인(별도 조종석이 설치된 경우도 포함)은 상기 규정에서 정한 자격을 갖추어야 함

(산업안전과-805, 2020.2.25.)

**질의** ..... • **이동식 크레인 조종자격**

이동식 크레인 신규 교육과정 신청 폭주로 교육을 받을 수 없는 상황이므로 교육일정 증설 및 시행시기 등 연장 요청

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙」 [별표1] 개정(시행 '20.2.1.)에 따라 이동식 크레인 (카고크레인에 한함)과 고소작업대(차량탑재형에 한함)를 조종하는 경우 '20.2.1.부터 기중기 운전기능사 자격을 보유하거나 교육기관을 통해 신규자 교육과정(20H)을 마치고 수료 시험에 합격한 사람만이 조종할 수 있음
- 다만, 질의하신 것과 같이 교육기관(산업안전보건교육원)의 신규 교육과정 신청이 예상보다 많이 신청됨에 따라 교육기관에서는 2월부터 기존 월 1회에서 주 1회로 교육횟수를 확대하였음

(산업안전과-1212, 2020.3.17.)

**질의** ..... • **전동식 지게차 운전 자격**

- 전국 사업장에서 운행하는 운전자는 약 1,000명으로 교육 비용만 약 3~4억 정도에 해당, 비용부담에 대한 지원 대책이 있는지
- 지게차 미자격자 조종으로 인한 사고 유발 또는 감독 시 과태료나 벌금 여부
- 지게차 교육기관에서는 교육을 이수하기 위해 운전면허가 필요하다는 기관과 필요 없다는 기관이 있어 기준정립 필요

**회시** .....

- '19.12.26. 「유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙」 [별표1] 개정(시행 '20.2.1.)에 지게차 작업 시 지게차 운전기능사의 자격 또한 소형건설기계의 조종에 관한 교육과정을 이수한 사람만이 지게차를 조종할 수 있음
  - 상기 규정은 사고사망 발생 빈도가 높은 지게차를 사용하는 사업주에게 조종자격을 갖춘 사람을 확인하고 작업을 하도록 규정한 것이며, 근로자가 지게차 교육을 이수하려는 경우 훈련비를 지원하고 있으니 자세한 사항은 고용노동부 HRD-Net 홈페이지 등을 참고하시기 바람
- 또한, 「산업안전보건법」 제140조제1항에서 사업주는 '고용노동부령으로 정하는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니된다'고 규정하고 있으며,
  - '21.1.16.부터 지게차 조종자격을 갖추지 않은 사람이 운전하는 경우 상기 규정 위반으로 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금(법 제169조제1호)에 해당되오니 참고시기 바람
- 아울러, 일부 지게차 교육기관에서 교육이수를 하는 경우 운전면허를 요구하는 경우가 있어 해당 기관들에게 운전면허를 요구하지 않도록 안내하겠음

(산업안전과-1213, 2020.3.17.)

**질의** ..... • 동일 경력 자격 증 취득시기에 따른 차별대우 개선

건설안전기술사로 인정가능한 건설안전기사(산업기사), 산업안전기사(산업기사)의 경력인정 기준의 개정

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 시행령 [별표3]에 따라 공사금액 1,500억원 이상인 경우에는 안전관리자 중 산업안전지도사 또는 건설안전기술사(건설안전기사 또는 산업안전기사의 자격을 취득한 후 7년이상 건설안전 업무를 수행한 사람이거나 건설안전산업기사 또는 산업안전산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 건설안전 업무를 수행한 사람을 포함)를 포함하여야 함
  - 이는 안전관리자를 3명 이상 선임해야 하는 대형 건설현장에서 그중 1명 이상은 높은 수준의 안전관리 직무능력을 갖춘 산업안전지도사 또는 건설안전기술사 자격자(이하 '산업안전지도사 등'이라 한다)가 포함토록 하였고, 동 자격에 준하는 자를 국가기술자격 취득자 중에서 경력을 갖춘 자로 한정함
- 그리고 이 때 필요한 경력은 해당 직무능력이 검증된 자(국가기술자격증 취득자)가 일정 경력을 쌓았을 때 인정해주는 것으로 한정하였고, 이는 국가기술자격(건설안전산업기사 등) 취득자 중 국가기술자격법의 기술사 응시 자격\*과 「산업안전보건법」 상 지정기관 등\*\*의 인력기준에서 정하는 경험기준과 동일함
  - \* 기술사 시험응시 자격요건 : 관련 자격취득 후 유사직무 분야에 일정 기간 이상(기사는 4년 이상, 산업기사는 5년 이상, 기능사는 7년 이상) 실무에 종사한 자
  - \*\* 안전관리전문기관, 보건관리전문기관, 건설재해예방전문지도기관, 건설업 기초안전보건교육 기관 등
- 따라서, 위와 같은 이유로 산업안전지도사 등에 준하는 자격의 인정에 있어 국가기술자격 취득 전 경력인정 요구에 대한 귀하의 건의에 대해서는 수용할 수 없음

(산업안전과-1571, 2020.4.7.)

**질의** ..... • **타워크레인 설치, 해체 자격 관련**

1. 「국가기술자격법」에 따른 판금제관 기능사 또는 비계기능사의 자격을 가진 사람은 이 규칙에서 정하는 교육기관에서 교육을 받지 않아도 되는지
2. 2019.2월 한국산업안전보건공단 산업안전교육원에서 타워크레인 설치·해체작업자에 대해 실시한 ‘특별 안전교육’은 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙과 관련이 있는 필수 교육인지. 필수 교육이라면 판금제관기능사 또는 비계기능사의 자격을 가진 자도 타워크레인 설치·해체 작업을 하기 위해서는 이 교육을 이수해야 하는지

**회시** ..... •**1. 질의 1 관련**

- 현행 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 21.에 따라 타워크레인 설치(타워 크레인을 높이는 작업을 포함)·해체작업을 할 수 있는 자는 1)「국가기술자격법」에 따른 판금제관기능사 또는 비계기능사의 자격을 보유하거나, 2) 이 규칙에서 정하는 교육기관(안전공단)에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 자로 수료시험에 합격한 후 5년이 경과하지 않았거나 보수교육을 이수한 후 5년이 경과하지 않은 사람으로 규정하고 있음
  - 따라서 현행 규정상 「국가기술자격법」상 자격증을 취득한 사람은 자격증 취득 이후 별도의 보수교육을 받아야 할 의무는 없음. 다만, 「산업안전보건법」 제29조 및 같은법 시행규칙 제26조에 의거 사업주가 실시하는 정기교육, 특별교육 등은 받아야 함

**2. 질의 2 관련**

- 2019.2월 한국산업안전보건공단에서 타워크레인 설치·해체작업자를 대상으로 실시한 특별 안전교육은 당시 타워크레인 설치·해체작업 중 붕괴사고 등 대형사고가 연이어 발생하여 관련 작업자의 안전의식 고취 및 안전수칙 준수를 위해 실시한 교육이었음
  - 따라서, 동 교육은 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙에서 정하는 자격 취득 또는 유지를 위한 교육과는 직접적 관련이 없음

(산업안전과-2273, 2020.5.21.)



**질의** ..... 「산업안전보건법」 제133조 단서의 ‘그 결과를 증명하는 서류’가 무엇인지  
 「산업안전보건법」 제133조의 단서에서 ‘그 결과를 증명하는 서류’란 구체적으로 무엇인지

### 회시

- 「산업안전보건법」 제133조 단서에 규정된, 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류란 같은 법 시행규칙 별지 제84호 ‘일반건강진단결과표’에 해당하는 정보가 포함된 자료를 의미함

(산업보건기준과-5713, 2020.12.31.)

**질의** ..... 근로자가 개별적으로 건강진단을 받은 경우 결과표 요구

「산업안전보건법」 시행규칙 제209조에 따라 건강진단기관은 건강진단결과표를 사업주에게 송부토록 하고 있으나, 근로자가 개별적으로 건강진단을 받은 경우 사업주가 결과표를 받지 못하고 있는데 검진결과표를 요구할 수 있는 근거가 무엇인지

### 회시

- 「산업안전보건법」 시행규칙 제209조에 따라 건강진단기관이 송부해야 하는 건강진단 결과표란 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조 규정에 따라 사업주가 실시하는 건강진단을 한 경우를 말함
- 「산업안전보건법」 제133조에 따라 근로자는 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야할 의무가 있으나, 이에 상응하는 건강진단을 받아 관련 서류를 제출하는 경우 사업주가 실시하는 건강진단을 받은 것으로 보고 있음.
- 따라서, 사업주는 「산업안전보건법」 제133조에 따라 근로자에게 관련 자료를 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(산업보건기준과-5713, 2020.12.31.)

**질의** ..... **안전보건관리체계에서 근로자 건강진단 결과표의 열람 가능 범위**

안전보건관리체계에서 근로자 건강진단 결과표의 열람 가능 범위

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제132조에 따라 사업주는 유소견자의 건강진단 결과 작업전환, 작업장소 변경 등 해당 근로자의 작업관리 및 작업환경관리가 반드시 필요한 경우에는 개인정보보호법 제15조 및 제17조에 따라 법령상 기준을 준수하기 위한 사항으로 판단되어 해당 부서장에게 알려 조치를 취할 수 있도록 할 수 있으나,
- 그 외 개인 건강관리 사항에 대해서는 법령상 기준을 준수하기 위한 불가피한 경우로 보기 어려운 부분이 있으므로 해당 업무를 담당하는 자(보건관리자 또는 안전보건관리담당자 등)로 정보취급 범위를 한정하는 것이 바람직하다고 사료됨

(산업보건기준과-5713, 2020.12.31.)

**질의** ..... **유해위험작업의 취업제한**

- 「산업안전보건법」 140조 자격등에 의한 취업제한 및 유해 위험작업의 취업제한에 관한 규칙 별표1에 의거 전기사업법에 따른 전기설비를 취급하는 작업은 자격 또는 면허를 가진 사람이 취급해야 하는 업무라고 명시되어 있음
- 이에 대한 정확한 유권해석 부탁드립니다, 고용노동부에서 답변을 하실 경우 본청 답변을 부탁드립니다

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제140조(자격 등에 의한 취업 제한 등) 및 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 별표1의 2항에 규정하고 있음
- ※ 전기사업법에서 일부 법령(전기안전관리자 선임 등)이 전기안전관리법으로 제정되어 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 개정 추진 중
- 「전기안전관리법」 제22조(전기안전관리자의 선임 등) 및 동법 시행규칙 제25조(전기안전관리자의 선임 등)에 따라 전기안전관리자를 선임하여야 하는 전기설비를 취급하는 경우에 해당 자격증을 가진 자가 작업을 할 수 있도록 하여 주시기 바라며,
- 이 외 전기설비의 취급에 대해서는 전기공사사업법 등 전기관련법에서 규정한 내용에 따라 공사·운용·유지를 하여 사고 예방에 만전을 기해 주시기 바람

(산업안전과-1977, 2021.4.21.)

**질의** ..... • **비계 조립 해체 작업자의 자격사항**

「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 제3조제2항에 “해당 작업의 보조자에게 적용하지 아니한다”라고 되어 있는데, 비계작업시 해당 보조자의 업무 범위가 어떻게 되는지

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 제3조제2항 취업 제한은 별표1에 규정된 해당 법령에서 정하는 경우를 제외하고는 해당 작업을 직접 하는 사람에게만 적용하며, 해당 작업의 보조자에게는 적용하지 않음
  - 따라서, ‘비계의 조립 및 해체작업’과 관련한 취업제한 규정은 비계 조립 및 해체작업을 직접하는 사람에게만 적용됨
  - 귀 질의의 보조자와 관련해서 그 업무범위를 구체적으로 규정하기는 어려우나 비계 조립 및 해체작업과 관련하여 필요한 자재를 운반하고 정리하는 등 직접 조립 및 해체를 하지 않는 작업을 하는 사람을 보조자로 보는 것이 타당할 것으로 보여짐

(산업안전과-2416, 2021.5.13.)

**질의** ..... • **특수건강진단 실시 중 휴직하였다가 동일 업무 복직 시 배치전 건강진단 실시여부**

특수건강진단 실시 후 중간에 휴직하였다가 주기 내 동일 업무로 복직하였다면 특수건강진단 주기에 따라 실시하면 되는지, 배치전 건강진단으로 실시하여야 하는지

**회시** .....

- 특수건강진단은 대상 유해인자별 정한 시기 및 주기에 따라 실시하도록 규정하고 있음. 따라서 해당 주기 내 휴직하였다가 동일 업무로 복직하였다면 기존 주기에 따라 특수건강진단을 실시하면 될 것으로 사료됨.

(산업보건기준과-872, 2021.9.10.)

**질의** ..... 특수건강진단 주기가 12개월일 경우, 주기의 의미

특수건강진단 주기가 12개월인 경우 다음 특수건강진단 기한은 언제인지

**회시** .....

- 특수건강진단 주기가 12개월이라 함은 전 회 특수건강진단 실시일 다음날로부터 12개월 이내에 다음 특수건강진단을 실시하여야 한다는 의미로 해석하고 있음
- 따라서 예를들어 12개월 주기 유해인자의 특수건강진단을 '20년 5월 11일에 실시하였다면, 다음 특수건강진단 일은 '21년 5월 11일 이내를 의미함

(산업보건기준과-872, 2021.9.10.)

**질의** ..... 건강진단 실시 후 '사후관리 조치결과'에 따른 보고대상

건강진단결과 사후관리 소견으로 작업전환을 받았고, 업무수행 적합여부 “나” 판정을 받은 경우 사후관리 조치결과 보고대상에서 제외되는지

**회시** .....

- 「산업안전보건법」 제132조제5항에 따라 “사후관리 조치결과 보고서”를 제출해야 하는 대상은 같은 법 시행규칙 제210조에 따라 사후관리 소견상 ①근로 금지 및 제한, ②작업전환, ③근로시간 단축, ④직업병 확진의뢰 안내의 조치 필요하다는 건강진단을 실시한 의사의 소견이 있는 건강진단 결과표를 송부받은 사업주를 말하며, 업무수행 적합여부 결과는 고려하고 있지 않음
- 따라서, 건강진단 결과표에 작업전환 조치가 필요하다는 소견이 있다면 업무수행 적합여부와 관계없이 결과표를 받은 날로부터 30일 이내에 사후관리 조치결과 보고서를 관할 지방고용노동 관서의 장에게 제출해야 함

(산업보건기준과-872, 2021.9.10.)

**질의** ..... • **고소작업대 조종자격**

고소작업대 조종자격 제도와 관련 지난 15년간 고소작업대 사업을 하면서 관련 협회 및 특정단체만 안내를 하고,

- 소유자들에게 안내를 하지 않아 신규교육으로 20시간 교육을 받아야 하는 것은 불합리하므로 종전 2시간 교육을 받을 수 있도록 개선 요청

**회시** .....

- 이동식 크레인 및 고소작업대의 산업재해를 예방하기 위해 조종자 자격을 위한 「유해·위험 작업의 취업제한에 관한 규칙」 [별표1] 개정('19.1.31, 시행 '20.2.1.)한 바 있으며,
  - 해당 장비의 조종 자격은 기중기운전기능사 자격을 보유하거나 교육기관을 통해 신규자 교육과정(20H)을 마치고 수료 시험에 합격한 사람, '19.12월까지 조종전문교육(2H)을 이수한 사람이 조종할 수 있도록 규정한 바 있음
- 상기 규칙 개정당시에는 개정을 하는 이유에 대한 입법예고와 차량 소유주(약 36,000대), 관련 협회 및 건설업체 등 관련자들에게 공문으로 안내해 드리는 한편, 뉴스, 홈페이지 게시 등 다양한 홍보로 안내드린 바 있음
- 따라서, 고소작업대 등 조종자격 제도 도입당시 고소작업대 차량 등록 주소로 공문 등 안내드린 바 있으므로 특정 단체에만 안내를 하였다는 내용은 사실과 다른 내용임을 알려드리며,
  - 고소작업대(차량탑재형에 한함)를 조종하시는 경우 상기의 자격을 갖추어야 조종이 가능함

(산업안전기준과-1183, 2021.11.8.)

**질의** ..... • **지게차 조종자격 특례기간**

코로나-19 등 감염병 예방을 위해 특례기간 중 사이버 교육으로 대체했던 지게차 조종자격 지속 유지 요청

**회시** .....

- 건설기계가 아닌 전동식 지게차 조종 시 소형건설기계의 조종에 관한 교육 과정 이수 등 관련 자격을 갖추도록 규정하고 있음
- 상기 규칙 개정 당시 코로나-19가 장기화되면서 다양한 사업장·시설에서 감염사례가 발생됨에 따라

- 기존 감염병 확산 예방과 사업장의 부담 완화를 위해 조종 자격 시행 시기를 '21.1.16.에서 7.16으로 연장하고,
- 유경험자(조종 경험 및 운전면허 보유 등) 특례(교육시간 축소, 교육시간 확대, 사이버 교육 등)을 마련한 바 있습니다.
- 다만, 종전 비대면 교육은 한시적으로 운영한 것으로 실습 교육 등 조종자의 역량 향상이 필요한 지게차 조종자격을 지속 비대면으로 대체하기 곤란함

(산업안전기준과-1514, 2021.12.10.)

**질의** ..... • **교육기관 인력 채용**

유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙에서 정한 지정교육기관의 인력기준에 해당하는 사람의 채용 기준에 관한 문의

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 제4조제1항제2호에 따라 지정교육기관으로 지정을 받으려는 자는 [별표1의2]에 따른 인력기준에 해당하는 사람의 자격과 채용을 증명할 수 있는 서류를 지방고용노동관서에 제출하여야 함
- 이 경우 인력요건에 해당하는 총괄책임자, 강사는 근로계약을 체결한 상근직으로 교육기관을 운영하는 동안 교육업무를 상시적으로 전담하여야 하며, 인력요건 외에 외부전문가(강사 기준에 준하는 사람)를 추가로 위촉해서 활용하는 것은 가능함

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

**질의** ..... • **천장크레인 운전자 자격 등 필요 여부**

천장크레인에 조종석이 설치되어 있지 않으며, 물리적으로 분리되어 별도의 운전실에 조종석을 고정 및 설치하여 운전하는 경우, 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙에서 정하는 자격,면허,기능 또는 경험을 갖추어야 하는지

**회시** .....

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 제11호에 따라 천장크레인 조종작업 (조종석이 설치되어 있는 것에 한정)을 하는 경우

- 「국가기술자격법」에 따른 천장크레인운전기능사의 자격 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 해당 분야 직업능력개발훈련 이수자, 위 규칙에서 정하는 해당 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 사람이 조종작업을 수행하도록 규정하고 있음
- 따라서, 조종석이 설치된 천장크레인(별도 조종석이 설치된 경우도 포함)은 상기 규정에서 정한 자격을 갖추어야 함

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

### 질의 ..... 고소작업대 교육 실시 기관

고소작업대 교육을 실시하는 기관의 명칭과 위치는 어디인지

### 회시

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 제22호에 따라 이 규칙에서 정하는 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 경우 차량탑재형 고소작업대 조종작업에 대한 자격을 규정하고 있으며,
- 위 규칙에서 정하는 교육기관의 명단은 고용노동부 홈페이지에 게시하고 있으니 참고하시기 바랍니다

\* 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) - 정보공개 - 사전정보 공표목록 - 산재예방/산재보상 - 유해·위험작업의 지정교육기관 현황

(산업안전기준과-1594, 2021.12.20.)

### 질의 ..... 항공지원장비 자격 필요 여부

항공지원장비로서, 차량에 시저형 고소작업대를 탑재한 장비를 사용하는 작업이 유해위험작업의 취업 제한에 관한 규칙에 따라 자격이 필요한 업무에 해당하는지

### 회시

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1] 제22호에 따라 차량탑재형 고소작업대 조종 작업은 기중기운전기능사 자격 보유자 또는 동 규칙에서 정하는 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 사람이 수행할 수 있으며,

- 차량탑재형 고소작업대는 「자동차관리법」 제3조제3호 또는 제4호에 따른 화물자동차 또는 특수자동차에 탑재한 고소작업대를 의미하므로,
  - 귀 질의 내용만으로 정확한 판단은 어려우나, 귀 사의 장비가 화물자동차 또는 특수자동차에 해당하지 않는 경우, 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」에 따라 자격이 필요한 작업에 해당되지 않음

(산업안전기준과-1714, 2021.12.30.)

### 질의 ..... • 터널 내 장약작업 자격 필요 여부

건설현장 터널공에 대해 장약작업 자격요건을 요구하고 있는데, 해당 자격을 취득할 수 있는 교육기관이 어디인지

### 회시

- 「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 [별표1]에 따라 '터널 내에서의 발파작업'은 「총포·도검·화약류 등 단속법」에서 규정하는 자격, 「근로자직업능력 개발법」에 따른 해당 분야 직업능력개발훈련 이수자 등으로 규정되어 있으며,
  - '화약류 관리' 분야의 직업능력개발훈련 교육과정은 직업훈련포털([www.hrd.go.kr](http://www.hrd.go.kr))에서 확인할 수 있음

(산업안전기준과-1714, 2021.12.30.)







## 제9장 근로감독관 등 및 보칙



### 1. 산업안전보건 감독 관련

**제155조(근로감독관의 권한)** ① 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 사업주, 근로자 또는 안전보건관리책임자 등(이하 “관계인”이라 한다)에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전보건 점검을 하며, 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. 사업장

2. 제21조제1항, 제33조제1항, 제48조제1항, 제74조제1항, 제88조제1항, 제96조제1항, 제100조제1항, 제120조제1항, 제126조제1항 및 제129조제2항에 따른 기관의 사무소

3. 석면해체·제거업자의 사무소

4. 제145조제1항에 따라 등록된 지도사의 사무소

② 근로감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

③ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 관계인에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

④ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에 출입하는 경우에 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.

#### 질의 ..... 정기감독 대상 제외 대상 여부

산업안전보건 업무담당 근로감독관 직무규정(고용노동부훈령 제63호) 제9조제1항제3호에 따라 화학적 인자로 인한 직업병에 이환된 자가 1명 이상 발생된 경우에는 정기감독 대상에 포함되나 해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장은 제외하도록 되어 있는바

- 과거에는 해당 작업을 작업자가 직접 수동으로 업무를 수행(유해인자 노출가능성을 이유로 직업성 암 산재승인)하였으나, 현재는 공정이 자동화되어 수동으로 행하는 작업이 없어져 유해인자 노출에 의한 직업병발생 위험이 없는 경우 직무규정 제9조제1항제3호의 정기감독 대상 제외 요건[해당 공정(업무)이 폐쇄된 사업장에 해당되는지 여부

**회시**

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

(산재예방정책과-3177, 2013.9.3.)

**질의** ..... ● **재해조사 관련 관할 지청**

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

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

**회시**

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

(산재예방정책과-1895, 2015.6.3.)

**질의** ..... 「산업안전보건법」이 노동관계 법령에 해당하는지

「산업안전보건법」이 근로기준법 제105조(사법경찰권 행사자의 제한)에서 정하는 그 밖의 노동관계법령에 해당하는지

**회시** .....

- 근로기준법 제102조제5항 및 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 제6조의2에 의거하여 「산업안전보건법」은 노동관계법령에 해당하므로 근로기준법 제105조에 의거하여 「산업안전보건법」에 따른 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행함

(산재예방정책과-1049, 2020.3.3.)

## 2. 산업재해 예방활동의 보조·지원

**제158조(산업재해 예방활동의 보조·지원)** ① 정부는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 산업재해 예방 관련 전문단체, 연구기관 등이 하는 산업재해 예방사업 중 대통령령으로 정하는 사업에 드는 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 보조하거나 그 밖에 필요한 지원(이하 “보조·지원”이라 한다)을 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 보조·지원이 산업재해 예방사업의 목적에 맞게 효율적으로 사용되도록 관리·감독하여야 한다.

② 고용노동부장관은 보조·지원을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 보조·지원의 전부 또는 일부를 취소하여야 한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우에는 보조·지원의 전부를 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우
2. 보조·지원 대상자가 폐업하거나 파산한 경우
3. 보조·지원 대상을 임의매각·훼손·분실하는 등 지원 목적에 적합하게 유지·관리·사용하지 아니한 경우
4. 제1항에 따른 산업재해 예방사업의 목적에 맞게 사용되지 아니한 경우
5. 보조·지원 대상 기간이 끝나기 전에 보조·지원 대상 시설 및 장비를 국외로 이전한 경우
6. 보조·지원을 받은 사업주가 필요한 안전조치 및 보건조치 의무를 위반하여 산업재해를 발생시킨 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 보조·지원의 전부 또는 일부를 취소한 경우, 같은 항 제1호 또는 제3호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 환수하되 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 추가로 환수할 수 있고, 같은 항 제2호(파산한 경우에는 환수하지 아니한다) 또는 제6호에 해당하는 경우에는 해당 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 환수한다.

④ 제2항에 따라 보조·지원의 전부 또는 일부가 취소된 자에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 취소된 날부터 5년 이내의 기간을 정하여 보조·지원을 하지 아니할 수 있다.

⑤ 보조·지원의 대상·방법·절차, 관리 및 감독, 제2항 및 제3항에 따른 취소 및 환수 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

### 질의 ..... 안전투자혁신사업 소급 지원 적용

약 20년간 크레인 업을 해오다 장기 할부로 약 1년반 정도 전 새 장비를 구매함, 노후된 장비를 교체하는데 1억원이라는 큰 돈을 지원하는 예산안은 상대적 박탈감을 야기한다고 보여짐

- 그러므로, 지원대상을 신차 구매가 아닌 기존 구매자에게도 금융적으로 지원을 해주면 좋을 것 같음

## 회시

- 우리부에서는 산재 사망사고 예방을 위한 근원적 안전을 확보하고자 구조적인 위험을 갖고 있음에도 정책의 사각지대에 있는 위험기계·기구(이동식크레인, 고소작업대, 리프트) 교체 및 뿌리산업의 위험·노후 공정 개선을 지원하는 안전투자 혁신사업을 '21년부터 시행할 예정임
- 동 사업은 '09년 안전인증 제도 시행 이전에 제작된 위험기계·기구의 경우 인증 관련 규정을 적용받지 않아 안전 설계 등 근원적 안전성이 확보되지 않은 채 현재에도 사용되고 있어 향후 발생할 수 있는 산재 사망사고를 예방하고자 위험성이 높은 노후 장비를 안전한 장비로 교체하기 위함이며,
  - 한정된 예산으로 인해 지원 대상 위험기계·기구 중 노후도 등을 고려하여 엄격한 심사를 통해 우선순위를 정하여 지원할 예정으로 사업 시행 전 이미 교체가 이루어진 경우에는 사업목적 상 지원 대상이 되지 않음

(산업안전과-231, 2021.1.13.)

## 질의 ..... 안전투자혁신사업 취지, 소급 적용 방안

- 위 사업의 추진의 정확하고 진실된 목적이 무엇인지요?
- 과거 정부에서 노후 장비 퇴출하여 재해를 줄이고자 2009년 장비기준 인증 기준을 세웠는데 인증기준을 준수하지 못한 차량에 대해서는 무상 1억원을 지원을 해주고, 인증기준을 준수하기 위해 빚내서 새 장비를 구입하고 하루하루 빚값는 사람들은 혜택을 못받는 것은 잘못된 것 아닌지? 과연 이 지원사업이 오히려 시장 경제를 교란하는 것 아닌지?
- 현재 “보조금을 지원받아 새 장비를 구입하고 1~2년 후에 장비를 되팔면, 사업대상자 본인 부담금액 이상의 금액을 받을 수 있다”는 로또설이 돌고 있습니다. 노후장비를 구입하여 보조금 지원을 받고 후에 되팔아 차익을 남기려는 것인데 가능한 것인지?
- 안전투자 혁신사업 시행 이전 정부 인증기준에 맞춰 새 장비를 앞서 구입한 사람들에게 대한 형평성 보전차원의 계획이 있는 것인지?(향후 계획포함, 구체적으로 작성부탁) 은행부채 감면, 이자 보전 등

## 회시

- 우리부에서는 산재 사망사고 예방을 위한 근원적 안전을 확보하고자 구조적인 위험을 갖고 있음에도 정책의 사각지대에 있는 위험기계·기구(이동식크레인, 고소작업대, 리프트) 교체 및 뿌리산업의 위험·노후 공정 개선을 지원하는 안전투자 혁신사업을 '21년부터 시행할 예정임

- 동 사업은 '09년 안전인증 제도 시행 이전에 제작된 위험기계·기구의 경우 인증 관련 규정을 적용받지 않아 안전 설계 등 근원적 안전성이 확보되지 않은 채 현재에도 사용되고 있어 향후 발생할 수 있는 산재 사망사고를 예방하고자 위험성이 높은 노후 장비를 안전한 장비로 교체하기 위함이며,
  - 한정된 예산으로 인해 지원 대상 위험기계·기구 중 노후도 등을 고려하여 엄격한 심사를 통해 우선순위를 정하여 지원할 예정으로 사업 시행 전 이미 교체가 이루어진 경우에는 사업목적 상 지원 대상이 되지 않음
- 한편, 안전투자 혁신사업으로 지원을 받은 사업주에 대해서는 임의처분 등 보조금의 목적 이외의 사용을 방지하고 보조금으로 구입·취득한 기계의 효율적 사용 지도 등을 위해 투자 완료 확인 다음 연도부터 일정기간 사후관리를 실시할 예정이며,
  - 만약 귀 질의와 같이 보조금을 지급 받아 구입한 기계를 되파는 등 임의처분 시에는 보조금 환수 등 불이익 처분을 받을 수 있음

(산업안전과-231, 2021.1.13.)

**질의** ..... ● **이동식장비 소유시점 제한에 관한 신청자격**

안전투자혁신사업 신청 요건과 관련하여 2020년 12월 31일 이전 소유를 한 사람들에게만 자격을 준다는 것은 불합리함, 피치 못할 사정으로 장비를 판매하는 사람들도 생기므로 소유연도는 없애는 것이 합당

**회시** .....

- 우리부에서는 산재 사망사고 예방을 위한 근원적 안전을 확보하고자 구조적인 위험을 갖고 있음에도 정책의 사각지대에 있는 위험기계·기구(이동식크레인, 고소작업대, 리프트) 교체 및 뿌리산업의 위험·노후 공정 개선을 지원하는 안전투자 혁신사업을 '21년부터 시행할 예정임
  - 다만, 한정된 예산으로 인해 지원을 신청하는 위험기계·기구 중 노후도, 장비의 보유기간 등을 고려하여 엄격한 심사를 통해 우선순위를 정하여 지원할 예정으로, 사업 시행 이후 노후 장비를 임의로 구입하여 지원을 받은 후 되파는 등 사업의 부작용을 최소화 하기 위해 '20.12.31. 이전으로 보유시점의 제한을 두게 되었음

(산업안전과-765, 2021.2.17.)



**질의** ..... • **차량부를 제외한 노후위험기계만 지원대상으로 한정**

3년 전부터 정부에서 노후 경유 차량 운행 제한을 시행 등에 따라 상부 크레인은 못 바꾸고 차량부만 리스(할부)로 교체(2019년식 7톤)

- 상부 크레인은 동양기전 1937, 2006년식으로 안전투자 혁신사업 대상(09년 이전)에 해당되나 지원대상은 신차 구매조건으로 보유장비는 폐차 또는 수출조건 즉 국내 말소 조건임, 2019년식 자동차를 폐차시킬 사람이 있나요? 아니면 중고자동차로 생각하여 저렴하게 수출을 보내야 하나요? 이는 현장실태를 반영하지 않은 전형적인 탁상행정이라고 봄
- 노후된 장비가 사고율이 높다는 것은 인정하지만 새 차로 바꾼다고 해서 상부 중고장비가 사고가 자연적으로 감소하나요?
- 이번사업 국민생명 보호취지에 맞게 하부는 능력껏 하고 제한된 예산내에서 더 많은 사람들이 도움 받을 수 있도록 노후된 상부 장비를 교체할 때 지원이 되어야 한다고 생각함

**회시** .....

- 우리부에서는 '09년 안전인증 제도 시행 이전에 제작된 위험기계·기구의 경우 인증 관련 규정을 적용받지 않아 구조부 강도계산 등 근원적 안전성이 확보되지 않은 채 현재에도 사용되고 있어 미인증 위험기계를 완전히 폐기·교체하여 산재 사망사고를 예방하기 위하여 안전투자 혁신사업을 추진하고 있으며,
- 이동식크레인, 고소작업대 등 이동식 위험기계의 근원적 안전성을 확보하기 위해서는 상부의 위험기계 뿐만 아니라 하부구조인 차량의 구조적 안전도 반드시 개선되어야 하므로 차량부를 포함한 기존 기계 일체를 새 것으로 교체하는 조건으로 사업을 추진하고 있음

(산업안전과-1456, 2021.3.29.)

**질의** ..... • **고소작업대 방호장치 설치와 관련된 비용지원절차**

'아울러, 고소작업대 보유자(임대업체 등)가 위와 같은 방호장치를 설치할 경우 그 비용 전액을 지원하여 단기간에 개선을 유도합니다'라는 부분에 대한 질의임

- 비용지원을 받기 위한 절차와 지원 가능한 예산 범위를 알고 싶음

**회시** .....

- 우리부에서는 기술·재정적 능력이 취약한 50인 미만 사업장 등을 대상으로 위험기계·기구 방호장치 등 유해·위험요인 개선비용의 일부를 지원하여 산업재해예방을 통한 안전하고 건강한

일터 조성을 위해 클린사업장조성지원 사업을 추진하고 있음

- 시저형 고소작업대의 방호장치인 과상승방지 장치를 설치할 경우 설치비용의 70% 범위 내에서 사업장 당 3천만원까지 지원이 가능하며,
- 지원을 위한 세부적인 절차 등은 동 사업을 실시하고 있는 한국산업안전보건공단(1544-3088, <https://clean.kosha.or.kr>)으로 문의하여 주시기 바람

(산업안전과-2871, 2021.6.1.)

### 3. 그 외 보칙 관련

#### 질의 ..... 업무정지기간 중 홍보자료 배포 행위의 업무수행 여부

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

#### 회시

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

(산재예방정책과-549, 2015.2.16.)

#### 질의 ..... 현장실습생에 대한 특례 규정 대상 여부

개정 「산업안전보건법」 제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 적용대상에 '대학병원에서 교육중인 의대생, 간호대생이 포함되는지'에

#### 회시

- 개정 「산업안전보건법」 제166조의2는 근로자성은 없지만 산업체에서 현장실습을 실시하고 있는 현장실습생의 안전을 보호하기 위한 취지에서 마련됨
  - 동 규정의 적용대상은 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 동법 제9조에 따른 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생을 의미함
- 그러므로 대학병원에서 실습 중인 의대생과 간호대생이 「산업안전보건법」 제166조의2 적용대상인지는 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제3호의 직업교육훈련생인지, 제9조에 따른 현장실습계약을 체결하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임

(산재예방정책과-4988, 2020.10.8.)

**질의** ..... • **현장실습생에 대한 특례 규정 적용 대상**

「산업안전보건법」 제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 규정 적용대상에 인턴십 과정(2개월은 근로계약 체결 전 이론교육, 1개월은 계약직 근로자로서 현장실습)에 있는 사람도 포함되는지 여부?

**회시** .....

- 「산업안전보건법」은 산업체에서 현장실습을 실시하고 있는 현장실습생의 안전을 근로자와 동일한 수준으로 보호하기 위하여
  - 직업교육훈련 촉진법 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에게 안전·보건조치 등 주요 규정을 적용하고 있음 (산안법 제166조의2)
- 인턴십 과정 중 근로계약 체결 전 이론교육을 받는 사람은 직업교육훈련 촉진법에 따른 현장실습계약(동법 제9조에 따라 고시된 표준협약서)을 체결하였는지 여부에 따라 법 제166조의2 적용대상(일부 조문 준용)인지 판단해야 할 것임
  - 인턴십 과정 중 이론교육 후 근로계약을 체결하여 현장실습을 받는 사람은 계약직 근로자로서 「산업안전보건법」의 적용대상이 됨

(산재예방정책과-1697, 2021.1.6.)

# 제10장

## 벌칙





## 제10장 벌칙



### 1. 행정형벌

#### 질의 ..... • 산안법 위반 시 벌칙 부과 주체가 누구인지

OO오일OO(이하 당사)의 자회사인 OOOOO(이하 자회사)는 당사와 OOO석유의 합작사이며, 2인의 공동 대표이사(상근/비상근)가 선임되어 있음

- 상근직 대표이사는 법 제13조에 따른 안전보건관리책임자로 선임되어 있으며 실질적으로 안전관리업무를 총괄하고 있고,
- 비상근 대표이사는 일본에 상주하고 있어 실질적인 안전관리업무를 수행할 수 없는 상황임
- 「산업안전보건법」 위반 시 법 제71조(양벌규정)에 따라 법인의 대표이사가 벌칙을 부과 받게 되는데, 자회사의 경우, 2인의 대표이사(상근/비상근) 중 누가 벌칙을 부과 받게 되는지?

#### 회시

- 「산업안전보건법」상 의무의 주체가 법인 사업주인 경우 법인은 범죄 행위능력이 없으므로 법의 실효성 확보를 위해 양벌규정(제71조)에 의거 사업주 외에 법인의 대표자 또는 그의 대리인, 사용인, 기타 종업원 등 법 위반 행위자에게 그 책임을 함께 묻고 있음
- 이 경우 안전보건업무를 실질적으로 총괄관리하고 있는지 여부는 회사의 규모, 구체적인 업무분장 관계, 실질적인 권한위임 여부, 관리 감독내역 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 알기 어려워 명확하게 답변을 드리기 어려우나, 안전보건업무를 실질적으로 총괄 관리하는 위치에 있는 자가 행위자로서 처벌을 받게 될 것임

(산재예방정책과-1194, 2019.3.14.)

**질의** ..... ● **법 위반사항이 있는 시설물을 인수받은 경우 법 그 법적책임은 누구에게 있는지**  
 (현황) OO시설물의 건설은 'AOO공단'이 시공하고, 시설물 준공 후에는 'BOO공사'가 인수하여 유지보수 업무를 수행

- (문제점) BOO공사가 시설물을 인수하여 업무를 수행하던 중 수감기관으로부터 점검을 받아 철도시설물에 대한 「산업안전보건법」 위반사항이 발생함
- 1. BOO공사가 법 위반사항을 인지하지 못하고, 시설물을 인수한 후에 점검을 받아 철도시설물에 대한 「산업안전보건법」 위반이 발생하였을 경우 법 위반 책임은 누구에게 있는지?
- 2. BOO공사가 법 위반사항을 인지하고 개선 요구를 하였음에도 개선이 되지 않은 채로 인수한 후에 점검을 받아 철도시설물에 대한 「산업안전보건법」 위반이 발생하였을 경우 법 위반 책임은 누구에게 있는지?
- 3. 설계시점과 시공시점의 법 기준이 상이한 경우, 시설물 인수 당시의 법 기준에 맞게 시설물을 설치하여야 할 의무가 있는지?

**회시** .....

**1. 질의 1, 2 관련**

- 질의하신 내용만으로 철도시설물 관련 법 위반사항 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
  - 「산업안전보건법」은 노무를 제공하는 자의 안전·보건을 유지·증진하는 것을 목적(법 제1조)으로 하고, 사업주는 산업재해의 위험으로부터 근로자 등을 보호하여야 할 안전조치 의무(법 제38조)가 있으므로
  - 사업장 내 철도시설물에 대하여 「산업안전보건법」상 안전조치를 하여야 할 의무 및 법 위반 책임은 원칙적으로 해당 철도시설물에서 근로자를 사용하여 사업을 수행하는 사업주에게 있음
- 다만, 유해위험방지계획서 작성·제출, 안전인증·검사 등 법 의무 발생 시점\*을 별도로 규정하고 있는 경우에는 각 조항의 내용과 취지에 따라 위반행위 시점을 개별적으로 판단하여야 할 것임
  - \* 유해위험방지계획서(법 제42조제1항제1호, 제2호, 제3호), 안전인증(법 제84조), 안전검사(법 제93조) 등
- 한편, 시설물을 인수할 당시 인수자가 법 위반사항을 인지하였는지 여부는 의무주체가 누구인지에 대한 판단 요소는 아니며, 일정한 경우 법 위반 감경 사유 등으로 고려될 수 있을 것으로 사료됨



## 2. 질의 3 관련

- 설계 시점과 시공 시점의 법 기준이 달라진 경우, 원칙적으로 개정법의 경과규정이나 적용례 등에 따라 법 적용 여부를 판단하여 할 것으로 사료되나,
  - 이러한 경과조치를 두지 않은 경우는 원칙적으로 시공 당시의 법 규정을 적용하도록 하려는 입법 취지로 이해함이 타당하고,
  - 이는 근로자의 산업재해 예방을 위하여 시설물에 대한 안전조치 의무를 사업주에게 부여하고 있는 산안법 취지에도 부합함
- 다만, 시공 당시의 개정법을 적용하는 것이 기존법에 대한 신뢰이익을 현저히 침해하거나 개정법을 이행하는 것이 사회통념상 불가능한 특별한 사정이 있는 경우 등에는 관련 제반 사정을 고려하여 개정법 적용 여부를 판단함이 바람직할 것으로 사료됨

(산업안전보건정책과-2628, 2021.11.23.)

### 질의 ..... 양벌규정에 따른 처벌대상 행위자

사업장의 권한과 책임이 명시된 위임전결규정·업무규정에 의해 소속부서장이 업무를 지시·통제·관리·감독하는 상황에서 양벌규정에 따른 처벌대상이 되는 행위자가 소속부서장이인지?

### 회시

- 「산업안전보건법」은 사업주에게 안전·보건조치 의무 등 각종 의무를 부여하고 위반행위에 대해 처벌을 하고 있음
  - 다만, 의무주체인 사업주가 법인인 경우 법인은 범죄행위능력이 없으므로 실제 위반행위자를 양벌규정의 ‘행위자를 벌하는 외에’라는 문언에 근거하여 처벌하고 그 행위가 귀속되는 법인도 양벌규정에 의하여 처벌함
    - \* 판례도 양벌규정은 벌칙규정의 실효성을 확보하기 위하여 그 적용대상자를 당해 업무를 실제로 집행하는 자에게까지 확장한 것으로서, 행위자의 처벌규정임과 동시에 그 위반행위의 귀속주체인 업무주에 대한 처벌규정이라고 판시(대법원 2004.5.14. 선고 2004도74 판결 등)
  - 따라서 법인에게 양벌규정에 의해 형사책임을 부담하도록 하기 위해서는 위반행위의 현실적인 행위자를 확정하여야 함
- 양벌규정은 행위자로 “법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원 등”을 열거하고 있으나
  - 의무위반의 행위자는 자신의 독자적인 판단이나 권한에 의하여 해당 사업 또는 사업장을 총괄하여 관리하는 사람으로 보아야 할 것임

- 따라서 단일 사업장의 경우 원칙적으로 상주하는 대표이사를, 하나의 사업이 여러 사업장에서 분산되어 이루어지는 경우에는 해당 사업장별로 실질적으로 총괄 관리하는 사람을 행위자로 볼 것임
- 질의와 같이 위임전결규정에 따라 업무의 지시·통제·관리·감독 권한이 하위관리자(소속부서장)에게 위임되었더라도
  - 해당 법인 사업주의 의사를 대표할 수 있는 대표이사나 일정 사업장에서 법인의 의사를 대리하여 사업장을 실질적으로 총괄 관리하는 사람(안전보건관리책임자 등)을 양별규정에 따른 행위자로 보아야 할 것임

(산업안전보건정책과-2934, 2021.12.7.)

## 2. 과태료

### 질의 ..... • 수급업체에서 중대재해 발생 시, 도급업체에도 3차 위반시 금액으로 과태료 부과하여야 하는지

관할 사업장의 사내수급사 소속 근로자의 중대재해를 이유로 실시한 도급사 및 사내수급사에 대한 정기감독 시 적발된 사항에 대한 과태료 부과와 관련하여 「산업안전보건법」 시행령 [별표13] 제2호(특정 사업장에 대한 과태료 부과기준) 중 '사업장에서 발생한 재해 또는 사고와 관련된 위반행위'에 대한 해석

### 회시

• 「산업안전보건법」 시행령 [별표13]에서 위반행위에 대한 과태료 부과기준은 일반적으로 위반횟수에 따라 부과하고 있으나, 동 별표제2호에서는 중대재해 및 중대 산업 사고가 발생한 사업장에서 발생한 재해 또는 사고와 관련된 위반행위가 고용노동부장관 고시(제2014-31호)에 해당하는 경우에는 최초의 위반행위라 하더라도 동 별표제4호의 개별기준 중 3차 이상 위반 시의 금액에 해당하는 과태료를 부과하도록 하고 있음

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

※ 「특정사업장에 대한 과태료 부과기준」(고용노동부고시, 제2014-31호)는 폐지되고, 현재 산안법 시행령 별표35 제2호에서 해당 내용을 규정하고 있음

(산재예방정책과-3296, 2016.9.12.)

### 질의 ..... • 학교에서의 범위반 시 과태료 부과 대상

학교에서 발생한 산업재해에 대하여 산업재해조사표를 지연제출 하는 경우, 지방고용노동관서별로 과태료를 교육청에 부과하기도 하고 개별 학교에 부과하기도 함

- 명확한 과태료 부과 대상이 누구인지?

### 회시

• 사업주는 산업재해가 발생한 경우 산업재해조사표를 작성하여 재해가 발생한 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 함

- 공립학교 및 교육청의 경우 지방자치법 및 지방교육자치에 관한 법률에 따르면 사업주는 지방자치단체이므로
  - 각급 학교에서 산업재해가 발생한 경우, 지방자치단체의 위임을 받아 실질적으로 하위 기관에서 산업재해조사표를 작성하여 제출하는지 여부는 별론으로 하더라도,
  - 산안법상 사업주인 지방자치단체는 산업재해조사표를 작성하여 제출하여야 할 의무가 있고, 이를 위반한 경우 과태료 부과 대상이 됨
- 다만, 지방교육자치에 관한 법률상 교육과 학예에 관한 지방자치단체의 사무의 집행기관은 교육감이므로, 지방자치단체의 범위반에 대한 과태료 부과 통지\*는 교육감에게 할 것임
  - \* 과태료 부과 통지에는 위반이 발생한 개별 학교명 및 위반내용을 기재

(산재예방정책과-4989, 2020.10.8.)

### 질의 ..... ● 과태료 처분 관련

- 2018년 전국민주노조연맹이 전국 지자체장을 「산업안전보건법」 위반으로 고발한 사건 관련,
- 과태료를 자진납부하여 종결된 과태료 처분을 동일한 내용의 처분에 대하여 타 사업장이 이의제기하여 승소한 것을 근거로 직권 취소할 수 있는지
  - 자진납부하여 종결된 과태료 처분을 직권취소할 수 있다면, 동일한 내용의 사건에 대한 이의제기 결과가 모두 나온 후에 해야 하는지, 아니면 일부 사건에 대한 결과를 근거로 직권취소 할 수 있는지

### 회시

- 질서위반행위 성립과 과태료 부과·징수 절차 등에 대한 일반법인 「질서위반행위규제법」 제18조제2항에 따라 당사자가 과태료를 자진납부한 경우 원칙적으로 과태료 부과·징수 절차는 종료됨
  - 다만, 과태료 절차가 종료된 이후라도 행정청이 당사자가 제출한 의견을 검토하여 그 의견에 상당한 이유가 있음을 인정할 경우에는 과태료를 부과하지 않기로 결정할 수 있고,
  - 이 결정은 과태료 부과를 취소 내지 철회한 것과 동일한 법적 의미가 있다고 판단됨\*
  - \* 질서위반행위규제법 해설집(2018.12, 법무부) p.81, p.413
- 한편, 행정청 스스로 과태료 부과를 취소·철회하여 과오납된 과태료를 반환하는 경우 「국고금관리법」 제15조 및 「지방회계법」 제28조를 준용하여 반환할 수 있다고 판단됨

- 자진납부하여 종결된 과태료 처분이라고 하더라도, 행정청이 스스로 당사자가 제출한 의견에 상당한 이유가 있다고 인정하는 경우에는 과태료를 부과하지 않기로 결정(취소 내지 철회)할 수 있으므로,
  - 모든 동일한 내용의 사건에 대한 이의제기 결과를 기다릴 필요 없이 행정청 스스로 판단하여 상당한 이유가 있는 경우 직권취소를 할 수 있다고 판단됨

(산업안전보건정책과-3149, 2021.6.28)



## 질의회시집을 만드는 데 수고하여 주신 분들

☛ 산업안전보건정책관 김 철 희

☛ 산업안전보건정책과

과 장 손필훈  
 서 기 관 최재윤  
 사 무 관 김남균, 이찬웅, 배승렬  
 권기준, 김용욱  
 주 무 관 김수종, 정상은, 오진아  
 김범순, 전재영  
 전문위원 이현숙, 김해진, 이수정

☛ 산업안전기준과

과 장 김진숙  
 사 무 관 김상중, 임경희, 신정욱  
 주 무 관 허두기, 김승이, 김서환  
 전문위원 서재민, 김정운

☛ 산업보건기준과

과 장 김정연  
 서 기 관 김현아  
 사 무 관 황규석  
 주 무 관 홍성지, 최성필, 황민경  
 최석원  
 전문위원 송재우, 김민주

☛ 직업건강증진팀

과 장 김순영  
 사 무 관 나상명, 류경호, 서상훈  
 주 무 관 오상민, 김영남  
 전문위원 김경희, 유예지

☛ 산재예방감독정책관 김 규 석

☛ 안전보건감독기획과

과 장 양현수  
 서 기 관 김용주  
 사 무 관 김원빈, 이철호, 송기영  
 주 무 관 손성혁, 김정환, 남영우  
 배희경, 허유진  
 전문위원 이혜민  
 안전공단 민병윤(차장)

☛ 산재예방지원과

과 장 금정수  
 사 무 관 황현태, 원치욱, 최정운  
 권보미  
 주 무 관 안영곤, 김영인, 김시현  
 전문위원 김태영, 허성환

☛ 건설산재예방정책과

과 장 박상원  
 서 기 관 윤병민  
 사 무 관 박현건, 류상훈  
 주 무 관 김병석, 이승철, 강혜림

☛ 화학사고예방과

과 장 심우섭  
 사 무 관 연현석, 안유진, 김승영  
 주 무 관 임준환, 이민진  
 전문위원 김도영, 주윤채, 설호선





◆ 이 책자에 대한 문의 또는 의견이 있으신 분은

고용노동부 산업안전보건정책과(044-202-8810),  
산업안전기준과(8854),      산업보건기준과(8875),  
직업건강증진팀(8894),      안전보건감독기획과(8909),  
산재예방지원과(8925),      건설산재예방정책과(8939),  
화학사고예방과(8971) 로 연락하여 주시기 바랍니다.

## 2022 「산업안전보건법」 질의회시집

---

2022년 5월 인쇄

2022년 5월 발행

발행처 : 고용노동부 산업안전보건본부

편 집 : 산업안전보건정책과  
(044)202-8810

인 쇄 : 주현기획  
(044)864-2020

---

<비매품>