

1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

뉴질랜드는 1877년 주 구분을 폐지한 단일국가이다.

뉴질랜드의 산업안전보건을 관할하는 단일 법률은 보건안전고용법(Health and Safety and Employment Act, 1992)이다. 이 법률은 공장, 사무실, 매장, 철도, 항공기, 선박, 광산에 이르기까지 모든 산업 분야의 모든 산업 활동과 관련된 모든 보건 및 안전 문제에 적용된다.

위험물질및외래종법(Hazardous Substances and New Organisms Act, 1996)은 위험 물질과 외래종이 유입되는 것을 막고 그 부정적 영향을 통제함으로써 지역 사회의 환경, 보건, 안전을 보호하기 위한 법률이다.

부상방지,재활,보상법(Injury Prevention, Rehabilitation, and Compensation Act, 2001)은 업무 관련 부상 및 질병에 적용되는 보상 및 재활 제도를 규정한다.

그 밖에 뉴질랜드의 산업안전보건과 관련된 법률로는 전기법(1992), 가스법(1992), 금연법(1990), 방사선 방호법(1965), 보건법(1956) 등이 있다.

기업혁신고용부(The Ministry of Business, Innovation and Employment)는 보건안전고용법(1992)과 위험물질및외래종법이 제대로 적용되는지 감시하는 역할을 한다.

보건안전고용법(1992)은 근로자 및 근로자 이외의 자에 대한 사용자의 의무 외에도 사업장에서 사용되는 시설 판매자 및 공급자, 사업장 관리자, 자영업자, 외주 및 하청업자 및 그 근로자, 근로자의 일반적인 의무를 명시하고 있다. 또한 자원봉사자 및 파견 근로자를 보호할 의무도 명시하고 있다. 보건안전고용법은 의무자가 업무 관련 위험 요소를 제거, 통제, 기타 방법으로 관리하기 위해 필요한 '모든 합리적인 조치'를 시행해야 한다고 규정하고 있다. 또한 이 법은 각각의 업무 환경 별로 일반적인 의무를 구체화한 세부적인 규정을 위한 근거 법률의 역할도 한다. 예를 들어 모든 사업장과 관련 시설에 적용되는 보건안전고용규칙(1995)은 모든 근로자들의 산업안전보건 관련 사항을 규정하고 있으며, 특정 위험 요소나 구체적인 사안에 대한 규정도 함께 포함되어 있다. 그 밖에도 기계 관련 위험, 위험 공정 관리, 석유, 가스, 채굴 산업, 레저 산업 등을 대상으로 한 다양한 규칙들이 있다.

보다 세부적인 내용을 담고 있는 공인 행동규범은 법률과 규칙을 추가적으로 보완하는 역할을 한다. 기업혁신고용부가 승인한 행동 규범의 내용을 준수할 경우, 법정에서 면책 사유로 받아들여진다. 기업혁신고용부는 공식적으로 승인된 것은 아니지만, 관련 법률 및 규칙을 준수하기 위해 필요한 세부 사항이 담긴 각종 지침도 발표하고 있다. 행동규범 및 지침에는 뉴질랜드 기준 또는 오스트레일리아/뉴질랜드 합동 기준과 같은 관련 기준의 내용이 포함되기도 한다. 법률상 일반 의무 또는 규칙 위반 행위는 기소 또는 위반 통지서 발송 대상이 되지만, 승인된 행동규범 및 지침은 강제성을 가지지 않는다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90)

근로보건안전규칙(석면) 1998 (SR 1998/443)

사고보상법 2001(2001 No.49)

독성물질규칙 1954(SR 1954/128)

위험물질및외래종관리법 1996(1996 No.30)

전기법 1992(1992 No 122)

금연법 1990(1990 No.108)

보건법 1956(1956 No.65)

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건이 포함되는 보건, 안전

요약/인용

“건강한”이란 해를 입지 않은 상태를 의미하며, “보건”도 같은 의미로 사용된다. “안전”이란 위험 요소에 노출되지 않은 것을 의미한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§2)

2.2 근로자의 정의

요약/인용

‘근로자’란 ‘연령과 무관하게 근로 계약에 따라 사용자에게 고용되어 보상을 받고 일(단, 가사 노동 제외)을 하는 모든 사람’을 의미하며, 근로자와의 관계에서 사용자는 근로자를 고용한 자를 의미한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§2)

2.2.1 특수 근로자

2.2.1.1 이주 근로자

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§2)

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

이 법에서 ‘가사 노동’을 하는 근로자는 ‘근로자’의 범주에 포함되지 않는다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§2)

2.2.1.3 재택 근로자

요약/인용

근로 계약에 따라 고용된 재택 근로자는 근로자에 포함된다.

2.2.1.4 자영업자

2.3 사용자의 정의

요약/인용

‘사용자’란 ‘타인을 고용하여 보상을 주고 일을 시키는 자’를 의미하며, 근로자와의 관계에서 근로자를 고용한 자를 의미한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§2)

2.4 제외되는 산업 분야

2.4.1 농업

요약/인용

포함됨

2.4.2 건설

요약/인용

포함됨

2.4.3 서비스업

요약/인용

포함됨

2.4.4 공공부문

요약/인용

포함됨

2.4.5 기타

2.5 업무상 사고의 정의

2.6 업무상 질병의 정의

2.6.1 업무상 질병 목록

참고

사고보상법 2001(2001 No.49). (별표 2)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

참고

사고보상법 2001(2001 No.49).

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

기업혁신고용부(The Ministry of Business, Innovation and Employment)는 보건안전고용법(1992)과 위험물질및외래종법이 제대로 적용되는지 감시하는 역할을 한다.

3.1.1 목적, 역할, 기능

3.1.2 책임자 및 조직 구성

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

3.2.1 목적, 역할, 기능

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

3.2.3 예산

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

요약/인용

뉴질랜드 부상 예방 전략, 산업안전보건 전략, 국가보건안전자문위원회는 법적인 설립 근거를 가지고 있지 않다.

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

요약/인용

뉴질랜드 부상 예방 전략, 산업안전보건 전략, 국가보건안전자문위원회는 법적인 설립 근거를 가지고 있지 않다.

4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

요약/인용

‘모든 사용자는 근로 중 근로자의 안전을 보장하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§6)

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

요약/인용

‘모든 사용자는 근로 중 근로자의 작위 또는 부작위로 인해 다른 사람에게 해를 끼치지 않도록 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.’ (§15)

자영업자는 자신의 작위 또는 부작위로 인해 다른 사람에게 해를 끼치지 않도록 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다. (§17)

모든 원청은 원청과의 계약 하에 이뤄지는 근로 중에 외주 및 하청 업체 또는 외주 및 하청 업체의 근로자의 안전을 보호하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다,

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§6)

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

사용자는 위험 요소를 제거할 수 없다면, 근로자들의 위험 요소 노출 정도를 모니터링해야 한다. 사용자는 근로자의 보건 안전 모니터링 결과를 근로자에게 반드시 제공해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§10-11)

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

사용자는 근로자의 요구가 있을 경우, 근로자의 업무 환경에 대한 일반 모니터링 결과를 근로자에게 제공해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§11)

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

요약/인용

사용자는 위험 관리 체계 안에서 위험 요소로 인해 발생하는 위험으로부터 근로자를 보호할 수 있는 적절한 복장 및 장비를 근로자에게 제공하고, 사용하도록 해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§10(2)(b))

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 근로자들에게 보호 복장 및 장비를 지급하고 사용하도록 해야 한다. 근로자는 자신의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무의 일환으로 필요한 모든 보호 복장 및 장비를 사용해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§10(2)(b), 19(a))

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

4.8.1 응급 처치

요약/인용

모든 사용자는 충분한 응급 처치 시설을 제공하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 관련 문제) 2003(SR 2003/90). (§4)

4.8.2 위생 시설

요약/인용

모든 사용자는 화장실, 세면 시설 등을 제공하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다. 또한 사용자는 자신의 관리 하에 있는 모든 사업장을 깨끗하고 위생적인 상태로 유지할 의무가 있다. 농업 분야에서 근로자를 고용하고 있는 모든 사용자는 수면 시설을 포함한 충분한 숙박 시설을 제공하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 관련 문제) 2003(SR 2003/90). (§4.5.9.62(4))

4.8.3 음용수

요약/인용

모든 사용자는 모든 사업장에서 근로자들에게 음용수를 공급하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 관련 문제) 2003(SR 2003/90). (§8)

4.8.4 휴식 및 식사 공간

요약/인용

모든 사용자는 사람들이 식사를 할 수 있는 별도로 분리된 편안한 실내 공간과 몸이 불편한 근로자가 휴식을 취할 수 있는 공간을 제공하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§4,6)

5 일반적으로 통용되는 산업안전보건 관리 원칙 및 관행에 따른 사용자의 예방 조치 수립 의무

5.1 산업안전보건 관리 체계의 구성 요소

5.1.1 보건 안전 관련 책임 및 조치 사항을 구체적으로 명시한 정책 또는 계획

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

5.1.3 서면 위험 평가

요약/인용

‘모든 사용자는 (a) 근로 중인 근로자에 대한 현존 위험 요소를 체계적으로 파악하고, (b) 근로 중인 근로자에 대한 새로운 위험 요소를 체계적으로 파악하고, (c) 파악된 각각의 위험 요소를 정기적으로 평가하고 중대한 위험 요소인지 여부를 판단할 수 있는 효과적인 위험 평가를 시행해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 7(1))

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

요약/인용

모든 사용자는 안전한 근로 환경을 제공하고 유지해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 6(a))

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

모든 사용자는 근로의 종류와 무관하게 모든 근로자들을 적절하게 관리해야 하며, ‘근로자가 사용 또는 취급하고 있거나, 사용 또는 취급할 수 있는 모든 시설, 장비, 물질, 보호복, 안전 장비에 관한 교육을 실시해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(B)(1))

5.2 구체적인 산업안전보건 체계 또는 기준을 시행할 의무

6 보건 및 안전에 관한 전문가 및 전문 기관의 지원을 확보할 사용자의 의무

6.1 산업안전보건 전문 기관

6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

6.2 산업안전보건 실무자 임명

6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

7 근로자의 권리 및 의무

7.1 자신의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

모든 근로자는 근무 중 근로자 자신의 안전을 보호하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(a))

7.2 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

‘모든 근로자는 근무 중 근로자 자신의 작위 또는 부작위로 인해 다른 사람에게 해를 끼치지 않기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(b))

7.3 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 관리자의 의무

요약/인용

관리자에게는 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 직접적인 의무가 없다. 그러나 관리자 역시 관리자 자신의 작위 또는 부작위로 인해 다른 사람에게 해를 끼치지 않기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(b))

7.4 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 고위 간부의 의무

요약/인용

법인이 근로보건안전법 규정을 위반한 경우, ‘해당 규정 위반 행위를 지휘, 허가, 동의, 묵인하거나 참가한 간부, 이사, 담당자는 법인의 기소 또는, 유죄 판결 여부와는 무관하게 해당 위반 행위에 대한 책임을 지고 법률에 규정된 처벌을 받을 수 있다.’ (§ 56(1)).

독립사업기관(Crown organization)의 고위 간부에 대해서도 비슷한 규정을 두고 있다 (§ 56(2)).

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 56)

7.5 자기 자신 및 다른 사람의 보건 및 안전을 보호하기 위해 합리적인 조치를 취해야 할 자영업자의 의무

요약/인용

‘모든 자영업자는 근무 중 자신의 작위 또는 부작위로 인해 다른 사람에게 해를 끼치지 않기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 17)

7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

인용/요약

모든 근로자는 사용자의 합법적, 합리적인 지시를 따를 법적 의무를 진다.

7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

인용/요약

모든 사용자는 위험 상황에서 필요한 조치, 근로자가 근무 중 노출될 수 있거나 발생할 수 있는 모든 파악된 위험 요소, 안전 복장, 장치, 장비, 물품이 보관된 곳에 관한 정보를 근로자가 합리적으로 이해할 수 있는 양식과 방법으로 준비하고 근로자에게 제공해야 한다. 사용자는 보건안전 대표자가 효과적으로 자신의 업무를 수행할 수 있도록 보건안전 체계 및 관련 문제에 접근할 수 있도록 해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 12)

7.8 위험한 상황을 피할 권리

인용/요약

‘근로자는 합리적인 범위 내에서 자신에게 요구된 업무가 자신에게 심각한 해를 입힐 것으로 생각되는 경우, 업무를 거부할 수 있다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 28A(1))

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

인용/요약

‘업무를 거부한 근로자는 근로자의 근로 계약 범위 내에서 사용자가 합리적으로 요구하는 다른 업무를 수행해야 한다.’

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 28(A)(1),(6))

8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력

8.1 국가 산업안전보건 위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

요약/인용

국가 보건안전자문협의회는 법적 근거를 가지고 있지 않다.

8.1.1 목적, 역할, 기능

8.1.2 구성 및 의장

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

요약/인용

‘모든 사용자는 사용자의 근로자가 합리적인 범위 내에서 사용자 사업장의 보건 및 안전 수준 개선 절차에 효과적으로 참여할 수 있는 기회를 제공해야 한다.(§ 19(B)(1)).

사용자, 참여를 원하는 근로자, 근로자 전체 또는 일부를 대표하는 노조는 근로자 참여 방식을 규정한 제도 또는 체계를 개발, 합의, 시행하는데 성실하게 협력해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 19(B)(1), 19(C)(2))

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

‘특정한 유형의 업무, 사용자의 사업장, 그 밖의 범주에서 보건 안전 문제를 다루는 1인 또는 그 이상의 근로자 대표가 근로자 참여 체계에 포함될 수 있다. (§§ 19(C)(5))

1인 이상의 근로자 또는 근로자를 대표하는 노조가 근로자 참여 체계 개발을 요구했지만, 요구가 있을 때로부터 6개월 이상 합의 및 시행이 되지 않을 경우, 근로자는 자신을 대표하는 노조와 함께 적어도 1명 이상의 보건, 안전 대표자를 선출하는 선거를 실시해야 한다(별표 1A, § 3).

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 19(C)(5), 별표 1A, § 3)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

요약/인용

사용자가 30인 이상을 고용하고 있거나, 1인 이상의 근로자 또는 근로자를 대표하는 노조가 근로자 참여 체계를 요구할 경우, 근로자 참여 체계를 시행해야 한다(§ 19C(1)).

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 19(C)(1))

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

요약/인용

사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조는 산업안전보건 대표자의 역할(및 권리)에 대해 합의해야 한다. 별표 1A 파트 2에서 산업안전보건 대표자의 권한의 예시를 제시하고 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 19(C))

8.4.1 사업장 조사권

요약/인용

사업장을 조사할 법적 권리는 없지만, 사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조의 합의를 통해 안전 보건 대표자에게 사업장 조사권을 부여할 수 있다.

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

요약/인용

‘사용자는 사업장의 모든 보건 안전 대표자가 자신의 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 보건 안전 체계 및 보건 안전 문제에 관한 정보에 대한 충분한 접근권을 보장해야 한다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 12(2)),

8.4.3 인터뷰 참관권

요약/인용

인터뷰를 참관할 법적 권리는 없지만, 사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조의 합의를 통해 안전보건 대표자에게 인터뷰 참관권을 부여할 수 있다.

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

요약/인용

산업안전보건 지원을 받을 법적 권리는 없지만, 사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조의 합의를 통해 안전보건 대표자에게 지원을 받을 수 있는 권리를 부여할 수 있다.

8.4.5 조사관과 동행할 권리

요약/인용

조사관과 동행할 법적 권리는 없지만, 사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조의 합의를 통해 안전보건 대표자에게 조사관과 동행할 권리를 부여할 수 있다.

8.4.6 시설물 사용권

요약/인용

시설물을 사용할 법적 권리는 없지만, 사용자, 근로자, 근로자를 대표하는 노조의 합의를 통해 안전보건 대표자에게 시설물 사용권을 부여할 수 있다.

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

요약/인용

유급 근무 시간을 보장받을 수 있는 법적 근거는 없지만, 사용자는 근로자가 산업안전보건 수준 향상을 위한 절차에 효과적으로 참여할 수 있는 합리적인 기회를 제공해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(B)(1))

8.4.8 시정 통지권

요약/인용

훈련을 받은 보건안전 대표자가 합리적인 근거를 가지고 사용자의 사업장에 위험 요소가 있다고 판단하고, 사용자의 주의를 요구한 후 해당 위험 요소를 해결하기 위해 사용자와 협의를 했지만 합의에 이르지 못한 경우, 보건안전 대표자는 사용자에게 위험 요소를 통지할 권리를 가진다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 46(A))

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

요약/인용

보건안전 대표자가 보건안전 문제와 관련한 권고를 한 경우, 사용자는 대표자의 권고를 채택하거나, 권고를 채택할 수 없는 사유를 서면으로 밝혀야 한다 (§ 19(4)).

대표자는 위험 요소를 통지할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 19(4), 46(A))

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

요약/인용

산업안전보건 대표자는 위험한 업무의 중단을 지시할 권리를 가지고 있지 않지만, 개별 근로자는 심각한 해를 끼칠 가능성이 높은 업무의 수행을 거절할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 28(A))

8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

8.5.1 사업장 출입권

8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권

8.5.3 근로자와 협의할 권리

8.5.4 근로자에게 조언할 권리

8.5.5 강제 조치 개시권

8.6 합동 산업안전보건 위원회

요약/인용

‘특정한 유형의 업무, 사용자의 사업장, 그 밖의 범주에서 보건 안전 문제를 다루는 1개 이상의 보건안전 위원회가 체계에 포함될 수 있다.’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(C)(5))

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

요약/인용

사용자는 보건안전 대표자에게 근로보건안전법(§ 19(E)(1))에 따른 공인 보건안전 훈련 참여를 위한 2일간의 유급 휴가를 매년 보장해야 한다.

기업혁신고용부는 사업장 또는 기타 장소에서 시행되는 산업안전보건훈련 과정을 승인할 수 있다(§ 19(G)(1)).

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 19(E)(1), 19(G)(1))

8.8 보복으로부터 보호

8.9 산업안전보건 관련 권리 및 의무 이행에 따른 민,형사상 책임의 면제

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

9.2 화학적 위험 요소

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

요약/인용

일부 위험 화학 물질에 대해 독성물질규칙 1954가 적용된다.

참고

독성물질규칙 1954 (SR 1954/128).

9.2.2 화학물질 제조, 공급, 수입자의 사용자 안전, 보건 보호 의무

9.2.3 살충제

인용/요약

일부 위험 화학 물질에 대해 독성물질규칙 1954가 적용된다.

참고

독성물질규칙 1954 (SR 1954/128).

9.3 인간공학 관련 위험 요소

요약/인용

인간공학에 대한 별도의 규정은 없지만, '위험 요소'에 '사람의 행동이 자기 자신 또는 다른 사람에게 '신체적, 정신적 피로... 그 밖에 사람의 행동에 영향을 줄 수 있는 일시적 증상'을 야기하거나 야기할 우려가 있는 상황'이 포함되기 때문에, 이 맥락에서 근로보건안전법의 위험 요소 파악, 평가, 관리 규정이 인간 공학 관련 문제에도 적용될 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§§ 2, 7-10)

9.4 물리적 위험 요소

9.4.1 이온화 방사선

9.4.2 진동 및 소음

요약/인용

모든 사용자는 근로자들이 기준 이상의 소음에 노출되지 않도록 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90)

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

요약/인용

모든 사용자는 근로자가 3m 이상 높이에서 추락할 위험이 있을 경우, 근로자의 추락을 방지하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§ 21)

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90)

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

요약/인용

모든 사용자는 복사열, 온도를 포함한 작업 환경 관리에 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§§ 3,4)

9.4.7 화재 위험

요약/인용

근로보건안전규칙은 사용자에게 ‘근로자의 근무 중 발생할 수 있는 응급 상황 대처 절차를 수립할’ 일반 의무를 부과한다. 또한 사용자는 사용자의 시설물 모든 곳에 (‘응급 상황에서 대피할 수 있는 시설을 포함한’) 필요한 모든 시설을 설치할 의무가 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 6(e))

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§§ 4)

9.4.8 흡연

9.4.9 석면

요약/인용

석면에 대해서는 별도의 규칙이 적용된다.

참고

근로보건안전규칙(석면) 1998(SR 1998/443)

9.4.10 나노 기술 관련 위험

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

9.5 심리사회학적 위험 요소

9.5.1 심리사회학적 위험

요약/인용

일반 의무 규정이 원칙적으로는 심리사회학적 위험에도 적용되지만, 심리사회학적 위험에 대해 별도로 규정하고 있는 조항은 없다.

9.5.2 직장 내 폭력

요약/인용

일반 의무 규정이 원칙적으로는 직장 내 폭력에도 적용되지만, 직장 내 폭력에 대해 별도로 규정하고 있는 조항은 없다.

9.6 기타 위험 물질

요약/인용

납이나 ‘독성 물질’에 대해서는 별도의 규칙이 적용된다.

참고

독성물질규칙 1954(SR 1954/128).

9.7 기계

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

요약/인용

다양한 규칙들이 기계 관련 위험에 대해 규정하고 있다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (파트 2A)

9.7.2 기계 설계 및 제조업체의 기계 운용자 안전 및 보건 보호 의무

모든 시설물 설계, 제조, 공급업자는 모든 시설물을 안전하게 설계, 제조, 시험하기 위해 필요한 모든 가능한 조치를 취해야 한다. 사업장에서 사용하기 위해 타인에게 시설물을 제공, 리스, 대여하는 자는 해당 시설물이 사용 용도에 따라 안전하게 사용될 수 있도록 설계, 제작, 유지관리할 책임이 있으며, 시설물이 사용 용도에 따라 안전하게 사용될 수 있도록 설치 또는 배치하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 18(A))

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§§ 66-67)

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

요약/인용

모든 시설물 설계, 제조, 공급자는 시설물 제조 또는 공급 시 자세한 설명서를 제공해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 18(A))

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§§ 66-67)

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임신부 보호

요약/인용

사용자의 일반 의무가 임신 중인 근로자 보호에도 적용되지만, 임신 중인 근로자를 보호해야 한다는 별도의 명시적인 규정은 없다.

9.8.2 수유 중인 여성 보호

9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

요약/인용

청소년 근로자(15세 미만)는 업무와 관련하여 기계를 사용하거나 차량을 운전 또는 탑승할 수 없다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (파트 5)

10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

10.1 업무상 사고, 준사고, 업무상 질병에 대한 기록 및/또는 원인 조사 의무

10.1.1 업무상 사고

요약/인용

‘모든 사용자는 사고 및 심각한 상해..... 에 대한 기록을 유지해야 한다’

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 25(1)(a))

10.1.2 준사고

요약/인용

‘모든 사용자는 사고 및 심각한 상해..... 에 대한 기록을 유지해야 한다’. 이 기록에는 근로자가 노출된 위험 요소에 대한 기록도 포함된다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 25(1)(b))

10.1.3 업무상 질병

요약/인용

‘모든 사용자는 사고 및 심각한 상해..... 에 대한 기록을 유지해야 한다’. 이 기록에는 근로자가 노출된 위험 요소에 대한 기록도 포함된다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 25(1)(b))

10.2 사용자의 업무 상 사망, 부상, 질병을 산업안전보건 당국에 보고할 의무

요약/인용

사용자는 기록 대상인 모든 사고를 기업혁신고용부 장관에게 보고해야 한다. 또한 근로자가 노출되어 있는 모든 위험 요소, 기록 대상인 모든 위험 요소 또한 기업혁신고용부 장관에게 보고해야 한다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 25)

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 조사관 임명

요약/인용

기업혁신고용부 장관은 정해진 시험을 통과했거나, 경험을 가진 자를 보건안전 조사관으로 임명할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 29)

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

조사관은 조사관으로써의 업무(조사 및 수사 포함)를 수행하기 위해 합리적인 시간대에 모든 사업장에 출입할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 29-31)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

조사관은 '직접 시험, 질의, 조사를 하거나, 사용자 또는 사업장을 관리하는 자에게 시험, 질의, 조사를 시행할 것을 지시할 수 있다'.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 31(1)(a))

11.2.3 조사권

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

요약/인용

조사관의 역할은 사용자, 근로자, 그 밖의 관련자들을 교육하고 정보를 제공함으로써 사업장 및 사업장에서 근무하는 사람들의 안전 수준을 향상시키는 것이다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 30(a))

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

조사관은 '합리적인 근거를 가지고 고용안전보건법 위반 행위가 발생했다고 판단될 경우', 해당 당사자에게 시정 통지를 할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 39)

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

조사관은 합리적인 근거를 가지고 위반 행위가 발생했거나 발생하고 있다고 판단되며, 해당 당사자가 위반 경고를 받은 이력이 있으며, 동일한 당사자에 대해 동일한 사안과 관련하여 강제 조치를 취한 적이 없는 경우, 위반 통지를 할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 56(b)(1))

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

요약/인용

인허가권자는 해당 인허가 소지자가 인허가 대상인 업무를 수행하기 적절치 않거나, 인허가 수반되는 의무 이행을 태만히 한다고 판단할 합리적인 근거가 있는 경우, 해당 인허가를 취소 또는 중지할 수 있다.

참고

근로보건안전규칙(법률 규정 관련) 2003(SR 2003/90) (§ 41)

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

조사관은 법률 위반으로 인해 누구에게든지 심각한 위험이 초래될 위험이 있다고 판단될 경우, 업무 중단 통지를 할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 41)

11.3.5 고발 개시 권한

요약/인용

조사관은 고용보건안전법 위반에 관한 정보를 법원에 제출할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 54(A))

11.3.6 고발 시행 권한

요약/인용

정보원은 조사관이 제출한 정보를 바탕으로 고발을 진행할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 55)

11.3.7 그 밖의 강제 권한

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

대부분의 위반 행위에 대한 벌금의 상한선은 NZ\$250,000(US\$200,000)이다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 50)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

대부분의 위반 행위에 대한 벌금의 상한선은 NZ\$250,000(US\$200,000)이다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 50)

11.4.3 벌금 외의 제재

요약/인용

심각한 피해가 발생할 것을 알고도 작위 또는 부작위로 인해 타인에게 피해를 발생시킨 경우, 최대 NZ\$500,000(US\$400,000) 또는 징역 2년을 부과할 수 있다.

참고

근로보건안전법 1992(1992 No.96). (§ 49(3))

11.4.4 형사적 책임

11.4.5 징역 기간