

## 1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

### 1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005가 법률 체계의 근간을 이루고 있다. 2005년 법은 산업안전보건에 관한 기본법이다.

산업안전보건복지법 1989를 대체하는 2005년 법은 정규직 및 임시직 근로자 안전 보건 수준을 향상시키는 것을 목적으로 하는 EU 이사회 지침 89/931/EEC(1989/06/12), EU 이사회 지침 91/383/EEC(1991/06/25)를 국내법으로 수용하는 법이다. 동법은 산업안전보건에 관한 협약 제 155호(1981)도 수용했다.

2005년 법은 1983 산업안전보건조사위원회 보고서에 근거를 두고 있으며, ILO의 산업안전보건협약(1981)의 기본 원칙도 수용하고 있다. 2005년 법의 하위 법령으로는 산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007-2012이 있다.

법률 개혁 위원회는 ‘법률 체계 통합’을 골자로 하는 2005년 법 개정안을 준비했다. 개정안은 2005년 법에 대한 개정 사항을 단일 문서로 통합했다. 개정안 전문은 법률 개혁 위원회 홈페이지에서 볼 수 있다.

아일랜드의 관련 법률 체계는 안전 보건 관련 EU 지침, EU 규칙에 ‘강한 영향’을 받았다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

산업안전보건(일반규정) 규칙 2007 (S.I. 제 299/2007)

보건안전청 홈페이지: 법률: 안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

아일랜드 법률 개혁 위원회 홈페이지

## 2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

### 2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 “모든 사용자는 가능한 한 최대한 자신의 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장해야 한다”고 규정하고 있다.

#### 비고/의견

산업안전보건복지법 2005는 보건, 안전, 복지를 정의하고 있지 않다. 그러나 유럽사법재판소(ECJ)는 UK vs EU 협의회 판결에서 이 개념들을 광의로 해석하고 있다. 판결에서 재판소는 ‘완전한 신체적, 정신적, 사회적 행복’이라는 WHO의 보건에 대한 정의를 인용한 바 있다.

또한 2005년 법 2(1)절은 ‘상해’의 정의에 ‘신체적, 정신적 상태의 훼손’을 포함시킴으로써 관련 법령이 신

체적, 사회심리학적 보건의 모든 적용됨을 시사하고 있다. 그 밖에도 업무 수행에 적합한 건강 상태에 관한 23(4)절에서도 ‘신체적, 정신적 훼손’을 명시적으로 언급하고 있다. 23(4)절: “(1)호에 언급된 근로자가 자신이 질병 또는 신체적/정신적 장애를 겪고 있다는 것을 인지한 경우 또는 (2)호의 업무를 수행함으로써 자기 자신 또는 타인을 위험에 노출시킨다는 것을 인지한 경우, 해당 근로자는 그 사실을 즉시 자신의 사용자 또는 사용자가 지정한 의사에게 통지해야 하며, 의사는 그 사실을 사용자에게 통지해야 한다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 8(1), § 23(4))

## 2.2 근로자의 정의

### 2.2.1 특수 근로자

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 ‘근로자’를 고용 계약에 따라 업무를 수행하는 자라고 정의하고 있다. 여기에는 정규직 및 임시직 근로자가 모두 포함된다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 13(1))

### 2.2.1.1 이주 근로자

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005에는 이주 근로자에 대한 명시적인 규정이 없지만, 이주 근로자를 근로자의 범위에서 배제하는 규정도 없다. EU 이사회 규칙 제 1612/68호의 근거가 되는 EU운영 조약 45(2)조는 고용, 임금, 그 밖의 근로 조건에 있어서 회원국 근로자 간의 차별을 철폐하는 규정을 담고 있다. 아일랜드는 이 규칙을 EC(사람의 자유로운 이동) (규칙 제 2호) 2006로 수용하고 있다(시행령 310(2008), 시행령 146(2011)로 개정).

#### 비고/의견

보건안전청이 의뢰한 연구 결과에 따르면 이주 근로자들은 보건 및 안전 수준이 열악한 부문에 보다 많이 고용되기 때문에 고위험군으로 분류할 수 있다. 근로자의 자유로운 이동을 위한 유럽 네트워크는 아일랜드에서 EU 내 이주 근로자에 대한 차별 금지 규정이 잘 준수되고 있다고 보고한 바 있다. 그러나 이주 근로자를 충분히 보호하기에는 차별금지법에 포함된 예외 규정이 너무 광범위하다는 문제를 지적하기도 했다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

고용평등법 (제 21호, 1998) (§ 6(2)(h))

근로자(시간제 근로자)보호법 2001 (제 45호, 2001)

안전보건청 및 고용연구소 연구 ‘아일랜드인 및 비아일랜드인 근로자(...)’

## 시민 정보 게시판 홈페이지

## 2.2.1.2 가사 근로자

**요약/인용**

산업안전보건복지법 2005에는 가사 근로자에 대한 명시적인 규정이 없지만, 가사 근로자를 근로자의 범위에서 배제하는 규정도 없다. 아일랜드는 1(b)조에서 가사 근로자를 부정기적이거나 산발적이지 않은 방식으로 ‘고용 계약을 통해 가사 업무에 종사하는 자’라고 정의한 ILO 가사 근로자 협약 2011 (제 189호)을 비준하고(2014년 7월) 그 정의를 활용하고 있다. 또한 2007년에는 사업장관계위원회(당시에는 노동관계위원회)가 타인의 가정에 고용된 자의 보호에 관한 규약을 발표한 바 있다. 가사 근로자의 권리에는 안전하고 건강한 사업장에서 일할 권리가 포함된다. 가사 근로자는 다른 근로자와 거의 동일한 권리를 가지며, 고용 기회에 관한 권리 정도만이 다른 근로자와 다르게 규정되어 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

시민정보게시판 홈페이지

사업장관계위원회, 타인의 가정에 고용된 자의 보호에 관한 규약

## 2.2.1.3 재택 근로자

**요약/인용**

산업안전보건복지법 2005에는 재택 근로자에 대한 명시적인 규정이 없지만, 재택 근로자를 근로자의 범위에서 배제하는 규정도 없다. 재택 근로자는 단독 근로자로 분류된다. 사용자는 재택 근로자에 대해서도 다른 근로자와 마찬가지로 안전 및 보건을 보장할 책임을 진다. 사용자는 재택 근로자의 사고 또는 상해에 대해서도 다른 근로자와 동일하게 책임을 질 의무가 있다.

**규제/의무**

산업안전보건복지법 2005 19절은 ‘근로자가 단독으로 근무하는지 여부와 무관하게’ 위험 평가를 실시할 의무를 사용자에게 부과하고 있다. 또한 사용자는 자신의 업종에 적용되는 단독 근로자에 대한 법령을 파악할 의무가 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 19)

보건안전청 홈페이지

## 2.2.1.4 자영업자

**요약/인용**

산업안전보건복지법 2005 2(1)절은 자영업자를 ‘타인을 고용하고 있는지 여부와 무관하게 고용

계약 이외의 방식으로 수익 또는 소득을 얻기 위해 일하는 자'라고 정의하고 있으며, 동법 7절은 '자영업자가 사용자로서 근로자를 고용하고 있는 경우 해당 자영업자에게는 사용자에 관한 규정이 적용되며, 이 경우 해당 조항에서 의미하는 사용자에는 자영업자가 포함된다.'고 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 7)

## 2.3 사용자의 정의

### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 '사용자'를 '근로자가 고용 계약을 체결한 상대방 또는 근로자가 자신의 용역을 제공한 상대방(고용 계약이 종료된 경우에는 계약을 체결했었거나 용역을 제공했었던 상대방)'이라고 정의한다. 이 정의에는 '근로자의 업무를 통제 또는 지시한 자(그런 자의 근로자는 제외), 경우에 따라 사용자의 상속인, 사용자의 단체 사용자'도 포함된다.

### 규제/의무

동법은 8~12절, 특히 8절에서 사용자의 일반 의무에 관해 규정하고 있다.

사용자의 의무:

- 근로자의 안전, 보건, 복지 보장(8(1)절)
- 사업장 근로자의 보건 및 안전을 보장하는 방식으로 업무 활동 관리 및 수행(8(2)절)
- 근로자의 보건, 안전, 복지에 위협이 될 수 있는 부적절한 행동 또는 행위 방지(8(2)(b)절)
- 근로자에게 위험하지 않은 사업장 설계, 환경, 유지관리 보장(8(2)(c)(i)절)
- 근로자에게 위험하지 않은 안전한 사업장 출입 수단 보장(8(2)(c)(ii)절)
- 시설 및 기계 유지관리(8(2)(c)(iii))
- 기구 또는 물질 사용, 소음, 진동, 이온화 및 기타 방사선, 기타 물리적 요인에 대한 노출을 안전하게 관리(8(2)(d)절)
- 건강에 위험하지 않은 업무 체계 계획, 조직, 시행, 유지, 개정(8(2)(e)절)
- 근로자 복지를 위한 시설 제공 및 대책 수립(8(2)(f)절)
- 근로자에게 정보, 설명, 훈련 기회 제공, 감독(8(2)(g)절)
- 19절에 따른 위험 평가 시행 또는 20절에 따른 안전 관리 내역 작성 시, 환경 변화와 별표 3에 규정된 일반 예방 원칙을 고려하여 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 대책 수립 및 시행(8(2)(h)절)
- 위험을 제거하거나 적절히 관리할 수 없을 때 또는 관련 규정에 따른 예외적 상황일 경우, 별표 3의 일반 예방 원칙에 따라 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 보호복 및 보호 장비 지급, 유지 관리(8(2)(i)절)
- 비상 상황 또는 중대하고 임박한 위험 상황에 대비한 계획, 절차, 대책 수립 및 업데이트(8(2)(j)절)
- 사고 또는 위험한 상황 발생 시 규정에 따라 보건안전청 또는 33절에 규정된 자에게 보고(8(2)(k)절)
- 필요한 경우 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위해 전문가의 지원 요청(8(2)(l)절)
- 정규직 또는 임시직 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장할 수 있는 근무 조건 조성(8(4)절)
- 문맹인 근로자에 대한 산업 안전, 보건, 복지 정보 제공(9절)
- 해당 근로자가 이해할 수 있는 양식, 방식, 언어로 된 설명, 훈련, 감독(10(1)(a)절)
- 근로자가 업무 시간 외에 유급으로 충분한 안전 보건 복지 훈련을 받을 수 있도록 보장(10(1)(b)절)
- 비상 상황 또는 중대하고 임박한 위험 상에 대비한 계획, 절차, 대책 수립(11절)
- (근로자 외에) 사업장 내에 있는 자가 안전, 보건, 복지 관련 위험에 노출되지 않도록 사업장 관리(12절)

이와 같은 사용자의 의무는 대부분 ‘합리적으로 가능한 범위 내에서’라는 단서가 붙어 있다. 동법 2(6)절은 사용자의 의무에 있어서 ‘합리적인 가능한 범위 내에서’라는 문구의 의미를 ‘사용자가 사고 또는 상해를 초래할 수 있는 위험 요소에 대해 필요한 보호 및 예방 조치를 취하고, 위험 요소를 파악하고, 위험 평가를 실시했으며, 예측할 수 없거나 예외적인 상황까지 고려한 추가적인 조치는 지나치게 과도한 부담을 줄 수 있는 범위’라고 정의한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 2(6), § 8, § 9, § 10, § 11, § 12, § 33)

## 2.4 제외되는 산업 분야

### 2.4.1 농업

#### 요약/인용

보건안전청은 산업안전보건복지법 2005 60절에 근거하여 기업무역고용부 장관의 승인 하에 농업 부문 사고 및 업무상 질병 방지 규약을 발표한 바 있다. 이 규약은 농업 부문 근로자의 안전 및 보 excavation건 수준을 향상시키는 것을 목적으로 하며, 2005년 법 19, 20절과 관련된 실무 지침을 제공한다. 규약에는 위험 평가 파일, 업무 계획 안전 체계(SSWP)가 포함되어 있다. 위험 평가 파일에는 근로자 3인 이하 농장을 위한 위험 평가 양식도 포함되어 있으며, 농업 부문의 주요 위험 요소들을 중심으로 한 안전 대책 체크리스트도 제공하고 있다. 업무 계획 안전 체계는 위험 요소와 그 관리 방안을 담은 예시 목록이다.

#### 규제/의무

2005년 법 61절은 동 규약 및 그 밖에 관련 법령 준수를 위한 실무 지침을 담고 있는 모든 보건안전청 규약을 형사 절차에 증거로 제출할 수 있다고 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 60, § 61)

농업 부문 사고 및 업무상 질병 방지 규약

농업 부문 규약: 위험 평가 파일

농업 부문 규약: 업무 계획 안전 체계(SSWP)

### 2.4.2 건설

#### 요약/인용

건설업에는 2013년 8월 1일 발효된 시행령 291호(2013) 산업안전보건복지(건설) 규칙이 적용된다. 동 규칙의 목적은 건설 현장 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 기본 요구 조건을 규정하는 것이다. 동 규칙은 설계 및 관리; 계약업자 등의 일반 의무; 굴착, 수직 통로; 지진, 지하 작업, 터널; 물막이공, 케이슨; 압축 공기; 폭발물, 일반 보건 위험 요소; 수상 또는 수변 건설 작업; 운송, 정지((整地), 자재 운반 기계 및 열차; 폭파; 도로 등에 관한 규정을 담고 있다.

## 참고

## 산업안전보건복지(건설) 규칙 2013 (시행령 제 291/2013호)

## 2.4.3 서비스업

## 요약/인용

서비스업은 산업안전보건복지법 2005 및 산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007의 적용을 받는다. 보건안전청은 '안전한 환대산업: 호텔, 레스토랑, 케이터링 업체, 주류 판매점의 안전, 보건, 복지' 파트 7에서 서비스 산업에 적용되는 2005년 법과 2007년 규칙 상 의무 및 요구 조건을 설명한 바 있다.

## 참고

보건안전청, '안전한 환대산업: 호텔, 레스토랑, 케이터링 업체, 주류 판매점의 안전, 보건, 복지' 파트 1

보건안전청, '안전한 환대산업: 호텔, 레스토랑, 케이터링 업체, 주류 판매점의 안전, 보건, 복지' 파트 7

## 2.4.4 공공부문

## 요약/인용

보건안전청은 공공부문을 '국가 경제에서 정부 서비스를 제공하는 부문'이라고 정의하고 있으며, 여기에는 지방 정부와 중앙 정부가 모두 포함된다. 보건안전청은 특히 교육, 의료, 지역/중앙 정부에 적용되는 안전, 보건, 복지 지침을 제공하고 있다.

## 규제/의무

아일랜드에서 공공 부문은 335,000명의 근로자를 고용하고 있으며 이는 약 198만명인 아일랜드 노동 인구의 17%를 차지하는 수치이다. 지난 2006년 보건안전청은 포럼 그룹과 협력하여 의료 부문의 안전 보건 관리 체계 개발 및 시행을 지원하기 위한 안전 보건 감사 도구를 개발한 바 있다. 보건안전청은 또한 초등 교육 및 고등 교육 부문에 모두 적용할 수 있는 교사/학생 대상의 온라인 보건 안전 과정을 개설하고 있다(hsalearning.ie)

## 참고

통계청 분기별 전국 가게 조사, 2015년 3분기

보건안전청, '안전 보건 관리 체계 감사: 의료 부분 안전 보건 감사 도구

보건안전청 홈페이지 공공 부문 파트

보건안전청 홈페이지 교육 부문 파트

보건안전청 홈페이지 지방 정부 파트

## 2.4.5 기타

## 요약/인용

화학 물질, 잠수, 부두, 어업, 광업, 연안 작업, 석유 시추 등도 전부 산업안전보건복지법의 적용 대상

이 된다. 보건안전청은 홈페이지를 통해 개별 산업에 적용되는 구체적인 지침 및 정보를 제공하고 있다.

## 참고

보건안전청 홈페이지 내 업종 정보

### 2.5 업무상 사고의 정의

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 ‘사고’란 ‘고용 관계로 인해 또는 고용 관계 중에 발생하여 근로자의 상해를 초래한 사고’라고 정의한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1))

### 2.6 업무상 질병의 정의

#### 2.6.1 업무상 질병 목록

#### 요약/인용

시행령 제 102호(2007) 파트 4는 동 시행령이 적용되는 질병의 목록을 규정하고 있다.

#### 규제/의무

폐렴, 면폐증, 직업성 천식, 백랍병, 직업성 청각장애에는 별도의 규정이 적용된다.

## 참고

사회복지(업무상 부상 통합) 규칙 2007

사회보호부 홈페이지

#### 2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

#### 요약/인용

상해판정위원회법 2003은 ‘사용자의 부주의 또는 의무 위반을 이유로 근로자가 사용자에게 제기한 민사 소송’에도 적용된다(3(a)절). 동법은 업무상 상해를 포함한 모든 상해에 대한 배상 청구 소송은 상해판정위원회를 거쳐야 한다고 규정하고 있다. 동법 11절에 따라 근로자는 서면 또는 이메일로 상해판정위원회에 상해 판정을 신청할 수 있다.

#### 비고/의견

아일랜드에서는 사용자 책임보험이 의무 가입 보험이 아니다. 사용자 책임 보험은 근무 중 발생한 부상 또는 질병에 대한 보상비를 지급하는 보험이다. 사용자 책임 보험은 부상 또는 질병의 원인이 사

용자의 부주의인 경우에만 적용된다.

업무상 부상 수당 체계는 업무 또는 통근 중 당한 사고로 인해 상해를 입었거나 근무능력을 상실한 근로자를 위한 여러 수당들로 구성된다. 이 체계는 근로자가 종사한 업무 유형으로 인한 질병에도 적용되며, 다음과 같은 수당들이 포함된다; 부상 수당, 장애 수당, 근로무능력 보조금, 간병 수당, 의료 지원

#### 참고

상해판정위원회법 2003 (제 46호(2003)) (§ 3(a), § 11)

상해판정위원회법 2007 (제 35호(2007))

상해판정위원회 내규 2004

### 3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

#### 3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

##### 요약/인용

아일랜드 산업안전보건 법령 시행 주문 기관은 보건안전청이다. 보건안전청은 산업안전보건복지법 2005를 근거로 설립된 기관이다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

보건안전청 홈페이지

##### 3.1.1 목적, 역할, 기능

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 보건안전청의 핵심 역할 및 목표를 규정하고 있다. 보건안전청의 핵심 기능은 산업안전보건법 규정 집행; 산업보건안전 관련 예방적 접근법 홍보 및 장려; 사업장 내(또는 업무 관련) 안전 보건 위험 요소 및 위험성에 관한 연구 조사 장려, 후원, 평가, 발표

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 34(1))

##### 3.1.2 책임자 및 조직 구성

##### 요약/인용

산업안전보건복지법은 보건안전청 행정에 관한 규칙을 규정하고 있다.

보건안전청은 기업무역고용부 장관의 관할 하에 있으며, 장관은 근로자 대표 조직이 지명한 3인, 사

용자 대표자가 지명한 3인, 관계 정부 기관 대표 4인을 임명한다. 보건안전청은 1인의 의장과 10인의 일반 위원으로 구성된다.

의장의 임기는 3년이다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 33, 37)

### 3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

#### 요약/인용

보건안전청은 아일랜드 산업안전보건법 관련 사안을 촉진, 후원, 평가하는 주무 기관이다. 그 밖에도 관련 분야 연구를 촉진하는 역할도 담당한다.

참고

보건안전청 홈페이지

#### 3.2.1 목적, 역할, 기능

#### 요약/인용

보건안전청의 핵심 기능은 산업안전보건법 규정 집행; 산업보건안전 관련 예방적 접근법 홍보 및 장려; 사업장 내(또는 업무 관련) 안전 보건 위험 요소 및 위험성에 관한 연구 조사 장려, 후원, 평가, 발표

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 34)

#### 3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

#### 요약/인용

보건안전청은 기업무역고용부 장관의 관할 하에 있으며, 보건안전청장은 장관이 임명한다. 청장은 보건안전청의 행정 및 영업 업무를 총괄한다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 39)

#### 3.2.3 예산

#### 요약/인용

보건안전청 예산은 재무부 장관의 동의를 거쳐 의회가 배당한다. 보건안전청은 기업무역고용부 장관 및 재무부 장관의 동의를 거쳐 다른 예산을 확보할 권한이 있으며, 차입을 하거나 보건안전청이 제공하는 서비스에 수수료를 부과할 수 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 45, § 46, § 47)

### 3.3 국가 산업안전보건 프로그램

#### 요약/인용

청장은 보건안전청에 전략 계획을 제출할 책임이 있다. 보건안전청은 청장의 전략 계획을 기업무역고용부장관에게 제출하여 승인을 받아야 한다. 가장 최근 발표된 전략 계획은 전략 계획 2016-2018이었다. 전략 계획 2016-2018은 업무 상 사고로 인한 사망 및 상해 감소, 사용자 및 근로자의 적극적인 참여, 위험 요소에 대한 인식 제고, EU 규칙의 국내법 수용 확대 등을 예상 성과로 제시하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 39(5)a, § 43)

#### 3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

#### 요약/인용

보건안전청은 이해 당사자 및 일반 대중에게 영향을 미치는 결정을 내리기 전에 공청회를 거친다. 공청회에는 이해 당사자들이 초청되며, 공청회가 끝나면 보고서를 작성하여 장관에게 보고한다.

보건안전청 전략 계획 2016-18는 공청회 절차에 관한 기본 규정을 담고 있다.

보건안전청 전략 계획 2016-18: “보건안전청은 본 계획을 개발하는 과정에서 이해당사자들이 참여하는 다양한 프로그램과 공청회를 진행했다. 조사, 사용자/근로자/대표 단체/정부 부처 및 관련 기관/보건안전청 자체 인터뷰, 일반인들도 참여한 공청회가 진행되었다. 이를 통해 다양한 의견을 수렴했으며, 그 중 상당 수가 전략 계획에 반영되었다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 44)

보건안전청, ‘전략 계획 2016-2018’ (16페이지)

보건안전청, ‘공청회 방침’

## 4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

### 4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 8절은 사업장 근로자의 보건 및 안전을 보장할 사용자의 의무를 규정하고 있다. 8(1)절: 모든 사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 자신의 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장해야 한다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8)

#### 4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 12절은 (근로자 외에) 사업장 내에 있는 자가 안전, 보건, 복지 관련 위험에 노출되지 않도록 업무를 관리하고 수행할 사용자의 의무를 규정하고 있다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 12)

#### 4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 사용자들 간의 협력 의무를 규정하고 있다. 이 의무에는 관련 법령 준수 및 시행, 안전 위험 보호 대책 조정, 각자의 업무로 인해 발생할 수 있는 위험성 공유 등이 포함된다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 21)

#### 4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

##### 요약/인용

사업장안전보건복지법은 근로자 개개인에게 미칠 수 있는 구체적인 위험으로부터 근로자를 보호할 사용자의 의무를 규정하고 있다. 동법 22절은 사업장 내에 존재할 수 있는 보건 및 안전 관련 위험을 고려하여 모든 근로자들을 대상으로 건강 검진 기회를 제공할 의무를 규정하고 있다.

또한 사용자는 의사의 감독 하에 중독 시험 결과를 제출할 것을 근로자에게 요구할 수 있다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 13(1)c, § 22)

##### 4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

##### 요약/인용

사용자는 사업장 내 위험 요소를 파악하고 평가해야 하며, 해당 위험 요소에 대한 위험 평가 결과를 서면으로 작성, 유지해야 한다. 여기에는 근로자들에게 영향을 줄 수 있는 구체적 위험 요소와 예외적 위험 요소가 포함된다. 산업안전보건복지(채석장) 규칙 2008은 위험 평가 결과 건강 검진이 요구되는 업무를 수행할 근로자는 업무 개시 전에 건강 검진을 받아야 한다고 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 10(1)d, § 19, § 22(1))

산업안전보건복지(채석장) 규칙 2008 (§ 63)

#### 4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

##### 요약/인용

모든 사용자는 대상 근로자가 이해할 수 있는 형태 및 방식으로 근로자를 감독해야 한다. 법령에 자격 요구 조건이 규정된 경우, 사용자는 근로자가 근무 시간 중 유급으로 업무 관련 안전 훈련에 참가할 수 있도록 해야 한다. 사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 보건 및 안전 위험이 없도록 사업장을 설계, 조성, 유지보수해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8(2)c, § 8(4), § 10(1)a)

#### 4.6 개인 보호 장비 제공 의무

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 8(2)(i)절은 위험을 제거하거나 적절히 관리할 수 없을 경우, 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 보호복 및 보호 장비를 지급해야 한다. 보호 장비 사용 훈련은 근로자가 명확하게 이해할 수 있는 방식과 언어를 사용하여 시행되어야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8(2)(i))

#### 4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 8(2)(i)절은 위험을 제거하거나 적절히 관리할 수 없을 경우, 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 보호복 및 보호 장비를 지급해야 한다. 지급된 보호 장비를 13절에 따라 사용자가 제공한 훈련에 따라 사용할 책임은 근로자 자신에게 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8(2)(i), § 13(1)g)

#### 4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

##### 4.8.1 응급 처치

##### 요약/인용

사용자는 비상 상황 또는 심각한 위험 상황을 대비한 계획 및 절차를 수립할 의무가 있다. 이 계획에는 사업장의 규모와 시행되는 업무의 성격을 고려한 응급 처치, 소방, 근로자를 포함한 사업장 내 인원 대피를 위해 필요한 조치가 포함되어야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 11(1)a)

#### 4.8.2 위생 시설

##### 요약/인용

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007은 사용자가 근로자에게 충분하고 적절한 위생 시설을 제공하고 청결한 상태로 유지할 의무가 있다고 규정하고 있다. 사용자는 업무 장소와 가까운 곳에 충분한 수의 화장실과 냉온수가 공급되는 세면대, 탈의실, 휴게실, 샤워 시설을 제공해야 한다. 사회 상규상 필요한 경우 남녀 화장실은 구분되어야 한다. 동 규칙 20(d)절은 보건 또는 업무 성격 상 필요한 경우 충분한 샤워 시설을 공급해야 한다고 규정하고 있다. 남녀 샤워 시설은 분리되어 있어야 하며, 냉온수가 공급되어야 하고, 근로자들이 위생적인 환경에서 샤워를 할 수 있을만큼 충분한 공간이 확보되어야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 20(a), § 20(c), § 20(d))

#### 4.8.3 음용수

##### 요약/인용

사용자는 동 규칙 18(d) 절에 따라 충분한 음용수를 공급할 의무가 있다. 용수대는 사업장 규모를 고려하여 충분한 수를 설치해야 하며, 유지관리를 해야 하고, 쉽게 접근할 수 있어야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 18(d))

#### 4.8.4 휴식 및 식사 공간

##### 요약/인용

사용자는 산업안전보건복지(일반규정) 규칙 19절에 따라 사업장 규모를 고려한 충분한 공간의 휴게실을 제공해야 한다. 휴게실은 청결하게 유지되어야 하며, 등받이가 있는 의자를 구비해야 한다. 매연, 소음, 고온, 저온과 같은 거친 환경에 노출된 육체 근로자들의 경우 이런 휴게 시설이 더욱 중요할 것이다. 휴게실은 근로자들이 근무 시간 내내 유해한 환경에 노출되지 않도록 해준다. 이 규정은 근로자들이 비용을 지불하지 않고 사용할 수 있는 식당 또는 매점을 휴게 시설로 제공하는 사업장에도 적용된다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 19)

## 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

##### 요약/인용

사용자는 근로자의 보건 및 복지 수준을 향상시키기 위한 안전 계획을 준수할 의무가 있으며, 갱신된 위험 평가에 근거하여 해당 계획을 검토해야 한다. 사업장 근로자들은 안전 계획을 열람할 수 있어야 하며, 매년 근로자들의 안전 계획에 대한 주의를 환기해야 한다.

“20. - (1) 사용자는 19절에 따른 위험 요소 파악 및 위험 평가를 근거로 한 서면 계획(본 법률에서 이하 “안전 계획”)을 수립하거나 수립하도록 해야 한다. 안전 계획에는 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하고 관리할 구체적인 대책이 포함되어야 한다.”

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 20(1))

#### 5.1.2 안전 보건 담당자 임명

##### 요약/인용

사용자는 근로자에 대한 주의 의무가 있으며, 합리적인 범위 내에서 근로자의 보건 및 안전을 보호할 책임이 있으며, 필요한 경우 이를 위해 담당자를 고용해야 한다.

“8 - (2)(1) 필요한 경우, (고용 계약 또는 그 밖의 방식으로) 담당자를 지정하여 합리적인 범위 내에서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호해야 한다.

참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 20(1), § 27(1))

#### 5.1.3 서면 위험 평가

##### 요약/인용

사용자는 업무 상 의무를 수행하는 근로자에게 영향을 줄 수 있는 위험 요소에 대한 위험 평가를 실시하고 근로자가 해당 위험 요소를 피하기 위해 해야 할 일을 적시해야 한다. 사용자는 위험 요소 및 위험성을 파악하고 문서로 이를 알려야 한다.

“19 - (1) 사용자는 자신의 관리 하에 있는 사업장의 위험 요소를 파악하고, 파악된 위험 요소의 위험성을 평가하고, 단일 근로자 또는 근로자 집단에게 영향을 줄 수 있는 안전, 보건, 복지 관련 위험을 문서로 기록하고 유지해야 한다(본 법률에서 이하 ‘위험 평가’).

참고

## 산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 19(1))

### 5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

#### 요약/인용

사용자는 근로자에 대한 주의 의무가 있으며, 합리적인 범위 내에서 근로자의 보건 및 안전을 보호할 책임이 있다.

“8- (1) 사용자는 합리적인 범위 내에서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장해야 한다.”

(2) (1)항의 일반성을 침해하지 않는 범위 내에서 사용자의 의무는 특히 다음과 같은 범위까지 확장된다:

- (a) 합리적으로 가능한 범위 내에서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호할 수 있도록 업무 활동 관리 및 수행
- (b) 합리적으로 가능한 범위 내에서 근로자의 보건, 안전, 복지에 위협이 될 수 있는 부적절한 행동 또는 행위를 방지할 수 있도록 업무 활동 관리 및 수행
- (e) 합리적으로 가능한 범위 내에서 건강에 위협하지 않는 업무 체계 계획, 조직, 시행, 유지, 개정“

#### 참고

## 산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8(1), § 8(2))

### 5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 위험 방지와 근로자들의 위험 인식 제고를 위한 다양한 방법을 규정하고 있다. 사용자는 위험을 파악하고 필요한 경우 훈련을 실시함으로써 근로자에게 위험을 알릴 주의 의무가 있다.

“8 - (1) 사용자는 합리적인 범위 내에서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장해야 한다.

(2) (1)항의 일반성을 침해하지 않는 범위 내에서 사용자의 의무는 다음과 같은 범위까지 확장된다:

- (g) 합리적인 범위 내에서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위해 필요한 정보, 설명, 훈련 기회 제공 및 근로자 감독

“9 - (1) 8절의 일반성을 침해하지 않는 범위 내에서, 사용자는 8절의 정보를 제공할 때 다음과 같은 규정을 따라야 한다

- (a) 해당 근로자가 이해할 수 있는 양식, 방식, 언어로 정보를 제공해야 한다.
- (b) 다음과 같은 정보가 포함되어야 한다 -
  - (i) 안전, 보건, 복지와 관련된 위험 요소, 위험 평가로 파악된 위험
  - (ii) 사업장 및 사업장에서 시행되는 구체적인 작업과 관련된 안전, 보건, 복지 위험 요소에 대한 보호 및 방지 대책
  - (iii) 11절에 따라 지정된 담당자, 25절에 따라 선정된 안전 대표자의 이름

(2) 사용자의 사업에 다른 사업의 근로자가 참여하는 경우, 해당 사용자는 다른 사업의 사용자에게 (1)항의 사안에 관한 충분한 정보를 제공해야 한다.“

#### 참고

## 산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 8(1), § 8(2)(g), § 9(1), § 9(2))

### 5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

### 5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

#### 요약/인용

사용자 대표와 근로자 대표는 합동 안전 보건 협약을 체결하고 보건안전청의 승인을 구할 수 있다. 보건안전청의 승인을 받은 합동 안전 보건 협약은 아일랜드 국가 관보인 Iris Oifigiúil에 게재된다.

사용자는 사업장의 안전, 보건, 복지를 높은 수준으로 유지하기 위해 근로자와 협의할 의무가 있다.

“24 - (6) 보건안전청은 합동 안전 보건 협약을 승인한 경우, 승인 공고를 아일랜드 국가 관보인 Iris Oifigiúil 및 최소 2종 이상의 전국 일간 신문에 게재해야 한다. 승인 공고에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다.

- (a) 협약 명칭
- (b) 승인된 협약이 다루고 있는 안전, 보건, 복지 사안 및 관련 법령
- (c) 협약 발효일“

“26 - (1) 사용자는 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위한 방안을 수립 및 전파하고 그 효과성을 보장하기 위해 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

- (a) 협약을 체결하고 유지하기 위해 근로자와 협의해야 하며, 그 과정에서 상호 협력해야 한다.
- (b) (a)항의 의무와 관련하여 사전에 또는 적절한 시점에 다음과 같은 사안에 관해 근로자, 근로자 안전 대표, 또는 양 쪽 모두와 협의해야 한다.
  - (i) 근로자의 안전, 보건, 복지에 상당한 영향을 줄 수 있는 조치, 관계 법령에 따라 시행하는 조치 포함
  - (ii) 11절에 따른 담당자 지명
  - (iii) 안전, 보건, 복지 위험에 관한 보호 또는 예방 조치와 관련된 활동
  - (iv) 19절에 따라 시행되는 위험 요소 파악 및 위험 평가
  - (v) 20절에 따른 안전 계획 수립
  - (vi) 9절에 따라 근로자에게 제공할 정보
  - (vii) 8(2)(k)에 규정된, 사고 및 위험한 상황 발생 시 보건안전청에 보고하고 유지해야 하는 정보
  - (viii) 18절에 규정된 자의 임명
  - (ix) 10절에 규정된 훈련 계획 및 조직
  - (x) 신기술 도입, 특히 장비, 업무 조건, 업무 환경 변화에 수반되는 신기술 도입 계획 및 도입

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 24(6), § 26(1)(a)-(x))

### 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

### 요약/인용

사용자는 보건 안전 위험과 관련된 보호 및 방지 업무를 수행할 담당자를 임명해야 한다. 산업안전보건복지법 2005 2(1)(2)절은 ‘담당자’를 ‘위험 요소, 및 사업장의 성격 또는 규모(또는 양자 모두)를 고려하여 업무를 수행하기에 충분한 훈련, 경험, 지식을 가진 자’라고 정의하고 있다.

동법은 그 밖에도 담당자를 임명할 때는 자격및역량증명(교육훈련)법 2012에 규정된 자격 요건도 고려해야 한다고 규정하고 있다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 18(1), § 2(1)(2)a)

자격및역량증명(교육훈련)법 2012 (법률 제 28/2012호) (§ 43)

#### 6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 2(1)(2)절은 ‘담당자’를 ‘위험 요소, 및 사업장의 성격 또는 규모(또는 양자 모두)를 고려하여 업무를 수행하기에 충분한 훈련, 경험, 지식을 가진 자’라고 정의하고 있다.

동법은 그 밖에도 담당자를 임명할 때는 자격및역량증명(교육훈련)법 2012에 규정된 자격 요건도 고려해야 한다고 규정하고 있다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 18(1), § 2(1)(2)a)

자격및역량증명(교육훈련)법 2012 (법률 제 28/2012호) (§ 43)

## 6.2 산업안전보건 실무자 임명

### 요약/인용

“사용자는 근로자의 안전, 보건, 복지 위험과 관련된 보호 및 방지 업무를 수행하고 관련 규정을 준수하기 위해 한 명 이상의 담당자를 임명해야 한다.”

### 규제/의무

담당자로 임명된 근로자는 사용자가 지정한 역할을 수행하기 위해 필요한 시간을 유급으로 확보할 수 있어야 한다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 18(1), § 18(2))

#### 6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

## 요약/인용

사용자는 사업장의 규모, 근로자가 노출된 위험, 사업장 내 위험의 분포 등을 고려하여 임명된 담당자의 수, 활동 시간, 역할을 수행하기 위해 활용할 수 있는 수단을 충분히 확보해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 18(3))

## 7 근로자의 권리 및 의무

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

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 안전한 근로 환경을 조성하고 관리할 사용자의 주의 의무를 규정하고 있지만, 근로자도 자신의 안전을 위해 주의를 기울여야 하며, 안전하고 책임감 있는 방식으로 업무를 수행해야 한다.

동법 §13은 이와 관련하여 다음과 같은 근로자의 의무를 규정하고 있다.

“(1)(a) 관련 법령을 준수하고 자신의 안전, 보건, 복지(...)를 보호하기 위한 합리적인 주의를 기울여야 한다.”

“(1)(b) 자신의 안전을 위협할 수 있는 수준의 (주류 또는 약물의) 영향을 받지 않도록 해야 한다.”

“(1)(e) 자신의 안전, 보건, 복지를 위협할 수 있는 부적절한 행동을 해서는 안 된다.”

“(1)(g) 자신의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 사용자가 제공한 보호복 또는 보호 장비와 같은 개인 보호 장비를 훈련 및 설명에 따라 올바른 방식으로 사용해야 한다.”

(1)(h)항은 “근로자의 안전, 보건, 복지를 위협할 수 있는” 기계 결함 또는 관련 법령 위반 사실을 알게 된 경우 자신의 사용자에게 그 사실을 보고해야 한다”고 규정하고 있다.

“(2) 근로자는 고용 계약 시 자신의 훈련 정도를 사실 그대로 사용자에게 알려야 한다.”

§23(1)은 사용자가 의사에 의한 건강 검진을 받도록 해야 하고, 그 과정에서 “의사와 협력해야 하는” 유형의 근로자에 대해 규정하고 있다. 건강검진, 특히 근로자의 업무 적합성 평가를 위한 건강검진은 근로자를 위한 것이어야 한다.

#### 비고/의견

현재 사용자가 근로자에게 검진을 받을 것을 요구할 수 있는 권리를 고용 계약에 포함시키는 것은 개별 근로자와 사용자 사이의 합의로 결정할 사안이기 때문에 보건안전청의 관할 대상이 아니다. 합리적인 범위 내에서 적절한 방식으로 “안전에 영향을 줄 수 있는 (주류 또는 약물) 검사”를 실시하는 것은 사용자를 위한 규정이라고 할 수 있다. 근로자가 주류 또는 약물의 영향을 받은 상태에서 근무를 하다가 발생한 부상 또는 손해에 대해서도 사용자가 법적 책임을 져야 하기 때문이다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 13(1), § 13(2), § 23(1))

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

## 요약/인용

2005년 법 13절은 다음과 같은 근로자의 의무를 규정하고 있다.

“(1)(a) 관련 법령을 준수하고 자신의 작위 또는 부작위로 인해 영향을 받을 수 있는 (...) 타인의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위한 합리적인 주의를 기울여야 한다.”

“(1)(b) (...) 타인의 안전을 위협할 수 있는 수준의 (주류 또는 약물의) 영향을 받지 않도록 해야 한다.”

“(1)(e) (...) 타인의 안전, 보건, 복지를 위협할 수 있는 부적절한 행동을 해서는 안 된다.”

(1)(h)항은 “(...) 근로자가 인지하고 있는 타인의 안전, 보건, 복지를 위협할 수 있는” 기계 결함 또는 관련 법령 위반 사실을 알게 된 경우 자신의 사용자에게 그 사실을 보고해야 한다”고 규정하고 있다.

## 비고/의견

2005년, 2014년 법의 상기 조항은 다른 근로자 및 타인에 대한 근로자의 의무에도 적용된다. 해당 조항 준수 의무는 근로자 자신의 안전 뿐만 아니라 동료 근로자의 안전을 보호 목적으로 확장 적용된다. 또한 관련 규정은 사업장 내 안전, 보건, 복지에 영향을 주는 사안에 대하여 근로자 자신 뿐만 아니라 타인도 보호해야 하는 법적 책임을 근로자에게 부과하고 있다.

법률 조항에 부적절한 행동이 정의되어 있지는 않지만, 아일랜드 법원은 근무 중 폭력, 괴롭힘, 거친 장난이 부적절한 행동에 포함된다고 판시한 바 있다. 위험한 기계 작업 시 거친 장난은 심각한 결과를 초래할 수 있으며, 이와 같은 부적절한 행동은 13절에 따라 금지된다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 13(1))

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

## 요약/인용

산업안전보건복지법 15절은 “사업장을 통제하는 자”의 의무를 다음과 같이 규정하고 있다.

“... 합리적으로 가능한 범위 내에서 사업장, 사업장 출입 수단, 사업장에서 사용하도록 제공된 물품 또는 물질과 관련된 안전 및 보건을 보장해야 한다.”

동법의 다른 조항은 건설 현장의 보건 및 안전을 감독하는 자의 책임을 규정하고 있다. 동법 17절은 건설 프로젝트 발주자 또는 건설 프로젝트 건물 설계에 참여한 자까지 의무를 확장하고 있다. 동법에 따르면 해당 프로젝트가 “안전 및 보건 관련 위험이 없는 상태로 설계 및 건축될 수 있도록”하기 위한 “역량을 갖춘 자”를 이 직위에 임명해야 한다(§17(1) & (2)).

업계에 종사하는 여러 개인들(의뢰인, 프로젝트 설계 감독관, 프로젝트 건설 감독관, 현장 계약업자, 근로자 안전 대표자, 안전 책임자, 안전 자문, 근로자 집단 전체)의 안전 의무에 대한 보다 세부적인 내용은 건설 규칙 2013(시행령 제 291/2013호)에 규정되어 있다. 그 밖에도 현장 근로자의 보건, 안전, 복지에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대한 정보를 담은 보건 안전 계획 시행을 책임진 기관의 의무에 대해서도 규정되어 있다. 상기 안전 관련 직책자들의 고유 의무는 아래 링크에서 찾아볼 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 15, § 17(1), § 17(2))

산업안전보건복지(건설) 규칙 2013(시행령 제 291/2013호)

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

#### 요약/인용

효과적인 안전 보건 관리는 해당 사업장에 맞춘 위험 평가를 실시하고, 문서로 결과를 기록하고, 파악된 위험에 대한 개선 대책을 시행하는 것에서 출발한다. 위험 평가 및 안전 계획 작성은 2005년 법 19.20절에 규정된 의무이며, 건설 현장의 경우 안전 계획 및 안전 보건 계획에 위험 평가가 반드시 포함되어야 한다. 또한 80절은 “감독관, 관리자 또는 그와 비슷한 직책에 있는 자의 허가, 동의, 묵인, 부주의로 인해” 법령 위반 행위가 시행된 경우, 해당 책임자는 본인이 직접 해당 위반 행위를 한 것과 동일하게 법적인 책임을 지고 그에 따른 처벌을 받는다고 규정하고 있다.

2(c)절은 감독관을 “사업장을 지휘 및 감독하는 자”라고 정의하고 있다. 감독관은 회사의 위험 평가 및 안전 계획에 규정된 방침이 어느 정도까지 효과적으로 적용되고 있는지 평가할 의무가 있다. 감독관은 그 과정에서 안전 계획의 목표와 사업장 실제 운영 현황 사이의 상관관계를 분석해야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(c), § 19, § 20, § 80)

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

#### 요약/인용

7절은 ‘필요한 경우’ 사용자의 의무는 독립 계약업자에게도 적용된다고 규정하고 있다.

“... 자영업자가 사용자로서 근로자를 고용하고 있는 경우 해당 자영업자에게는 사용자에 관한 규정이 적용되며, 이 경우 해당 조항에서 의미하는 사용자에는 자영업자가 포함된다.”

동법 12절은 사용자(자영업자 포함)는 자신의 근로자가 아니지만 사업장에서 업무가 수행되는 동안 보건, 안전, 복지에 영향을 받을 수 있는 자에 대해서도 주의 의무를 진다고 규정하고 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 7, § 12)

### 7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

## 요약/인용

2005년 법 13(f)절은 다음과 같은 근로자의 의무를 규정하고 있다:

“... (근로자는) 자신의 사용자가 요구하거나, 자신이 수행하는 업무와 관련된 안전, 보건, 복지에 관한 법률 규정에 따라 요구되는 훈련에 참석해야 하며, 필요한 경우 평가를 받아야 한다.”

동법 13(g)절도 다음과 같은 의무를 규정하고 있다:

“자신의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 사용자가 제공한 보호복 또는 보호 장비와 같은 개인 보호 장비를 훈련 및 설명에 따라 올바른 방식으로 사용해야 한다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 13(f), § 13(g))

### 7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

## 요약/인용

2005년 법 9절은 근로자에게 안전, 보건, 복지 관련 정보를 제공할 사용자의 의무를 규정하고 있다. 근로자에게 제공되는 정보는 해당 근로자가 이해할 수 있어야 하며, 위험 평가를 통해 파악된 위험 요소가 포함되어야 한다. 또한 안전, 보건, 복지를 보장하기 위한 보호 및 예방 조치도 포함되어야 한다.

아일랜드 입법의 최근 경향은 근로자들에게 사업장 내 ‘유의미한 잘못’을 예방적인 차원에서 폭로할 것을 장려하는 것이다. 폭로 대상인 사안에는 “보건, 안전, 환경에 대한 위협”, “잘못과 관련된 정보를 은폐하려는 시도” 등이 포함된다. 실제로 “사용자는 예방 차원의 폭로를 했다는 이유로 근로자에게 불이익을 주거나, 불이익을 주겠다는 위협을 하거나, 타인으로 하여금 해당 근로자에게 불이익을 주거나 불이익을 주겠다는 위협을 하도록 하거나 허용할 수 없다.”(폭로보호법 2014 §5(1)(d) & §12(1))

## 비고/의견

안전, 보건 관련 위험 정보를 근로자에게 제공해야 한다는 사용자의 의무가 있기 때문에, 반대로 근로자가 해당 정보를 사용자에게 요구할 권리도 있다고 할 수 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 26)

폭로보호법 2014 (§ 5(1), § 12(1))

### 7.8 위험한 상황을 피할 권리

## 인용/요약

11절은 비상 상황이 발생하거나 심각하고 임박한 위험이 있을 경우 사용자에게 다음과 같은 의무가 있다고 밝히고 있다.

“(2)(b) (1)호의 계획 및 절차에 규정된 사유로 인한 예외적인 경우를 제외하고, 근로자의 안전 및 보건에

중대하고 임박한 위험이 있는 동안에는 근로자에게 업무를 수행하거나 계속하도록 지시하는 것을 자제해야 한다.”

“(2)(c) 적절한 지침 또는 지시가 없고, 근로자의 직속 상관에게 연락이 되지 않을 경우, 근로자가 자신의 지식과 기술적 대처 수단을 고려하여 위험으로 초래될 결과를 피하기 위해 적절한 조치를 직접 취할 수 있도록 해야 한다.”

11(3)절은 다음과 같이 규정하고 있다.

“중대하고 임박한 위험을 피할 수 없을 경우, 사용자는 다음과 같은 의무를 진다.

(a) 근로자들이 즉시 업무를 중단하고 현장을 떠나 안전한 곳으로 대피할 수 있도록 조치를 취하고 지시를 내려야 한다.

(b) 이로 인해 현장을 떠난 근로자에게 불이익을 줘서는 안된다.

동법 27(3)(f)절은 다음과 같이 규정하고 있다:

“.. 사용자는 근로자가 합리적인 범위 내에서 피할 수 없는 중대하고 임박한 위험이 있다고 판단하여 사업장에서 떠났거나(또는 떠날 것을 제안했거나), 위험이 계속 되는 동안 업무로 복귀하는 것을 거부했거나, 자기 자신 또는 타인을 위험으로 보호하기 위한 조치를 취했다(또는 그런 조치를 취할 것을 제안했다)는 이유로 해당 근로자에게 불이익을 줄 수 없다.”

동법 27(6)절은 다음과 같이 규정하고 있다:

“(3)(f)의 상황에서 근로자가 취한 조치(또는 제안한 조치)가 적절한 것인지 여부를 판단할 때는, 해당 근로자가 처한 당시 환경, 가용 수단 및 조언을 종합적으로 고려해야 한다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 11(2), § 11(3), § 27(3), § 27(6))

## 7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

### 인용/요약

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 20073 149(a)절은 임신한 근로자와 임신한 근로자의 위험한 업무에 대한 노출에 관해 다음과 같이 규정하고 있다.

“... 사용자는 임신한 근로자 또는 모유 수유 중인 근로자에게 영향을 줄 수 있는 사업장의 요소, 공정, 근로 조건과 관련된 모든 위험을 평가해야 한다.”

동 규칙 149(b)절은 임신한 근로자의 보건, 안전, 복지에 영향을 줄 수 있는 위험 요소가 파악된 경우, 사용자는 “해당 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 예방 및 보호 조치를 취해야 하며, 임신한 근로자 또는 모유 수유 중인 근로자에게 영향이 미치지 않도록 해야 한다”고 규정하고 있다. 149(c)(iii)절은 이 의무를 더욱 확장하여 사용자는 “평가 결과 위험이 발견된 업무를 해당 근로자가 수행하지 않도록 해야 한다.”

파악된 위험을 피할 수 없을 경우, 150절은 “해당 근로자가 위험을 피할 수 있도록 근로 조건, 근로 시간 또는 둘 모두를 일시적으로 조정하는 방식으로 업무를 조정할” 사용자의 의무를 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 149(a), § 149(b), § 150)

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

## 8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력

### 8.1 국가 산업안전보건 위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

#### 인용/요약

산업안전보건복지법 2005에 따라 국가산업안전보건청이 보건안전청(HSA)으로 개칭되었다. 보건안전청은 전신인 국가산업안전보건청의 모든 권한을 그대로 승계했다. 보건안전청은 사용자의 관련 법령 준수를 확보하고 효과적인 산업안전보건 대책 시행을 위한 기준을 제공하는 역할을 한다.

산업안전보건복지법 2005은 보건안전청의 기능을 법적으로 규정하고 있으며, “보건안전청의 기능과 관련된 사안에 대한 자문을 제공하는 기구”인 자문 위원회의 설립, 위원 임명, 임기, 권한, 운영 절차도 함께 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 32(1)a, § 32(1)b, § 38(1))

#### 8.1.1 목적, 역할, 기능

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005에 규정된 보건안전청의 주요 기능은 다음과 같다:

1. 산업 안전 보건 기준 전파
2. 사업장 조사 및 보건 안전 관련 법률 준수 확보
3. 사고 및 사업장 내 보건 안전 관련 고충 조사
4. 사업장 보건 및 안전 관련 연구 촉진
5. 규약 및 정보 자료 발간

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 34(1)a-m)

#### 8.1.2 구성 및 의장

##### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005는 보건안전청의 수장으로 청장을 임명하도록 규정하고 있으며, 청장은 기업무역고용부 장관의 동의를 받아 임명된다.

동법 38(1)절에 따라 보건안전청 산하에 산업안전보건 사안에 관한 자문을 제공하는 자문 위원회를 설치할 수 있으며, 자문 위원회 의장과 부의장은 보건안전청장이 임명한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 38(1), § 39(1))

## 8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

## 요약/인용

사용자는 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위한 방안을 수립 및 전파하고 그 효과성을 보장하기 위해 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

1. 협약을 체결하고 유지하기 위해 근로자와 협의해야 하며, 그 과정에서 상호 협력해야 한다.
2. (a)항의 의무와 관련하여 사전에 또는 적절한 시점에 다음과 같은 사안에 관해 근로자, 근로자 안전 대표, 또는 양 쪽 모두와 협의해야 한다.
  - (i) 근로자의 안전, 보건, 복지에 상당한 영향을 줄 수 있는 조치, 관계 법령에 따라 시행하는 조치 포함
  - (ii) 11절에 따른 담당자 지명
  - (iii) 안전, 보건, 복지 위험에 관한 보호 또는 예방 조치와 관련된 활동
  - (iv) 19절에 따라 시행되는 위험 요소 파악 및 위험 평가
  - (v) 20절에 따른 안전 계획 수립
  - (vi) 9절에 따라 근로자에게 제공할 정보
  - (vii) 8(2)(k)에 규정된, 사고 및 위험한 상황 발생 시 보건안전청에 보고하고 유지해야 하는 정보
  - (viii) 18절에 규정된 자의 임명
  - (ix) 10절에 규정된 훈련 계획 및 조직
  - (x) 신기술 도입, 특히 장비, 업무 조건, 업무 환경 변화에 수반되는 신기술 도입 계획 및 도입

## 규제/의무

산업안전보건복지법 2005는 상기 규정과 관련된 사안 또는 그 밖에 근로자의 안전, 보건, 복지에 관련된 사안에 대한 근로자의 의견을 고려하여 합리적으로 가능한 범위 내에서 필요한 조치를 취해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 26(1), § 26(4))

## 8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

## 요약/인용

근로자는 산업안전보건 대표자, 즉 안전 대표자를 임명할 수 있다. 사용자와의 협의를 통해 한 명 이상의 안전 대표자를 임명하여 사업장 내의 근로자를 대표하는 안전 위원회를 구성하고 사용자 또는 사용자 대표와 산업안전보건 관련 사안에 대해 협의할 수 있다.

## 규제/의무

산업안전보건복지법에 따라 한 명 이상의 안전 대표자가 임명된 경우, 그 중 최소 한 명은 근로자에 의해 임명되어야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4 § 4, § 25(1))

### 8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

#### 요약/인용

산업안전보건법 2005 별표 4는 근로자 규모에 따라 필요한 안전 대표자 수를 규정하고 있다. 안전 위원회를 구성하기 위해서는 최소 3인의 안전 대표자가 있어야 하며, 선정된 안전 대표자의 수는 위원회가 구성되던 당시의 근로자 20인 당 1인 또는 10인 중 적은 쪽을 넘을 수 없다.

#### 규제/의무

안전 위원회 구성은 다음과 같은 규정을 따른다:

- (a) 4인 이하의 경우, 위원 1명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.
- (b) 8인 이하 5인 이상인 경우, 위원 2명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.
- (c) 9인 이상인 경우, 위원 3명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4 § 2, 별표 4 § 3)

### 8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

#### 요약/인용

안전 위원회 위원은 해당 사업장에서 현재 근무 중인, 안전 대표자가 될 자격이 있는 근로자여야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4 § 5(c))

## 8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

### 8.4.1 사업장 조사권

#### 요약/인용

안전 대표자는 다음과 같은 방식으로 사업장 전체 또는 일부를 조사할 수 있다.

1. 합리적인 근거를 가지고 사용자에게 통지를 한 후 조사할 수 있다.
2. 사고 시 또는 근로자의 보건, 안전, 복지에 대한 임박한 위험이 있을 경우, 즉시 조사할 수 있다.

#### 규제/의무

안전 대표자는 합리적인 근거를 가지고 사용자에게 통지를 한 후, 법적 의무 이행을 침해하지 않는 범위 내에서, 사고 또는 위험한 사건을 조사할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(2)a, § 25(2)b, § 25(2)c)

#### 8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

##### 요약/인용

안전 대표자는 해당 사업장 근로자의 산업 안전, 보건, 복지와 관련된 사안에 대해 조사관으로부터 자문 또는 정보를 제공받을 권리가 있다.

안전 조사 중 취득한 정보 또는 문서는 기밀로 취급해야 한다.

##### 규제/의무

상기 정보 및 문서의 기밀성은 공공 안전에 영향을 주는 비상 상황의 경우에는 적용되지 않는다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(2)(i))

화학무기법 1997 (§ 11(1), § 11(2), § 11(3))  
privileged

#### 8.4.3 인터뷰 참관권

##### 요약/인용

조사관은 사고 또는 위험한 상황에 대해 근로자와 인터뷰를 실시할 때, 조사관의 재량으로 안전 대표자를 참석시킬 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(2)f)

#### 8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

#### 8.4.5 조사관과 동행할 권리

##### 요약/인용

조사관은 사고 또는 위험한 상황에 대한 조사를 실시할 때, 조사관의 재량으로 안전 대표자를 동행시킬 수 있다. 위험한 상황에 대한 조사 외에 다른 목적으로 사업장을 조사할 때도 조사관의 재량으로 안전 대표자가 동행할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(2)d, § 25(2)e)

#### 8.4.6 시설물 사용권

**요약/인용**

안전 위원회의 요구가 있을 경우, 사용자는 다음과 같은 사안에 대한 합의를 위해 안전 위원회와 협의해야 한다.

1. 안전 위원회 회의 소집 장소
2. 안전 위원회 회의 주기, 회의 시간, 개회 시간

**참고**

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4 § 6)

**8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리****요약/인용**

안전 대표자는 자신의 의무를 수행하기 위해 합리적으로 필요한 시간을 유급으로 보장받는다. 합리적으로 필요한 시간에는 안전 대표자의 의무 및 역할을 수행하기 위해 필요한 지식 습득 및 훈련 시간도 포함된다.

**규제/의무**

“안전 위원회 회의 소집 주기 및 시간은 사용자와 안전 위원회의 합의를 거쳐 안전 위원회가 결정한다. 근무 시간 중에 회의를 소집할 수 있으며, 회의 시간도 유급 근무 시간으로 인정된다. 안전 위원회 회의는 다음과 같은 규정을 따른다:

- (i) 비상 상황이 아닌 한, 안전 위원회 회의는 3개월에 1회보다 자주 소집할 수 없다.
- (ii) 회의 시간은 1시간을 초과할 수 없다.
- (iii) 개회를 위해서는 안전 위원회 회의 정족수를 충족해야 한다.
- (iv) 안전 위원회 회의 시간은 사업장의 효율적인 운영과 조화를 이뤄야 한다.

**참고**

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(5), 별표 4 § 7)

**8.4.8 시정 통지권****8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리****요약/인용**

사용자는 본 절에 규정된 사안 또는 그 밖에 자신의 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련된 사안에 대한 안전 대표자의 의견을 고려해야 하며, 안전 대표자가 필요하다고 제안한 조치의 시행을 고려해야 한다.

“(d) 사용자는 안전 위원회에 직접 참석하거나, 자신의 대리인을 참석시킬 수 있다.

(e) 사용자 또는 사용자가 지정한 대리인은 안전 위원회의 첫 번째 회의에 참석해야 하며, 20절에 따른 계획이 수립된 후 가능한 한 빨리 안전 위원회 위원에게 제공해야 한다.

(f) 안전 위원회는 근로자의 안전, 보건, 복지에 영향을 미칠 수 있는 사안에 대한 사용자의 의견을 고려해야 한다.”

사용자와 근로자 사이의 합동 의사 결정 절차가 규정되어 있는 경우, 결론을 내리기 전에 해당 협의

절차를 반드시 거쳐야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4 § 5(d), 별표 4 § 5(e), 별표 4 § 5(f), § 25(4), § 26(6))

### 8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

## 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

### 8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

#### 요약/인용

“사업장에는 사용자와의 합의에 따라 사용자 및 근로자 대표로 구성되는 별표 4의 안전 위원회(명칭은 다를 수 있음)를 구성해야 한다. 안전 위원회의 목적은 근로자의 안전, 보건, 복지에 관한 사안, (1), (2)호의 요구 조건을 준수하기 위해 사용자와 근로자 사이의 합의로 정한 사안에 대해 협의하는 것이다.”

위에 규정된 경우 외에도 사용자는 근로자의 보건 및 안전에 영향을 줄 수 있는 조치에 대해 안전 대표자와 협의해야 한다. 별표 4는 “26절이 적용되는 사업장의 근로자가 원할 경우, 근로자 중에서 안전 위원회 위원을 선정하여 본 법률에 따라 안전 위원회에 부여된 기능을 수행하게 할 수 있다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 26(1)b, § 26(3), 별표 4(1))

### 8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

#### 요약/인용

근로자는 보건 및 안전에 관한 사안에 대해 사용자와 협의할 수 있다. 2005년 법 26(1), (2)절은 사용자 및 근로자 대표자로 구성된 안전 위원회 협의를 거칠 의무를 규정하고 있다. 또한 사용자는 이 절차에 참여한 근로자가 절차에 참여하기 위해 필요한 시간을 보장해야 한다.

동법 별표 4는 사업장 근로자 규모에 따른 안전 위원회 위원 수를 규정하고 있다.

“2. 안전 위원회를 구성하기 위해서는 최소 3인의 안전 대표자가 있어야 하며, 선정된 안전 대표자의

수는 위원회가 구성되던 당시의 근로자 20인 당 1인 또는 10인 중 적은 쪽을 넘을 수 없다.

3. 2항에 따른 안전 위원회 구성은 다음과 같은 규정을 따른다:

- (a) 4인 이하의 경우, 위원 1명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.
- (b) 8인 이하 5인 이상인 경우, 위원 2명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.
- (c) 9인 이상인 경우, 위원 3명을 사용자가 임명할 수 있으며, 나머지 위원은 근로자가 선정하여 임명할 수 있다.

5. 26절에 따라 구성된 안전 위원회에 대해 다음과 같은 규정이 적용된다-

- (d) 사용자는 안전 위원회에 직접 참석하거나, 자신의 대리인을 참석시킬 수 있다.“

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 26(2), § 26(3), § 26(5)d, 별표 4(2), 별표 4(3), 별표 4(5)d)

#### 8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

##### 요약/인용

안전 위원회의 역할은 산업안전보건복지법 2005 별표 4에 규정되어 있다.

“5. 26절에 따라 구성된 안전 위원회에 대해 다음과 같은 규정이 적용된다-

- (a) 안전 위원회는 관련 법령에 따라 사용자 및 근로자를 지원해야 한다.
- (f) 안전 위원회는 근로자의 안전, 보건, 복지에 영향을 미칠 수 있는 사안에 대한 사용자의 의견을 고려해야 한다.“

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (별표 4(5)a, 별표 4(5)f)

#### 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

“안전 대표자는 자신의 의무를 수행하기 위해 합리적으로 필요한 시간을 유급으로 보장받는다. 합리적으로 필요한 시간이란 다음과 같은 목적을 위해 필요한 시간을 의미한다.

- (a) 안전 대표자의 의무 및 역할을 수행하기 위해 필요한 지식 습득 및 훈련 시간
- (b) 안전 대표자의 역할을 수행하기 위해 필요한 시간

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 25(5))

### 8.8 보복으로부터 보호

## 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 27절은 안전 보건과 관련된 활동에 참여했다는 이유로 근로자에게 불이익을 줄 수 없다는 일반 규정을 두고 있다. 안전 보건 관련 활동에는 안전 대표자 활동, 안전 협의, 안전 위원회 활동 참여도 포함된다.

“사용자는 다음과 같은 사유로 근로자에게 불이익을 주거나 불이익을 주겠다고 위협할 수 없다-

- (a) 관련 법령을 준수하는 행동
- (b) 관련 법령에 따른 의무 이행 또는 권리 행사
- (c) 안전, 보건, 복지와 관련된 모든 사안에 대해 안전 대표자, 사용자, 보건 안전청에 이의 제기 또는 의견 제시
- (d) 관련 법령의 집행 절차에 증거 제출
- (e) 안전 대표자 또는 11절, 18절에 따른 지정 근로자로 선임
- (f) (6)항의 규정에 따라, 합리적인 범위 내에서 피할 수 없는 중대하고 임박한 위험이 있다고 판단하여 사업장에서 떠났거나(또는 떠날 것을 제안했거나), 위험이 계속 되는 동안 업무로 복귀하는 것을 거부했거나, 자기 자신 또는 타인을 위험으로 보호하기 위한 조치를 취한(또는 그런 조치를 취할 것을 제안한) 경우

불이익에는 다음과 같은 조치 또는 행위가 포함된다:

- (a) 정직, 해고(부당해고방지법 1977~2001에 규정된 의미의 해고 포함), 또는 정직 또는 해고 위협
- (b) 강등, 승진 기회 박탈
- (c) 보직 변경, 전근, 감봉, 근무 시간 변경
- (d) 징계, 견책, 그 밖의 불이익(벌금 포함)
- (e) 강압, 협박

## 규제/의무

해고의 사유가 전적으로 또는 부분적으로 상기 사유일 경우, 해당 해고는 부당해고방지법에서 의미하는 부당 해고로 간주된다.

“근로자 해고 사유(또는 해고 사유가 여러 가지일 경우 그 중 주된 사유)가 (3)(f)에 규정된 사유일 경우, 해당 근로자의 부주의가 원인을 제공했고, 해당 부주의가 합리적인 사용자라면 해고를 할 수 있는 수준이라는 것을 사용자가 입증한 경우에는 부당 해고로 간주할 수 없다.”

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 27)

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

## 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 27(2)절은 안전 대표자를 사용자에게 의한 불이익(강압 또는 협박 포함)으로부터 보호하는 규정만 두고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 27(2))

## 9 구체적인 위험 요소 또는 위험

### 9.1 생물학적 위험 요소

#### 요약/인용

생물학적 안전 위험 요소에 관한 기본 법령은 산업안전보건복지(생물학적 제제) 규칙 2013이다. 이 규칙은 생물학적 제제로부터 근로자를 보호하기 위한 최소 기준을 규정하고 있으며, 근로자가 업무의 직접적인 결과로 생물학적 제제에 노출되는 모든 상황에 적용된다.

동 규칙은 근로자 및 사용자의 의무, 의무적 보호 및 예방 조치, 통지 절차, 의료 관련 특별 조치, 수의학, 실험실 시설에 관해 규정하고 있다.

#### 참고

산업안전보건복지(생물학적 제제) 규칙 2013 (시행령 제 572/2013호)

### 9.2 화학적 위험 요소

#### 요약/인용

아일랜드에는 화학적 위험 요소에 관한 다양한 법령이 있으며, 주로 예방 및 통제에 중점을 두고 있다. 해당 법령들에서 주로 규정하는 통제 방식은 근로자를 위험 물질로부터 보호하기 위해 위험 요소를 제거하거나 대체하는 것이다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

화학물질법 (제 13/2008호)

산업안전보건복지(석면 노출) 규칙 2006

#### 9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

#### 요약/인용

다른 EU 회원국과 마찬가지로 아일랜드도 EU 분류, 포장, 표지 규칙을 수용하여 시행하고 있다. 이 규칙에는 화학 물질 및 관련 자재의 표지에 관한 다음과 같은 다양한 규정들이 포함되어 있다. 픽토그램(19, 26조), 위험 문구(21, 27조), 예방 문구(22, 28조), 보충 정보(25조)

#### 참고

분류, 포장, 표지에 관한 EU 규칙 2015 (시행령 제 196/2015호)

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

#### 요약/인용

이 사안과 관련된 아일랜드의 기본 규칙은 화학물질 등록, 평가, 허가, 규제 규칙, 분류, 포장, 표지 규칙이다. 이 규칙들은 수입업자에 대해 다음과 같은 의무를 규정하고 있다:

1. 수입량이 연간 1톤이 넘는 화학물질에 대해 품목별로 유럽화학물질청(ECHA)에 등록해야 한다.
2. 해당 물질을 다른 기업에서 이미 수입한 적이 있는지 유럽화학물질청에 문의해야 한다.
3. EU 시장에 출시하는 모든 유해 화학물질에 대해 물질안전보건자료(MSDS)를 제출해야 한다.
4. 3호의 MSDS에 포함되어야 하는 응급 일련 번호를 사용하기 위해 아일랜드독성센터에 신고해야 한다.
5. EU 위원회의 사전 허가 없이 화학물질 등록, 평가, 허가, 규제 규칙 부록 XVII에 나열된 물질을 수입할 수 없다. 해당 물질을 수입하기 위해서는 동 부록에 규정된 사유가 있어야 한다.
6. 모든 유해 물질을 포장, 표지, 분류해야 한다.
7. 수입을 시작한 첫 달에 수입한 화학 물질의 표지 및 분류에 대해 유럽화학물질청에 신고해야 한다.

동 규칙은 공급업자의 의무에 대해서도 다음과 같이 규정하고 있다:

1. 주요 보건 안전 정보를 공급망에 제공해야 한다.
2. 시장에 출시하는 모든 물질을 등록해야 한다.
3. 공급하는 물질에 유럽화학물질청이 규정한 고위험 물질이 0.1% 이상 함유되어 있는 경우, 해당 물질의 안전한 사용에 관한 충분한 정보를 고객에게 제공해야 한다.
4. 화학물질 등록, 평가, 허가, 규제 규칙, 분류, 포장, 표지 규칙에 규정된 의무를 이행하기 위해 필요한 모든 정보를 최소 10년간 보관해야 한다.
5. 분류, 포장, 표지 규칙에 따라 화학 물질을 표지 및 포장해야 한다.

## 참고

분류, 포장, 표지에 관한 EU 규칙 2015 (시행령 제 196/2015호)

### 9.2.3 살충제

#### 요약/인용

살충제 문제를 다루는 주무 기관은 농업부 산하 살충제관리국(PCS)이다. 살충제관리국은 살충제에 관한 EU 법령, 특히 다음과 같은 규칙 및 지침에 대한 준수를 확보하기 위한 규제 체계를 갖추고 있다.

## 참고

지속 가능한 살충제 사용에 관한 EU 규칙 2012 (시행령 제 155/2012호)

### 9.3 인간공학 관련 위험 요소

#### 요약/인용

인간 공학 문제를 다루고 있는 기본 법령은 산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007이다. 동 규칙 31절은 디스플레이 장비와 관련된 사용자의 의무에 대해 규정하고 있다. 이 의무는 다음과 같은 구체적인 의무들로 구성된다: 근로자의 시력 저하 및 신체적 문제를 파악하기 위한 작업장 평가, 파악된 위험 시정, 최저 기준에 부합되는 작업장 조성, 디스플레이를 자주 사용하는 근로자의 근무 일정 조정, 필요한 정보 제공, 업무 개시 전 필요한 훈련 실시.

동 규칙 28절은 무거운 짐을 다루는 작업과 그와 관련된 사용자의 의무에 대해 규정하고 있다. 이 의무는 다음과 같은 구체적인 의무들로 구성된다: 수작업을 줄이기 위한 기계 장비 도입, 수작업이 불가피한 경우 관련 위험을 줄이기 위한 적절한 조치 시행, 수작업 관련 위험을 줄일 수 있는 작업 환경 조성, 취급하는 짐의 무게, 무게 중심 등에 관한 정보 제공.

그 밖에도 사용자는 인간공학 위험 요소와 관련하여 다음과 같은 의무를 진다. 사용자는 작업을 방해하지 않는 범위 내에서 근로자가 앉을 수 있는 시설을 제공해야 한다(18(c)절). 근로자의 보건 및 안전 문제를 다룰 때 작업 자세에 대한 고려를 포함시켜야 한다(28(g)). 좌석을 제공할 때는 작업에 수반되는 인간 공학적 부담을 고려하여 필요한 부대 장비를 함께 제공해야 한다(111(b)절). 깨지기 쉬운 바닥을 지나가지 않도록 해야 한다(115(a)). 작업 장비를 선택할 때 인간 공학 설계를 고려해야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 18(c), § 28(g), § 58, § 69, § 72, § 111(b),

### 9.4 물리적 위험 요소

#### 9.4.1 이온화 방사선

##### 요약/인용

이온화 방사선을 다루는 기본법은 방사선보호법 1991이다. 이 법은 다음과 같은 사안에 대해 규정하고 있다.

1. 작업 방식 및 작업 활동에 대한 규제
2. 조정, 최적화, 선량한도
3. 유효선량 측정
4. 피폭된 근로자, 수습생, 학생 보호
5. 천연 방사선원을 사용하는 작업
6. 일반적인 상황에서 일반 대중 보호
7. 개입 및 비상 상황 대비
8. 신고, 통지, 철회

#### 참고

방사선보호법, 1991(이온화 방사선) 명령, 2000, (시행령 제 125/2000)

#### 9.4.2 진동 및 소음

##### 요약/인용

산업안전보건복지 (진동 관리) 규칙 2006이 진동 및 소음 관련 위험에 대해 다루고 있다. 동 법은 다음과 같은 사안에 대해 규정하고 있다.

1. 노출 한계 및 관리 한계(EAV)
2. 위험 파악 및 평가
3. 노출을 피하거나 줄이기 위한 조치
4. 근로자 정보 제공 및 훈련
5. 건강 검진
6. 계도 기간

## 참고

산업안전보건복지 (진동 관리) 규칙 2006 (시행령 제 370/2006)

## 9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

고소 작업은 산업안전보건복지(고소작업) 규칙 2006에서 다루고 있다. 동 규칙은 고소 작업과 관련된 다음과 같은 사안에 대해 규정하고 있다.

1. 날씨 조건
2. 고소 작업 위험 방지
3. 고소 작업 장비 선택
4. 특정 작업 장비 요구 조건
5. 약한 바닥
6. 추락하는 물체
7. 위험 구역
8. 작업 장비 검사
9. 고소 작업 장소 점검

## 참고

고소 작업은 산업안전보건복지(고소작업) 규칙 2006 (시행령 제 318/2006호)

## 9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업에 관한 아일랜드의 기본 규칙은 산업안전보건복지(밀폐 공간) 규칙 2001이다. 동 규칙 5절은 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업에 적용되는 구체적인 규칙을 규정하고 있다.

5.1 밀폐된 공간에 들어가지 않고는 작업 목적을 달성하는 것이 불가능한 경우가 아니라면 밀폐된 공간에 들어가서 작업을 하거나 해당 작업과 관련된 활동(동 규칙 6절에서 정의하는 “업무 활동”)을 해서는 안된다.

5.2 (1)항의 규정을 침해하지 않는 범위 내에서, 밀폐된 공간에 들어가서 작업을 하거나, 해당 작업과 고나련된 활동을 하기 위해서는, 밀폐된 공간 출입 또는 밀폐된 공간에서 이뤄지는 업무 활동에 수반되는 안전 보건 위험을 파악하고 그에 대한 평가를 실시해야 한다.

5.3 (a) (1)항의 규정을 침해하지 않는 범위 내에서, 밀폐된 공간에 들어가서 작업을 하거나, 해당 작업과 고나련된 활동을 하기 위해서는, 근로자의 안전 및 보건을 보호하기 위한 업무 체계를 구축해야 한다.

(b) (a)호에 규정된 업무 체계를 시행하는 근로자에게 해당 업무의 특성에 따른 충분한 정보, 설명, 훈련을 제공해야 한다.

동 규칙은 그 밖에도 사용자의 의무 및 비상 조치에 대해서도 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지(밀폐 공간) 규칙 2001 (시행령 제 218/2001호)

## 9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

## 요약/인용

산업안전보건복지(일반규정) 규칙 2007은 사업장의 청결 및 안전 조건 수준을 유지할 사용자의 의무에 대해 규정하고 있다. 또한 적절한 방법으로 바닥을 깨끗하게 유지할 의무도 규정되어 있다.

## 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2008 (시행령 제 299/2007) (§ 18(a), § 18(b))

## 9.4.6 극한 온도에 대한 노출

## 요약/인용

사용자는 사업장의 온도를 ‘사람의 활동에 적합한’ 온도로 유지해야 한다. 적합한 온도는 작업 방식과 신체 활동 정도에 따라 결정해야 한다. 산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007은 여러 업무 환경에 적용되는 최저 온도를 규정하고 있다. 정적인 업무의 경우 17.5°C, 대부분의 업무가 앉은 상태에서 이뤄지는 경우 16°C. 근로자가 확인할 수 있는 온도 측정 장비를 설치해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2008 (시행령 제 299/2007) (§ 7)

## 9.4.7 화재 위험

## 요약/인용

산업안전과 관련된 화재 위험을 다루는 기본 법률은 산업안전보건복지법 2005이다. 동 법 11, 58절은 다음과 같은 위험에 대해 다루고 있다.

11절은 사용자가 소화 및 대피를 위한 비상 계획 및 대책을 수립하고 필요에 따라 갱신해야 한다. 응급 처치, 소화, 대피 계획을 수립해야 한다. 비상 계획에는 비상 시 근로자의 역할을 규정하는 내용이 포함되어야 하며, 사용자는 비상 계획을 실행하기 위한 훈련을 제공하고 장비를 갖춰야 한다.

동법 58절은, 기업무역고용부 장관은 ‘화재, 화재 안전 규칙 및 절차, 방화 장비 구비 및 유지관리’에 관한 규칙을 제정할 수 있다고 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 11(1), § 58)

## 9.4.8 흡연

## 요약/인용

공중보건(담배)법 2004에 의해 개정된 공중보건(담배)법 2002 47(1)절은 산업안전보건과 관련된 흡연 문제에 대해 다루고 있다. 47(1)절은 다음과 같은 곳에서 흡연을 금지하고 있다.

업무 장소, 항공기, 열차, 선박, 대중 교통 수단, 보건 시설 내 업무 시설, 학교 및 대학 내 업무 시설, 대중이 자유롭게 또는 소유자/점유자의 허락 하에 출입할 수 있는 건물 중 소유자/점유자가 다음에 해당되는 경우

- (i) 국가
  - (ii) 정부 부처
  - (iii) 공공 사업 발주자
  - (iv) 업무 공간으로 사용되는 국회의 법률로 설립된 기구
- 사업장인 극장, 공연장, 콘서트홀, 그 밖에 주로 실내 엔터테인먼트에 사용되는 공간, 사업장인 주류 판매점 또는
- (i) 사업장인 등록 클럽

## 참고

공중보건(담배)법 2004 (제 6/2004호)

### 9.4.9 석면

#### 요약/인용

아일랜드에서 석면 문제를 다루는 기본 규칙은 산업안전보건복지(석면 노출)(개정) 규칙 2010(시행령 제 589/2010)으로 개정된 산업안전보건복지(석면 노출) 규칙 2006(시행령 제 386/2006)이다. 동 규칙의 석면 관련 주요 조항은 다음과 같다.

1. 이 규칙은 석면 함유 물질이 존재하는 모든 사업장에 적용된다.
2. 이 규칙은 석면 노출 위험이 있는 모든 근로자 및 비근로자에게 적용된다.
3. 사용자는 석면 위험 평가를 통해 석면에 대한 노출을 예방해야 한다(6,7절).
4. 사용자는 인원 감축과 같은 예방 조치를 취해야 한다(10, 11, 12, 14, 17절)
5. 공기질을 모니터링해야 한다.
6. 사용자는 폭파, 유지관리, 수리 작업을 하기 전에 석면 함유 물질을 파악하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

동 규칙에는 그 밖에도 보건 평가, 위험 평가 기록 유지, 석면 노출 위험이 있는 근로자에 대한 충분한 정보 및 훈련 제공 등과 같은 규정이 포함되어 있다.

## 참고

산업안전보건복지(석면 노출) 규칙 2006

### 9.4.10 나노 기술 관련 위험

### 9.4.11 사업장 내 HIV 감염

## 9.5 심리사회학적 위험 요소

### 9.5.1 심리사회학적 위험

### 9.5.2 직장 내 폭력

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005, 산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007에 따라 사용자는 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위해 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

1. 위험 요소 파악
2. 직장 폭력으로 인한 안전, 보건 위험 평가
3. 적절한 예방 대책 실시

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007(시행령 제 299/2007호)

### 9.6 기타 위험 물질

#### 요약/인용

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007은 다양한 위험 물질에 대해 다루고 있다. 예를 들어 동 규칙 62(4)절은 용광로에서 배출되는 유해 매연 또는 유해 분진으로부터 근로자를 보호할 수 있는 호흡기 보호 장치의 필요성을 규정하고 있다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (규칙 62(4))

### 9.7 기계

#### 9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

#### 요약/인용

산업안전보건복지법 2005 8(2)(c)(iii)은 사용자의 안전과 건강에 위험을 가하지 않은 방식으로 기계를 유지 관리해야 할 사용자의 의무를 규정하고 있다.

또한 기업무역고용부 장관은 기계 및 그 밖의 기구의 유지 관리 및 설계와 관련된 보건 및 안전을 보장하기 위해 필요한 사용자의 의무에 관한 규칙을 제정할 수 있다. 산업안전보건복지법 2005는 '기구'를 '근로자에 의해 사용(근로자 단독 사용 여부 불문) 또는 운용되는 모든 시설, 기계, 장비, 장치, 도구, 그 밖의 업무 장비, (b) 시설, 기계, 장비, 장치, 도구, 그 밖의 업무 장비를 제어하거나 그 일부를 구성하는 부품으로 설계된 기구'라고 정의한다. 즉 이는 '도구'에 적용되는 모든 규정은 기계에도 적용된다는 것을 의미한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 8(2)(c)iii, 별표 7 59(1)(b)(iii)절)

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

#### 요약/인용

설계, 제조, 수입업자는 이와 관련하여 다음과 같은 의무를 진다; 모든 기구는 관련 법령을 준수하여 올바른 방식으로 사용했을 때 건강에 대한 위험이 없어야 한다. 모든 기구는 적절한 수준의 시험을 거쳐야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 16(1)a, § 16(1)b)

### 9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

#### 요약/인용

설계, 제조, 수입업자는 기구의 안전한 사용을 보장하기 위한 충분한 정보를 제공해야 한다. 정보가 변경된 경우, 변경된 내용을 알려야 한다. 기구 운용에 관한 정보, 안전한 설치, 유지관리, 폐기, 청소, 분해, 사용에 관한 정보 등이 제공 대상 정보에 포함된다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 16(1)c, § 16(1)d, § 16(2)a, § 16(2)b)

### 9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

### 9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

#### 요약/인용

모든 기구는 관련 법령을 준수하는 안전한 상태로 유지관리되어야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 16(1)e)

#### 9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

## 9.8 취약한 근로자 보호 규정

### 9.8.1 임신부 보호

#### 요약/인용

임신중인 근로자 보호와 가장 밀접한 관련이 있는 법령은 산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 파트 6 2장, 임신부, 출산, 모유 수유 근로자 보호이다. 근로자가 사용자에게 임신 사실을 알리거나, 최근 출산을 한 경우 이 규칙이 적용된다. 이 경우, 사용자는 임신과 관련된 위험 요소를 파악하기 위한 위험 평가를 실시할 의무가 있다.

2007 규칙은 다양한 보호 및 예방 조치를 규정하고 있다. 상기 위험 규정은 근로자의 안전에 관한

위험을 중점적으로 다뤄야 하며 근로자의 안전을 보장하기 어려울 경우, 근로 조건 및 근로 시간을 조정해야 한다.

2007 규칙 별표 8은 149-151절의 ‘물질’의 정의에 포함되는 생물학 및 화학 물질을 규정하고 있다. 임신, 출산, 모유 수유 중인 근로자에 따라 각각 해당되는 물질이 다르다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 149, § 150, 별표 8)

#### 9.8.2 수유 중인 여성 보호

##### 요약/인용

임신중인 근로자 보호와 가장 밀접한 관련이 있는 법령은 산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 파트 6 2장, 임신부, 출산, 모유 수유 근로자 보호이다. 근로자가 사용자에게 임신 사실을 알리거나, 최근 출산을 한 경우 이 규칙이 적용된다. 이 경우, 사용자는 임신과 관련된 위험 요소를 파악하기 위한 위험 평가를 실시할 의무가 있다.

2007 규칙은 다양한 보호 및 예방 조치를 규정하고 있다. 상기 위험 규정은 근로자의 안전에 관한 위험을 중점적으로 다뤄야 하며 근로자의 안전을 보장하기 어려울 경우, 근로 조건 및 근로 시간을 조정해야 한다.

2007 규칙 별표 8은 149-151절의 ‘물질’의 정의에 포함되는 생물학 및 화학 물질을 규정하고 있다. 임신, 출산, 모유 수유 중인 근로자에 따라 각각 해당되는 물질이 다르다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 149, § 150, 별표 8)

#### 9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

##### 요약/인용

근로자의 건강 및 안전 상의 이유로 근무 시간을 주간 근무로 전환해야 한다는 의사의 소견이 있을 경우, 사용자는 그 소견에 따라야 한다. 전환이 어려울 경우, 사용자는 근로자에게 휴가를 주거나 출산 휴가 기간을 연장해야 한다.

#### 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 151(2)a, § 151(2)b)

#### 9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

##### 요약/인용

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007은 아동을 아일랜드에 거주하는 16세 미만의 자로 규정하고 있다. 사용자는 위험 평가 결과, 해당 업무가 아동의 신체적, 사회심리학적 능력을 넘어서는 능력을 요구하거나, 방사선에 노출되거나, 아동은 피할 수 없는 위험이 있거나, 극단적인 고온 또는 저온으로 인한 보건 위험이 있는 경우, 해당 업무에 아동을 고용할 수 없다. 별표 7은 145절에 규정된 물

질에 대해 보다 자세히 규정하고 있다.

## 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 2007 (시행령 제 299/2007호) (§ 143, § 145)

## 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

사용자는 산업안전보건복지법 2005 8(2)(k)절의 규정에 따라 사고의 세부 사항을 기록해야 한다. 보건안전청은 사고란 상해 또는 재산 손실을 초래한 의도치 않은 사건이라고 정의한다. 상해 또는 손해에는 다음이 포함된다. 열상, 골절, 뇌진탕, 의식 불명, 위험 물질 노출로 인한 질병 또는 급성 증상, 환경 오염, 건물 및 재산 손상을 야기할 위험이 있는 연기, 화재, 폭발, 화학물질 누출.

2005년 법 26절에 따라 사용자는 기록 대상이거나 보건안전청에 보고해야 하는 사고 또는 위험한 상황에 관한 정보에 대해 근로자 및 안전 대표자와 협의해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙, 1993 (시행령 제 44/1993호) (§ 59(1)a, § 59(1)b, § 61)

Ibec(아일랜드 기업 및 사용자 연합) '사고 조사'

#### 10.1.2 준사고

##### 요약/인용

흔히 '준사고'라고 하는 상황이란 부상 또는 재산 손실이 초래되지 않았지만 심각한 결과로 이어질 수 있었던 사건을 의미한다.

일반 규정 규칙 1993 별표 12는 위험한 사건을 다음과 같은 결과를 초래한 사건으로 정의하고 있다:

- 붕괴, 전복, 고장, 폭발, 파열, 전기 단선 또는 과부하, 작업 장비 고장
- 건설 중이거나 사용 중인 건물 또는 구조물의 붕괴 또는 부분적 붕괴
- 통제할 수 없거나 의도하지 않은 물질 유출, 방출, 발화
- 의도하지 않은 폭발물 점화 또는 폭발

2005년 법 26절에 따라 사용자는 기록 대상이거나 보건안전청에 보고해야 하는 사고 또는 위험한 상황에 관한 정보에 대해 근로자 및 안전 대표자와 협의해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙, 1993 (시행령 제 44/1993호) (§ 59(1)c)

#### 10.1.3 업무상 질병

## 요약/인용

현행 업무상 질병 목록은 다음과 같다: 규정된 질병, ILO 목록, EU 규칙 별표, EU 업무상 질병 통계 프로젝트에 포함된 목록.

아일랜드 사회복지(업무상 부상 통합) 규칙 2007은 ILO의 정의에 따라 업무상 질병을 ‘업무 활동으로 인한 위험 요소에 일정 시간 이상 노출된 결과로 발생한 질병’으로 정의하고 있다.

업무와 관련된 질병은 주기적인 건강 검진을 통해 최대한 빨리 파악해야 한다.

사회복지(업무상 부상 통합) 규칙 2007에 따라, 규정된 업무 상 질병을 초래한 업무 상 사고 또는 부상 발생 시 그 원인을 최대한 빨리 신고해야 한다.

신고에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다: 부상당한 자의 성명, 주소, 직업, 사고 발생 또는 증상 발현 일시, 사고 발생 장소, 부상의 원인 및 특성. 신고자가 부상을 당한 자가 아닐 경우, 신고자의 성명, 주소, 직업을 함께 알려야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 2(1), § 23(3), § 23(4))

사회복지(업무상 부상 통합) 규칙 2007 (§ 49(2))

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

### 요약/인용

사고 보고 책임은 사고가 발생한 사업장을 관리하는 자에게 있다. 사용자는 합리적인 범위 내에서 근로자의 보건 및 안전을 보장하기 위해 필요한 모든 조치를 취할 의무뿐만 아니라 관련 정책 및 절차를 문서로 기록하여 해당 의무를 이행하고 있음을 보여야 한다.

2005년 법 26절에 따라 사용자는 기록 대상이거나 보건안전청에 보고해야 하는 사고 또는 위험한 상황에 관한 정보에 대해 근로자 및 안전 대표자와 협의해야 한다.

산업안전보건복지(일반 규정) 규칙 1993 58(1)(a) 절에 규정된 책임자는 사업장 내에서 발생한 모든 사고를 사용자에게 보고해야 한다.

사고 당일 제외하고 3일 이상 연속으로 정상 근무를 할 수 없는 결과를 초래한 부상이 발생한 경우, 해당 사고를 보건안전청에 신고 및 보고해야 한다.

부상을 당한 근로자가 치료를 요할 경우, 해당 증상이 근로자의 기왕증으로 인한 것이 아니라면 해당 사고를 보건안전청에 신고 및 보고해야 한다.

업무상 사고로 인해 사망자가 발생한 경우, 책임자는 보건안전청에 사망자의 성명, 사고 장소, 자세한 내용을 보고해야 한다. 책임자는 또한 최대한 빨리 보건안전청이 정한 양식에 따라 사망, 부상, 증상, 사고, 위험한 사건에 대한 서면 보고서를 제출해야 한다.

일반 규정 규칙 1993 별표 12는 사용자/자영업자가 공식 사고 보고서(IR1)를 최대한 빨리 보건안전청에 제출해야 하는, 사망 또는 부상을 초래한 ‘위험한 사건’ 목록을 규정하고 있다.

규정된 업무상 질병에 대한 보상 제도는 사회보호부 관할이며, 근로자가 병에 걸린 날로부터 21일 이내에 그 사실을 신고하고 상해 수당 신청서를 제출해야 한다.

보건안전청: 장관은 2005년 법 58절에 따라 보건안전청 및 보건안전청에 신고를 해야 하는 책임자에 의한 관련 기준 준수 여부에 대해 조사 및 모니터링에 관한 규칙을 수립할 수 있다.

근로자는 사용자 또는 사용자가 지정한 의사에게 업무상 질병에 대해 신고해야 하며, 신고를 받은 자가 의사인 경우 ‘가능한 한 신속한 수단을 사용하여’ 자신의 소견을 의사 및 사용자에게 알려야 한다. 신고를 받은 사용자는 산업안전보건복지법 2005 8절, 사회복지(업무상 부상 통합) 규칙 2007 50 절에 규정된 의무를 즉시 이행해야 한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 26, § 58, § 63)

## 11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

### 11.1 산업안전보건 조사관 임명

#### 요약/인용

보건안전청(HSA)은 산업안전보건 관련 법령을 집행하고 촉진하는 역할을 한다. 보건안전청은 국가기관이며, 기업무역고용부 장관에게 보고한다.

보건안전청 조사관은 보건안전청 또는 산업안전보건복지법 2005 파트 5, 1장 33절에 규정된 자가 임명한다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 33, § 62)

### 11.2 산업안전보건 조사관의 권한

#### 11.2.1 사업장 출입권

#### 요약/인용

조사관은 “사업장으로 사용된다고 판단할 합리적인 근거가 있는” 모든 장소에 출입할 권한을 가진다.

#### 규제/의무

단, 조사관은 “점유자의 동의” 또는 지방 법원의 영장 없이는 거주지에 출입할 수 없다. 영장은 산업안전보건복지법 64(7)절에 따라 발부된다.

경우에 따라 경찰을 대동해야 하는 경우도 있다.

## 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 64(1)a, § 64(5), § 64(7), § 64(8))

### 11.2.2 조사, 시험, 질의권

#### 요약/인용

산업안전보건 조사관은 “관련 법령에 따라 모든 사업장, 시설, 공정, 절차에 대해 질의, 수색, 검사, 조사할 수 있는 권한을 가진다”.

#### 규제/의무

조사관의 권한은 다음과 같다:

- 조사를 위해 필요한 동안 사업장 구내 또는 그 안에 있는 모든 물건을 그대로 유지하도록 명령할 수 있다.
- 일반 문서 또는 전자 문서 사본을 요구할 수 있으며, 컴퓨터에 저장되어 있는 기록에 접근하기 위한 합리적인 지원을 요구하거나, 원본을 요구할 수 있다.
- 서면 통지로 정해진 시간과 장소로 관계자를 소환하여 정보(예, 기구, 물질, 업무 활동, 시설, 절차에 관한 정보) 또는 기록을 요구할 수 있다.
- 조사관이 정보를 줄 수 있을 것이라고 판단하는 관계자에게 조사에 관한 질의를 하고 답변을 요구할 수 있으며, 답변의 진실성에 대한 서약서에 서명할 것을 요구할 수 있다.
- 샘플 채취, 측정, 사진/영상 촬영, 증거물/문서 확보, 서류/기록에 대한 접근 요구를 포함한 조사 활동을 할 수 있다.
- 위험의 원인으로 보이는 기구/물질을 제거하거나 해체할 것을 요구할 수 있다.
- 관계 법령에 따라 감시 기구, 체계, 봉인을 설치, 사용, 유지할 수 있다.
- 위반 행위를 한 것으로 의심 되는 자 또는 위반 물품 공급자의 성명, 주소를 요구할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 64(1)a)

### 11.2.3 조사권

#### 요약/인용

사고, 사건, 부상 등이 발생한 경우, 보건안전청은 직원 또는 다른 권한 있는 자에게 조사를 실시하고 보고서(“특별 보고서”)를 제출하도록 명령할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 70)

### 11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

#### 요약/인용

보건안전청은 2005년 법 33절에 따라 “산업 안전, 보건, 복지와 관련된 사안에 대한 정보 및 자문을 제공하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다”.

보건안전청 조사관은 조사 중에도 자문을 제공할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 간이 지침 (14페이지)

### 11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

#### 11.3.1 명령권 또는 통지권

##### 요약/인용

조사관은 사람의 안전, 보건, 복지에 위험하거나 위협할 수 있다고 판단되는 활동에 대해 ‘개선 계획’을 작성할 것을 서면으로 지시할 수 있다. 사용자는 시정 조치안을 담은 ‘개선 계획’을 한 달 안에 제출해야 한다. 조사관은 한 달 안에 제출 받은 ‘개선 계획’이 적절한지 확인해야 하며, 적절치 않을 경우 시한을 두고 수정을 지시할 수 있다. 승인된 ‘개선 계획’은 반드시 시행되어야 한다.

조사관은 법령 위반 또는 지시 불이행에 대해 “서면으로 경고할 수 있다.” 개선 명령에는 위반한 법령이 명시되어야 하며, 14일 이내의 기한을 두고 위반 행위 또는 불이행을 시정하도록 해야 한다.

##### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 65, § 66)

화학물질법 2008 (제 13/2008호) (§ 14)

화학물질법(개정) 2010 (제 32/2010호) (§ 12, § 15)

#### 11.3.2 과태료 부과권

##### 요약/인용

산업안전보건 조사관은 규칙에 규정된 위반 행위에 대해 건 당 최대 1,000유로의 “현장” 벌금을 부과할 수 있다. 정해진 기한까지 벌금을 납부하지 않을 경우, 조사관은 해당 위반자를 고발할 수 있다.

##### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 79)

#### 11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

##### 요약/인용

산업안전보건 조사관은 허가를 취소할 수 있다. ‘보건안전청 또는 33절에 규정된 자가 허가를 취소할 경우 본 절에 따른 허가는 더 이상 효력이 없다.’

##### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 62(3))

#### 11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

##### 요약/인용

산업안전보건 조사관은 특정 조건 하에서 업무 또는 활동을 일시적으로 중단할 것을 요구할 수 있다. 조사관은 심각한 상해를 야기할 위험이 있거나, 있을 것으로 생각되는 활동에 대해 금지 통지를 할 수 있다.

금지 통지를 받을 경우, 금지 통지를 받은 날로부터 위험이 시정될 때까지 해당 위험을 야기한 활동을 즉시 중단해야 한다. 금지 통지에 대해 이의가 있을 경우, 이의 제기 절차를 거쳐 통지의 효력이 확정된 다음날부터 통지의 효력이 발생된다. 통지를 위반할 경우, 보건안전청은 고등법원에 위반 행위 중단 명령을 청구할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 67)

##### 11.3.5 고발 개시 권한

#### 요약/인용

산업안전보건 조사관은 금지 통지 위반 행위를 고발할 수 있다. 보건안전청은 고등법원에 위반 행위 중단 명령을 청구할 수 있다.

조사관은 “현장” 벌금을 납부하지 않은 자도 고발할 수 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 68, § 79)

##### 11.3.6 고발 시행 권한

#### 요약/인용

보건안전청은 고발권을 가진다.

‘보건안전청은 관련 법령에 따라 위반자를 즉결 심판 절차에 회부하거나 고발할 수 있다.’

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 82(1))

##### 11.3.7 그 밖의 강제 권한

#### 요약/인용

조사관의 집행 의무는 산업안전보건복지법 2005 뿐만 아니라 화학물질법 2008, 위험물 도로 운송에 관한 EU 규칙(ADR)과 같은 산업안전보건 관련 법령에 근거를 두고 있다.

#### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005)

화학물질법 2008 (제 13/2008호)

## 11.4 법원의 제재

### 11.4.1 법인에 대한 벌금

### 요약/인용

기업에 대한 벌금은 사용자에게 부과된다. 따라서 법인에 대한 벌금은 산업안전보건복지법 2005 78 절에 규정된 자연인에 대한 벌금과 동일하다. 법인에 대한 처벌은 다음과 같이 부과된다:

즉결 심판의 경우 지방 법원에서 심리하며, 최대 3,000유로의 벌금형 또는 최대 6개월의 징역형(병과 가능)에 처할 수 있다.

정식으로 기소된 경우, 순회 법원에서 심리하며, 최대 3,000,000유로의 벌금형 또는 최대 2년의 징역형(병과 가능)에 처할 수 있다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 39(7), § 77(1), § 77(2), § 77(8), § 77(9)a, § 78)

#### 11.4.2 자연인에 대한 벌금

### 요약/인용

자연에 대한 처벌은 다음과 같이 부과된다:

즉결 심판의 경우 지방 법원에서 심리하며, 최대 3,000유로의 벌금형 또는 최대 6개월의 징역형(병과 가능)에 처할 수 있다.

정식으로 기소된 경우, 순회 법원에서 심리하며, 최대 3,000,000유로의 벌금형 또는 최대 2년의 징역형(병과 가능)에 처할 수 있다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 39(7), § 77(1), § 77(2), § 77(8), § 77(9)a, § 78)

#### 11.4.3 벌금 외의 제재

### 요약/인용

보건안전청은 안전보건 관련 법령을 위반하여 벌금 또는 그 밖의 제재를 받은 자의 이름, 주소, 업종이 포함된 명단을 집계할 수 있다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 85)

#### 11.4.4 형사적 책임

### 요약/인용

모든 사용자 및 “관리 책임자”는 형사 책임을 질 수 있다. 사용자는 합리적인 범위 내에서, 업무 수행 중 사업장 내 (근로자가 아닌) 모든 사람이 안전, 보건, 복지 관련 위험에 노출되지 않도록 업무를 관리하고 수행해야 한다.

비주거용 사업장의 관리 책임자[...]는 책임자의 근로자가 아닌 사람이 사업장 출입 수단, 업무용으로 제공된 기구 또는 물질로 인해 안전, 보건, 복지 관련 위험에 노출되지 않도록 관리해야 한다.

### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 12, § 15)

#### 11.4.5 징역 기간

##### 요약/인용

안전 보건 법령을 위반한 자에 대해서는 즉결 심판을 통해 최대 6개월, 정식 기소 절차를 통해 최대 2년의 징역형이 부과될 수 있다.

##### 참고

산업안전보건복지법 2005 (제 10호, 2005) (§ 78)