

## 1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

### 1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

#### 요약/인용

싱가포르 산업안전보건 기본법은 작업장안전보건법(Workplace Safety and Health Act)이다. 작업장안전보건법은 작업장에서 근무하는 자의 안전, 보건, 복지에 관한 사안을 규정한다. 이 법은 작업장안전보건 3대 원칙을 규정하고 있다.

1. 위험을 근원에서부터 감소시킨다.
2. 산업 현장에서 주도적으로 산업안전보건 기준을 적용하고 성과를 낸다.
3. 안전 관리 미비 시 강력하게 처벌한다.

작업장안전보건법은 다음과 같은 4가지 특징을 가지고 있다.

- 1) 작업장을 통제하는 이해 당사자가 안전을 책임진다.
- 2) 규칙 준수 확보에 그치지 않고 작업장 안전 보건 체계 구축 및 성과 달성에 초점을 맞춘다.
- 3) 시정 명령을 통해 효과적으로 법령을 집행한다.
- 4) 위반 행위 및 위험한 행동을 강력하게 처벌한다.

작업장안전보건법 하위 법령(규칙)에서 싱가포르 산업안전보건 기준에 관한 보다 세부적인 내용을 규정하고 있다.

업무상부상보상법(WICA)은 민법 상 민사 소송을 거치는 대신 보다 낮은 비용으로 빠르게 업무상 부상 또는 질병에 대한 보상을 받을 수 있는 절차를 마련하고 있다.

고용법과 그 하위 법령(규칙)은 싱가포르 근로 환경 안전 보건에 관한 일반 규정을 담고 있다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009)

업무상부상보상법 2008 (354장)

고용법 (91장)

## 2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

### 2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

#### 비고/의견

작업장안전보건 보건의료 지침에 따르면 작업장안전보건법은 근로자의 신체적, 사회심리학적 보건 양쪽 모두에 적용된다. 그러나 작업장 내 심리사회학적 위험 요소에 대해 명시적으로 규정된 조항은 없다.

#### 참고

작업장안전보건지침 - 보건의료 2008

### 2.2 근로자의 정의

## 요약/인용

“근로자”는 고용 계약 하에 사용자에게 고용되어 업무를 수행하는 자를 의미한다.

작업장안전보건법에 규정된 근로자에는 다음과 같은 자원봉사자도 포함된다:

- (a) 다른 사람의 인지 또는 동의 하에 다른 사람을 위해 일하는 자
  - (b) 다른 사람을 위해 지속적, 정기적으로 다른 사람의 상업, 사업, 전문직 업무를 하는 자
- 이 경우 작업장안전보건법은 다음과 같이 적용된다:
- (i) 자원봉사자를 상대방의 근로자로 간주한다
  - (ii) 상대방을 자원봉사자의 사용자로 간주한다
  - (iii) 자원봉사자가 상대방을 위해 일을 하는 것은 근무로 간주한다.

작업장안전보건법에서 의미하는 근로자에는 복직 대상인 자를 포함한 훈련 또는 수습 중인 자(이하 ‘A’)가 포함된다. 이 경우 작업장안전보건법은 다음과 같이 적용된다:

- (a) A는 A에게 훈련 또는 수습 기회를 제공하기로 한 자(이하 ‘B’)의 근로자로 간주한다.
- (b) B는 A의 사용자이다.
- (c) A의 훈련 또는 수습은 근무로 간주한다.

(a) 사용자가 근로자를 다른 자를 위해 일하도록 다른 자의 관리 하로 파견했고(이하 파견 근로자),

(b) 사용자와 파견을 받은 상대방 사이에 계약 관계가 없는 경우,

작업장안전보건법은 다음과 같이 적용된다.

- (i) 파견 근로자는 파견을 받은 자를 위해 일을 하는 동안 (사용자가 아닌) 파견을 받은 자의 근로자로 간주되어야 한다.
- (ii) 파견을 받은 자는 파견 근로자가 자신을 위해 일을 하는 동안 파견 근로자의 사용자로 간주되어야 한다.
- (iii) 파견 근로자가 파견을 받은 자를 위해 일을 하는 것은 근무로 간주한다.

공장에서 일을 하는 근로자의 경우 -

(a) 공장 점유자는 해당 근로자의 사용자로 간주된다.

(b) 공장 점유자가 자신이 근로자의 사용자가 아님을 입증하지 않는 한 해당 점유자는 작업장안전보건법 상 사용자로 간주된다.

## 비고/의견

고용 계약에 따른 근로자, 자원봉사자, 수습생(복직 대상자 포함), 파견 근로자는 작업장안전보건법 상 근로자 범위에 포함된다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (6(1)조)

### 2.2.1 특수 근로자

#### 2.2.1.1 이주 근로자

## 비고/의견

작업장안전보건법은 이주 근로자와 그 밖의 근로자를 구분하지 않기 때문에 이주 근로자도 작업장안전보건법 적용 대상에서 배제되지 않는다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009)

### 2.2.1.2 가사 근로자

#### 비고/의견

가사 근로자도 작업장안전보건법 적용 대상에서 배제되지 않는다.

## 참고

업무상부상보상법 2008(354장) (별표 4)

### 2.2.1.3 재택 근로자

#### 요약/인용

상업 또는 사업적 목적 외의 업무를 수행하는 재택 근로자에게는 작업장안전보건법이 적용되지 않는다.

## 참고

작업장안전보건(예외) 명령 2006 (제 S142호) (4조)

### 2.2.1.4 자영업자

#### 요약/인용

자영업자는 “근로자”의 정의에 포함되지 않지만 산업안전보건 기본 법령의 적용 범위에는 포함된다. 작업장안전보건법은 자영업자의 작업장 안전 보건 의무에 대해 다음과 같이 규정하고 있다: (1) (도급, 하도급 여부를 불문하고) 자영업자는 합리적으로 가능한 한, 자신의 작업장에서 수행되는 일로 인해 영향을 받을 수 있는 (자신의 근로자가 아닌) 모든 사람의 안전과 보건을 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

(2) 자영업자는 관련 법령에 따라, 자신의 작업장에서 수행되는 일로 인해 안전 및 보건에 영향을 받을 수 있는 위험에 대한 정보를 (자신의 근로자가 아닌) 자신의 작업장에 머무는 자에게 알려야 한다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (3조)

중앙적립기금(자영업자) 규칙 (1992) (G.N. 제 S303/1992호)

## 2.3 사용자의 정의

#### 요약/인용

“사용자”란 자신의 상업, 사업, 전문 업무, 업무 수행 과정에서 고용 계약을 통해 다른 자를 고용하여 일을 하도록 하는 자를 의미한다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (6(1)조)

### 2.4 제외되는 산업 분야

#### 2.4.1 농업

#### 2.4.2 건설

#### 요약/인용

작업장안전보건법은 인력부 장관이 작업장안전보건법의 목적을 달성하기 위해 관련 사안에 관한 규칙을 제정할 수 있다고 규정하고 있으며, 여기에는 건설업도 포함된다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (65조)

작업장안전보건(일반 규정) 규칙 2006 (제 S134호)

작업장안전보건(건설) 규칙 2007

#### 2.4.3 서비스업

#### 비고/의견

작업장안전보건법은 작업장안전보건(예외) 명령 또는 동법 별표 6에 규정된 예외에 해당되지 않는 한 호텔 또는 레스토랑과 같은 작업장에도 적용된다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009)

#### 2.4.4 공공부문

#### 요약/인용

정부는 작업장안전보건법의 적용을 받는다. 단, 싱가포르 경찰(보안대(Special Constabulary) 포함), 싱가포르 교정 당국, 내부안전국(ISD), 마약단속국(CNB), 싱가포르 군대, 싱가포르 민간 방위대(SCDF), 이민청의 모든 구성원은 근무 중에 본 법률의 적용 대상에서 제외된다.

#### 비고/의견

별표 6에 규정된 예외는 주로 업무 수행 방식을 기준으로 결정된다. 이 예외 규정은 작업장안전보건 요구 조건으로 인한 부담으로 인해 업무 수행에 지장을 주지 않도록 하기 위함이다. 그러나 경찰서와 같은 정부 기관도 법률 적용 여부와 무관하게 안전하게 유지되어야 한다.

## 참고

## 작업장안전보건법 (2009) (3, 6(1)조, 별표 6(1))

### 2.4.5 기타

#### 요약/인용

작업장안전보건법은 다음과 같은 범주의 근로자에게 적용되지 않는다.

1. 싱가포르 경찰(보안대(Special Constabulary) 포함), 싱가포르 교정 당국, 내부안전국(ISD), 마약 단속국(CNB), 싱가포르 군대, 싱가포르 민간 방위대(SCDF), 이민청의 모든 구성원은 근무 중에 본 법률의 적용 대상에서 제외된다.
2. 탑승한 직원 외의 다른 사람의 안전 및 보건에 영향을 주지 않는 선박, 항공기, 국경을 넘어 운행되는 운송 수단에서 근무하는 직원

#### 비고/의견

상기 규정은 작업장안전보건법 별표 6에 규정된 업무 종사자에게 적용되는 예외이다. 이 예외 규정은 해당 분야에서 업무를 수행하는 자에게만 적용되며, 해당 작업장 전체에 적용되는 것은 아니다.

건설, 선박 건조 및 수리와 같은 일부 산업에는 해당 산업의 특성이 반영된 별도의 규칙이 적용된다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (별표 6)

작업장안전보건(건설) 규칙 2007

작업장안전보건(선박 건조 및 수리) 규칙 2008 (제 S270호)

### 2.5 업무상 사고의 정의

#### 요약/인용

“사고”란 사람의 부상을 초래한 의도하지 않은 사건을 의미한다. 단, 다음과 같은 경우는 포함되지 않는다:

- (a) 사용자가 제공한 운송 수단을 사용한 통근 중 발생한 사고
- (b) 가사 근로자의 근무 중 발생한 사고

사용자는 업무상 사고에 대해 보상할 책임이 있다.

- (1) 사용자는 업무로 인해 또는 업무 중 발생한 사고로 인한 업무 상 부상을 당한 근로자에 대해 작업장안전보건법에 따른 보상을 지급할 책임이 있다.
- (2) 사용자의 명시적, 묵시적 허용 하에 그 종류를 불문하고 운송 수단을 사용하여 통근 중 사고가 발생한 경우, 해당 사고 발생 시점에서 해당 운송 수단이 공공 운송 수단의 통상적인 운행이 아닌 사용자가 운행하는 운송 수단 또는 사용자를 위해 운행된 운송 수단 또는 사용자와의 계약에 따라 운행된 운송 수단이 라면 해당 사고는 업무상 사고에 포함된다.
- (3) 근로자가 근무 중인 작업장에서 비상 상황 또는 비상 상황으로 판단되는 상황에서 부상 또는 위험에 처해 있거나 그럴 것으로 생각되거나 그럴 가능성이 있는 자를 보호하거나, 재산 손실을 피하거나 최소화하기 위한 조치를 취하던 중 발생한 사고는 업무상 사고에 포함된다.

- (4) 근로자가 관련 성문법령, 사용자의 명령을 위반한 행위, 사용자의 지시를 위반한 행위를 하던 중 발생한 사고라고 하더라도, 해당 위반 행위가 사용자의 상업적, 사업적 목적을 위해 행한 일이며, 위반 여부와 무관하게 사고가 발생했을 것으로 판단되는 경우, 해당 사고는 업무상 사고에 포함된다.
- (5) 사용자는 술 또는 의사가 처방하지 않은 약물의 영향을 받은 근로자가 행한 행위 또는 자해 행위, 고의적 행위로 인한 사고에 대해서는 보상할 책임을지지 않는다.
- (6) 근로자의 업무 중 발생한 사고는 증거를 통해 달리 입증되지 않는 한, 업무 상 사고로 간주된다.

참고

업무상부상보상법 2008(354장) (65조)

작업장안전보건(사고 보고) 규칙 2006 (제 S136호) (3조)

## 2.6 업무상 질병의 정의

### 요약/인용

“업무 상 질병”은 별표 2에 규정된 질병 및 업무로 인해 또는 업무 중 노출된 화학물질 또는 생물학 제제가 직접적인 원인인 질병을 의미한다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (4(1)조)

### 2.6.1 업무상 질병 목록

참고

작업장안전보건법 (2009) (별표 2)

### 2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

### 요약/인용

업무상부상보상법 2011의 발효일 당일 또는 그 이후에 근로자에게 발병한 질병이 별표 2에 규정된 질병에 포함되지 않지만, 업무로 인해 또는 업무 중 노출된 화학물질 또는 생물학 제제가 직접적인 원인이며, 해당 질병으로 인해 근로자가 근로 능력을 상실하거나, 사망한 경우, 업무 상 사고로 인한 부상에 대한 보상 기준에 준하여 보상해야 하며, 관련 규정도 업무 상 사고에 준하여 적용된다.

참고

업무상부상보상법 2008(354조) (4(1A)조, 별표 2)

## 3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

### 3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

### 비고/의견

인력부 산하 산업안전보건국(OSHD)가 국가 수준의 작업장 안전 보건 수준 향상 업무를 담당한다.

## 참고

싱가포르 인력부 산업안전보건국(OSHD) 홈페이지

### 3.1.1 목적, 역할, 기능

#### 비고/의견

산업안전보건국(OSHD)는 관계 당사자들과의 긴밀한 협력 하에 법령, 정책, 역량 강화 및 참여 프로그램 등의 수단을 활용하여 작업장 안전 보건 수준을 향상시키는 것을 목표로 한다. 산업안전보건국은 WHO 산업안전보건 협력센터이며, 싱가포르 ILO CIS 센터이기도 하다. 또한 ASEAN-OSHNET에도 가입되어 있다.

산업안전보건국은 2018+ 작업장안전보건 국가 전략에 따라 2018년 까지 산업 사고로 인한 사망자 수를 근로자 10만 명당 1.8명 미만으로 줄이는 것을 목표로 한다. 또한 싱가포르가 안전 보건 분야에서 세계를 선도할 수 있도록 노력하고 있다.

## 참고

싱가포르 인력부 산업안전보건국(OSHD) 홈페이지

### 3.1.2 책임자 및 조직 구성

#### 비고/의견

산업안전보건국 산하는 4개 과가 있다: 산업안전보건정책정보협력서비스과, 산업안전보건조사과, 산업안전보건전문인력과, 업무상부상보상과

## 참고

싱가포르 인력부 산업안전보건국(OSHD) 홈페이지

## 3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

#### 비고/의견

싱가포르 작업장안전보건 수준을 관련 분야 선도국가 수준으로 끌어올리기 위한 작업장안전보건 연구소 설립 필요성은 작업장안전보건 전략 2018에서 처음 제기되었다. 싱가포르 작업장안전보건 역량 강화를 핵심 목표로 하는 작업장안전보건 연구소는 업무 환경, 업무 공정, 근로자 행태가 작업장안전보건에 미치는 영향에 대한 관계자들의 심도 있는 이해를 돕고 이를 바탕으로 필요한 솔루션 개발과 작업장안전보건 실무 수준 향상에 기여할 것으로 기대된다. 관련 분야 선진국들에서도 비슷한 방식으로 국가적인 차원의 역량 강화를 성공적으로 달성한 사례가 있다. 이런 사례들을 바탕으로 인력부 장관은 작업장안전보건 협의회와 협력하여 작업장안전보건 연구소를 설립했다.

## 참고

싱가포르 작업장안전보건 연구소 홈페이지

### 3.2.1 목적, 역할, 기능

#### 비고/의견

최근 몇 년 간 싱가포르는 작업장안전보건법 시행, 작업장안전보건에 대한 업계 책임 강화 등과 같은 각종 개혁 조치를 통해 작업장안전보건 수준을 크게 향상시켰다. 이런 성과를 이어가기 위해서는 변화되는 환경에 발 맞춰 개혁 전략도 수정해나가야 할 것이다. 개혁 전략의 적시성을 유지하기 위해서는 환경 변화를 주시하고 작업장안전보건에 미치는 영향을 이해해야 한다. 이를 위해 인력부 장관은 작업장안전보건 협의회와 협력하여 2011년 작업장안전보건 연구소를 설립했다.

#### 참고

싱가포르 작업장안전보건 연구소 홈페이지

### 3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

#### 비고/의견

2012년 4월에 업무를 시작한 작업장안전보건 연구소는 작업장안전보건 협의회 산하 기관이다. 작업장안전보건 연구소 운영 위원회도 작업장안전보건 협의회에 의해 구성된다. 작업장안전보건 연구소 운영 위원회는 업계 및 근로자의 목소리를 반영하면서 관련 전문 조직의 전문적 역량을 활용하기 위해 다양한 산업 분야, 노동 운동, 정부, 전문 연구소 등의 대표자로 구성된다. 연구소는 싱가포르와 비슷하거나 보다 성숙된 체계를 구축하고 있는 국가(독일, 대한민국, 영국, 미국 등)의 대표자들로 구성된 인력부 국제자문패널(IAP)의 자문도 받는다.

#### 참고

싱가포르 작업장안전보건 연구소 홈페이지

### 3.2.3 예산

#### 비고/의견

현재 작업장안전보건 연구소 운영 예산은 인력부 예산으로 지원한다.

#### 참고

싱가포르 작업장안전보건 연구소 홈페이지

## 3.3 국가 산업안전보건 프로그램

#### 비고/의견

인력부는 2018년 국가 전략을 발표했다. “작업장안전보건 전략 2018+는 2018년까지 달성할 목표를 설정하고 (...), 새롭게 대두되는 관련 문제에 대응하며, 2018년 이후까지 지속 가능한 정책을 수립하기 위한 기반을 다지기 위한 계획을 담고 있다.”

#### 참고

국가 작업장안전보건 전략: 작업장안전보건 2018+

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

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

### 4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

#### 요약/인용

작업장안전보건법 11조 와 12조는 점유자 및 사용자의 근로자 안전 보건 보장에 관한 일반 의무를 규정하고 있다.

점유자의 의무

11. 작업장의 점유자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다.

- (a) 작업장
- (b) 작업장의 모든 출입 수단
- (c) 모든 기계, 장비, 설비, 물품, 작업장에 보관하는 물질이 점유자의 근로자가 아니거나 근무 중이 아닌 사람을 포함한 작업장 구역 내 모든 사람들의 안전과 보건에 해를 끼치지 않도록 하기 위한 조치를 취해야 한다.

사용자의 의무

12. -- (1) 작업장의 사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (11,12조)

### 4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

#### 요약/인용

점유자와 사용자는 작업장 내에서 (자신의 근로자가 아닌) 사람의 안전 및 보건에 대한 책임을 진다.

점유자의 의무

11. 작업장의 점유자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다.

- (a) 작업장
- (b) 작업장의 모든 출입 수단
- (c) 모든 기계, 장비, 설비, 물품, 작업장에 보관하는 물질이 점유자의 근로자가 아니거나 근무 중이 아닌 사람을 포함한 작업장 구역 내 모든 사람들의 안전과 보건에 해를 끼치지 않도록 하기 위한 조치를 취해야 한다.

사용자의 의무

12. -- (2) 작업장의 사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서, 작업장에서 수행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 (자신의 근로자가 아닌) 모든 사람의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (11,12조)

### 4.3 작업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

#### 요약/인용

원청은 합리적으로 가능한 범위 내에서 작업장안전보건법 2011 5조 발효일 및 그 이후 하청 계약을 체결한 하청업체가, (a) 하청 받은 업무를 수행하기 위해 필요한 전문성을 가지고 있으며 (b) 사용하는 또는 사용할 기계, 장비, 시설, 물품, 공정의 안전 및 보건의 조건이 충분히 보장되도록 하기 위해 필요한 조치를 취해야 할 의무가 있다. 또한 원청은 하청 계약을 체결한 하청업체가 (a) 하청 받은 업무를 수행하기에 충분한 경험을 가지고 필요한 훈련을 이수했으며, (b) 필요한 허가, 승인, 인증, 인가 등 관련 서류를 구비했는지 확인할 의무가 있다.

또한 원청은 하청 계약을 체결한 하청업체가 (a) 하청업체가 원청을 위해 수행하는 업무에 영향을 받을 수 있는 자에게 미치는 안전 보건 위험에 대한 위험 평가를 실시하고, (b) 하청업체가 원청을 위해 수행하는 업무에 영향을 받을 수 있는 자에게 해당 위험의 성격과 그에 대한 안전 조치에 대해 알리도록 할 의무가 있다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (14. 14A조)

### 4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

#### 요약/인용

위험한 업무에 종사하는 근로자에 대한 책임자는, 해당 근로자가 지정된 작업장 의사에 의한 주기적인 건강 검진을 받도록 할 의무가 있다.

위험한 업무에 종사하는 근로자에 대한 '책임자'란

- (a) 사용자 또는
- (b) 해당 근로자를 고용하도록 지시한 원청을 의미한다.

#### 참고

사업자안전보건(건강 검진) 규칙 2011 (제 S516호) (2, 5(1)조)

#### 4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

#### 요약/인용

이 규칙들은 근로자를 고용하여 다음과 같은 위험한 작업을 수행하는 모든 작업장에 적용된다.

- (a) 액체, 연기, 분진, 연무, 기체, 비소, 카드뮴, 납, 망가니즈, 수은 또는 그 화합물의 증기를 사용, 취급하거나 그에 노출되는 작업
- (b) 벤젠, 퍼클로로에틸렌, 트리클로로에틸렌, 유기 인산염, 염화 비닐 모노머 증기를 사용, 취급하거나 그에 노출되는 작업
- (c) 타르, 피치, 역청, 크레오소트를 사용, 취급하거나 그에 노출되는 작업
- (d) 석면, 면화, 실리카 분진을 사용, 취급하거나 그에 노출되는 작업
- (e) 과도한 소음에 노출되는 작업
- (f) 압축 공기 환경에서 이뤄지는 작업

#### 참고

사업자안전보건(건강 검진) 규칙 2011 (제 S516호) (3조)

#### 4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

##### 요약/인용

###### 점유자의 의무

작업장의 점유자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다.

- (a) 작업장
- (b) 작업장의 모든 출입 수단
- (c) 모든 기계, 장비, 설비, 물품, 작업장에 보관하는 물질이 점유자의 근로자가 아니거나 근무 중이 아닌 사람을 포함한 작업장 구역 내 모든 사람들의 안전과 보건에 해를 끼치지 않도록 하기 위한 조치를 취해야 한다.

###### 사용자의 의무

작업장의 사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 필요한 조치에는 다음과 같은 내용이 포함된다. --- (a) 근로자의 안전 및 보건에 대한 위험이 없고, 업무 중 복지를 위한 충분한 조치가 취해지고 시설이 갖춰진 근로 환경을 제공하고 유지해야 한다.

##### 참고

작업장안전보건법 (2009) (11,12조)

#### 4.6 개인 보호 장비 제공 의무

##### 요약/인용

법률 12조에 따라 사용자는 근로자에게 개인보호장비를 제공해야 한다. 이 의무는 작업장안전보건(선박 건조 및 수리) 규칙, 작업장안전보건(건설) 규칙과 같은 부문 별 규칙, 작업장안전보건(고소 작업) 규칙, 작업장안전보건(밀폐 공간) 규칙, 작업장안전보건(연마 가공) 규칙, 작업장안전보건(소음) 규칙 등과 같은 작업 별 규칙에서도 강조되고 있다.

(작업장안전보건법 12조)

예를 들어 건설업의 경우, (a) 건설 현장에서 (2)문단에 따른 보호를 제공해야 하는 일을 하는 근로자의 사용자, 또는 (b) (a)호의 일을 하는 근로자의 업무를 지시한 원청은 합리적으로 가능한 범위 내에서 해당 작업을 하는 근로자에게 적절한 개인보호장비를 제공해야 한다.

(작업장안전보건(건설) 규칙 2007, 33(1)조)

##### 참고

작업장안전보건법 (2009) (12조)

작업장안전보건(건설) 규칙 2007 (33(1)조)

#### 4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

##### 요약/인용

사용자는 합리적으로 가능한 범위 내에서, 작업장에서 수행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 근로자 및 (자신의 근로자가 아닌) 모든 사람의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 여기에는 근로자가 사용하는 기계, 장비, 설비, 물품, 공정에 대한 충분한 안전 조치, 소음이 심한 장비 또는 공정에 노출될 수 있는 자에 대한 귀마개 지급과 같은 필요한 개인보호장비 지급 조치 등이 포함된다. (작업장안전보건법 12조)

선박 또는 건조 중인 선박에서 위험한 작업을 수행하는 경우, (a) 조선소의 경우 조선소 점유자, (b) 항만에 정박한 선박의 경우 선장, 선주 또는 그 대리인이 해당 선박에 대한 안전 협력 위원회를 설립해야 한다. 개인 보호 장비 지급은 선박 건조 및 수리업 사용자의 의무지만, 모든 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공하고 사용하게 할 의무는 선박 안전 협력 위원회의 의무이다. (작업장안전보건(선박 건조 및 수리) 규칙, 10, 11조)

### 비고/의견

작업장안전보건(건설) 규칙, 작업장안전보건(선박 건조 및 수리) 규칙 등은 해당 규칙 적용 대상 업종 별로 필요한 개인보호장비에 대해 구체적으로 규정하고 있다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (12조)

작업장안전보건(선박 건조 및 수리) 규칙 2008 (제 S270호) (10, 11조)

## 4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

### 4.8.1 응급 처치

#### 요약/인용

모든 작업장에는 충분한 수의 구급함을 구비해야 한다. 작업장이 건물 내에 있을 경우, 건물 매층마다 충분한 수의 구급함을 비치해야 한다. 25인 이상 작업장의 경우, 근무 시간 중 즉시 상황에 대처할 수 있는 응급 처치 담당자를 임명해야 하며, 근로자 수가 더 많은 작업장의 경우 근로자 100인당 담당자를 1인씩 늘려야 한다. 커미셔너가 서면으로 달리 허가하지 않는 한, 500인 이상 작업장의 경우, 커미셔너가 승인한 기준에 따른 응급 처치실을 갖춰야 한다. 사람이 독성 또는 부식성 물질에 노출될 수 있는 작업장의 경우, 해당 작업장 점유자는 커미셔너가 정한 기준에 따른 응급 처치 대비를 해야 한다. 독성 또는 부식성 물질이 사람의 눈이나 신체에 닿을 위험이 있는 작업장의 경우, 오염된 눈이나 신체를 빠르게 세정할 수 있는 시설을 갖추고 유지해야 한다.

### 참고

작업장안전보건(응급처치) 규칙 2006 (제 S137호) (3~8조)

### 4.8.2 위생 시설

#### 요약/인용

작업장 점유자는 다음과 같은 의무를 진다 -  
(a) 작업장 근로자를 위한 충분하고 적절한 위생 시설을 제공하고 청결하게 유지해야 한다.  
(b) 위생 시설에 충분하고 적절한 조명을 제공하고 유지관리 해야 한다.

참고

작업장안전보건(일반 규정) 규칙 2006 (제 S134호) (8조)

4.8.3 음용수

**요약/인용**

작업장 점유자는 합리적인 범위 내에서 근로자를 과도한 열로부터 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

**비고/의견**

점유자의 의무에는 특히 건설 현장과 같이 야외에서 근무하는 근로자를 위한 충분한 음용수 제공 의무가 포함된다.

참고

작업장안전보건(일반 규정) 2006 (제 S134호) (10조)

4.8.4 휴식 및 식사 공간

**요약/인용**

특정 업종의 특정 업무 환경에서 일하는 근로자를 위해 필요한 충분하고 적절한 휴식 시설을 제공해야 한다. 예를 들어 1바를 초과하는 압력을 받은 후 감압을 해야 하는 경우 1시간 이상 휴식을 취할 수 있는 공간을 제공해야 한다.

규모와 상관없이 기숙사에 거주하는 이주 근로자의 생활 조건을 규정하는 포괄적인 규칙이 건물 및 화재 안전, 최저 거주 공간, 위생 기준을 규정하고 있다. 이 규정은 모든 형태의 이주 거주자 거주 시설에 적용된다.

**비고/의견**

작업장안전보건법은 작업장 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다와 같이 추상적이고 일반적인 의무를 부과하고 있다.

따라서 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 음용수, 휴식 시설, 개인 보호 장비 등을 제공하는 것이 필요한 경우, 의무자는 이를 제공해야 한다.

작업장안전보건법에 규정된 요구 조건은 사실상 모든 안전 보건 관련 사안에 적용될 수 있다. 의무자는 위험 평가를 실시하고, 모든 위험 요소를 파악하여 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 결정해야 한다.

작업장안전보건(일반 규정) 규칙, 작업장안전보건(밀폐 공간) 규칙, 작업장안전보건(건강 검진) 규칙 등과 같은 여러 규칙들이 의무자가 준수해야 하는 보다 구체적이고 규범적인 요구 조건을 규정하고 있다.

관련 규칙에서 근로자의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 조치라고 명시적으로 규정되어 있지 않다고 해도, 작업장안전보건법 상의 일반 요구 조건에 따라 의무자는 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

참고

작업장안전보건 (건설) 규칙 2007, (112(1)조)

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

### 5.1 산업안전보건 관리 체계의 구성 요소

참고

작업장안전보건(안전보건관리체계 및 감사) 규칙 2009 (제 S607조).

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

##### 요약/인용

- (1) 별표 2에 규정된 작업장의 점유자는 작업장 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위한 안전 보건 관리 체계를 시행할 의무가 있다.
- (2) (1)의 안전 보건 관리 체계는 안전 보건 관리 체계 관련 싱가포르 기준 및 그 밖에 작업장안전보건 협의회가 발표하거나 승인한 관련 기준, 관리 규정, 지침에 따라 시행되어야 한다.

##### 규제/의무

별표 2: 안전 보건 관리 체계 시행 대상 작업장

1. 건설 현장인 작업장
2. 조선소인 작업장
3. 금속 가공 제품, 기계, 장비를 제조하는 100인 이상을 고용한 공장
4. 석유, 석유 제품, 석유 화학 제품 처리 및 제조 공장
5. 상업적 목적으로 독성 또는 인화성 액체를 (5,000m<sup>3</sup>이상) 대량으로 저장하는 작업장
6. 다음과 같은 물질을 생산하는 공장
  - (a) 불소, 염소, 불화 수소, 일산화탄소
  - (b) 합성 폴리머
7. 의약품 또는 그 중간재 제조 공장
8. 반도체 웨이퍼 제조 공장

참고

작업장안전보건(안전 보건 관리 체계 및 감사) 규칙 2009 (제 S607호). (8조, 별표 2)

#### 5.1.2 안전 보건 담당자 임명

##### 요약/인용

작업장안전보건 담당자 및 조정자

- (1) 규정된 등급 또는 업종에 해당되는 작업장은 작업장안전보건 담당자 및 조정자를 임명해야 한다.
- (2) 인력부 장관은 다음과 같은 기준을 정한다
  - (a) 작업장안전보건 담당자 및 조정자 임명 방식
  - (b) 작업장안전보건 담당자 및 조정자의 역할 및 의무
  - (c) 작업장안전보건 담당자 및 조정자의 권한, 본 법률에 따라 해당 권한을 행사할 수 있는 조건 (작업장안전보건법 28조)

### 작업장안전보건 감사관

- (1) 규정된 등급 또는 업종에 해당되는 작업장은 작업장안전보건 감사관을 임명해야 한다.
- (2) 작업장안전보건 감사관의 감사 업무는 커미셔너가 정한 방식을 따라야 하며, 감사 대상은 작업장 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위한 다음과 같은 모든 관련 대상을 감사해야 한다.
  - (a) 작업장 안전 보건 관리 체계
  - (b) 작업장 또는 작업장에서 시행되는 업무에 관한 위험 평가
  - (c) 작업장 업무 공정
  - (d) 작업장
- (3) 작업장안전보건 감사관은 작업장안전보건법에 따른 권한을 가진다
- (4) 이 절에서 “위험 평가”란 파악된 위험 요소에 대한 노출로 인해 발생하는 부상 또는 질병의 가능성과 그로 인한 피해를 평가하고 위험 관리 대책을 결정하는 절차를 의미한다.  
(작업장안전보건법 30조)

### 비고/의견

작업장안전보건(건설) 규칙에 따르면 수주 규모가 1,000만\$가 넘는 건설 현장은 반드시 작업장안전보건 조정자를 임명해야 한다. 작업장안전보건(작업장안전보건 담당자) 규칙에 따르면, 해당 규칙에 규정된 등급 또는 업종에 해당되는 작업장의 점유자는 작업장안전보건 담당자를 임명해야 한다. 규정된 등급 또는 업종에는 수주 규모가 1,000만\$가 넘는 건설 현장이 포함된다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (28, 30조)

#### 5.1.3 서면 위험 평가

##### 요약/인용

- (1) 모든 작업장의 사용자, 자영업자, 원청은 작업장에서 시행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 자의 안전 및 보건에 대한 위험 평가를 실시해야 한다.
- (2) 커미셔너는 (1)의 위험 평가 시행 방식을 결정할 수 있다.

### 참고

작업장안전보건(위험 관리) 규칙 2006 (제 S141호) (3조)

#### 5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

##### 요약/인용

- (1) 모든 작업장의 사용자, 자영업자, 원청은 작업장에서 시행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 자에 대한 예측 가능한 위험을 제거하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.
- (2) 합리적인 범위 내에서 (1)의 위험을 제거하는 것이 어려울 경우, 사용자, 자영업자, 원청은 다음과 같은 조치를 취해야 한다.
  - (a) 합리적인 범위에서 위험을 최소화할 수 조치
  - (b) 위험을 관리할 수 있는 안전 업무 절차

### 참고

작업장안전보건(위험 관리) 규칙 2006 (제 S141) (4(1),(2) 조)

### 5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

#### 요약/인용

(1) 모든 작업장의 사용자, 자영업자, 원청은 작업장에서 시행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 자에게 다음과 같은 안전 및 보건 정보를 제공해야 한다.

(a) 관련된 위험의 성격

(b) 규칙 4(2)조에 따른 조치 또는 안전 업무 절차

(2) 사용자, 자영업자, 원청은 규칙 3(1)에 규정된 위험 평가가 변경된 경우 또는 규칙 4(2)에 규정된 조치 또는 안전 업무 절차가 시행된 경우, (1)에 따른 정보를 제공해야 한다.

모든 사용자 및 원청은 합리적으로 가능한 범위 내에서 근로자의 안전 및 보건을 보장하는데 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치에는, 업무 수행에 필요한 적절한 설명, 정보, 훈련, 감독을 근로자에게 제공해야 할 의무도 포함된다.

안전 보건 훈련 과정:

(1) 인력부 장관은 명령을 관보에 게재함으로써 특정 업종에 종사하는 근로자에게 명령에 따른 훈련에 참석할 것을 요구할 수 있다.

(2) (1)항에 따라 훈련에 참석해야 하는 근로자의 사용자는 해당 근로자가 훈련을 필요로 하는 업무를 개시하기 전에 명령에 따른 안전 보건 훈련을 이수하도록 해야 한다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (12(3)(e), 14(4)(e), 31(1.2)조)

작업장안전보건(위험 관리) 규칙 2006 (제 S141호) (6호)

### 5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

#### 요약/인용

수주 규모가 3,000만\$ 미만인 건설 현장의 점유자는 적어도 6개월마다 작업장 안전 보건 관리 체계에 대한 자체 검토를 실시해야 한다. 또한 200인 미만의 조선소는 해당 검토를 적어도 12개월마다 실시해야 한다.

작업장의 사용자, 자영업자, 원청은 위험 평가를 검토하고 필요한 경우 적어도 3년에 한 번씩 개정해야 한다.

#### 참고

작업장안전보건(위험 관리) 규칙 2006 (제 S141호) (7조)

작업장안전보건(안전보건관리체계및감사) 규칙 2009 (제 S607호) (10, 별표 4)

### 5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

## 요약/인용

공장 점유자는 사용자와 근로자 양쪽 대표자가 모두 참석한 작업장안전보건 위원회를 구성해야 한다. 어떤 경우에도 근로자 측 대표자 수가 사용자 측 대표자 측보다 적을 수 없다.

### 참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008

#### 5.2 구체적인 산업안전보건 체계 또는 기준을 시행할 의무

### 요약/인용

안전 보건 관리 체계는 안전 보건 관리 체계 관련 싱가포르 기준 및 그 밖에 작업장안전보건 협의회가 발표하거나 승인한 관련 기준, 관리 규정, 지침에 따라 시행되어야 한다.

### 참고

작업장안전보건(안전보건관리체계및감사) 규칙 2009 (제 S607호) (8(2)조)

## 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

규정된 등급 또는 업종에 해당되는 작업장은 작업장안전보건 감사관을 임명해야 한다. 작업장안전보건 감사관의 감사 업무는 커미셔너가 정한 방식을 따라야 하며, 감사 대상은 작업장 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하기 위한 다음과 같은 모든 관련 대상을 감사해야 한다.

- (a) 작업장 안전 보건 관리 체계
- (b) 작업장 또는 작업장에서 시행되는 업무에 관한 위험 평가
- (c) 작업장 업무 공정
- (d) 작업장

별표 3에 규정된 작업장 점유자는 작업장안전보건 감사관을 임명하여 별표에 정해진 주기로 안전 보건 관리 체계에 대한 감사를 실시하도록 해야 한다.

### 규제/의무

작업장안전보건 감사관을 임명해야 하는 작업장

규정된 등급 또는 업종 - 감사 주기

1. 수주 금액이 3,000만\$ 이상인 건설 현장 - 최소 6개월마다
2. 200인 이상을 고용한 조선소 - 최소 12개월마다
3. 금속 가공 제품, 기계, 장비를 제조하는 100인 이상을 고용한 공장 - 최소 12개월마다
4. 석유, 석유 제품, 석유 화학 제품 처리 및 제조 공장 - 최소 24개월마다
5. 상업적 목적으로 독성 또는 인화성 액체를 (5,000m<sup>3</sup>이상) 대량으로 저장하는 작업장 - 최소 24개월마다

6. 다음과 같은 물질을 생산하는 공장 (a) 불소, 염소, 불화 수소, 일산화탄소 (b) 합성 폴리머 - 최소 24개월마다
7. 의약품 또는 그 중간재 제조 공장 - 최소 24개월마다
8. 반도체 웨이퍼 제조 공장 - 최소 24개월마다

#### 비고/의견

작업장안전보건 감사관 외에 작업장안전보건 담당관도 작업장안전보건(작업장안전보건 담당관) 규칙에 따라 관련 사안에 대해 점유자에게 조언할 수 있다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (30(1,2)조)

작업장안전보건(안전보건관리체계및감사) 규칙 2009 (제 S607호) (9(1)조, 별표 3)

작업장안전보건(작업장안전보건 담당관) 규칙 2007 (제 S373호)

#### 6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

##### 요약/인용

(1) 작업장안전보건 감사관에 임명되기 위해서는 커미셔너에 의해 다음과 같은 자격을 인정받아야 한다 -

(a) 작업장안전보건 감사관이 되기 위해 필요한 훈련 이수

(b) 다음과 같은 실무 경험을 가질 것

(i) 작업장안전보건 감사관이 수행할 업무와 관련된 분야에서 최소 5년의 실무 경험

(ii) 작업장안전보건 감사관에 응모할 당시 작업장안전보건 담당관이었을 경우, 작업장안전보건 감사관이 수행할 업무와 관련된 분야에서 최소 3년의 실무 경험

(2) 커미셔너는 (1)(a), (b)의 자격 및 실무 경험을 갖추지 못한 자라고 해도 작업장안전보건 감사관 업무를 수행하기에 충분한 다른 자격 및 실무 경험을 가지고 있다고 판단할 경우, 해당 되는 사람이 작업장안전보건 자격으로 활동하도록 승인할 수 있다.

##### 비고/의견

커미셔너는 다음과 같은 자격과 경험을 갖춘 자의 작업장안전보건 담당관 활동을 승인할 수 있다.

(a) 다음과 같은 자격과 경험을 갖춘 자

(i) 작업장안전보건 담당관이 되기에 충분한 훈련을 이수한 자

(ii) 작업장안전보건 담당관이 수행하는 업무와 관련된 분야에서 최소 2년 이상의 실무 경험

(b) (a)항의 자격과 경험을 가지고 있지 않다고 해도 커미셔너의 판단에 작업장안전보건 담당관 활동을 하기에 충분한 다른 자격과 실무 경험을 가지고 있을 경우

#### 참고

작업장안전보건(안전보건관리체계및감사) 규칙 2009 (제 S607호) (4조)

작업장안전보건(작업장안전보건담당관) 규칙 2007 (제 S373호) (3조)

## 6.2 산업안전보건 실무자 임명

### 요약/인용

규정된 등급 또는 업종의 작업장은 작업장안전보건 담당관 또는 작업장안전보건 조정관을 임명해야 한다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (28(1)조)

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

### 요약/인용

아래 규정된 등급 또는 업종의 작업장의 점유자는 작업장안전보건 담당관을 임명해야 하며, 그 기록을 문서로 남겨야 한다:

1. 선박, 유조선을 건조, 개장, 수리, 마감, 해체하는 조선소
2. 석유 및 석유 제품 처리 공장
3. 수주 금액이 1,000만\$가 넘는 건설 현장
4. 100인 이상 공장(의류 제조 공장 제외)

### 참고

작업장안전보건(작업장안전보건담당관) 규칙 2007 (제 S373호) (8조, 별표 2)

## 7 근로자의 권리 및 의무

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

### 요약/인용

모든 근로자는 근로자의 업무 중 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 (근로자 개인용 또는 단체용) 제공된 장비, 보호복, 편의 장비 등을 원래 목적대로 적절하게 사용해야 한다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (15(1)(a)조)

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

### 요약/인용

근로자는 근로자의 업무 중 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 (근로자 개인용 또는 단체용) 제공된 장비, 보호복, 편의 장비의 사용을 고의 또는 부주의로 방해하거나 오용해서는 안 된다.

합리적인 이유 없이 자신 또는 타인의 안전 또는 보건을 위험에 처하게 하는 행위를 한 자는 그에 따른 법적 책임을 진다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (15(2)(3)조)

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

#### 비고/의견

작업장안전보건법에는 타인의 안전 및 보건을 보호하기 위한 조치를 취할 감독관의 명시적 의무가 규정되어 있지 않지만, 작업장안전보건(비계) 규칙에 따른 비계 감독관의 의무, 작업장안전보건(크레인작업) 규칙에 따른 인양 감독관의 의무 등과 같이 개별 규칙에는 구체적인 의무가 규정되어 있다.

#### 참고

작업장안전보건(크레인작업) 규칙 2011 (제 S515호)

작업장안전보건(비계) 규칙 2011 (제 S518호)

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

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

#### 요약/인용

(1) 모든 자영업자(도급 및 하청 여부 불문)는 합리적인 범위 내에서 자신의 작업장에서 수행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 (자신의 근로자가 아닌) 사람의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

(2) 자영업자는 규칙에 따라 자신의 작업장에서 수행되는 업무로 인해 영향을 받을 수 있는 (자신의 근로자가 아닌) 사람에게 위험에 관한 정보를 제공해야 한다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (13조)

### 7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

#### 인용/요약

모든 근로자는 사용자, 원청이 작업장안전보건법 규정을 준수할 수 있도록 최대한 협력할 의무를 진다.

#### 참고

작업장안전보건(사고 보고) 규칙 2006 (제 S136호) (15(1)(b)조)

### 7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

#### 인용/요약

근로자가 자신의 작업장의 위험 및 예방 조치에 대해 직접 문의할 권한은 없지만, 근로자가 필요한 정보를 얻을 수 있는 절차가 마련되어 있다.

예를 들어 사용자는 사용자가 업무를 수행하는데 필요한 충분한 정보를 제공할 명시적 의무가 있다.

또한 작업장안전보건(위험 관리) 규칙 6조에 따라 사용자는 작업장 내에서 안전 및 보건 관련 위험에 노출될 수 있는 자에게 관련 위험 및 그에 따른 대책, 안전 업무 절차에 대해 알려야 한다.

또한 작업장안전보건(작업장안전보건 위원회) 규칙에 따른 등급 업종의 작업장은 작업장안전보건 위원회를 설립할 의무가 있다. 위원회에는 충분한 수의 근로자 대표가 반드시 참석해야 한다. 위원회 위원은 작업장의 안전 보건 문제에 대해 논의하고 작업장 및 작업장 내 사고에 대한 단체 수사를 실시한다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (12(3)(e)조)

작업장안전보건(위험관리) 규칙 2006 (제 S141호) (6조)

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008

### 7.8 위험한 상황을 피할 권리

#### 인용/요약

근로자는 자신 또는 자신의 피부양자가 폭력 또는 질병에 의해 긴급한 위협을 받은 경우 통지 없이 근로 계약을 종료시킬 수 있다.

## 참고

고용법(91장) (15조)

### 7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

#### 인용/요약

작업장안전보건법에는 근로자가 덜 위험한 업무로 재배치를 요구할 권리를 규정하고 있지 않다.

그러나 사용자는 작업장안전보건(건강검진) 규칙에 따라 특정 화학 물질을 취급하거나 소음이 심한 환경에 노출되는 등 위험한 업무에 배치되어 있거나 배치될 예정인 근로자에게 채용 전 및 주기적 건강 검진을 받을 기회를 제공해야 한다.

해당 근로자가 위험한 업무를 수행하거나, 계속 수행할 경우 건강에 영향을 받을 수 있다는 진단을 한 의사는 해당 근로자에게 근로자의 건강 상태와 위험한 업무에 투입되는 것을 유예하거나 다른 업무로 배치되어야 할지 여부에 대해 알려야 한다. 이 경우 사용자는 해당 근로자의 건강 상태를 고려하여 다른 업무로 재배치해야 한다.

## 참고

작업장안전보건(건강검진) 규칙 2011 (제 S516호)

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 물품

### 요약/인용

작업장안전보건 협의회는 의장, 부의장, 10인 이상 18인 이하의 위원으로 구성된다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (39(1)조)

#### 8.1.1 목적, 역할, 기능

### 요약/인용

작업장안전보건 협의회는 다음과 같다

- (a) 안전, 보건, 복지 관련 규정 개발 또는 개발 지원
- (b) 안전, 보건, 복지 관련 규정 채택 장려
- (c) 안전, 보건, 복지 보호, 개선, 홍보를 위한 지원 또는 자문을 제공하는 프로그램 또는 활동 수립, 조직, 시행
- (d) 안전, 보건, 복지 관련 인력의 역량, 기술, 전문성 개발 및 향상 촉진
- (e) 안전, 보건, 복지 관련 사안 연구
- (f) 대학, 기타 교육 기관에서 안전, 보건, 복지 관련 과목을 수강할 수 있도록 지원해주는 장학금, 보조금 제공
- (g) 안전, 보건, 복지 관련 요구 조건에 관한 실용 지침 제공
- (h) 작업장안전보건법 상 허가되거나 요구되는 모든 업무 수행

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (40A조)

#### 8.1.2 구성 및 의장

### 요약/인용

- (1) 작업장안전보건 협의회는 다음과 같이 구성되며, 각 구성원은 인력부 장관이 임명한다.
  - (a) 의장
  - (b) 부의장
  - (c) 10인 이상 18인 이하의 위원
- (2) 의장, 부의장, 협의회 모든 위원의 임기는 3년 이하로 정하며, 연임할 수 있다.
- (3) 인력부 장관은 의장, 부의장, 위원의 임명을 언제든지 철회할 수 있다.
- (4) 협의회 구성원의 사망, 사퇴, 해임 시, 인력부 장관은 누구든지 그 공석에 임명할 수 있으며, 공석에 임명된 자의 임기는 잔여 임기로 한다.
- (5) 공석이 발생한 경우에도 협의회는 권한을 받지 않는다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (39조)

## 8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

## 요약/인용

작업장안전보건(작업장안전보건 위원회) 규칙에 따라 50인 이상 공장의 점유자는 작업장안전보건 위원회를 설립해야 한다. 위원회에는 사용자 및 근로자 대표로 구성해야 한다. 근로자 대표의 수는 사용자 대표의 수보다 적어서는 안 된다.

## 참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008

### 8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

#### 요약/인용

공장 점유자는 다음과 같은 의무를 진다

- (a) 공장 근로자 대표 및 공장 사용자 대표로 구성된 공장 작업장안전보건 위원회를 구성한다.
- (b) 근로자 대표의 수는 사용자 대표의 수보다 적어서는 안 된다.

## 참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (6조)

#### 8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

#### 요약/인용

임시 업무 또는 공장에서 통상적으로 시행되지 않는 업무를 하는 근로자를 제외하고 50인 이상이 상근하는 공장은 작업장안전보건 위원회를 설립해야 한다.

## 참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (3조)

#### 8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

### 8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

#### 8.4.1 작업장 조사권

#### 요약/인용

공장 작업장안전보건 위원회는 위원회 기능 및 의무를 수행하기 위해 다음과 같은 권한을 가진다:

- 합리적인 시간 내에 공장에 출입하고 조사 및 검사 실시
- 공장 내 기계, 장비, 시설, 물품 조사 및 검사
- 의무를 시행하기 위해 필요한 검사 및 질의권
- 공장 내 소음, 진동, 열, 유해/위험 물질, 근로자의 노출 정도 평가
- 공장에서 발생한 사고, 위험 상황, 업무상 질병 조사

#### 비고/의견

공장 작업장안전보건 위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성된다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (17(a)(b)(d)(e)(f)조)

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

**요약/인용**

공장 작업장안전보건 위원회는 위원회 기능 및 의무를 수행하기 위해 다음과 같은 권한을 가진다:  
- 작업장안전보건법에 따라 유지해야 하는 공장 기록, 인증, 통지서, 문서 제출 요구 및 검토

**비고/의견**

공장 작업장안전보건 위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성된다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (17(c)조)

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

**요약/인용**

공장 점유자는 합리적인 범위 내에서 작업장안전보건 위원회 위원이 작업장안전보건법에 따른 위원회 역할에 대한 기본적인 이해와 지식을 가질 수 있도록 하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

**비고/의견**

공장 작업장안전보건 위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성된다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (16조)

8.4.5 조사관과 동행할 권리

8.4.6 시설물 사용권

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

8.4.8 시정 통지권

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

## 8.5 사외 근로자 대표의 작업장 내 산업안전보건 문제 개입권

### 8.5.1 작업장 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

규정된 등급 및 업종의 작업장은 작업장안전보건 위원회를 설립해야 한다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (29(1)조)

### 8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

#### 요약/인용

작업장안전보건 위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성된다.

### 참고

작업장안전보건법 (2009) (29(2)조)

### 8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

#### 요약/인용

임시 업무 또는 공장에서 통상적으로 시행되지 않는 업무를 하는 근로자를 제외하고 50인 이상이 상근하는 공장은 작업장안전보건 위원회를 설립해야 한다.

### 참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (3조)

### 8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

#### 요약/인용

작업장안전보건 위원회의 역할은 다음과 같다-

(a) 근로자의 안전 및 보건에 영향을 주거나 영향을 줄 수 있는 작업장 환경에 관한 지속적인 검토

- (b) 안전하고 건강한 근로 조건 조성 및 유지를 위한 사용자와 관리자의 협력 촉진
  - (c) 근로자의 안전 및 보건을 보호하기 위한 사고 또는 위험 상황 현장 조사 실시
  - (d) 작업장안전보건법에 규정된 위원회 기능 및 의무를 수행하기 위한 그 밖의 업무
  - (e) 규정된 그 밖의 기능
- (작업장안전보건법 29(3)조)

공장 작업장안전보건 위원회는 공장 내 안전한 업무 수행을 촉진하기 위한 콘테스트, 대회, 활동을 지원할 수 있다  
(작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 14조)

공장 작업장안전보건 위원회는 공장 점유자의 승인을 받아 근로자의 안전 보건을 촉진하기 위한 지침을 제공할 수 있다.  
위원회는 공장 점유자의 승인을 받아 지침을 개정 또는 철회할 수 있다.  
공장 점유자는 지침 또는 지침 개정 내용을 게시하여 지침 또는 지침 개정 내용을 공장 내에 충분히 전파해야 한다.  
(작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 15조)

참고

작업장안전보건법 (2009) (29(3)조)

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (14.15조)

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

**요약/인용**

- (1) 공장 작업장안전보건 위원회 총무는 모든 위원회 회의 회의록 사본을 모든 위원회 구성원 및 공장 점유자에게 제공해야 한다.
- (2) 공장 점유자는 다음과 같은 의무를 진다
  - (a) 회의록 사본을 보관하고 조사관이 요구할 경우 제공해야 한다.
  - (b) 커미셔너의 요구가 있을 경우 회의록 사본을 제공해야 한다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (8조)

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

**요약/인용**

공장 점유자는 커미셔너의 요구가 있을 경우 회의록 사본을 제공해야 한다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (8(2)(b)조)

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

**요약/인용**

공장 점유자는 합리적인 범위 내에서 작업장안전보건 위원회 위원이 작업장안전보건법에 따른 위원회 역할에 대한 기본적인 이해와 지식을 가질 수 있도록 하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

참고

작업장안전보건(작업장안전보건위원회) 규칙 2008 (16조)

### 8.8 보복으로부터 보호

#### 요약/인용

사용자는 근로자가 선의로 작업장안전보건 위원회 위원의 의무를 수행한 것을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 해고하겠다고 위협할 수 없다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (18(2)(c)조)

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

#### 요약/인용

작업장안전보건법 61절은 61(2)절에 규정된 대상에 대한 시험 및 검사 중 야기한 손해에 대해 커미셔너, 부커미셔너, 조사관, 허가 받은 검사관을 면책하는 규정을 두고 있다.

21절(업무 중지 명령 또는 시정 명령)에 따라 선의로 업무를 수행하는 중인 커미셔너 및 부커미셔너의 작위 또는 부작위도 면책된다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (61조)

## 9 구체적인 위험 요소 또는 위험

### 9.1 생물학적 위험 요소

#### 요약/인용

(1) 근로자가 근로자의 건강에 위험한 감염성 물질 또는 생물학적 위험 물질에 노출될 수 있는 공정, 작업, 업무를 수행하는 작업장의 경우, 해당 근로자의 사용자는 해당 근로자를 유해한 영향으로부터 보호하기 위해 필요한 효과적인 조치를 취해야 한다.

(2) 이 규칙에서 의미하는 “생물학적 위험 물질”에는 다음과 같은 물질이 포함된다 -

- (a) 독성 물질
- (b) 생물학적 폐기물
- (c) 배지
- (d) 오염된 혈액, 소변, 대변
- (e) 감염된 조직 또는 기관
- (f) 감염된 동물

참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (3조)

9.2 화학적 위험 요소

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

**요약/인용**

작업장 내 모든 위험 물질은 근로자의 보건 및 안전에 위협이 되지 않는 방식으로 보관, 저장, 사용, 취급, 폐기되어야 한다.

또한 위험 물질이 보관된 용기에는 다음 규정에 따른 한 가지 이상의 경고 라벨을 붙여야 한다.

- (a) 위험 물질 분류 및 표지 관련 싱가포르 기준
- (b) 협의회가 발표했거나 승인한 위험 물질 분류, 표지 관련 기준, 규약, 지침

참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (41,42조)

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

**요약/인용**

업무상 사용되는 기계, 장비, 위험 물질을 제조 또는 공급하는 자는 합리적인 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다

(a) 공급된 기계, 장비, 위험 물질을 사용하는 자에게 기계, 장비, 위험 물질의 안전한 사용에 관한 다음과 같은 정보를 제공해야 한다:

- (i) 기계, 장비, 유해 물질의 적절한 사용 및 유지보수에 관한 주의 사항
- (ii) 기계, 장비, 유해 물질 관련 보건 위험 요소
- (iii) (c)항의 기계, 장비, 유해 물질의 안전한 사용에 관한 시험 및 검사 결과 정보

(b) 기계, 장비, 유해 물질을 올바른 방식으로 사용할 경우 근로자의 보건 및 안전에 위협이 없어야 한다.

(c) (b)항의 의무 준수 여부를 확인하기 위한 기계, 장비, 유해 물질 시험 및 검사

**규제/의무**

(2) (1)호에 규정된 자의 의무는 다음과 같이 적용된다.

(a) 기계, 장비, 유해 물질이 영리 또는 비영리 목적의 상업, 사업, 전문직을 수행하는 자에 의해 제조 또는 공급된 경우 적용된다.

(b) 기계, 장비, 유해 물질이 업무상 목적으로 제조 또는 공급되었는지 여부는 불문한다.

(c) 기계, 장비, 유해 물질을 판매, 이전, 리스, 임대한 경우, 다른 사람을 위해 공급한 경우에도 적용된다.

(3) (1)항에 규정된 자의 의무는 사업 또는 금융 상의 이유로 대여-구매 계약, 조건 부 판매 계약 또는 신용 판매 계약을 통해 해당 기계 또는 장비를 취득했다는 이유만으로는 적용되지 않는다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (16조)

### 9.2.3 살충제

#### 인용/요약

작업장안전보건법에 규정된 업무상 질병에는 유기인산염 중독이 포함되어 있다. 유기인산염 중독의 원인 중 하나는 살충제에 대한 노출이다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (별표 2)

### 9.3 인간공학 관련 위험 요소

#### 요약/인용

근로자의 안전 및 보건을 보장해야 하는 12절에 따른 사용자의 일반 의무는 추상적 규정이며 여기에는 인간공학도 포함된다.

작업장안전보건(위험관리) 규칙은 사용자가 자신의 사업에 관한 위험 평가를 수행할 의무를 부과하고 있으며, 위험 평가에 인간공학적 위험 요소도 포함된다고 명시적으로 규정되어 있다(작업장안전보건(위험 관리) 규칙의 '위험' 정의 참고).

상지 근골격계 질환은 작업장안전보건법 및 WICA에 규정된 업무상 질병 목록에 포함되어 있다. 사용자는 업무 중 상지에 영향을 주는 반복적 동작, 격렬한 활동, 불편한 자세, 진동으로 인해 상지 근골격계 질환이 발생한 경우 해당 근로자에게 보상을 할 수 있다.

#### 규제/의무

보상은 업무 상 발생한 부상 또는 질병으로 제한된다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (별표 2)

업무상부상보상법 2008 (354조) (별표 2)

작업장안전보건(위험관리) 규칙 2006 (제 S141호)

### 9.4 물리적 위험 요소

#### 9.4.1 이온화 방사선

#### 요약/인용

작업장 점유자는 합리적인 범위 내에서 근로자를 과도한 고온, 저온, 유해한 방사선으로부터 보호할 의무가 있다. 이온화 방사선 관련 규정은 방사선 보호(이온화 방사선) 규칙에 규정되어 있으며, 이 규칙에는 허가, 일반 요구 조건(예, 방사선 업무 종사 가능 연령 등), 방사선 노출 관리, 의학 및 방사선 감시, 방사선 물질 표지 및 저장, 방사선 물질 운송 및 사용 등에 관한 규정도 포함되어 있다.

참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (10조)

방사선보호(이온화방사선) 규칙 2000-01-24

방사선보호법(개정) 2014 (2014/20)

9.4.2 진동 및 소음

**요약/인용**

건강에 위협할 수 있는 수준의 진동에 노출되는 공정 또는 작업이 이뤄지는 작업장의 점유자는 합리적인 범위 내에서 진동을 감소시킬 수 있는 효과적인 조치를 취해야 한다.

참고

작업장안전보건(소음) 규칙 2011 (제 S424호)

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (9조)

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

작업장안전보건(고소작업) 규칙은 추락을 방지하고 추락시 발생할 수 있는 부상을 최소화하기 위한 규정을 담고 있다. 사용자, 원청, 점유자는 훈련, 조사, 감독, 추락 방지 계획 등을 통해서 고소 작업을 하는 근로자의 부상을 방지할 의무가 있다. 또한 위험한 고소 작업 허가 체계, 안전 로프 등에 관한 규정도 담고 있다.

참고

작업장안전보건(고소작업) 규칙 2013 (제 S223호)

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

공장에 고정된 밀폐 공간이 있을 경우, 공장 점유자는 해당 밀폐 공간의 특성과 위치에 관한 기록을 유지해야 하고 밀폐 공간 관련 위험에 노출된 근로자에게 해당 밀폐 공간의 존재 및 관련 위험성을 알려야 한다. 밀폐 공간 출입, 밀폐 공간 입구 개방, 조명, 환기를 규제해야 하며, 밀폐 공간 출입을 관리해야 한다.

참고

작업장안전보건(밀폐공간) 규칙 2009 (제 S462호)

9.4.5 작업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

**요약/인용**

작업장 점유자는 작업장 내 모든 작업실에 충분한 환기 시설을 갖춰야 한다. 건강에 유해할 수 있는 가스, 수증기, 기타 불순물이 발생할 수 있는 공정 또는 작업이 진행되는 작업장의 점유자는 (a) 신선한 공기를 순환시키고, (b) 합리적으로 가능한 범위 내에서 가스, 수증기 기타 불순물을 배출할 수 있는 효과적이고 적절한 환기 시설을 갖춰야 한다.

바닥이 젖을 수 있는 공정이 진행되는 작업장의 점유자는 합리적으로 가능한 범위 내에서 바닥의 수분을 제거할 수 있는 효과적인 조치를 취해야 한다.

### 규제/의무

환기에 관한 규정은 충분한 환기 시설을 갖추는 것이 현실적으로 어렵고, 근로자가 적절한 공기 공급 장치를 착용하고 작업을 하는 작업장에는 적용되지 않는다.

### 참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 (제 S134호) (5,7조)

#### 9.4.6 극한 온도에 대한 노출

##### 요약/인용

작업장 점유자는 작업장의 근로자들을 과도한 더위, 추위, 유해한 방사선으로부터 보호하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

### 참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (10조)

#### 9.4.7 화재 위험

##### 요약/인용

작업장 점유자는 화재를 예방하고, 화재 발생 시 근로자들이 대피할 수 있는 수단을 제공하기 위해 필요한 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

### 참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (37,38조)

#### 9.4.8 흡연

##### 요약/인용

폭발물 주변 또는 건설업과 같은 일부 업종의 실내 저장공간에서는 흡연이 금지된다.

### 참고

작업장안전보건(건설업) 규칙 2007 (117조)

#### 9.4.9 석면

### 요약/인용

작업장안전보건(석면) 규칙에는 석면 또는 석면 함유 물질이 존재하는 작업장에 관한 규정 및 기준이 포함되어 있다. 훈련, 개인 보호 장비 사용, 석면 폐기물 및 오염 물질 저장 및 폐기, 석면 제거 작업, 공인 석면 제거 업체

### 참고

작업장안전보건(석면) 규칙 2014 (제 S337호)

#### 9.4.10 나노 기술 관련 위험

### 요약/인용

작업장안전보건법은 작업장 내 근로자의 안전 및 보건을 보장할 관계당사자들의 책임을 규정하고 있다. 이 책임은 광의의 일반적인 책임이며 여기에는 나노 기술도 포함된다. 그러나 취해야 할 조치를 결정할 때는 위험에 대해 얼마나 알려져 있는지, 현재 상황에서 현실적으로 가능한지를 고려해야 한다.

#### 9.4.11 작업장 내 HIV 감염

### 9.5 심리사회학적 위험 요소

#### 9.5.1 심리사회학적 위험

### 비고/의견

작업장안전보건 보건의로 지침에 따르면 작업장안전보건법은 근로자의 신체적, 사회심리학적 보건 양쪽 모두에 적용된다. 그러나 작업장 내 심리사회학적 위험 요소에 대해 명시적으로 규정된 조항은 없다.

### 참고

작업장안전보건지침 - 보건의로 2008

#### 9.5.2 직장 내 폭력

### 요약/인용

근로자는 자신 또는 자신의 피부양자가 폭력 또는 질병에 의해 긴급한 위협을 받은 경우 통지 없이 근로 계약을 종료시킬 수 있다.

괴롭힘금지법 2014는 그 누구도 (a) 위협적, 모욕적 언행이나 행동을 할 수 없으며, (b) 상대방에게 괴로움, 불안, 고통을 줄 수 있는 위협, 모욕을 할 수 없다고 규정하고 있다.

### 참고

고용법 (91장) (15조)

### 9.6 기타 위험 물질

## 요약/인용

독성 분진, 연기, 가스, 증기, 연무, 섬유, 그 밖의 오염 물질이 발생하는 공정 또는 작업이 시행되는 작업장은

- (a) 작업장 내 해당 물질이 축적되는 것을 막아야 하며
- (b) 근로자가 해당 물질을 흡입 섭취하거나 피부에 접촉하지 않도록 보호해야 한다.

## 참고

작업장안전보건(일반규정) 규정 2006 (제 S134호) (39조)

### 9.7 기계

#### 9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

##### 요약/인용

작업장안전보건법은 안전한 기계 사용과 관련된 작업장안전보건 의무 및 모든 근로자들의 책임을 명시하고 있다. 작업장안전보건(일반규정) 규칙은 기계를 사용하는 근로자를 보호하는 규정을 포함하고 있다. 작업장안전보건법에 따르면 작업장 점유자는 작업장 내 기계의 안전한 위치에 있지 않은 모든 위험한 부분에 대해 안전 펜스를 설치하거나, 안전한 방식으로 설치해야 하며, 움직이는 부분의 경우 그에 따른 안전 조치를 취해야 한다. 또한 기계 조사, 세척, 수리, 유지관리 시에는 잠금/표식 장치(LOTO)를 사용해야 한다. 의도치 않은 기계 작동으로 근로자가 부상을 입을 수 있기 때문이다. 기계는 소음을 발생시킬 수 있다. 근로자들을 과도한 소음으로부터 보호하기 위해 작업장안전보건(소음) 규칙은 작업장 점유자 및 책임자가 기계에서 발생하는 소음을 줄이거나 관리할 수 있는 대책을 수립할 의무를 부과하고 있다.

## 참고

작업장안전보건법 (2009)

작업장안전보건(소음) 규칙 2011 (제 S424호)

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호)

안전한 기계 사용에 관한 작업장안전보건 지침 2014-11

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

##### 요약/인용

업무상 사용되는 기계, 장비, 위험 물질을 제조 또는 공급하는 자는 합리적인 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다

- (b) 기계, 장비, 유해 물질을 올바른 방식으로 사용할 경우 근로자의 보건 및 안전에 위험이 없어야 한다.
- (c) (b)항의 의무 준수 여부를 확인하기 위한 기계, 장비, 유해 물질 시험 및 검사

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (16(1)조)

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

**요약/인용**

업무상 사용되는 기계, 장비, 위험 물질을 제조 또는 공급하는 자는 합리적인 범위 내에서 다음과 같은 의무를 진다

(a) 공급된 기계, 장비, 위험 물질을 사용하는 자에게 기계, 장비, 위험 물질의 안전한 사용에 관한 다음과 같은 정보를 제공해야 한다:

(i) 기계, 장비, 유해 물질의 적절한 사용 및 유지보수에 관한 주의 사항

(ii) 기계, 장비, 유해 물질 관련 보건 위험 요소

(iii) (c)항의 기계, 장비, 유해 물질의 안전한 사용에 관한 시험 및 검사 결과 정보

참고

작업장안전보건법 (2009) (16(1)(a)조)

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

**요약/인용**

원동력에 의해 움직이는 기계를 사용하는 작업장의 경우, 본 법률 규정에도 불구하고 기계 소유자는 다음과 같은 의무를 진다

(a) 합리적인 범위 내에서 기계를 안전한 상태로 유지해야 한다.

(b) 기계 사용자에게 기계의 안전한 사용 관련 주의 사항 및 보건 위험 요소를 알려야 한다.

(17(4)조)

또한 작업장안전보건법 11,12조에 따르면 점유자 및 사용자는 모든 기계, 장비, 시설, 물품, 물질이 근로자의 안전 및 보건에 악영향을 미치지 않도록 보장할 일반적인 의무가 있다. 이를 위해 적절한 유지관리 체계를 구축하고 시행해야 한다. 이 조항에서 기계, 장비 등은 별표 5에 규정된 항목에 국한되지 않는다.

(11,12조)

참고

작업장안전보건법 (2009) (11,12,17(4)조)

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

**비고/의견**

11, 12조에 따른 기계, 장비 등의 안전 보장에 관한 요구 조건은 일반적인 의무이며 여기에는 기계에 대한 안전 보장도 포함된다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (11,12조)

## 9.8 취약한 근로자 보호 규정

### 9.8.1 임산부 보호

#### 요약/인용

임신한 여성 근로자는 해당 근로자의 동의 및 의료 담당자 또는 의사의 진단서 없이는 야간 근무 또는 부분적 야간 근무를 할 수 없다.

#### 참고

고용(여성근로자) 규칙 1988 (1988 제 S101호) (3(1)호)

### 9.8.2 수유 중인 여성 보호

### 9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

#### 요약/인용

임신한 여성 근로자는 해당 근로자의 동의 및 의료 담당자 또는 의사의 진단서 없이는 야간 근무 또는 부분적 야간 근무를 할 수 없다.

#### 참고

고용(여성근로자) 규칙 1988 (1988 제 S101호) (3(1)호)

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

#### 요약/인용

13세 미만의 자는 어떤 업종에도 고용할 수 없다. 또한 이 규칙은 아동 및 청소년 근로자의 업종, 근로 시간, 근로 환경, 교대 근무 시간에 대한 금지 및 제한 규정을 두고 있다.  
(고용(아동청소년) 규칙)

현수 비계를 사용하거나 사용할 작업장의 사용자 또는 원청은 합리적인 범위 내에서 18세 미만의 자가 승강기, 윈치, 동력 장치, 현수 비계를 들어 올리거나 내리는 장치를 운용하지 않도록 해야 한다.  
(작업장안전보건(비계) 규칙 48조)

규칙에 예외로 규정된 경우 필요한 범위 내에서 기계 안전을 위해 설치한 안전 펜스 또는 안전 장치를 제거할 수 있다. 단, 이 경우에도 해당 작업은 20세 이상인 자가 실시해야 한다.  
(작업장안전보건(일반규정) 규칙 13조)

18세 미만의 자는 다음과 같은 작업을 할 수 없다:

- (a) 원동력으로 움직이는 인양기 작동
  - (b) 인양기 작업자에게 신호를 보내는 작업
- (작업장안전보건(일반규정) 규칙 21(13)조)

#### 참고

작업장안전보건(일반규정) 규칙 2006 (제 S134호) (13,21(13)조)

고용(아동청소년) 규칙 1976 제 S3호

작업장안전보건(비계) 규칙 2011 (제 S518호) (48조)

## 10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

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

참고

작업장안전보건(사고보고) 규칙 2006 (제 S136호)

#### 10.1.1 업무상 사고

##### 요약/인용

##### 사망 사고 신고 및 보고 의무

- (1) 작업장에서 근로자의 사망으로 이어진 사고가 발생한 경우, 해당 근로자의 사용자는 합리적으로 가능한 한 빠르게 커미셔너에게 해당 사고를 보고해야 한다.
- (2) 작업장에서 근로자나 자영업자가 아닌 자의 사망으로 이어진 사고가 발생한 경우, 작업장 점유자는 가능한 한 빠르게 커미셔너에게 해당 사고를 보고해야 한다.
- (3) 사용자 또는 점유자는 사고 후 10일 이내에 커미셔너에게 보고서를 제출해야 한다.  
(4조)

##### 부상 사고 신고 및 보고 의무

- (1) 작업장에서 근로자의 부상으로 이어진 사고에 대해 해당 근로자의 사용자는 다음과 같은 경우 커미셔너에게 해당 사고에 대해 보고해야 한다.
  - (a) 사고로 인해 의사에 의해 근로자에게 3일(반드시 연속일 필요는 없음) 이상의 병가가 주어진 경우, 병가 3일차로부터 10일 이내에 보고해야 한다.
  - (b) 사고로 인해 근로자가 적어도 24시간 이상의 관찰 또는 치료를 요하는 입원을 한 경우, 사고 발생일부터 10일 이내에 보고해야 한다.
- (2) (1)호의 규정에 따른 보고 대상 사고를 당한 근로자가 부상의 결과로 사망한 경우, 해당 근로자의 사용자는 합리적으로 가능한 범위에서 최대한 빨리 커미셔너에게 사망 사실을 보고해야 한다.
- (3) 자영업자 또는 근로자가 아닌 자가 작업장에서 사고를 당해서 입원한 경우, 해당 작업장 점유자는 합리적으로 가능한 범위에서 최대한 빨리 커미셔너에게 사고 사실을 보고해야 한다.  
(6조)

작업장 사용자 및 점유자는 규칙에 따른 신고 및 보고 기록을 유지해야 한다.  
(8조)

참고

작업장안전보건(사고보고) 규칙 2006 (제 S136호) (4,6,8조)

### 10.1.2 준사고

#### 요약/인용

- (1) 위험한 상황이 발생한 경우, 작업장 점유자는 합리적으로 가능한 범위에서 빨리 커미셔너에게 그 사실을 신고해야 한다.
- (2) 점유자는 신고 후, 사건이 발생한 날로부터 10일 이내에 커미셔너에게 보고해야 한다.  
(5조)

작업장 사용자 및 점유자는 규칙에 따른 신고 및 보고 기록을 유지해야 한다.  
(8조)

#### 참고

작업장안전보건(사고보고) 규칙 2006 (제 S136호) (5,8조)

### 10.1.3 업무상 질병

#### 요약/인용

- (1) 근로자가 작업장에서 작업장안전보건법 별표 2에 규정된 업무상 질병에 걸렸고, 업무상 질병을 진단한 의사의 서면 진단서를 제출받은 경우, 사용자는 해당 진단서를 받은 날로부터 10일 이내에 커미셔너에게 그 사실을 보고해야 한다.
- (2) 작업장안전보건법 별표 2에 규정된 업무상 질병을 진단한 의사는 진단을 한 날로부터 10일 이내에 커미셔너에게 그 사실을 보고해야 한다.  
(7조)

작업장 사용자 및 점유자는 규칙에 따른 신고 및 보고 기록을 유지해야 한다.  
(8조)

#### 참고

작업장안전보건(사고보고) 규칙 2006 (제 S136호) (7조)

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

#### 요약/인용

인력부 장관은 규칙으로 사용자, 점유자, 의사, 그 밖의 자에게 정해진 작업장에서 발생한 사고, 준사고, 업무상 질병에 대해 커미셔너에게 신고 또는 보고할 의무를 부과할 수 있다.  
(작업장안전보건법 27(1))

점유자 및 사용자는 부상 또는 사망으로 이어진 사고 또는 위험한 상황을 신고 및 보고할 의무가 LTek.

#### 사망 및 위험한 상황에 대한 신고 및 보고

작업장에서 근로자의 사망으로 이어진 사고가 발생한 경우, 해당 근로자의 사용자는 합리적으로 가능한 한 빠르게 커미셔너에게 해당 사고를 보고해야 한다.  
작업장에서 근로자나 자영업자가 아닌 자의 사망으로 이어진 사고가 발생한 경우, 작업장 점유자는 가능한 한 빠르게 커미셔너에게 해당 사고를 보고해야 한다.

사용자 또는 점유자는 사고 후 10일 이내에 커미셔너에게 보고서를 제출해야 한다.  
(작업장안전보건(사고보고) 규칙 4조)

작업장에서 근로자의 부상으로 이어진 사고에 대해 해당 근로자의 사용자는 다음과 같은 경우 커미셔너에게 해당 사고에 대해 보고해야 한다.

점유자는 사고 발생 10일 이내에 커미셔너에게 보고해야 한다.  
(작업장안전보건(사고보고) 규칙, 5조)

#### 부상 보고

작업장에서 다음과 같은 사고가 발생한 경우, 해당 근로자의 사용자는 커미셔너에게 해당 사고에 대해 보고해야 한다.

(a) 사고로 인해 의사에 의해 근로자에게 3일(반드시 연속일 필요는 없음) 이상의 병가가 주어진 경우, 병가 3일차로부터 10일 이내에 보고해야 한다.

(b) 사고로 인해 근로자가 적어도 24시간 이상의 관찰 또는 치료를 요하는 입원을 한 경우, 사고 발생일부터 10일 이내에 보고해야 한다.

위 규정에 따른 보고 대상 사고를 당한 근로자가 부상의 결과로 사망한 경우, 해당 근로자의 사용자는 합리적으로 가능한 범위에서 최대한 빨리 커미셔너에게 사망 사실을 보고해야 한다.

자영업자 또는 근로자가 아닌 자가 작업장에서 사고를 당해서 입원한 경우, 해당 작업장 점유자는 합리적으로 가능한 범위에서 최대한 빨리 커미셔너에게 사고 사실을 보고해야 한다.

(작업장안전보건(사고보고) 규칙, 6조)

#### 업무상 질병 보고

근로자가 작업장에서 작업장안전보건법 별표 2에 규정된 업무상 질병에 걸렸고, 업무상 질병을 진단한 의사의 서면 진단서를 제출받은 경우, 사용자는 해당 진단서를 받은 날로부터 10일 이내에 커미셔너에게 그 사실을 보고해야 한다.

작업장안전보건법 별표 2에 규정된 업무상 질병을 진단한 의사는 진단을 한 날로부터 10일 이내에 커미셔너에게 그 사실을 보고해야 한다.

(작업장안전보건(사고보고) 규칙, 7조)

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (27(1)조)

작업장안전보건(사고보고) 규칙 2006 (제 S136호) (4-7조)

## 11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

### 11.1 산업안전보건 조사관 임명

#### 요약/인용

작업장안전보건 커미셔너는 인력부 장관의 승인을 받아, 일정한 조건 및 제한 하에 작업장안전보건법에 따라 커미셔너에게 부여된 모든 권한 및 의무(단, 세항에서 부여된 위임권 제외)를 부커미셔너, 조사관, 담당관에게 위임할 수 있다.

#### 참고

작업장안전보건법 (2009) (7(4)조)

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

11.2.1 작업장 출입권

**요약/인용**

(1) 조사관은 작업장안전보건법 시행 과정에서 다음과 같은 권한을 가진다:

- (a) 작업장 상시 출입, 조사, 검사
- (b) 작업장이거나 그 일부분이 작업장일 것이라고 합리적으로 생각되는 장소에 대한 합리적인 시간 대 출입, 조사, 검사

참고

작업장안전보건법 (2009) (41(1)조)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

**요약/인용**

조사관은 작업장안전보건법 시행 과정에서 다음과 같은 권한을 가진다:

- (c) (a), (b)항에 규정된 장소에 있는 모든 기계, 장비, 시설, 물품에 대한 조사 및 검사
- (d) 본 법률에 따라 유지해야 하는 작업장 기록, 인증, 통지, 문서 요구, 조사, 검사, 사본 요구권
- (e) 본 법률 규정 준수 여부를 확인하기 위해 필요한 검사 및 질의권
- (f) 작업장 내 모든 인원에 대해 작업장 사용자 및 점유자에 대해 아는 범위 내에서 답변을 요구할 권리
- (g) 의사인 조사관의 경우, 작업장에서 일하고 있거나 일했던 근로자를 상대로 한, 본 법률 상 의무 이행을 위해 필요한 건강 검진 실시
- (h) 분석 또는 시험을 위한 작업장 내에 있거나 작업장에서 배출한 자재 또는 물질 샘플 채취
- (i) 소음, 조도, 열, 유해/위험 물질, 근로자의 노출 정도 평가
- (j) 병원, 의료 기관, 영안실에 작업장에서 사고를 당한 근로자 또는 작업장에서 업무상 질병에 걸렸다고 의심되어 해당 병원 또는 의료 기관에서 치료를 받은 근로자에 대한 정보(의료 기록 포함) 요구
- (k) 안전 및 보건에 유해한 작업장 및 공정의 상황을 기록하기 위한 사진 또는 영상 촬영
- (l) 본 법률에 따른 조사 또는 질의와 관련된 물품을 제출받거나, 필요에 따라 유치할 권리
- (m) 작업장 내에 있는 자에 대한 신분증 요구

참고

작업장안전보건법 (2009) 41(1)(c)-(m))

11.2.3 조사권

**요약/인용**

조사관은 다음과 같은 권한을 가진다

- (a) 작업장에서 발생한 업무상 사고, 위험한 상황, 업무상 질병 또는 본 법과 관련 된 사안에 대한 사실 및 정황을 알고 있는 자에게 구두로 질의하고 답변 내용을 서면으로 작성할 수 있다.
- (b) 작업장안전보건법과 관련된 사안에 대한 사실 및 정황을 알고 있다고 보이는 자를 서면 명령으로 소환할 수 있으며, 소환을 받은 자는 소환에 응해야 한다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (43(1)조)

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

**요약/인용**

- (1) 커미셔너가 다음과 같이 판단한 경우 본 절이 적용된다.
  - (a) 작업장의 환경, 위치, 기계, 장비, 시설, 물품 사용 방식, 작업장에서 시행되는 업무 또는 공정이 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장할 수 없을 경우,
  - (b) 작업장 내의 사람이 본 법에 따른 의무를 위반한 경우
  - (c) 커미셔너가 판단했을 때 작업장 내 사람의 작위 또는 부작위가 근로자의 안전, 보건, 복지에 위협이 되거나 그럴 가능성이 있는 경우
- (2) 이 절이 적용되는 경우, 커미셔너는 다음과 같은 대상에게 시정명령 또는 업무 중단 처분을 할 수 있다.
  - (a) 작업장, 작업장에서 수행되는 업무, 공정을 관리하는 자
  - (b) 본법에 따라 작업장 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장할 의무가 있는 자
  - (c) 작업장 내 근로자의 안전, 보건, 복지에 위협이 되거나 그럴 가능성이 있는 자

참고

작업장안전보건법 (2009) (21조)

11.3.2 과태료 부과권

**요약/인용**

커미셔너는 작업장안전보건법 집행을 위해 동법 또는 그 하위 법령을 위반한 의무자에 대한 법적 조치를 취할 수 있다.

**비고/의견**

단, 커미셔너는 사안에 따라 기소 대신 보다 가벼운 처분을 내릴 수 있다.

참고

작업장안전보건법 (2009)

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

**요약/인용**

커미셔너는 허위, 사기, 주요 사실 은폐 등의 방식으로 인증서를 취득했거나, 파트 II, III, IV를 위반했거나, 규칙 19(1) 또는 (3)에 따라 커미셔너가 부과한 의무를 위반했다고 판단하는 공인 석면 제거

업체의 석면 제거 허가를 12개월 범위내에서 중단시키거나 취소할 수 있다.  
(작업장안전보건(석면) 규칙 21조)

커미셔너는 사기 또는 허위의 방법으로 면허를 취득했거나, 면허에 수반되는 의무를 위반했거나, 지정 산업 보건의 역할을 수행하기에 더 이상 적합하지 않거나, 공공의 이익에 부합된다고 판단하는 지정 산업 보건의 면허를 중단 또는 취소할 수 있다.  
(작업장안전보건(건강검진) 규칙, 15조)

커미셔너는 사기, 허위, 중요 사실 은폐로 허가를 취득했거나, 허가에 수반되는 의무를 위반했다고 판단하는 비계 업체의 허가를 중단 또는 취소할 수 있다.  
(작업장안전보건(비계) 규칙, 60조)

커미셔너는 사기, 허위, 중요 사실 은폐로 면허를 취득했거나, 면허에 수반되는 의무를 위반했다고 판단하는 크레인 업체의 면허를 중단 또는 취소할 수 있다.  
(작업장안전보건(크레인작업) 규칙, 21조)

커미셔너는 다음과 같은 자의 허가를 중단 또는 취소할 수 있다.

- (a) 커미셔너가 판단하기에
  - (i) 사기 또는 허위로 허가를 취득한 자
  - (ii) 허가에 수반되는 의무를 위반한 자
  - (iii) 허가에 따른 업무를 수행하기에 더 이상 적합하지 않은 자
- (b) 커미셔너가 공공 이익에 부합된다고 판단하는 경우  
(작업장안전보건(크레인작업) 규칙, 35조)

(1)등록 공장이 다음과 같은 이유로 업무를 수행하거나 공장으로 사용하기에 부적합한 경우, 커미셔너는 등록 공장의 점유자에게 서면으로 의무 이행을 지시할 수 있다.

- (a) 공장이 등록된 것과 다른 업종에 사용되는 경우
  - (b) 구역 내 구조 변경 또는 배치 변경
  - (c) 공장 등록 당시에는 존재하지 않았던 사실 또는 정황
- (2) (1)의 명령을 받은 등록 공장 점유자가 명령을 준수하지 않은 경우,
- (a) 커미셔너가 판단하기에 적절한 기간 동안 공장 등록을 중단시키거나
  - (b) 공장 등록을 취소할 수 있다.
- (3) 커미셔너는 등록에 따른 의무를 위반했다고 판단할 경우,
- (a) 커미셔너가 판단하기에 적절한 기간 동안 공장 등록을 중단시키거나
  - (b) 공장 등록을 취소할 수 있다.
- (3A) 커미셔너는 다음과 같은 경우 공장 등록을 취소할 수 있다.
- (a) 등록 공장 점유자의 요청이 있을 경우,
  - (b) 등록 공장 점유자가 더 이상 공장을 점유하지 않을 경우  
(작업장안전보건(공장등록) 규칙, 9조)

## 참고

작업장안전보건법 (2009) (35조)

작업장안전보건(석면) 규칙 2014 (제 S337호) (21조)

작업장안전보건(건강검진) 규칙 2011 (제 S516호) (15조)

작업장안전보건(크레인작업) 규칙 2011 (제 S515호) (13,24조)

작업장안전보건(비계) 규칙 2011 (제 S518호) (60조)

작업장안전보건(공장등록) 규칙 2008 (9조)

#### 11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

##### 요약/인용

커미셔너는 업무 중단 또는 시정 명령을 내릴 수 있다.

참고

작업장안전보건법 (2009) (21조)

#### 11.3.5 고발 개시 권한

#### 11.3.6 고발 시행 권한

#### 11.3.7 그 밖의 강제 권한

### 11.4 법원의 제재

참고

작업장안전보건법 (2009)

#### 11.4.1 법인에 대한 벌금

##### 요약/인용

본 법률에 처벌 조항이 명시적으로 규정되어 있지 않은 의무를 위반한 경우 다음과 같은 책임을 진다

(b) 법인의 경우 500,000\$ 이하의 벌금

위반 행위가 반복되고 시정되지 않을 경우, 다음과 같은 책임을 진다.

(ii) 법인의 경우, 위반 행위가 지속되는 동안 하루 5,000\$ 이하의 벌금

참고

작업장안전보건법 (2009) (50(b)(ii)조)

#### 11.4.2 자연인에 대한 벌금

##### 요약/인용

본 법률에 처벌 조항이 명시적으로 규정되어 있지 않은 의무를 위반한 경우 다음과 같은 책임을 진다

(a) 자연인의 경우 200,000\$ 이하의 벌금 또는 2년 이하의 징역 또는 병과

위반 행위가 반복되고 시정되지 않을 경우, 다음과 같은 책임을 진다.

(i) 자연인의 경우, 위반 행위가 지속되는 동안 하루 2,000\$ 이하의 벌금

참고

작업장안전보건법 (2009) (50(a)(i)조)

#### 11.4.3 벌금 외의 제재

##### 요약/인용

- (1) 본 법률 위반 혐의로 유죄 판결을 받은 자에 대해 벌금 대신, 또는 벌금과 함께 기한을 정해서 (또는 법원이 정한 기한 내에) 위반 행위에 대한 시정 명령을 내릴 수 있다.
- (2) 명령에 정해진 기한 또는 법원이 정한 기한 동안에는 해당 위반 행위자에 대한 법적인 책임을 물을 수 없다.
- (3) 명령에 정해진 기한 또는 법원이 정한 기한을 넘겨서도 명령이 이행되지 않은 경우, 이는 처벌 대상이 되며, 명령에 정해진 기한 이후 명령 미이행일 1일마다 하루 1,000\$ 이하의 벌금이 부과된다.

참고

작업장안전보건법(2009) (52조)

#### 11.4.4 형사적 책임

##### 비고/의견

작업장안전보건법(또는 그 하위 법령) 위반은 형사 범죄를 구성한다.

참고

작업장안전보건법 (2009)

#### 11.4.5 징역 기간

##### 요약/인용

본 법률에 처벌 조항이 명시적으로 규정되어 있지 않은 의무를 위반한 경우 다음과 같은 책임을 진다. (a) 자연인의 경우 200,000\$ 이하의 벌금 또는 2년 이하의 징역 또는 병과

참고

작업장안전보건법 (2009) (50(a)조)