

1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

말레이시아의 산업안전보건 법규 체계의 정점에는 헌법이 있다. 주요 관련 법률로는 산업안전보건법 1994, 공장및기계법 1967, 석유법(안전 조치) 1984 등이 있다. 그 밖에도 고용법 1955, 노동법 2005 등에 관련 규정이 포함되어 있다. 또한 규칙(특히 3대 주요 산업안전보건법의 하위 규칙), 행정명령, 포고령이 말레이시아 산업안전보건 법규 체계의 세부 사항을 규정하고 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514)

산업안전보건규칙(안전보건책임자) 1997 [P.U.(A) 315/97]

산업안전보건규칙(안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96]

산업안전보건규칙(사용자의 안전 및 일반 정책)(예외) 1995 [P.U.(A) 78/95]

산업안전보건규칙(사고 신고, 위험 상황, 업무 상 중독, 질병) 1996 [P.U.(A) 616/96]

산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000 [P.U.(A) 131]

산업안전보건규칙(대형산업사고위험관리) 1996 [P.U.(A) 39/96]

공장및기계법 1967[법 139]

농약법 1974

말레이시아 인적자원부 산업안전보건과

말레이시아 산업안전보건 국가 프로파일

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

비고/의견

정신 건강을 명시적으로 규정하고 있는 조항은 없지만 직장 내 스트레스 및 폭력 예방 지침의 해석 상 산업안전보건 법규의 적용 대상에 물리적 건강과 정신적 건강이 모두 포함되는 것으로 본다.

2.2 근로자의 정의

요약/인용

“근로자”란 근로 계약을 통해 임금을 받고 본 법률이 적용되는 산업 분야에 종사하는 자 중 다음과 같은 자를 의미한다.

(a) 주된 사용자에게 직접 고용되어, 근무 장소와 무관하게 해당 산업의 업무, 부수적 업무, 예비적 업무를 수행하는 자

(b) 직접 사용자에게 고용되거나 직접 사용자를 통해 고용되어, 해당 산업의 업무 공간 또는 주된 사용자 또는 그 대리인의 감독 하에 있는 공간에서 해당 산업의 통상적인 업무 또는 예비적, 부수적 업무를 수행하는 자

(c) 주된 사용자와의 근로 계약을 통해 일시적, 단기적으로 근로를 제공하는 자

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

2.2.1 특수 근로자

2.2.1.1 이주 근로자

요약/인용

“외국인 근로자란 말레이시아 국민이 아닌 근로자를 의미한다”.
(고용법 1955, S 2(1))

“근로자”란 근로 계약을 통해 임금을 받고 본 법률이 적용되는 산업 분야에 종사하는 자 중 다음과 같은 자를 의미한다.

(a) 주된 사용자에게 직접 고용되어, 근무 장소와 무관하게 해당 산업의 업무, 부수적 업무, 예비적 업무를 수행하는 자

(b) 직접 사용자에게 고용되거나 직접 사용자를 통해 고용되어, 해당 산업의 업무 공간 또는 주된 사용자 또는 그 대리인의 감독 하에 있는 공간에서 해당 산업의 통상적인 업무 또는 예비적, 부수적 업무를 수행하는 자

(c) 주된 사용자와의 근로 계약을 통해 일시적, 단기적으로 근로를 제공하는 자
(산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

비고/의견

고용법은 외국인 근로자의 정의를 명시하고, 외국인 근로자에게 적용되는 조항이 포함된 별도의 절을 두고 있다. 이주 근로자들은 산업안전보건법에 규정된 근로자의 범위에서 배제되지 않는다. 따라서 이주 근로자도 산업안전보건법의 적용대상이 된다고 해석할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

고용법 1955 (No.265) (S 2(1))

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

“가사 근로자는 개인 가정에서 거래, 사업, 전문직이 아닌 가사 노동을 하기 위해 고용된 근로자를 의미한다. 여기에는 개인 가정에 고용되어 근무하는 요리사, 가정부, 집사, 보육사, 주차관리자, 급사, 정원사, 청소부, 경비원, 하인(groom), (개인용으로 허가된 모든 차량의) 운전자 등이 포함된다(S 2(1))

인적자원부는 고용법이 완전한 효력을 발휘하고, 현실에 보다 적절하게 적용될 수 있도록 하기 위해 필요에 따라 관련 규칙을 제정한다.

인적자원부는 일반적으로 적용되는 그런 규칙 외에도 가사 근로자에게 적용되는 별도의 규칙을 제정할 수 있다.

(S 102(1)(2)(m))

비고/의견

가사 근로자도 고용법의 적용 대상 되는 것으로 보인다. 그러나 산업안전보건법에 규정된 근로자의 정의에는 가사 근로자가 언급되어 있지 않다. 따라서 산업안전보건법이 가사 근로자에게도 적용되는지 여부는 불확실하다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

고용법 1955 (No.265) (SS 2(1), 102(1)(2)(m))

2.2.1.3 재택 근로자

요약/인용

“근로자”란 근로 계약을 통해 임금을 받고 본 법률이 적용되는 산업 분야에 종사하는 자 중 주된 사용자에게 직접 고용되어, 근무 장소와 무관하게 해당 산업의 업무, 부수적 업무, 예비적 업무를 수행하는 자(.....)를 의미한다.

비고/의견

재택 근로자는 근로자의 정의에 포함된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

2.2.1.4 자영업자

요약/인용

“자영업자”란 다른 사람을 고용하고 있는지 여부와 무관하게, 근로 계약 이외의 방식으로 수입을 올리거나 대가를 받는 자를 의미한다.

산업안전보건법 1994 파트 IV는 자영업자의 일반적인 의무에 대해 규정하고 있다.

비고/의견

자영업자는 산업안전보건 법규의 적용 대상에 포함된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

2.3 사용자의 정의

요약/인용

“사용자란 직접 사용자, 주된 사용자 또는 양자 모두를 의미한다.”

“직접 사용자란 근로자를 직접 고용하거나 자신을 통해 고용하여, 주된 근로자의 거래, 사업, 전문 업무 등이 수행되는 장소에서, 직접 또는 주된 사용자 또는 그 대리인의 감독 하에 해당 거래, 사업, 전문 업무와 관련된 통상적인 업무, 부수적 업무, 예비적 업무를 수행하는 자를 의미한다. 근로자가 주된 사용자와 일시적, 단기적 고용 계약을 체결한 경우도 여기에 포함된다.”
(산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1)))

“사용자란 근로 계약을 통해 다른 사람을 근로자, 대리인, 관리자, 중개자로 고용한 자를 의미한다. ‘고용’이라는 단어와 유사한 의미를 가진 표현이 사용된 경우에도 본질적으로 근로 계약에 따른 고용의 성격을 가질 경우 이 법에서 의미하는 ‘고용’으로 해석되어야 한다.”
(고용법 1955, S 2(1))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 3(1))

고용법 1955(No.265). (S 2(1))

2.4 제외되는 산업 분야

2.4.1 농업

요약/인용

산업안전보건법 1994는 별표 1에 포함된 모든 말레이시아 산업에 적용되며, 여기에는 농업도 포함된다.
(산업안전보건법 1994, S 1 (2))

“농업이란 농경, 원예, 산림, 가축 및 가금류 사육, 작물 또는 나무 수확을 목적으로. 근로 계약을 통해 사용자가 근로자를 고용하여 수행하는 모든 업무를 의미한다.
(고용법, S 2(1))

인적자원부는 시행령을 통해 모든 농업, 산업, 건설업, 법정 단체, 지방 정부, 무역, 사업의 모든 업무에 대해 (a) 해당 농업, 산업, 건설업, 무역, 사업의 주된 사용자 또는 소유자 또는 (b) 해당 법정 단체 또는 기관의 장이 특정 개인 또는 집단을 고용하거나, 업무에 관여시키거나, 그에 필요한 계약을 체결하는 것을 금지할 수 있다.

해당 시행령이 시행될 경우, 고용법과 해당 시행령에 명시된 성문법 상의 관련 조항의 해석에 있어서, 업무를 수행하기 위해 고용되거나, 관여되거나, 그에 필요한 계약을 체결한 자 또는 집단은 근로자로 간주되며, 해당 농업, 산업, 건설업, 무역, 사업의 주된 사용자 또는 소유주는 사용자로 간주된다.
(고용법 S 2A(1)(2))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 1 (2), 별표 1)

고용법 1955(No.265). (S 2(1), 2A(1)(2))

2.4.2 건설

요약/인용

산업안전보건법 1994는 별표 1에 포함된 모든 말레이시아 산업에 적용되며, 여기에는 건설업도 포함된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 1 (2), 별표 1)

2.4.3 서비스업

요약/인용

산업안전보건법 1994는 별표 1에 포함된 모든 말레이시아 산업에 적용되며, 여기에는 다음과 같은 산업이 포함된다.

- 제조업
- 공공시설
- (a) 전기
- (b) 가스
- (c) 상하수도
- (d) 위생
- 운송, 저장, 통신
- 도매, 소매
- 호텔, 레스토랑
- 금융, 보험, 부동산, 비즈니스 서비스
- 공공 서비스 및 정부 기관

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 1 (2), 별표 1)

2.4.4 공공부문

요약/인용

산업안전보건법 1994는 별표 1에 포함된 모든 말레이시아 산업에 적용되며, 여기에는 공공 서비스와 정부 기관도 포함된다.

(S 1(2), 별표 1 (10))

단, 산업안전보건법은 군대에는 적용되지 않는다.

(S 1(3))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S S 1 (2), 별표 1 (10), 1(3))

2.4.5 기타

요약/인용

상선 법령 1952[Ord. No. 70, 1952], 사바(Sabah) 상선 법령 1960[Sabah Ord. No 11, 1960], 사라왁 [Sarawak Ord. No 2, 1960]의 적용대상인 화물선, 군대에는 산업안전보건법이 적용되지 않는다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 1 (3))

2.5 업무상 사고의 정의

요약/인용

사고란 업무 수행 중 또는 그와 관련하여 발생한 사망 또는 부상을 의미한다.

참고

산업안전보건규칙(사고 신고, 위험 상황, 업무 상 중독, 질병) 1996 [P.U.(A) 616/96]

2.6 업무상 질병의 정의

요약/인용

업무상 중독 및 업무상 질병이란 업무 수행 중 또는 그와 관련하여 발생한 중독 또는 부상 중 별표 3에 규정된 등급에 해당되는 경우를 의미한다.

참고

산업안전보건규칙(사고 신고, 위험 상황, 업무 상 중독, 질병) 1996 [P.U.(A) 616/96]

2.6.1 업무상 질병 목록

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (S 32 별표 3)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

인적자원부는 공무원을 산업안전보건국장으로 임명해야 한다. 이 법에서 '국장'은 산업안전보건국장을 의미한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 5(1))

3.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

산업안전보건 '국장'은 산업안전보건법에 따라 국장에게 부여된 권한과 기능을 수행하고, 의무를 이행해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 5(1))

3.1.2 책임자 및 조직 구성

요약/인용

인적자원부는 공무원을 산업안전보건법의 시행을 위해 필요한 수의 부국장, 과장, 부과장, 과장보, 그 밖의 산업안전보건 담당관에 임명할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 5(2))

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

요약/인용

“국가산업안전보건위원회”를 설립해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 8(1))

3.2.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

위원회는 산업안전보건법의 목적을 달성하기 위해 합리적으로 필요하다고 인정되는 합리적인 업무와 그에 수반되는 업무를 수행할 권한을 가진다.

(2) 인적자원부의 요구가 있을 경우, 위원회는 산업안전보건법과 관련된 모든 문제에 대해 조사, 보고, 권고할 수 있다. 특히 다음과 같은 경우가 조사, 보고, 권고의 대상이 된다

- (d) 산업 안전, 보건, 여성, 장애인, 소수자 복지와 관련된 특수한 문제
- (e) 화학물질 관리 대책 수립
- (f) 업무 상 사망 또는 부상 관련 통계 분석 (...)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 11(1)(2)(d)(e)(f))

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

요약/인용

(1) 위원회는 12인 이상 15인 이하로 구성되며, 위원은 인적자원부가 임명한다. 위원회는 다음과 같이 구성되어야 한다.

- (a) 3인은 사용자를 대표하는 조직
- (b) 3인은 근로자를 대표하는 조직

- (c) 3인 이상은 산업안전보건 관련 정부 부처
- (d) (적어도 1인의 여성이 포함된) 3인 이상은 인적자원부가 위원회 업무에 기여할 수 있을 것으로 판단하는 산업안전보건 관련 조직 또는 전문 기구

(2) 인적자원부는 (1)항에 명시된 위원 중에서 위원회 의장 및 부의장을 임명한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 9(1)(2))

3.2.3 예산

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

비고/의견

산업안전보건종합계획 2015(2010-2015)(OSH-MP 15)는 2005년 시작되어 2020년에 마무리되는 안전 문화 정착을 위한 3단계 5개년 계획의 중간 단계에 해당된다. 이 계획에는 핵심 참가자들의 계획 이행 약속이 포함되어 있다.

2010년에 마무리된 1단계 계획의 목표는 모든 핵심 관계자와 사회적 파트너들에게 산업안전보건에 대한 인식을 확산시키는 것이었다. 2단계인 OSH-MP 15는 자체 규제 문화를 구축하고 정착시키는데 초점을 맞추고 있다. 2015년까지 모든 사업장에서 자체 규제 문화가 완전히 정착되는 것이 2단계의 목표이다.

OSH-MP 15의 주요 목표는, 말레이시아 내 모든 조직에 안전하고 건강한 근로 문화를 장려, 조성, 정착시킴으로써 안전하고, 건강하고, 생산적인 인적 자원 풀을 구축하는 것이다.

OSH-MP 15는 이 목표를 달성하기 위해 다음과 같은 4가지 전략을 제시하고 있다.

- 정부 리더십 및 모범 사례 강화 및 장려
- 예방 문화 확산
- 업계 리더십 및 지역 사회의 참여
- 국내외의 강력한 파트너십 구축

각 전략 별로 구체적인 프로그램과 활동이 마련되어 있다.

국가산업안전보건위원회는 각 프로그램의 진척 상황을 모니터링하고 관리하는 역할을 담당한다.

참고

산업안전보건종합계획

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

“모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15 (1))

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

요약/인용

모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 최대한 자신의 근로자가 아닌 다른 사람의 안전 및 보건에 위험이 되거나 영향을 주지 않는 방식으로 사업을 수행해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 17)

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

요약/인용

자신의 근로자가 아닌 자에게 업무, 시설 또는 물질 사용을 위해 비거주용 구역을 제공하는 자는, 자신이 제공하는 구역, 해당 구역으로 출입하는 모든 수단, 사용을 위해 제공되는 구역 내 시설, 물질이 안전하고 건강에 위해를 끼치지 않도록 보장해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 17)

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

사용자는 근로자가 화학물질에 노출되는 것을 방지하기 위해 필요한 경우 건강 검진을 실시해야 한다.

비고/의견

인적자원부는 필요하다고 판단될 경우 어떤 산업, 업종, 특정 부문에 대해 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28)

산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000 [P.U.(A) 131]

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

요약/인용

인적자원부는 모든 산업 또는 특정 부문에서 (d) 별표 3에 규정된 직군에 속한 근로자의 부상 또는 질병 위험이 있거나, 해당 분야에서 사용하거나 취급하는 물질 또는 자재로 인해 근로자의 부상 또는 질병의 위험이 있거나, 근로 조건 또는 환경의 변화로 인한 부상 또는 질병의 위험이 있는 경우, 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.

(S 28(1)(d))

1. 실리카 연기, 분진, 증기, 석면, 먼진, 납, 수은, 비소, 인, 이황화 탄소, 유기 인산염, 아질산 가스, 카드뮴, 베릴륨, 농약을 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
2. 타르, 피치, 역청, 파라핀, 크로메이트 산, 크로메이트 또는 암모늄/갈륨, 아연, 나트륨 중크롬산 염을 포함한 광유를 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
3. 엑스레이, 전리 입자, 라듐, 기타 방사성 물질 또는 방사성 에너지에 노출되어 있는 모든 직종
4. 압축 공기 하에서 수행되는 모든 작업 또는 공정
(별표 3)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28(1)(d), 별표 3)

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

“모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다.” 이 의무에는 다음과 같은 구체적인 의무가 포함된다.

- 실행 가능한 한 안전하고 건강에 위험을 끼치지 않는 시설 및 시스템 제공 및 유지관리
- 실행 가능한 한 안전하고 건강에 위험을 끼치지 않는 시설 및 물질의 사용, 운영, 취급, 저장, 운송

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15 (2))

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

요약/인용

사용자는 근로자에게 개인보호장비를 제공해야 한다.
(산업안전보건법 1994 (No.514) (S 24 (1c))

젖어 있거나 먼지가 발생하는 공정, 소음, 열, 독성, 부식성 기타 노출될 경우 사람의 건강에 유해한 물질에 사람이 노출될 수 있는 모든 공장에 대해, 인적자원부는 해당 인원이 사용할 수 있는, 고글, 장갑, 바지, 모자, 신발, 보호 연고 또는 로션 등과 같은 적절한 보호복 및 개인 보호 장비를 사용할 수 있도록 제공하고 유지관리해야 한다는 규정을 둘 수 있다.
(공장맞기계법 1967, S 24)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 24 (1c))

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

요약/인용

“모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다.” 이 의무에는 다음과 같은 구체적인 의무가 포함된다: 실행 가능한 범위 내에서 근로자의 업무 중 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 정보, 지시, 훈련, 감독 의무

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15 (1c))

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

4.8.1 응급 처치

요약/인용

“모든 공장에는 근로자의 복지와 관련하여 다음과 같은 규정이 적용된다: (...) 필요할 경우 즉시 사용할 수 있는, 정해진 기준에 부합되는 구급함 또는 선반을 비치하고 유지관리해야 하며, 한번에 150인 이상을 고용하는 사업장의 경우, 정해진 기준이 부합되는 적절한 응급 처치실을 설치하고 유지관리해야 한다.”
(S 25(1)(c))

“인적자원부는 공장 일반, 특정 산업의 공장, 특정 분야의 공장에 고용된 자의 복지와 관련된 상기 조항들의 준수를 위한 기준을 수립할 수 있다.”
(S 25(2))

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (S 25(1)(c)(2))

4.8.2 위생 시설

요약/인용

“위생 시설에는 소변기, 수세식 화장실, 재래식 화장실, 재받이 또는 그와 유사한 시설을 의미한다.”
(S 3)

“공중 보건 관련 타 법령을 위반하지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 사람의 보건과 관련된 다음과 같은 규정이 적용된다: (...) 공장 내 모든 사람들이 이용하기에 충분하고 적절한 위생 시설을 정해진 규칙에 따라 설치하고 유지관리해야 한다.”
(S 22(1)(f))

모든 공장에 대해 복지와 관련된 다음과 같은 규정이 적용된다:

(a) 근로자들이 사용할 수 있도록 다음과 같은 시설을 제공하고 유지관리해야 한다.

(i) 근무 시간 중 착용하지 않는 평상복을 보관할 수 있는 적절하고 충분한 공간

(ii) 평상복을 건조시킬 수 있는 공간 또는 시설

(S 25(1)(a))

“인적자원부는 공장 일반, 특정 산업의 공장, 특정 분야의 공장에 고용된 자의 복지와 관련된 상기 조항들의 준수를 위한 기준을 수립할 수 있다.”
(S 25(2))

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (SS 3, 22(1)(f), 25(1)(a))

4.8.3 음용수

요약/인용

“모든 공장에는 근로자의 복지와 관련하여 다음과 같은 규정이 적용된다: (...) 필요할 경우 즉시 사용할 수 있는, 정해진 기준에 부합되는
(i) 안전한 음용수의 충분한 공급
(ii) 적절하고 충분한 씻을 수 있는 시설을 제공하고 항상 청결하게 유지해야 한다.
(S 25(1)(b))

“인적자원부는 공장 일반, 특정 산업의 공장, 특정 분야의 공장에 고용된 자의 복지와 관련된 상기 조항들의 준수를 위한 기준을 수립할 수 있다.”
(S 25(2))

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (S 25(1)(b)(2))

4.8.4 휴식 및 식사 공간

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...) 물질을 사용하거나 흡입하는 과정에서 중독, 부상, 질병의 위험이 있는 환경에서의 취식, 음주, 흡연을 금지하는 규칙: (...)”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(d))

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

안전 보건 방침 수립 의무

“예외로 규정된 경우를 제외하고, 모든 사용자 및 자영업자는 자신이 고용한 근로자의 안전 및 보건, 조직, 관련 대책 등을 담은 일반 방침을 서면으로 작성하고, 적절한 주기로 재검토 및 개정해야 하며, 해당 방침 및 그 개정 내용을 자신이 고용한 모든 근로자에게 공지해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 16)

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

요약/인용

인적자원부에서 결정하는 산업 부문의 사용자는 충분한 능력을 갖춘 자를 사업장의 안전보건 담당자로 고용해야 한다.

(3) 안전 보건 담당자는 담당 사업장이 산업안전보건법, 그 하위 규칙을 준수하도록 보장하고, 작업

이 안전하게 수행되도록 하는 업무만을 수행해야 한다.

비고/의견

이 규정은 인적자원부가 관보를 통해 구체적으로 명시한 등급 또는 분야의 산업에 적용된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 29)

5.1.3 서면 위험 평가

요약/인용

안전 보건 방침 수립 의무

“예외로 규정된 경우를 제외하고, 모든 사용자 및 자영업자는 자신이 고용한 근로자의 안전 및 보건, 조직, 관련 대책 등을 담은 일반 방침을 서면으로 작성하고, 적절한 주기로 재검토 및 개정해야 하며, 해당 방침 및 그 개정 내용을 자신이 고용한 모든 근로자에게 공지해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 16)

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

요약/인용

“(1) 모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다,

(2) 상기 항에 규정된 일반 의무의 범위 내에서, (1), 특히 다음과 같은 의무가 일반 의무에 포함된다 - (d) 실행 가능한 최대한, 사용자 또는 자영업자가 통제하는 사업장을 보건에 대한 위험 요소가 없고 안전한 상태로 유지관리 해야 하며, 안전하고 보건에 대한 위험 요소가 없는 방식으로 해당 사업장에 대한 진출입로를 유지관리해야 한다.

(e) 근로자의 근무 환경과 적절한 근무 관련 복지 시설을 실행 가능한 최대한, 안전하고, 보건에 대한 위험이 없는 상태로 조성하고 유지관리해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15(1)(2)(d)(e))

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

“(1) 모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다,

(2) 상기 항에 규정된 일반 의무의 범위 내에서, (1), 특히 다음과 같은 의무가 일반 의무에 포함된다 (c) 실행 가능한 한 최대한 근로자의 근무 중 안전 및 보건을 보장하기 위한 정보, 지시, 훈련, 감독의 제공

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15(1)(2)(c))

5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

요약/인용

안전보건 정책 수립 의무

“예외로 규정된 경우를 제외하고, 모든 사용자 및 자영업자는 자신이 고용한 근로자의 안전 및 보건, 조직, 관련 대책 등을 담은 일반 방침을 서면으로 작성하고, 적절한 주기로 재검토 및 개정해야 하며, 해당 방침 및 그 개정 내용을 자신이 고용한 모든 근로자에게 공지해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 16)

5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

요약/인용

모든 사용자는 사용자와 근로자가 효과적으로 협력하여, 사업장 내 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치의 개발 및 전파하고, 그 효과성을 확인하기 위한 합의를 체결하고 유지하는 데 있어서 안전보건 위원회와 협의해야 한다.

규제/의무

다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1)(3))

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

인적자원부에서 결정하는 산업 부문의 사용자는 충분한 능력을 갖춘 자를 사업장의 안전보건 담당자로 고용해야 한다.

(3) 안전 보건 담당자는 담당 사업장이 산업안전보건법, 그 하위 규칙을 준수하도록 보장하고, 작업이 안전하게 수행되도록 하는 업무만을 수행해야 한다.

비고/의견

이 규정은 인적자원부가 관보를 통해 구체적으로 명시한 등급 또는 분야의 산업에 적용된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 29(1)(2)(3))

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

요약/인용

안전보건 담당자는 인적자원부가 관보를 통해 공지한 자격을 갖추고 있거나, 훈련을 거친 자여야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 29(4))

6.2 산업안전보건 실무자 임명

요약/인용

인적자원부에서 결정하는 산업 부문의 사용자는 충분한 능력을 갖춘 자를 사업장의 안전보건 담당자로 고용해야 한다.

(3) 안전 보건 담당자는 담당 사업장이 산업안전보건법, 그 하위 규칙을 준수하도록 보장하고, 작업이 안전하게 수행되도록 하는 업무만을 수행해야 한다.

비고/의견

이 규정은 인적자원부가 관보를 통해 구체적으로 명시한 등급 또는 분야의 산업에 적용된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 29(1)(2)(3))

6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

요약/인용

이 규정은 인적자원부가 관보를 통해 구체적으로 명시한 등급 또는 분야의 산업에 적용된다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 29(1))

7 근로자의 권리 및 의무

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

요약/인용

“모든 근로자는 근무 중 다음과 같은 의무를 진다-

(a) 자기 자신 및 자신의 근무 중 작위 또는 부작위에 영향을 받을 수 있는 타인의 안전 및 보건을 합리적

인 범위 내에서 지키기 위해 주의를 기울여야 한다.

(b) 자신의 사용자, 사용자가 권한 및 의무를 위임한 자, 본 법률 또는 그 하위 법령에 규정된 권한 및 의무를 수행하는 자와 협력해야 한다 (...)

(2) 본 절의 규정을 위반한 자는 1,000 링깃 이하의 벌금 또는 3개월 이하의 구금에 처해질 수 있으며, 벌금과 구금이 병과될 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 24)

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

요약/인용

“모든 근로자는 근무 중 다음과 같은 의무를 진다-

(a) 자기 자신 및 자신의 근무 중 작위 또는 부작위에 영향을 받을 수 있는 타인의 안전 및 보건을 합리적인 범위 내에서 지키기 위해 주의를 기울여야 한다 (...)

(2) 본 절의 규정을 위반한 자는 1,000 링깃 이하의 벌금 또는 3개월 이하의 구금에 처해질 수 있으며, 벌금과 구금이 병과될 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 24)

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

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

“모든 사용자와 자영업자는 실행 가능한 한 최대한 자신의 모든 근로자들의 안전 및 복지를 보장해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15(1))

7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

요약/인용

“(1)모든 근로자는 근무 중 다음과 같은 의무를 진다-(...)

(c) 사용자가 근로자의 안전 및 보건을 보호하기 위한 목적으로 지급한 보호 장비 및 보호복을 항상 사용 또는 착용해야 한다

(d) 본 법률 또는 그 하위 법령에 규정된 의무를 준수하기 위한 사용자 또는 그 밖의 자의 산업안전보건 관련 지시 또는 조치를 준수해야 한다.

(2) 본 절의 규정을 위반한 자는 1,000 링깃 이하의 벌금 또는 3개월 이하의 구금에 처해질 수 있으며, 벌금과 구금이 병과될 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 24(1)(c)(d)(2))

7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

7.8 위험한 상황을 피할 권리

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

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

요약/인용

“국가 산업안전보건 위원회”라는 명칭의 위원회를 설립해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 8)

8.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

“(1) 위원회는 본 법률의 목적을 실행하기 위해 필요한 모든 활동과 그에 수반되는 활동을 할 수 있는 권한을 가진다.

(2) 위원회는, 인적자원부의 요구가 있을 경우, 본 법률의 목적과 관련된 모든 문제, 특히 다음과 같은 문제에 대하여 조사를 실시하고, 보고서를 작성하고, 권고를 제시할 수 있다.

- (a) 바람직한 산업안전보건 법령 개정
- (b) 산업안전보건 법령 관련 행정 및 집행 개선
- (c) 근로자 안전, 보건, 복지에 관한 노사 간의 협력적 관계 조성
- (d) 여성, 장애인, 그 밖의 소수자의 산업안전보건에 관한 문제
- (e) 적절한 산업용 화학물질 통제 방안 수립
- (f) 업무 상 사망 또는 부상 통계 분석
- (g) 사업장 내 보건 시설 설치
- (h) 산업 안전, 보건, 복지 관련 업계 관리 규정 수립 장려 및, 법령 반영
- (i) 업무 상 부상을 당한 근로자를 지원하기 위한 재활 계획 및 시설 개발

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 11)

8.1.2 구성 및 의장

요약/인용

“(1) 위원회는 12인 이상 15인 이하로 구성되며, 위원은 인적자원부가 임명한다. 위원회는 다음과 같이 구성되어야 한다.

- (a) 3인은 사용자를 대표하는 조직
- (b) 3인은 근로자를 대표하는 조직
- (c) 3인 이상은 산업안전보건 관련 정부 부처
- (d) (적어도 1인의 여성이 포함된) 3인 이상은 인적자원부가 위원회 업무에 기여할 수 있을 것으로 판단하는 산업안전보건 관련 조직 또는 전문 기구

(2) 인적자원부는 (1)항에 명시된 위원 중에서 위원회 의장 및 부의장을 임명한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 9(1)(2))

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

요약/인용

모든 사용자는 사용자와 근로자가 효과적으로 협력하여, 사업장 내 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치의 개발 및 전파하고, 그 효과성을 확인하기 위한 합의를 체결하고 유지하는 데 있어서 안전보건 위원회와 협의해야 한다.

규제/의무

다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1)(3))

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

근로자 대표가 위원으로 참석하는 산업안전보건위원회를 설립해야 한다.

“산업안전보건위원회의 구성은 다음과 같다 -

- (a) 의장
- (b) 비서
- (c) 사용자 대표
- (d) 근로자 대표

(2) 100인 이하 사업장의 경우, 근로자 및 사용자 대표가 각각 2인 이상이어야 한다. 100인 초과 사업장의 경우, 근로자 및 사용자 대표가 각각 4인 이상이어야 한다.

비고/의견

“다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30)

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 5)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

요약/인용

“다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1))

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

요약/인용

“사용자는 근로자들이 자신들의 대표자를 산업안전보건위원회 위원으로 선정하도록 해야 한다. 선정된 위원의 수가 공석의 수를 초과할 경우, 대표자를 선정하기 위한 투표를 실시해야 한다.”

비고/의견

“다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1))

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 7(1))

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

8.4.1 사업장 조사권

요약/인용

“산업안전보건위원회는 적어도 3개월에 1회 이상 사업장 내 근로자들의 안전 및 보건에 위해를 줄 수 있는 요인이 없는지 조사해야 한다. 위원회는 사업장내 근로자 안전 보건을 보장하기 위한 조치의 효과성을 점검하기 위해 필요할 경우 언제든지 사업장 내 모든 시설 및 장소에 대해 추가적인 조사를 실시할 수 있다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 12(1)(a))

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

요약/인용

“사업장 산업안전보건위원회는 다음과 같은 권한을 가진다

- (a) 안전보건 규칙 및 안전 시스템 개발 지원
 - (b) 안전 보건 프로그램 효과성 검토
 - (c) 사업장 내에서 발생한 사고, 준수고, 위험 상황, 업무 상 중독, 업무 상 질병에 대한 연구, 위원회는 사업장의 안전 또는 보건을 저해하는 환경 또는 행위에 대해 시정 권고를 포함하여 사용자에게 보고해야 한다.
 - (d) 사업장 안전 보건 정책 검토, 사용자에게 대한 정책 개정 권고“
- “사업장 사용자는 산업안전보건위원회와의 협의를 거쳐 사업장에 고용된 근로자의 안전 및 보건을 보장할 수 있는 규칙을 수립하고 전파해야 한다
- (2) 위원회는 사용자의 승인을 거쳐 관련 규칙을 수정, 변경, 폐지할 수 있다.
 - (3) 사업장 사용자는 근로자 개개인에게 규칙 사본을 제공해야 한다.
 - (4) 산업안전보건 담당자가 요구할 경우 규칙 사본을 제공해야 한다.
- “사용자는 산업안전보건위원회에 다음과 같은 문서 및 정보를 제공해야 한다:
- (a) 본 법률 및 모든 하위 법령
 - (b) 사업장 내 업무 성격에 따른 안전 보건 위험 요소 제거와 관련된 업계 관리 규정 및 지침
 - (c) 안전 계획 및 그 시행에 관한 정보, 근로자의 안전 및 보건에 영향을 줄 수 있는 모든 안전 계획 개정안
 - (d) 안전 보건 위험 요소에 관한 기술 정보, 위험 요소 제거 또는 최소화를 위해 필요한 주의 조치
 - (e) 업무 절차, 시스템, 작업 중 사용되는 물질에 관한 정보, 기타 안전보건 유지와 관련된 자료
 - (f) 국장이 지시한 정보

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 19, S30)

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

요약/인용

“사용자는 산업안전보건위원회가 그 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 필요한 적절한 산업안전보건 훈련을 합리적인 범위 내에서 위원회 위원들에게 제공하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 29)

8.4.5 조사관과 동행할 권리

8.4.6 시설물 사용권

요약/인용

“사업장 사용자는

- (a) 산업안전보건 위원회가 회의를 개최할 수 있는 적절한 장소를 사업장 내에 제공해야 한다.“

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 22(a))

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

요약/인용

“사업장 사용자는

(b) 모든 위원회 위원이 근무 시간 중 위원회 회의에 참석할 수 있도록 허용해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 22(b))

8.4.8 시정 통지권

요약/인용

“산업안전보건위원회는

(c) 사업장 내 근로자의 안전 및 보건 위해 요소에 대한 시정 조치를 사용자에게 권고할 수 있으며, 해당 권고 내용을 보고서에 기록해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 12(c))

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

요약/인용

“산업안전보건위원회는

(d) 사업장 내 안전 보건 정책을 검토하고, 필요한 경우 해당 정책 개정안을 사용자에게 권고한다“

“사업장 사용자는 산업안전보건위원회와 협의하여, 사업장 내 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위한 규칙을 수립 및 전파해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 11, S19)

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

요약/인용

8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

8.5.1 사업장 출입권

8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권

8.5.3 근로자와 협의할 권리

8.5.4 근로자에게 조언할 권리

8.5.5 강제 조치 개시권

8.6 합동 산업안전보건 위원회

요약/인용

“다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1))

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

요약/인용

근로자 대표가 참여하는 산업안전보건위원회를 사업장에 설립해야 한다.

“산업안전보건위원회의 구성은 다음과 같다 -

- (a) 의장
- (b) 비서
- (c) 사용자 대표
- (d) 근로자 대표

(2) 100인 이하 사업장의 경우, 근로자 및 사용자 대표가 각각 2인 이상이어야 한다. 100인 초과 사업장의 경우, 근로자 및 사용자 대표가 각각 4인 이상이어야 한다.

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 5)

8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

요약/인용

“다음과 같은 경우, 사용자는 사업장에 안전보건위원회를 설립해야 한다.

- (a) 40인 이상을 고용하고 있는 사업장
- (b) 국장이 안전보건위원회 설립을 지시한 사업장“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 30(1))

8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

요약/인용

“사업장 산업안전보건위원회는 다음과 같은 권한을 가진다

- (a) 안전보건 규칙 및 안전 시스템 개발 지원
- (b) 안전 보건 프로그램 효과성 검토
- (c) 사업장 내에서 발생한 사고, 준수고, 위험 상황, 업무 상 중독, 업무 상 질병에 대한 연구, 위원회는 사업장의 안전 또는 보건을 저해하는 환경 또는 행위에 대해 시정 권고를 포함하여 사용자에게

보고해야 한다.

(d) 사업장 안전 보건 정책 검토, 사용자에게 대한 정책 개정 권고“

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 19, S11)

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

요약/인용

“1) 모든 산업안전보건위원회 회의가 끝난 날로부터 2주 이내에 회의록 사본 1부를 사용자와 모든 위원들에게 제공해야 한다.

(2) 사용자는 산업안전보건 담당자의 조사 시 제공할 수 있도록 모든 산업안전보건위원회 회의록 사본 1부를 최소 7년 간 보관해야 한다.

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 27(1)(2))

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

요약/인용

“1) 모든 산업안전보건위원회 회의가 끝난 날로부터 2주 이내에 회의록 사본 1부를 사용자와 모든 위원들에게 제공해야 한다.

(2) 사용자는 산업안전보건 담당자의 조사 시 제공할 수 있도록 모든 산업안전보건위원회 회의록 사본 1부를 최소 7년 간 보관해야 한다.”

(3) 산업안전보건 담당자는 언제든지 사용자에게 회의록 사본을 요구할 수 있으며, 사업장 사용자는 그 요구에 따라야 한다.“

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 27)

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

요약/인용

“사용자는 산업안전보건위원회가 그 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 필요한 적절한 산업안전보건 훈련을 합리적인 범위 내에서 위원회 위원들에게 제공하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 29)

8.8 보복으로부터 보호

요약/인용

“사용자는 다음과 같은 이유로 근로자를 해고하거나, 고용 관계 또는 직위와 관련된 불이익을 줄 수 없다.

(a) 근로자가 안전 또는 보건 상 위험에 관한 불만 제기

- (b) 본 법률에 따른 산업안전보건 위원회 위원으로 선정
- (c) 산업안전보건 위원회 위원으로써의 권한 행사

참고

arrange

산업안전보건규칙(산업안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96] (S 27)

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

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

요약/인용

“(1) 작업에 사용되는 물질을 조제, 제작, 수입, 공급하는 자는 다음과 같은 의무를 진다 -

- (a) 실행 가능한 범위 내에서 최대한, 적절하게 사용되었을 때 건강에 위험이 되지 않도록 해야 한다
- (b) (a)호의 의무를 이행하기 위해 필요한 시험 및 검사를 시행하거나 시행을 위탁해야 한다
- (c) 물질 사용 시, 해당 물질이 적절하게 사용되었을 때 건강에 위험이 되지 않도록 보장하기 위한 시험 및 검사 결과를 적절하게 반영하고 그에 필요한 조치를 취해야 한다.

(2) 실행 가능한 범위 내에서, 작업에 사용되는 물질을 제조 또는 공급하는 자는 해당 물질과 관련하여 발생할 수 있는 안전 및 보건 상 위험 요소를 제거하거나 최소화할 수 있는 방안을 강구하기 위해 필요한 연구를 시행하거나 해당 연구를 위탁해야 할 의무가 있다.

(공장맞기계법 1967, S21)

“공중 보건 관련 법률의 범위 내에서, 근로자의 보건과 관련하여 다음과 같은 규정이 모든 공장에 적용된다:

- (a) 모든 공장은 깨끗하게 유지해야 하며, 하수구, 위생 시설 등에서 악취가 발생하지 않도록 해야 하며, 정해진 주기로 정해진 방법을 사용하여 청소해야 한다. 유지 관리 시 필요에 따라 석회수 청소, 페인트, 광택, 소독, 탈취 작업을 실시해야 한다(...)

(공장맞기계법 1967, S22)

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

- (k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장맞기계법 1967[법 139]. S(21, 22(1)(a))

9.2 화학적 위험 요소

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

- (k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

인적자원부는 모든 산업 또는 특정 부문에서 (d) 별표 3에 규정된 직군에 속한 근로자의 부상 또는 질병 위험이 있거나, 해당 분야에서 사용하거나 취급하는 물질 또는 자재로 인해 근로자의 부상 또는 질병의 위험이 있거나, 근로 조건 또는 환경의 변화로 인한 부상 또는 질병의 위험이 있는 경우, 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.

(S 28(1)(d))

실리카 연기, 분진, 증기, 석면, 먼진, 납, 수은, 비소, 인, 이황화 탄소, 유기 인산염, 아질산 가스, 카드뮴, 베릴륨, 농약을 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
(별표 3(1))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28(1)(d), 66(1)(2)(k), 별표 3(1))

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

요약/인용

규칙의 구성은 다음과 같다:

- 파트 I - 서문
- 파트 II - 건강에 유해한 화학 물질
- 파트 III - 허용 노출 한계
- 파트 IV - 건강에 대한 위험 평가
- 파트 V - 노출 통제 조치
- 파트 VI - 라벨링, 리라벨링
- 파트 VII - 정보, 설명, 훈련
- 파트 VIII - 사업장 내 노출 모니터링
- 파트 IX- 건강 검사
- 파트 X - 의료용 제거 보호
- 파트 XI - 경고 표시
- 파트 XII - 기록 유지

참고

산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000 [P.U.(A) 131]

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

요약/인용

“(1) 작업에 사용되는 물질을 조제, 제작, 수입, 공급하는 자는 다음과 같은 의무를 진다 -

- (a) 실행 가능한 범위 내에서 최대한, 적절하게 사용되었을 때 건강에 위험이 되지 않도록 해야 한다
- (b) (a)호의 의무를 이행하기 위해 필요한 시험 및 검사를 시행하거나 시행을 위탁해야 한다
- (c) 물질 사용 시, 해당 물질이 적절하게 사용되었을 때 건강에 위험이 되지 않도록 보장하기 위한 시험 및 검사 결과를 적절하게 반영하고 그에 필요한 조치를 취해야 한다.

(2) 실행 가능한 범위 내에서, 작업에 사용되는 물질을 제조 또는 공급하는 자는 해당 물질과 관련하여 발생할 수 있는 안전 및 보건 상 위험 요소를 제거하거나 최소화할 수 있는 방안을 강구하기 위해 필요한 연구를 시행하거나 해당 연구를 위탁해야 할 의무가 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 21)

9.2.3 살충제

요약/인용

인적자원부는 모든 산업 또는 특정 부문에서 (d) 별표 3에 규정된 직군에 속한 근로자의 부상 또는 질병 위험이 있거나, 해당 분야에서 사용하거나 취급하는 물질 또는 자재로 인해 근로자의 부상 또는 질병의 위험이 있거나, 근로 조건 또는 환경의 변화로 인한 부상 또는 질병의 위험이 있는 경우, 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.

(S 28(1)(d))

실리카 연기, 분진, 증기, 석면, 면진, 납, 수은, 비소, 인, 이황화 탄소, 유기 인산염, 아질산 가스, 카드뮴, 베릴륨, 농약을 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
(별표 3(1))

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28(1)(d), 66(1)(2)(k), 별표 3(1))

9.3 인간공학 관련 위험 요소

9.4 물리적 위험 요소

9.4.1 이온화 방사선

요약/인용

“사람이 폭발, 화염, 중독, 부식 물질, 이온화 방사선 노출로 인한 부상을 당할 위험이 있는 모든 공장은 위험성을 제거할 수 있는 정해진 조치를 취해야 한다.”

(공장및기계법 1967, S 11)

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장및기계법 1967[법 139]. (S 11)

9.4.2 진동 및 소음

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

공장맞기계규칙(소음 노출) 1989는 최대 허용 소음 수준을 규정하고 있으며, 노출 모니터링, 청각 보호 장비, 청력 검사 프로그램에 관한 규정을 두고 있다.

젓어 있거나 먼지가 발생하는 공정, 소음, 열, 독성, 부식성 기타 노출될 경우 사람의 건강에 유해한 물질에 사람이 노출될 수 있는 모든 공장에 대해, 인적자원부는 해당 인원이 사용할 수 있는, 고글, 장갑, 바지, 모자, 신발, 보호 연고 또는 로션 등과 같은 적절한 보호복 및 개인 보호 장비를 사용할 수 있도록 제공하고 유지관리해야 한다는 규정을 둘 수 있다.

(공장맞기계법 1967, S 24)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장맞기계법 1967[법 139]. (S 24)

공장맞기계규칙(소음 노출) 규칙 1989 (PU (A) 1)

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

요약/인용

“지방 정부의 법규에 위반되지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 다음과 같은 안전 관련 조항이 적용된다 (...)

(c) 바닥, 작업 층, 플랫폼, 데크, 계단, 통로, 사다리, 발판은 사람이 넘어지지 않도록 안전하게 설계 및 설치되어야 하며, 붕괴 위험을 방지할 수 있도록 안정적인 구조를 가지고 있어야 하며, 합리적으로 가능한 범위 내에서 자재가 불안정하거나 미끄럽지 않도록 적절하게 유지관리되어야 한다: (...)”

(공장맞기계법 1967, S 10(c))

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장맞기계법 1967[법 139]. (S 10(c))

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

요약/인용

“보건 관련 법규에 위반되지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 다음과 같은 안전 관련 조항이 적용된다 (...)

(b) 단일 공장의 단일 작업 공간 내에 한 번에 고용될 수 있는 근로자의 최대 숫자는, 관련 법규 일반, 또는 해당 업종의 공장에 적용되는 법규에 규정된 해당 공간에서 근무하는 근로자 1인당 제공되어야 하는 바닥 면적 및 작업 공간 면적의 범위를 초과하지 않아야 한다.

(공장맞기계법 1967, S 22(1b))

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

(산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장맞기계법 1967[법 139]. (S 22(1b))

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

요약/인용

“보건 관련 법규에 위반되지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 다음과 같은 안전 관련 조항이 적용된다 (...)

(a) 모든 공장은 깨끗하게 유지해야 하며, 하수구, 위생 시설 등에서 악취가 발생하지 않도록 해야 하며, 정해진 주기로 정해진 방법을 사용하여 청소해야 한다. 유지 관리 시 필요에 따라 석회수 청소, 페인트, 광택, 소독, 탈취 작업을 실시해야 한다(...)”

(공장맞기계법 1967, S22)

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)

(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”

산업안전보건법 S 66(1)(2)(k))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장맞기계법 1967[법 139]. S(22)

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

요약/인용

“보건 관련 법규에 위반되지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 다음과 같은 안전 관련 조항이 적용된다 (...) 공장에 고용된 모든 근로자들의 건강을 위협받지 않으면서 편안하게 근무할 수 있는 환경을 조성하기에 적절한 온도를 보장하고 유지하기 위한 효과적이고 적합한 조치를 취해야 한다:(...)”

(공장맞기계법 1967, S 22(1d)/S 24/별표 3)

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장및기계법 1967[법 139]. (S 22(1d)/S 24/별표 3)

9.4.7 화재 위험

요약/인용

“보건 관련 법규에 위반되지 않는 범위 내에서, 모든 공장에 대해 다음과 같은 안전 관련 조항이 적용된다 (...) 화재 예방 조치를 취해야 하며, 화재 발생 시 통상적으로 사용되는 출구 외에 별도의 화재 대피로를 확보하고 유지해야 하며, 규정된 소화 수단을 구비해야 한다.”
(공장및기계법 1967, S 13)

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

공장및기계법 1967[법 139]. (S 13)

9.4.8 흡연

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(e) 물질을 사용하거나 흡입하는 과정에서 중독, 부상, 질병의 위험이 있는 환경에서의 취식, 음주, 흡연을 금지하는 규칙
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(2)(e)(k))

9.4.9 석면

요약/인용

인적자원부는 모든 산업 또는 특정 부문에서 (d) 별표 3에 규정된 직군에 속한 근로자의 부상 또는 질병 위험이 있거나, 해당 분야에서 사용하거나 취급하는 물질 또는 자재로 인해 근로자의 부상 또는 질병의 위험이 있거나, 근로 조건 또는 환경의 변화로 인한 부상 또는 질병의 위험이 있는 경우, 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것

을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.
(S 28(1)(d))

실리카 연기, 분진, 증기, 석면, 먼진, 납, 수은, 비소, 인, 이황화 탄소, 유기 인산염, 아질산 가스, 카드뮴, 베릴륨, 농약을 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
(별표 3(1))

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28(1)(d), S 66(1)(2)(k), 별표 3(1))

9.4.10 나노 기술 관련 위험

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.
(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)”
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

9.5 심리사회학적 위험 요소

9.5.1 심리사회학적 위험

요약/인용

“(1) 인적자원부는 산업안전보건법의 목표를 달성하기 위해 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련하여 필요한 규칙을 제정할 수 있다.

(2) (1)호 규정을 위반하지 않는 범위 내에서, 다음과 같은 내용의 규칙을 제정할 수 있다 - (...)
(k) 물리적, 생물학적, 화학적, 심리적 위험 요소의 사용 및 노출 기준(...)
산업안전보건법 S 66(1)(2)(k)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 66(1)(2)(k))

9.5.2 직장 내 폭력

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15)

9.6 기타 위험 물질

요약/인용

인적자원부는 모든 산업 또는 특정 부문에서 (d) 별표 3에 규정된 직군에 속한 근로자의 부상 또는 질병 위험이 있거나, 해당 분야에서 사용하거나 취급하는 물질 또는 자재로 인해 근로자의 부상 또는 질병의 위험이 있거나, 근로 조건 또는 환경의 변화로 인한 부상 또는 질병의 위험이 있는 경우, 해당 분야에 근무하는 근로자에 대한 의학적 조사 및 시험을(예방적 성격의 치료는 제외) 실시할 것을 요구하는 규칙을 제정할 수 있다.

(S 28(1)(d))

실리카 연기, 분진, 증기, 석면, 먼진, 납, 수은, 비소, 인, 이황화 탄소, 유기 인산염, 아질산 가스, 카드뮴, 베릴륨, 농약을 사용 또는 취급하거나 그에 노출되어 있는 모든 직종
(별표 3(1))

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 28(1)(d), 별표 3(1))

산업안전보건규칙(대형산업사고위험관리) 1996 [P.U.(A) 39/96]. (S 2, S3)

9.7 기계

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

참고

공장및기계법 1967 [법 139]. (S 10(e))

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

요약/인용

작업에 사용되는 설비를 설계, 제조, 수입, 공급하는 자는 해당 설비가 안전하도록 보장하고, 그에 필요한 시험을 실시하거나 위탁하고, 안전을 보장할 조치를 취할 의무가 있다.

기계를 설계하거나 제조하는 자는 해당 설비가 적절하게 사용되었을 때 안전하고 보건 상 위험이 없도록 설계하고 제작할 의무가 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 20)

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

요약/인용

작업에 사용되는 설비를 설계, 제조, 수입, 공급하는 자는 해당 설비의 사용 및 해당 설비를 안전하고 보건의 위험이 없는 방식으로 사용하는데 필요한 환경에 관한 충분한 정보를 제공하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 20(1)(c))

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

요약/인용

기계에 적용되는 본 법의 규정을 준수하지 않는 기계를 판매 또는 대여할 수 없다.

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (S 12)

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

요약/인용

설계자 및 제조자는 자신들이 제공하는 설비 및 시스템에 대한 시험을 실시할 의무가 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 15, S 20)

공장및기계법 1967[법 139]. (S 12)

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

참고

공장및기계법 1967[법 139]. (S 10(c), S 14, S 21, S 22(c))

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임산부 보호

요약/인용

사용자가 위촉한 의료 담당자 또는 등록된 의사가, 임신 말기에 들어선 여성 근로자가 자신의 의무를 수행하지 못할 것이라고 확인한 경우, 사용자가 위촉한 의료 담당자 또는 등록된 의사가 예상한 분만일 14일 이전부터 출산 휴가를 시작하도록 사용자에게 요구할 수 있다.
(고용법, 37 (1)(b))

임신 중이거나 모유 수유 중인 근로자는 의학적 사유로 인한 근로 배제 프로그램의 대상이 된다.
(산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000, S 28)

참고

산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000 [P.U.(A) 131]

9.8.2 수유 중인 여성 보호

요약/인용

임신 중이거나 모유 수유 중인 근로자는 의학적 사유로 인한 근로 배제 프로그램의 대상이 된다.
(산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000, S 28)

참고

산업안전보건규칙(화학 물질 사용 및 보건 기준) 2000 [P.U.(A) 131]

9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

요약/인용

“야간 근무 금지

(1) 본 법률의 하위 법령에 예외 규정이 있거나, 본 조항에 예외가 허용된 경우가 아니라면, 사용자는 오후 10시부터 오전 5시 사이에 여성 근로자에게 산업 또는 농업 작업을 시킬 수 없으며, 11시간 이상의 연속된 휴식 시간 없이 근무를 시작하도록할 수 없다.

국장은 특별한 경우, 서면으로 여성 근로자 전체 또는 특정 집단의 여성 근로자에 대한 본 조의 근로 제한 규정을 면제할 수 있다.

(2) 다음과 같은 경우 해당 결정 또는 근로 조건을 통지받은 날로부터 30일 이내에 인적자원부에 서면으로 이의를 제기할 수 있다.

(a) 본 조항 (1)호의 결정이나 근로 조건에 영향을 받는 자

(b) 해당 결정 또는 근로 조건에 이의가 있는 자

(3) (2)호에 따른 이의가 제기될 경우, 인적자원부는 해당 결정 또는 명령에 대해 변경 또는 철회를 포함한 정당한 결정을 내릴 수 있으며, 이 결정은 최종적인 효력을 가진다.

(S 34)

지하 근무 금지

여성 근로자는 지하 근무에 고용될 수 없다.

(S 35)

인적자원부의 고용 금지

상기 규정에 구체적으로 명시되어 있지 않은 경우에도 인적자원부는 필요하다고 인정되는 경우, 명령으로 여성 근로자의 고용을 금지하거나 허용할 수 있다.

(S 36)“

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 34-36)

산업안전보건규칙(사용자의 안전 및 일반 정책)(예외) 1995 [P.U.(A) 78/95]

9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

요약/인용

청소년은 만 16세 이하의 아동이 아닌 자를 의미한다.
(S 1A)

청소년 및 아동의 고용

(1) 아동 또는 청소년은 본 절에 규정된 직종 외의 직종에 근무할 것을 요구하거나, 허용하거나, 고용할 수 없다.

(2) 아동은 다음과 같은 업무에만 종사할 수 있다

(a) 아동의 가족의 사업에서 아동의 능력에 맞는 가벼운 업무

(b) 본 법에 규정된 조건에 따라 허가를 받은 대중 엔터테인먼트 부문

(c) 연방 정부, 주정부의 허가 및 후원을 받아 학교, 훈련 기관, 훈련 선박에서 이뤄지는 업무

(d) 국장에게 제출하고 허가를 받은 서면 수습 계약서에 따른 수습 고용

(3) 청소년은 다음과 같은 업무에만 종사할 수 있다

(a) (2)호에 규정된 근무

(b) 가사 근로자

(c) 사무실, 매장(호텔, 바, 레스토랑, 가판대 포함), 창고, 공장, 작업장, 하숙집, 공연장, 극장, 클럽, 회사

(d) 청소년의 능력에 맞는 산업 현장

(e) 청소년의 부모 또는 보호자가 책임자인 선박

여성 청소년은 자신의 부모 또는 보호자가 관리 또는 통제하지 않는 호텔, 바, 레스토랑, 하숙집, 클럽에 근무할 수 없다

여성 청소년은 자신의 부모 또는 보호자가 관리하고, 국장의 승인을 받은 경우에만 클럽에 근무할 수 있다.

(4) 인적자원부는 (2)호 및 (3)호에 규정되어 있지 않은 업종 중에서 아동 또는 청소년 근로자의 생명, 신체, 보건, 정신 건강과 관련된 위험성이 없다고 판단되는 업종에 대해 아동 또는 청소년 근로자의 근무를 명령으로 허가할 수 있다. 이 경우 인적자원부는 필요한 조건을 규정할 수 있으며, 필요한 경우 해당 명령을 언제든지 철회하거나 조건을 변경할 수 있다.

(5) 아동 또는 청소년은 공장및기계법 1967[법 139] 또는 “전기법 1949[법 116] 규정에 위반되는 사업장, 또는 지하 근무가 필요한 사업장에 근무하거나, 근무할 것을 요구 또는 허가할 수 없다.

(S 2)

인적자원부는 아동 또는 청소년 근로자에게 해를 끼칠 수 있는 환경 또는 조건이라고 판단될 경우, 상기 규정에도 불구하고 특정 업종에 대해 명령으로 아동 또는 청소년의 근무를 금지할 수 있다.

(S 3)

근무 일수

아동 또는 청소년 근로자는 7일 연속으로 근무할 수 없으며, 6일을 초과하여 연속으로 근무할 것을 요구할 수 없다.

(S 4)

아동 근무 시간

(1) 아동 근무와 관련하여 다음과 같은 근무 형태는 금지된다.

(a) 오후 8시부터 오전 7시 사이의 근무

(b) 적어도 30분 이상의 휴식 시간을 보장하지 않고 연속으로 3시간 이상 근무

(c) 하루에 6시간 이상 근무, 해당 아동이 학교를 다니고 있을 경우, 학교 수업 시간을 포함하여 하루 7시간을 초과할 수 없다.

(d) 14시간 이상의 연속적인 휴식 시간을 보장하지 않고는 일과를 시작할 수 없다.

(2) (1)(a) 호는 대중 엔터테인먼트 부문에 종사하는 아동 근로자에게는 적용되지 않는다.

(S 6)

청소년 근무 시간

(1) 청소년 근무와 관련하여 다음과 같은 근무 형태는 금지된다.

(a) 오후 8시부터 오전 6시 사이의 근무

- (b) 적어도 30분 이상의 휴식 시간을 보장하지 않고 연속으로 4시간 이상 근무
(c) 하루에 7시간 이상 근무, 해당 아동이 학교를 다니고 있을 경우, 학교 수업 시간을 포함하여 하루 8시간을 초과할 수 없다.
해당 청소년이 2(2)(d)에 따른 수습생인 경우, 하루 근무 시간은 8시간을 초과할 수 없다.
(d) 12시간 이상의 연속적인 휴식 시간을 보장하지 않고는 일과를 시작할 수 없다.
(2) (1)(a) 호는 농업, 대중 엔터테인먼트 부문, 2(3)(e)에 따른 선박 업무에 종사하는 아동 근로자에게는 적용되지 않는다.
(S 6)

청년은 기계를 관리 또는 조작하거나 기계 근처에서 하는 근무에 종사할 수 없다.
(공장및기계법 1967, S 28)

참고

공장및기계법 1967 [법 139]. (S 28)

아동청소년(고용)법 1966. (S 1A, 2-6)

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

- “사업장에서 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무 상 중독, 업무상 질병이 발생한 경우, 산업안전보건 위원회는 안전이 확보된 후 최대한 빨리 사업장을 조사해야 한다.
(2) 안전보건 담당자로 고용된 자는 사업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병에 대한 조사 보고서를 산업안전보건 위원회 의장에게 제출해야 하며, 의장은 가능한 한 빨리 위원회 회의를 소집하여 보고서에 대해 논의해야 한다.
(3) 사업장에 고용된 안전보건 담당자가 없는 경우, 사용자 또는 사용자의 위임을 받은 관리자가 사업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병 발생 사실을 산업안전보건 위원회 의장 또는 비서에게 알려야 하며, 의장 또는 비서는, 위원회의 사업장을 조사한 후 가능한 한 빨리 회의를 소집하여 해당 상황을 조사해야 한다.
(4) (2)호 또는 (3)호의 규정에 따라 소집된 위원회 회의에서, 위원회는 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병의 원인에 대해 논의하고, 해당 상황이 재발하는 것을 방지하기 위해 필요한 조치를 사용자에게 권고해야 한다.”

참고

산업안전보건규칙(안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96]

10.1.2 준사고

요약/인용

- “사업장에서 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무 상 중독, 업무상 질병이 발생한 경우, 산업안전보건 위원회는 안전이 확보된 후 최대한 빨리 사업장을 조사해야 한다.
(2) 안전보건 담당자로 고용된 자는 사업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병에 대한 조사 보고서를 산업안전보건 위원회 의장에게 제출해야 하며, 의장은 가능한 한 빨리 위원회 회의를 소집하여 보고서에 대해 논의해야 한다.
(3) 사업장에 고용된 안전보건 담당자가 없는 경우, 사용자 또는 사용자의 위임을 받은 관리자가 사

업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병 발생 사실을 산업안전보건 위원회 의장 또는 비서에게 알려야 하며, 의장 또는 비서는, 위원회의 사업장을 조사한 후 가능한 한 빨리 회의를 소집하여 해당 상황을 조사해야 한다.

(4) (2)호 또는 (3)호의 규정에 따라 소집된 위원회 회의에서, 위원회는 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병의 원인에 대해 논의하고, 해당 상황이 재발하는 것을 방지하기 위해 필요한 조치를 사용자에게 권고해야 한다.

참고

산업안전보건규칙(안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96]

10.1.3 업무상 질병

요약/인용

“사업장에서 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병이 발생한 경우, 산업안전보건 위원회는 안전이 확보된 후 최대한 빨리 사업장을 조사해야 한다.

(2) 안전보건 담당자로 고용된 자는 사업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병에 대한 조사 보고서를 산업안전보건 위원회 의장에게 제출해야 하며, 의장은 가능한 한 빨리 위원회 회의를 소집하여 보고서에 대해 논의해야 한다.

(3) 사업장에 고용된 안전보건 담당자가 없는 경우, 사용자 또는 사용자의 위임을 받은 관리자가 사업장 내 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병 발생 사실을 산업안전보건 위원회 의장 또는 비서에게 알려야 하며, 의장 또는 비서는, 위원회의 사업장을 조사한 후 가능한 한 빨리 회의를 소집하여 해당 상황을 조사해야 한다.

(4) (2)호 또는 (3)호의 규정에 따라 소집된 위원회 회의에서, 위원회는 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병의 원인에 대해 논의하고, 해당 상황이 재발하는 것을 방지하기 위해 필요한 조치를 사용자에게 권고해야 한다.

참고

산업안전보건규칙(안전보건위원회) 1996 [P.U.(A) 616/96]

10.2 사용자의 업무상 사망, 부상, 질병을 산업안전보건 당국에 보고할 의무

요약/인용

(1) 사용자는 자신의 사업장에서 발생했거나, 발생할 것으로 보이는 사고, 준사고, 위험한 상황, 업무상 중독, 업무상 질병에 대해 가장 가까운 산업안전보건 당국에 신고해야 한다.

(2) 공장및기계법 1967[법 139] 별표 3에 규정된 질병, 본 법률에 따른 인적자원부의 규칙 또는 명령에 규정된 질병, 또는 업무상 중독에 걸린 것으로 생각되는 환자를 치료했거나, 치료하기 위해 현장에 파견된 등록 의사 또는 의료 담당자는 그 사실을 국장에게 보고해야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 32)

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 조사관 임명

요약/인용

“국장은 개인 또는 독립 조사 기관을 본 법의 목표와 목적 달성에 관하여 조언을 하거나 업무를 지원할 조사관으로 임명할 수 있다”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 6(1))

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

산업안전보건 담당관(조사관)(이하 “담당관”)은 본 법 또는 그 하위 법령의 목적을 달성하기 위한 목적으로, 합리적인 시간대에 언제든지, 증명서를 제시하고, 주거 목적으로만 사용되는 곳을 제외한 사업장의 모든 곳을 출입하고, 조사할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 39(1))

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

담당관은 본 절에 따른 권한을 행사함에 있어서 다음과 같은 권리를 가진다.

- (a) 어떤 설비, 물질, 물품, 기타 담당관이 본 법률 또는 규칙 준수 여부를 확인하기 위해 필요하다고 인정되는 모든 대상에 대해 시험 및 조사를 실시할 수 있다.
- (b) 사업장 전체, 그 일부, 사업장 내의 특정 대상에 대해, (a)항의 실험 또는 조사를 위해 합리적으로 필요한 기간 동안, 그 전체에 대한 접근을 금지하거나, 특정 방식으로 사용되는 것을 금지할 수 있다.
- (c) (a)항의 실험 또는 조사를 위해 필요하다고 판단할 경우, 측정 또는 사진 촬영을 하고 기록할 수 있다.
- (d) 담당관이 출입할 권한이 있는 사업장 내에서 발견 된 모든 물품 또는 물질에 대해 샘플을 채취할 수 있으며, 사업장 내부 또는 부근의 공기에서 샘플을 채취할 수 있다.
- (e) 공장및기계법 1967 별표 3에 규정된 질병 또는 본 법에 따른 인적자원부 규칙에 규정된 질병이 발발했거나, 발발할 것으로 예상되는 경우, 의료 담당자 또는 등록 의사는 해당 사업장의 근로자를 대상으로 의학적 검사를 실시할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 39(2))

11.2.3 조사권

요약/인용

담당관은 본 절에 따른 권한을 행사함에 있어서 다음과 같은 권리를 가진다.

- (a) 어떤 설비, 물질, 물품, 기타 담당관이 본 법률 또는 규칙 준수 여부를 확인하기 위해 필요하다고 인정되는 모든 대상에 대해 시험 및 조사를 실시할 수 있다.
- (b) 사업장 전체, 그 일부, 사업장 내의 특정 대상에 대해, (a)항의 실험 또는 조사를 위해 합리적으로 필요한 기간 동안, 그 전체에 대한 접근을 금지하거나, 특정 방식으로 사용되는 것을 금지할 수

- 있다.
- (c) (a)항의 실험 또는 조사를 위해 필요하다고 판단할 경우, 측정 또는 사진 촬영을 하고 기록할 수 있다.
- (d) 담당관이 출입할 권한이 있는 사업장 내에서 발견 된 모든 물품 또는 물질에 대해 샘플을 채취할 수 있으며, 사업장 내부 또는 부근의 공기에서 샘플을 채취할 수 있다.
- (e) 공장및기계법 1967 별표 3에 규정된 질병 또는 본 법에 따른 인적자원부 규칙에 규정된 질병이 발발했거나, 발발할 것으로 예상되는 경우, 의료 담당자 또는 등록 의사는 해당 사업장의 근로자를 대상으로 의학적 검사를 실시할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 39(2))

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

요약/인용

“담당관은 조사를 끝낸 후, 자신이 발견한 사실과 필요하다고 판단하는 조치에 관한 정보를 사용자 및 산업안전보건위원회에 제공해야 한다.”

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 43(2))

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

조사관은 사용자에게 위험 제거를 위한 조치를 취할 것을 요구하는 개선 또는 금지 통지를 할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 48(1)(2))

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

합리적인 이유 없이 48절에 따른 개선 또는 금지 통지를 준수하지 않은 자는, 유죄가 확정될 경우, 50,000 링깃 이하의 벌금형 또는 5년 이하의 구금형에 처한다. 벌금형과 구금형은 병과될 수 있으며, 하루 500 링깃 이하의 이행강제금이 부과될 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 49(2))

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

요약/인용

(2) (1)호 위반 행위가 생명 또는 재산에 대한 임박한 위험이 된다고 판단될 경우, 담당관은 위험이 제거되고 위반 행위가 담당관이 판단하기에 충분히 제거될 때까지, 해당 사업장, 설비, 물질, 공정의 사용 또는 운용을 금지하는 금지 통지를 내려야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 48(2))

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

(2) (1)호 위반 행위가 생명 또는 재산에 대한 임박한 위험이 된다고 판단될 경우, 담당관은 위험이 제거되고 위반 행위가 담당관이 판단하기에 충분히 제거될 때까지, 해당 사업장, 설비, 물질, 공정의 사용 또는 운용을 금지하는 금지 통지를 내려야 한다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 48(2))

11.3.5 기소 개시 권한

요약/인용

산업안전보건 담당관 또는 형사절차법 규정에 따라 국장의 서면 허가를 받은 담당관은, 검사의 사전 승인을 받아, 본 법률 또는 그 하위 법령 위반 행위에 대한 기소 절차를 개시할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 61)

11.3.6 고발 시행 권한

요약/인용

산업안전보건 담당관 또는 형사소송법 규정에 따라 국장의 서면 허가를 받은 담당관은, 검사의 사전 승인을 받아, 본 법률 또는 그 하위 법령 위반 행위에 대한 기소 절차를 개시할 수 있다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 61)

11.3.7 그 밖의 강제 권한

요약/인용

형사소송법에 따른 영장 없는 체포를 제외한 경찰 조사권; 증인 심문권

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 44(2), S 45)

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

15 사용자 및 자영업자의 근로자에 대한 일반 의무
16 안전보건 정책 수립 의무
17 사용자 및 자영업자의 근로자 외의 자에 대한 일반 의무
18 사업장 사용자의 근로자 외의 자에 대한 의무
위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 50,000 링깃(약 13,985.63 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.
(s19)

20 제조자 등의 업무 상 사용되는 시설에 대한 일반 의무
21 제조자 등의 업무 상 사용되는 물질에 대한 일반 의무
위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 20,000 링깃(약 5,587.69 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.
(s23)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 19, S 23)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

15 사용자 및 자영업자의 근로자에 대한 일반 의무
16 안전보건 정책 수립 의무
17 사용자 및 자영업자의 근로자 외의 자에 대한 일반 의무
18 사업장 사용자의 근로자 외의 자에 대한 의무
위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 50,000 링깃(약 13,985.63 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.
(s19)

20 제조자 등의 업무 상 사용되는 시설에 대한 일반 의무
21 제조자 등의 업무 상 사용되는 물질에 대한 일반 의무
위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 20,000 링깃(약 5,587.69 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.
(s23)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 19, S 23)

11.4.3 벌금 외의 제재

11.4.4 형사적 책임

요약/인용

형사 절차를 개시해야 한다고 판단할 경우, 담당관은 관련 사실 및 증거를 검사에게 제출해야 한다. 이를 위해서는 검사의 승인이 필요하다.

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 61)

공장및기계법 1967[법 139]. (S 33)

11.4.5 징역 기간

요약/인용

15 사용자 및 자영업자의 근로자에 대한 일반 의무

16 안전보건 정책 수립 의무

17 사용자 및 자영업자의 근로자 외의 자에 대한 일반 의무

18 사업장 사용자의 근로자 외의 자에 대한 의무

위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 50,000 링깃(약 13,985.63 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.

(s19)

20 제조자 등의 업무 상 사용되는 시설에 대한 일반 의무

21 제조자 등의 업무 상 사용되는 물질에 대한 일반 의무

위 절의 규정을 위반한 자는 유죄 확정 시, 20,000 링깃(약 5,587.69 USD) 이하의 벌금형 또는 2년 이하의 구금형에 처하거나, 둘 모두를 병과한다.

(s23)

참고

산업안전보건법 1994 (No.514) (S 19, S 23)