



해외 산업안전감독 제도분석

OSHRI

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



연구보고서

해외 산업안전감독 제도분석

김기선·전형배·권오성·김선헤

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “해외 산업안전감독 제도분석”의 최종 보고서로 제출합니다.

2022년 10월

연구진

연구기관 : 충남대학교 산학협력단

연구책임자 : 김기선 (교수, 충남대학교)

연구원 : 전형배 (교수, 강원대학교)

연구원 : 권오성 (교수, 성신여자대학교)

연구원 : 김선희 (박사과정수료, 충남대학교)

요약문

- 연구기간 2022년 4월 ~ 2022년 10월
- 핵심단어 산업안전보건, 산업안전감독, 산업안전보건감독관, 일본의 산업안전감독제도, 영국의 산업안전감독제도, 미국의 산업안전감독제도, 독일의 산업안전감독제도
- 연구과제명 해외 산업안전감독 제도분석

1. 연구배경

○ 해외 산업안전감독제도의 검토를 통한 현행 산업안전감독제도의 개선 및 고도화

· 최근 정부는 산업안전보건 감독의 질 제고, 업무 프로세스 과학화, 감독 결과의 활용도 제고, 감독관 역량 강화의 필요성을 제시하고 있음

· 이에 영국, 미국, 독일, 일본 등 주요 선진국의 산업안전 감독시스템을 분석하여 우리 산업안전감독 및 산업안전 감독 시스템의 혁신에 반영할 사항이 있는지를 검토할 필요성이 시급히 제기되고 있음. 그간 외국의 산업안전보건 관련 법제 및 법령, 산업안전보건 감독기관의 구성 및 역할 등에 대한 연구는 이루어진 바가 있으나, 외국의 산업안전감독 시스템의 구체적인 사항, 예컨대 산업재해 예방 점검 및 감독을 위한 사업장 선정 기준, 점검·감독의 주요 내용 등에 대하여는 연구가 이루어진 바가 없다고 판단됨

· 본 연구는 해외 산업안전감독 체계를 검토함으로써 우리 산업안전보건감독 계획 수립 시 수용가능한 사항을 검토하는 것을 목표로 함. 우리 산업안전감독시스템의 혁신을 위해 감독결과의 활용도 등을 파악함으로써 우리 산업

안전 감독시스템의 혁신을 위해 도모해야 할 사항에 대해 검토하는 것을 또 하나의 목표로 함

2. 주요 연구내용

1) 우리 산업안전감독제도

○ 근로감독관 직무규정(산업안전감독관)의 주요 내용

· 근로감독관 직무규정(산업안전보건법)에서는 사업장 감독의 종류, 감독계획 수립, 감독반 편성, 감독의 범위, 감독 준비, 감독의 실시 등 감독 준비 및 실시에 관한 사항, 감독 결과의 보고, 감독 결과 조치, 감독결과 조치의 확인 등 감독 수행 시 절차에 대해 규정하고 있음

○ 2022년 산업안전감독 종합계획의 주요 내용

· 2022년 고용노동부의 산업안전감독 종합계획에 따르면, 중대재해처벌법 적용 고위험 사업장 특별관리는 지방관서가 컨트롤 타워가 되어 공단-민간기관 협업으로 고위험 현장을 대상으로 효과적 예방 활동 추진하는 방향에서 사망사고 다발 건설업과 제조·기타 고위험 업종으로 구분되어 진행될 예정임

· 건설업의 경우 50인 이상 건설현장 사고사망자 수(2021년 113명) 등을 감안하여 50억원 이상 모든 건설현장을 밀착관리하고, 제조업 및 사망사고 비중이 높은 운수·창고·통신업, 건물관리업, 도소매 및 소비자용품수리업, 위생 및 유사서비스업(폐기물처리업), 광업 등 기타 고위험 업종에 대하여는 재해 현황, 위험 요소를 체계적으로 점수화한 위험도 매트릭스를 통해 50인 이상 10,562개소(제조 9,371개, 기타 1,191개) 선정하여 밀착 관리함

· 정기감독의 경우, 본사·원청 감독을 강화하여 「산업안전보건법」상 안전보건관리체제 및 현장의 안전관리 취약 요인을 근원적으로 개선하기 위해 사망사고 다발 건설업체 본사 및 전국 시공현장 동시 감독 및 본사 대상 안전보

건개선계획 수립 명령, 사내하청 재해 빈발 원청 대상 산안법 이행실태 종합 감독에 집중할 예정임. 또한 소규모 사업장 중심으로 3대 안전수칙을 집중 점검하는 ‘현장점검의 날’(감독관, 공단 전원 투입)을 지속적으로 추진하여 현장 이행력을 강화할 예정이며, 중대재해 발생 위험이 높은 4대 핵심분야, 건설현장 맞춤형 관리, 화학사고 예방, 건강권 보호, 취약계층 보호 대상 현장 위험요인 중심 예방감독을 강화할 예정임

- 수시감독의 경우, 전국적 이슈화·지역별 특화 분야는 기획감독을 적극 활용하되 효과적 감독을 위해 지역별 기획형 감독 비중을 확대하고, 다양한 안전관리 주체들의 역량을 효과적 활용하여 방법을 다양화하고 감독 효과성을 제고(연계감독)하는 한편, 기존 ‘처벌목적’에 치우쳐 있는 사후감독의 역할 재정립을 도모하고자 함. 특히, 사후감독 관련해서는 재해발생 사업장은 예방기획(안전보건개선계획수립 등)을 부여하고 충분한 기간(개선기한 등 고려, 약 3개월) 경과 후 불시감독을 실시하고, 재해발생 이외 사업장은 신속히 감독을 실시하되 필요 시 안전보건개선계획 수립명령 등 실시하는 방향으로 진행될 예정임

- 특별감독의 경우, 최근 2022년 1월 개정된 근로감독관 직무규정에 특별감독은 안전·보건상 조치미비로 동시에 2명 이상 사망, 최근 1년간 3명 이상 사망, 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등 발생한 사업장을 대상으로 실시하도록 요건을 명확화하는 한편, 본사·지사 분리 사업장은 반드시 본사를 포함하여 진행하되 필요 시 본사 관할 타 사업장도 포함하도록 하고, 원칙적으로 특별감독 이후 이행여부에 대한 주기적 현장점검 실시하여 사후 모니터링을 강화하는 방향으로 실시될 예정임

2) 일본, 영국, 미국, 독일의 산업안전감독제도

○ 각 국가의 산업안전감독 감독대상 사업장 선정, 실시, 효과성 평가

· 일본의 산업안전감독 계획에 관하여는 후생노동성 노동기준국에서 매년 각 도도부현 노동국에 행정통달로 지시하고 있는 「지방노동행정운영방침」을 기반으로 각 도도부현 노동국이 해당 지역의 주요 사업장의 업종·규모 등의 실태 등에 맞게 감독 행정을 운영하는 것으로 되어있음. 노동기준감독서는 이러한 각 도도부현 노동국의 행정운영방침에 따라 관내 실정을 고려하여 연간 계획으로 ‘감독지도업무계획’을 작성하고, 이를 근거로 감독대상이 되는 사업장을 무작위로 선정하여 임검하는 식으로 진행함

· 감독 종류는 정기감독뿐만 아니라 시정권고에 대한 개선조치를 확인하기 위한 재감독, 노동자 등의 신고에 의해 수행되는 신고감독, 재해발생 시 원인 조사를 위한 재해조사, 이 외에 제출된 사상병 보고 등 서류상 재해 발생 원인에 법령 위반이 있을 것 같은 사안을 추출하여 임검을 실시하는 재해시감독이 있고, 감독결과에 따라 지도, 시정권고 및 일정한 행정처분(사용정지 및 업무정지명령)을 함. 재해 발생 시 수사는 재해조사 결과 법 위반이 발견된 경우 우선 시정조치를 하게 되는데, 만약 법령위반 사실이 중대·악질인 경우에는 사법처분을 하게 됨

· 일본 내에서는 중앙노동재해방지협회가 선진 안전문화를 정착·확산시키는데 큰 기여를 하였다고 평가받고 있음. 특히 위험성평가 등의 보급 및 산업안전보건 매니지먼트 시스템 구축 사업장의 인증, 그 밖에 연수·교육 실시 등을 통해 일본의 산업재해 예방에 크게 도모하였음. 중앙노동재해방지협회는 현재 산업재해에 취약한 주요 업종별(건설업, 육상화물 운송사업, 임업목재제조업, 항만화물 운송사업)로 각 소속 노동재해방지협회가 구성되어 사업주와 사업주 단체의 산재예방 활동(교육, 기술지원, 정보제공, 홍보 등)을 촉진하는 활동을 하고 있음

· 산업안전보건 정책에 대한 평가는 별도로 이루어지고 있지 않고 부처 차원에서 매년 공개하고 있는 「노동기준감독연보」를 통해 일부 안전보건 규제와 관련한 일부 감독 결과를 볼 수 있음. 우선 「노동기준감독연보」는 감독을 실시한 감독종류별·법령별·업종별·규모별 통계 및 그 결과를 주요 내용으로

다루고 있음

- 영국의 산업안전감독 대상 사업장은 산업안전보건청 내 현장담당부의 사업계획과 고위험사업을 우선순위로 하며 이 과정에서 현장에서 제기한 감독의견을 참고함. 산업안전보건청은 매년 사업계획을 수립하여 공지하는데 여기에서 그해 감독대상이 되는 사업 부문과 유해위험요인을 제시함. 아울러, 연중 감독대상이 무엇인지를 홈페이지, 이메일, 소셜미디어 등을 통하여 홍보하고 있음

- 사업장 감독을 시행함에 있어 감독상 준비사항 및 절차가 내부 매뉴얼로 작성되어 있으며 감독관은 그 절차에 따라 감독을 준비함. 사업장 감독은 사전 예고를 할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있음. 사업장 감독은 특정 유해위험요인(risk)이 적절하게 관리되고 있는지, 이를 관리하는 적절한 안전보건경영체계가 운영되는지를 주로 감독함. 따라서 감독관은 유해위험요인을 파악하고 이를 적절하게 관리하는 체계에 대한 경험과 지식이 있어야 함. 사업주는 감독시 해당 내용을 감독관에게 설명할 수 있어야 하고, 아울러 감독과정에서는 반드시 안전대표자 등 해당 사업장의 노무제공자를 대표할 수 있는 사람과 소통하며 이들이 제공하는 정보를 감독에 반영하고, 감독 후 그 결과도 공유함

- 감독 결과 법령 위반사항이 없으면 관리가 잘되고 있는 사항을 사업주에 전달하여 해당 사업장의 다른 유해위험요인 관리에서 적용하도록 격려함. 그러나 법령 위반사항이 있으면 감독에 소요되는 비용을 사업주에게 청구하며 (Fee for Intervention), 위반사항의 내용이나 정도, 사업주의 상황 등 여러 가지 요인을 고려하여 행정지도 또는 행정처분을 함. 아울러, 감독보고서를 작성하면서 사업장의 유해위험요인 관리에 대한 평점을 부여하는데 이는 차회 감독을 할 때 중요한 사업장 정보로 활용됨

- 영국 산업안전보건청은 연간보고서에 지난 1년 동안 수행한 감독의 내용을 원래 계획과 함께 간략하게 기재하여 이행 여부를 확인할 수 있도록 하며,

이행이 안 된 계획은 이유와 향후 계획을 요약적으로 기술하고 있음. 아울러 사업주를 상대로 감독에 대한 만족도를 조사하여 이를 보고서에 기재하는데 사업주의 만족도는 매우 높은 수준임

- 미국의 OSHA Act에 관한 감독은 연방노동부 산하 산업안전보건청(OSHA)에서 관장함. 산업안전보건청은 그 산하에 전국 20개 지역사무소(Regional Offices)를 두고, 감독부서를 운영하고 있음. 사업장에 대한 감독은 OSHA 감독관이 OSHA에서 작성한 사업장점검기준(Field Operation Manual)에 따라 실시함

- OSHA는 약 7백만 개의 작업장을 관할하는바, OSHA에 한정된 자원으로 효율적으로 감독을 하기 위하여 감독에 우선순위를 두고 있음. OSHA가 실시하는 감독의 종류는 크게 비계획적 점검(Un-programmed Inspection)과 계획적 점검(Programmed Inspection)으로 나뉘는데, 비계획적 점검은 특정한 사업장이 유해한 작업조건을 가지고 있을 가능성이 높을 때 실시하는 특별 점검이고, 계획적 점검은 특별히 유해성이 높은 업종이나 그 물질을 대상으로 OSHA에서 계획적으로 실시하는 점검임

- 감독의 우선순위는 급박한 위험 상황(Imminent danger situations), 심각한 부상 및 질병(Severe injuries and illnesses), 근로자의 진정(Worker Complaints), 회부(Referrals), 기획 감독(Targeted inspections), 사후 감독(Follow-up inspections)으로 되어 있음

- OSHA는 2018년 10월 SST-16을 시행하였고, 그 결과 2019 회계연도에 705건의 감독을 실시함. 2020년 개정 SST 지침은 사용자가 2017년부터 2019년까지 제출한 데이터를 사용하여 SST-16 지침을 대체함. 3년 범위의 데이터에 근거하여 해당 기간 동안 DART 비율이 증가한 사업장의 대상 선정을 위해 새로운 '선정 범주(targeting category)'가 추가되었음

- 1970년 OSHA 제정 이후 2021년까지 OSHA 위반으로 기소된 사건은 115건에 불과하며, 대부분의 OSHA 위반은 민사벌(Civil penalties)을 통해

해결되고 있음

- 독일 산업안전감독의 기본원칙은 각 연방주의 연합위원회인 산업안전및 안전공학위원회(LASI)가 제정한 “연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준”에 정해져 있음. 그리고 위험성에 기반하여 감독의 우선순위를 설정하도록 하고 있음

- 사업의 분류는 4가지의 측면, 즉 ①기계적 효과, ②원료적 효과, ③물리적 부담, ④정신적 부담을 고려하여 연방 산업안전감독 행정관청에 의해 행해지고, 관할 행정관청은 이 4가지 요소에 대해 0. 심각한 위험 없음, 1. 낮은 위험, 2. 중간 위험, 3. 높은 위험으로 각 사업의 위험성을 평가하여, 사업장을 선택한다. 한편, 개별 사업장의 위험성에 기반한 구체적인 등급분류에 있어서는 일반적인 기본 분류에 의할 수도 있지만, 직원 수 산업안전보건감독기관이 인지하고 있는, 감독, 재해 또는 신고 등 구체적인 상황 등이 고려될 수 있음

- 산업안전감독의 효과성과 관련하여 연방주의 관할 최상급 행정관청은, 그 지시를 받는 행정관청의 감독활동에 대한 연례보고서를 발간하여야 함. 그리고 연방산업안전보건·산업의학청에 설치되는 연방안전보건위원회는 산업안전감독 비율을 포함하여 연방 주의 연례보고서를 평가하고, 산업안전보건 현황 및 사회법전 제7권 제25조 제1항에 따른 연방독일 내 재해·직업병 현황에 대한 통계보고서의 결과를 취합하는 임무를 수행하고 있음

- 독일에서는 최근 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에서는 독일 전체에 적용되는 산업안전보건감독에 있어 최소감독비율이 규정되었음(산업안전보건법 제21조 제1a항). 이에 따르면, 관할 주 행정관청은 제1항에 따른 감독에 있어 1년간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 보장하여야 함. 2026년부터는 1년간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5%가 감독되어야 함(최소 감독비율). 주법으로 최소감독비율과 다른 내용을 정할 수 없음. 주 행정관청이 최소감독비율을 달성하지 못하는 경우, 감독사업장의 수는 2026년까지 단

계적으로 최소한 최소감독비율을 달성할 수 있도록 증가되어야 함. 해당 주에 소재하는 사업장 수에 있어서는 전년도 연방고용공단의 공식 통계를 기준으로 함

3) 해외 산업안전감독관제도 검토를 통한 시사점

○ 산업안전감독 대상사업장 확대 중장기적 계획 수립

- 산업안전 감독사업장의 중장기적 확대 방안을 검토할 필요가 있음. 산업안전의 중요성에 대한 사회적 인식에 따라 산업안전보건본부 출범 등 산업안전보건 관련 조직의 확대 및 산업안전감독관 증원이 이루어졌음. 이에 따라 산업안전 감독사업장의 양적 확대가 이루어져야 할 것이지만 이에 대한 중장기 계획은 수립되어 있지 않음.

- 독일의 경우 기존 산업안전감독 사업장의 비율이 낮음으로 인해 그 실효성이 확보되지 못하고 있다는 반성적 고려에서 2020년 말 산업안전보건법 개정을 통해 법에 산업안전감독의 최소비율을 규정하기에 이르렀음. 이에 따르면, 관할 행정관청은 연간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 하여야 하며, 2026년부터 그 비율은 연간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5% 이상이 되도록 하여야 함.

- 산업안전감독의 질적 제고 못지 않게 산업안전감독의 효과성을 확보하기 위해서는 사업의 일정 비율에 대한 감독이 이루어질 수 있도록 하는 것이 필요함. 이러한 측면에서 본다면 매년 산업안전감독 대상사업장을 확대하고자 하는 정부의 일정한 의지가 피력될 필요가 있음. 이를 위해서는 적정 수의 산업안전감독관이 증원되어야 함, 이전에 산업안전보건감독관의 증원이 이루어졌으나 중대재해처벌법 시행에 따라 중대재해가 발생한 사업에 대한 수사 등에 상당한 인력이 소요되고 있기 때문에 온전히 산업안전감독에 종사하기는 어려운 측면이 있음

- 산업안전감독은 예방을 목적으로 하는 것이라는 점에서 사후적 처벌을 목적으로는 하는 중대재해처벌법에 따른 수사와는 구별된다는 점에서 향후 산업안전 감독사업장의 중장기적 확대 계획을 수립하는 경우 이에 수반하여 산업안전감독관의 증원이 이루어질 필요가 있음

○ 사망사고 및 재해 발생 원인분석을 통한 고위험 사업장 감독대상 선정

- 산업안전감독의 고도화라는 관점에서 산업재해의 발생 원인을 과학적으로 분석하여 재해 발생 위험이 높은 사업장을 중심으로 산업안전 감독 내지 점검이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있음. 예컨대 건설업의 경우 공사 종류·공정별로 위험요인을 파악하고 재해형태별로 사고 발생 요인을 분석할 필요가 있음. 또한 제조업의 경우 지역·업종·규모·발생 형태별 사망사고 현황과 발생 원인을 분석함으로써 유사한 위험이 있는 고위험사업장이 감독대상에 자동적으로 선정될 수 있도록 선정시스템을 구축·고도화할 필요가 있음.

○ 연간 산업안전감독 실적 및 분석 결과 공개를 통한 산업안전보건 인식 확산

- 연간 산업안전보건 감독 결과를 공개·확산함으로써 산업현장의 산업안전감독에 대해 인식을 제고하는 한편, 감독 결과를 심층 분석하여 이를 차년도 산업안전감독에 반영되도록 할 필요가 있음. 현재는 고용노동부의 e-고용노동 지표에는 사고사망자, 연도별 전체 산업안전감독 실시 사업장 수와 사법처리 사업장 수, 연도별 과태료 부과 총 액수가 공개되어 있을 뿐임.

○ 산업안전감독의 효과성 제고를 위한 사망사고 유해·위험요인 중심 점검

- 산업안전감독의 질 제고를 위해서는 사망사고의 핵심적 요인을 중심으로 산업안전감독이 이루어지도록 할 필요가 있음.

- 현행 근로감독관 직무규정〔별지2〕제조업 등 산업안전보건 감독점검표나〔별지3〕건설업 산업안전보건 감독점검표를 보면, 업종별 사망사고와 밀접한 관련성이 있는 유해·위험요인에 대한 점검보다는 산업안전보건법에 규

정된 사항을 전체적으로 감독하는 형식으로 점검표가 작성되어 있음.

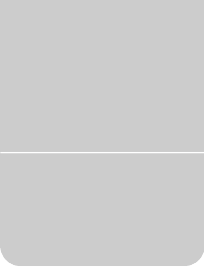
· 이와 같은 점검표는 사업장의 위반사항을 적발하는데 도움이 될지 모르지만 사망사고 감축을 위한 효과성 높은 예방 감독과는 거리가 있음. 이러한 점에서 사망사고를 줄이는데 있어 사업장에서 필수적으로 확인되어야 할 유해·위험 핵심 요인을 중심으로 산업안전감독이 이루어질 수 있도록 감독표를 정비할 필요가 있음.

3. 연구 활용방안

- 근로감독관 직무규정(산업안전보건감독관) 개선
- 매년 발표되는 산업안전감독 종합계획에 반영

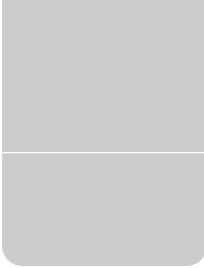
4. 연락처

- 연구책임자 : 충남대학교 법학전문대학원 교수 김기선
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 정책제도연구부 연구위원 송안미
 - ☎ 052) 703. 0827
 - E-mail julie8818@kosha.or.kr



목 차

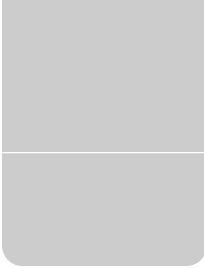
I. 서 론	3
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 관련 선행 연구에 대한 내용 분석	4
3. 연구의 구성 및 방법	5
 II. 우리나라의 산업안전감독제도	 9
1. 개관	9
2. 근로감독관의 직무	16
3. 사업장 감독	19
4. 재해조사 및 중대재해조사 절차	33
5. 신고사건 처리	41
6. 사법경찰관 직무	41



목 차

7. 그 외 업무	44
8. 2022년 산업안전감독 종합계획	48
Ⅲ. 일본의 산업안전감독제도	53
1. 개관	53
2. 산업안전보건 감독대상 사업장 선정	63
3. 산업안전보건 감독의 실시	65
4. 산업안전보건 감독의 효과성 평가	85
5. 소결	89
Ⅳ. 영국의 산업안전감독제도	95
1. 개관	95

2. 산업안전보건 감독 대상사업장 선정	103
3. 산업안전보건 감독의 실시	106
4. 산업안전보건 감독의 효과성 평가	116
5. 소결	118
V. 미국의 산업안전감독제도	123
1. 미국 산업안전보건법령의 체계	123
2. OSH Act에 대한 감독행정	128
3. 특정사업장 감독(Site-Specific Targeting, SST)	143
4. 국가 강조 계획(National Emphasis Program, NEP)	161
5. 감독 통계	165
6. 소결	165



목 차

VI. 독일의 산업안전감독제도	171
1. 산업안전감독체계	171
2. 감독 관련 행정관청의 권한	174
3. 연방주에 의한 산업안전보건 감독	176
4. 산업안전감독에 있어 다른 기관과의 협업	179
5. 산업안전감독 결과	182
6. 소결	184
VII. 결론	189
1. 연구결과의 요약	189
2. 시사점	197

【별첨】 국제노동기구(2021), 근로감독 일반원칙 지침 (Guidelines on general principles of labour inspection)	201
참고문헌	239
Abstract	245

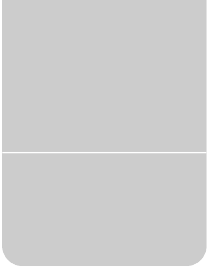
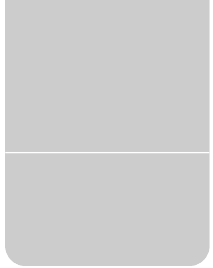


표 목차

[표 Ⅲ-1] 노동기준감독관의 수(각 연도 3월 말 기준/ 단위 : 명)	60
[표 Ⅲ-2] 연차별 감독실시 상황	87
[표 Ⅲ-3] 행정조치·검찰송치 집계결과	88
[표 Ⅲ-4] 검찰송치 결과 추이	88
[표 Ⅳ-1] 산업안전보건청 직원의 수(각 연도 3월 말 기준/ 단위: 명)	102
[표 Ⅳ-2] 2015년~2021년 산업안전보건청의 처분 집계 통계	111
[표 Ⅴ-1] 산업안전법규의 체계	123
[표 Ⅴ-2] OSH Act of 1970의 체계	125



그림목차

[그림 Ⅲ-1] 노동기준감독서의 조사 흐름	83
[그림 V-1] OHSA 감독관의 수	130

I. 서론

.....

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2021년 고용노동부는 총 27,648개소 사업장 점검·감독(방역점검 제외)을 실시하여 이전 대비 가장 많은 물량을 기록하였다. 그리고 고용노동부는 산업안전보건법을 위반한 11,341개소(감독사업장의 41.0%)중 1,860개소를 사법처리하고, 3,579개소(약 200억원)에 과태료를 부과하였다. 대부분의 사법조치는 건설업이 대부분을 차지한 것으로 나타났다(전체 사법처리 1,860개소 중 건설업 1,551개소(83.4%)).

그럼에도 불구하고 고용노동부는 자체적으로 산업안전감독에 있어 전략적·체계적 감독이 미흡하다고 진단하고 있다.¹⁾ 고용노동부는 지방관서 중심 지역별 기획감독 물량 확대(202년 499개소 → 2021년 3,622개소) 및 지자체 및 관계부처 합동점검 등 연계 본격화는 긍정적이라고 평가하고 있으나, 감독대상 선정 시 지역별 업종, 사망사고 발생 원인 등에 대한 심층분석 미흡), 사고 발생 이후 사후적 연계가 이루어지고 있음을 문제점으로 지적하고 있다.

한편, 고용노동부 산업안전보건본부 출범에 따라 기존 본부조직(1국 5과 47명)은 1본부 2관 9과 1팀 82명으로, 지방관서 조직을 63과 2팀 821명 체제로 확대·개편되었고, 이에 따라 산업안전감독의 고도화에 대한 요구가 점점 커지고 있다. 산업안전보건본부 출범으로 산재예방감독정책관 및 산재예방지원과, 건설산재예방정책과, 중대산업재해감독과와 더불어 산업안전감독을 주관하는 안전보건감독기획과가 신설되었다.

이에 고용노동부는 2022년 산업안전보건감독방향을 발표하면서 산업안전감독체계의 변화 및 산업안전보건 감독 시스템 혁신을 예고한 바 있다.²⁾ 산

1) 2021년 1월 25일 산업안전감독 3차 자문회의 자료, p.7.

업안전 감독체계와 관련해서는 중대재해처벌법 적용 고위험 사업장 특별관리, 사망사고 감축을 위한 핵심 위험요인에 집중한 정기감독, 지역·업종별 특성에 맞는 지역밀착 감독의 수시감독, 예측 가능성 제고 및 질적 심화를 통한 특별감독이 제시되었다. 또한 산업안전보건 감독 시스템의 혁신과 관련해서는 감독의 질 제고, 업무 프로세스 과학화, 감독결과의 활용도 제고, 감독관 역량 강화가 제시되었다.

이에 영국, 미국, 독일, 일본 등 주요 선진국의 산업안전 감독시스템을 분석하여 우리 산업안전감독 및 산업안전 감독 시스템의 혁신에 반영할 사항이 있는지를 검토할 필요성이 시급히 제기되고 있다. 그간 외국의 산업안전보건 관련 법제 및 법령, 산업안전보건 감독기관의 구성 및 역할 등에 대한 연구는 이루어진 바가 있으나, 외국의 산업안전감독 시스템의 구체적인 사항, 예컨대 산업재해 예방 점검 및 감독을 위한 사업장 선정 기준, 점검·감독의 주요 내용 등에 대하여는 연구가 이루어진 바가 없다고 판단된다.

본 연구는 해외 산업안전감독 체계를 검토함으로써 우리 산업안전보건감독 계획 수립 시 수용가능한 사항을 검토하는 것을 그 하나의 목표로 한다. 또한 본 연구는 우리 산업안전 감독시스템의 혁신을 위해 감독결과의 활용도 등을 파악함으로써 우리 산업안전 감독시스템의 혁신을 위해 도모해야 할 사항에 대해 검토하는 것을 또 하나의 목표로 한다.

2. 관련 선행 연구에 대한 내용 분석

산업안전감독 거버넌스를 다룬 대표적인 연구로는 산업안전보건연구원(2016), 「산업안전보건법의 행정체계에 관한 국제비교」; 한국노동연구원(2018), 「근로감독제도의 정책적 개선방안」; 한국행정연구원(2016), 「규제집행체계 개선방안 연구 : 산업안전 분야를 중심으로」가 있다.

2) 2021년 1월 25일 산업안전감독 3차 자문회의 자료, p.9.

또한 산업안전감독 거버넌스와 관련해서는 지방자치단체에 근로감독권한의 이양 문제가 논의된 바가 있고, 이와 관련해서는 이승길(2011), 「노동행정과 지방자치단체의 업무이양에 대한 연구-근로감독 기능의 지방이양의 문제점을 중심으로-」, 『아주법학』 제5권 제1호, 아주대학교 법학연구소; 경기연구원(2019), 「소규모 사업장 근로감독권한 지자체 신설 타당성 연구」가 대표적이라 할 수 있다.

한편, 산업안전감독 관련 기존 연구의 또 다른 방향으로서는 산업안전보건 감독관의 업무내용 및 직무교육 효율화의 관점에서 연구가 이루어진 바 있다. 산업안전보건연구원(1999), 「국내외 산업안전감독관의 업무수행내용 비교연구」; 고용노동부(2012), 「산업안전보건 감독관의 직무교육 효율화 방안에 관한 연구」가 대표적이라 할 수 있다.

그럼에도 산업안전감독 관련 기존 연구는 산업안전감독의 거버넌스에 중점을 둔 연구가 대부분이 있고, 산업안전감독 시스템의 세부적인 사항이나 산업안전감독의 질적 제고나 효과성 제고를 측면에서 연구가 이루어지지 않는 못하였다고 판단된다.

3. 연구의 구성 및 방법

1) 연구의 구성

본 연구는 다음과 같이 구성된다.

우선, 제2장에서는 근로감독관 직무규정(산업안전보건감독관)을 중심으로 우리나라의 산업안전감독제도에 대해 살펴본다. 제3장 이후는 산업안전과 관련하여 주요한 비교법적 연구의 대상이 되어 왔던 일본, 영국, 미국, 독일의 산업안전감독제도에 대해 검토한다. 이를 토대로 주요 선진국의 산업안전 감독시스템 및 효과성 검토를 통한 우리나라 산업안전 감독시스템 개선 및 발전

을 위한 정책 방안을 제시한다.

한편, 주요 국가의 산업안전감독제도를 검토함에 있어서는 다음과 같은 사항을 연구의 중심적인 내용으로 삼고자 한다. 각 국의 산업안전감독제도를 검토함에 있어서는 산업안전감독의 법적 근거, 산업안전감독의 체계, 산업안전감독 대상사업장 선정, 산업안전감독의 실시, 산업안전감독의 현황 및 효과성에 대해 검토한다.

2) 연구방법

본 연구는 주로 문헌연구의 방법으로 진행된다. 이에 따라 국내 학술 저서·논문, 연구보고서 등 선행 연구를 검토하는 한편, 산업안전감독에 대한 해외 각국 사례에 대한 정확한 이해가 있는 연구진으로 구성하여, 해외사례의 법률, 학술 저서·논문, 연구보고서, 통계 등을 검토하는 방식으로 이루어진다.

Ⅱ. 우리나라의 산업안전감독제도



II. 우리나라의 산업안전감독제도

1. 개관: 근로감독관 직무규정의 변천

우리나라 근로감독관 직무규정(산업안전보건)은 1993년에 제정된 이후 현행(시행 2022. 1. 28. 고용노동부훈령 제398호)까지 수차례 개정을 거쳐 감독관의 직무 및 감독종류와 절차 등 산업안전보건 감독의 체계를 발전시키고 그 내용을 명확히 정하여 왔다. 이는 그 동안 정부의 산업안전보건 대책 마련 및 「산업안전보건법(이하 산안법)」의 개정¹⁾에 따라 직무규정도 함께 발전시켜 온 것으로, 기존의 규제 중심 감독체계로부터 사업장 내 안전보건체제 형성을 유도하기 위한 처벌완화 및 행정지도 중심의 감독체계로의 변화와 더불어 감독관이 수행하는 조치 중 시정지시 및 사법처리를 병행하였던 체계에서 시정지시를 폐지하고 과태료(사법) 조치를 우선하는 체계로 변화시켜온 것이다.¹⁾

감독관의 직무는 기존의 산안법의 집행만을 위한 업무 수행 및 법령 위반의 경우에는 해당 죄에 관한 수사 등 사법경찰관의 직무도 수행하는 것으로 정하고, 재해가 발생하였을 때에는 재해의 원인을 조사하거나 조치를 취하는 외에도 법령에 대한 질의회시 및 상담 및 고용노동부 장관이 지시하는 업무 등을 수행하는 것이었으나, 이후 2011년 직무규정 개정 당시 산안법뿐만 아니라 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률(이하 진폐법)」의 집행을 추가로 명시하였으며, 최근에는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 중

1) 산업안전보건법 제13차 개정법(시행 2003. 7. 1. 법률 제6847호)은 적극적 행정지도를 통하여 사업장의 안전보건조직을 구성하고 안전보건활동을 정착시키고자 안전보건관리책임자·안전관리자 미선임 및 산업안전보건위원회 미설치, 작업환경측정 미실시와 같은 산업안전보건체제를 마련하지 않은 사업장에 대해 형벌을 부과하던 것을 과태료 부과로 전환하였다. 또한 산업안전보건법 시행령(시행 2010. 11. 18. 대통령령 제22496호) 개정¹⁾에 따라 산업안전보건법을 위반한 사업장에 대하여 시정경고 불이행 시 과태료를 부과하던 것을 시정기회 없이 즉시 과태료 부과로 변경하고 법 위반 횟수에 비례하여 과태료를 부과하였다.

처법)」이 제정(법률 제17907호, 2021.1.26. 제정, 2022.1.27. 시행)되면서 2022년 직무규정 개정 시 중처법도 감독관의 직무수행 근거 법령에 추가되었다.

한편, 직무규정상 산업안전보건 감독의 종류 및 대상 또한 현행 직무규정으로 개정하기까지 그 내용을 직관화하고, 명확히 하여 왔다. 직무규정 제정 당시에는 감독의 종류를 정기·수시·특별·확인으로 정하고 정기감독은 ‘일정한 기준에 따라 사업장을 선정하여 법령 준수 여부를 전반적으로 점검하고 시정 또는 사법조치’, 수시감독은 ‘노사분규·신고·재해발생 사업장, 기타 지방관서장이 지정하는 사업장을 감독’, 특별감독은 ‘안전·보건관리가 불량한 사업장 및 중대재해발생 사업장에 대해 특별감독반을 구성하여 실시’하는 것으로 정하고, 이러한 정기·수시·특별감독의 실시결과 시정지시 이행여부를 확인하는 절차도 별도로 정하고 있었다. 이후 확인의 절차는 삭제되었고 2001년 개정 시에는 아예 감독의 종류를 구분하지 않다가 2011년 개정 시 다시 정기·수시·특별감독으로 감독의 종류를 구분하고, 각각의 감독의 방식 및 대상을 다음과 같이 개정하여왔다.

시행 2011.5.9.	- 정기 : 연초 감독계획 수립에 따른 감독 - 수시 : 중대재해사업장에 대해 사유발생일로부터 1개월 이내 실시, 중대재해, 안전·보건관리 불량한 사업장, 재해다발 기인물 혹은 유해·위험작업 보유한 사업장 대상 - 특별 : 국장(청장)의 판단하에 감독 ※감독 종류 구분
시행 2014.10.27.	- 정기 : 지방관서장이 주기적으로 수립하는 계획에 따라 종합감독(‘주기적’, ‘종합감독’ 원칙 규정) - 수시 : 중대재해, 안전·보건관리 불량 사업장에 대해 사유발생일로부터 1개월 이내 실시 - 특별 : 국장(청장)의 판단 하에 종합감독
시행 2015.6.3.	- 정기 : 지방관서장 주기적 계획수립실시 종합감독(중대재해발생사업장, 산재은폐사업장, 업무추진 지침 규정 감독 등 ‘수시감독’과 통합) - 예방 : 정기감독대상으로 사전 컨설팅을 받은 소규모 사업장(20인, 3억)에 대한 확인감독 신설

	- 기획 : 재해다발기인물, 중대재해다발사업장, 유해·위험중심 부분 감독 - 특별 : 국장(청장)의 판단 하에 종합감독(대형사고 발생, 중대재해 다발로 인한 사회적 물의 일으킨 사업장 대상)
시행 2018.12.28.	- 정기 : 산안법 전반 종합감독 주기적 실시 - 기획 : 업종별 산재취약시기, 유해·위험중심 부분감독 - 특별 : 국장(청장)의 판단 하에 종합감독(실제 연초 감독계획 포함) ※예방 감독은 종류가 아닌, 절차로 별도 규정
시행 2022.1.28.	- 정기 : 사업장 안전보건감독 종합계획에 따라 실시 - 수시 : 정기감독 계획에 반영하지 못한 사항 중 중대재해 또는 중대산업사고가 발생한 사업장 및 장관이 산업재해예방을 위해 감독이 필요하다고 판단한 사업장 - 특별 : 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상 사망하거나 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생, 혹은 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등이 발생한 경우 산업안전보건본부장, 지방고용노동청장 또는 경기지청장이 실시 ※감독 종류를 정기·수시·특별감독으로 개편하여 감독 종류 직관화·명확화 ※특별감독 실시 주체에 광역중대재해관리과가 설치된 경기지청장 추가 및 특별감독 대상 명확화

집무규정의 개정은 감독의 종류 및 대상뿐만 아니라 감독결과 조치를 개선하고, 감독관 배치기준을 조정하거나 감독관의 역량을 강화시키는 영역에서도 이루어져왔다. 다음은 연도별 개정이 이루어진 각각의 내용으로서, 감독의 종류를 다시 구분하고, 산안법의 집행뿐만 아니라 진폐법의 집행을 위한 감독 수행의 내용을 추가하였던 2011년 개정 시부터 검토하기로 한다.

▶ 시행 2011.5.19. 고용노동부훈령 제36호

① 감독별 대상 선정기준 구체화

- 정기감독은 전년도 사고성 휴업재해율, 수시감독은 중대재해 또는 중대산업사고 발생, 특별감독은 본부 또는 지방청 주관 감독이 필요한 경우 등 선정기준을 구체적으로 정함

② 감독결과 조치기준의 개선

- 형벌대상 법조항 위반시 원칙적으로 모든 법조항(산안법: 50개, 진폐법: 11개) 위반에 대해 즉시 범죄인지하도록 강화
- 과태료 부과대상 법조항 위반시 모든 위반 법조항(산안법: 79개, 진폐법: 5개)에 대해

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 중 즉시 범죄인지보고해야 하는 대상 조문을 강화 (93개 → 227개 조문)
- 건강진단 결과 사업주의 사후조치 의무는 직업병 유소견자에 대한 사후조치 미이행 시에만 즉시 범죄인지
- 산안법 제29조제1항 및 제3항, 제33조제2항, 제40조제2항, 제45조는 2년 이내 반복적인 범위반시에만 즉시 범죄인지

즉시 과태료 처분

- 범죄인지 또는 과태료 부과 의 경우에도 시정지시 등 행정조치 병과 가능
- 시정기한은 직접적인 안전보건조치 10일, 그 외 20일을 부여
- ③ 송치서류에 시정여부 기록
 - 감독결과를 사법처리하는 경우 송치하기 전까지 시정여부를 확인하여 송치서류에 기록하도록 함
- ④ 사건 관할의 개선
 - 재해사건 중 조사 착수일 현재 사업이 폐지된 사업장(건설공사)에서 발생한 조사대상재해의 조사는 검찰 및 경찰의 사건관할(발생장소주의 원칙)과 같이 재해 발생장소 관할 지방관서가 하도록 함(산재은폐 등 조사는 종전과 같음)
- ⑤ 작업중지명령 이행여부 등에 대한 현장 확인 강화
 - 작업중지명령 후 장기간 해제요청이 없는 경우에 작업중지명령 이행여부를, 해제요청이 있는 경우에는 작업중지명령 사유의 해소여부 등을 현장 확인토록 함
- ⑥ 범죄인지 기준의 정비
 - 형벌 대상 법조항을 위반한 경우 해당 업무별로 정한 조치기준에 따르되, 조치기준이 없는 경우 유사한 업무의 조치기준을 따르도록 함
 - 산업재해예방업무 수행과정에서 발견된 중요한 법조항 위반(산안법: 20개, 진폐법: 1개)은 즉시 범죄인지 대상으로 규정
- ⑦ 조사 등의 조치기준 신설
 - 진정 등 신고사건의 즉시 사법처리 및 과태료 부과기준과 그 외 시정조치 등 조치기준을 규정
 - 감독, 재해조사, 신고사건조사 외에 안전검사, 작업환경측정, 특수건강진단 미실시 조사, 실태조사 등의 조치기준을 설정
- ⑧ 과태료 감경기준 등 정비
 - 과태료 부과시 사업장 규모 및 위반횟수에 따른 차등부과 기준이 개정 산안법 시행령 및 진폐법 시행령에 반영되었으므로 관련내용을 삭제
 - 과태료 부과결정은 산안법 및 진폐법의 과태료 부과기준과 질서위반행위 규제법에 따라 하도록 명시

이후 2012년 개정 시에는 산업안전감독관의 역량 강화의 필요에 따른 개정이 이루어지게 된다. 또한 산업안전감독관의 청렴도 제고 방안 및 산업안전·위생지도사 활성화 방안 등의 내용이 추가되었다.

▶ 시행 2012.2.15. 고용노동부훈령 제63호

- ① 감독관 배치기준 확대
 - 지방관서 산재예방업무 담당감독관 배치기준(기술직, 이공계열 전공자)에 “국가기술자격법에 의한 기술 분야 산업기사 이상 자격증 소지자, 산업안전보건 분야의 직무교육(1주 이상)을 받은 자”를 추가
- ② 감독관 직무교육 강화
 - 실무경력 1년 미만 감독관의 현장직무교육(OJT) 실시결과의 본부 보고의무 신설
 - 산업안전보건 분야 경력 5년 미만 감독관은 산업안전보건 분야에 대한 최소 집체교육 의무시간을 규정
 - 경력 1년 미만 : 연 60시간, 경력 3년 미만 : 연 40시간, 경력 5년 미만 : 연 30시간
- ③ 특별감독 대상 확대 및 감독범위 신설
 - 특별감독의 정의(대형사고 발생 사업장 등)에 중대재해 다발 사업장을 추가
 - 감독의 대상은 원칙적으로 3년간 법령 관련 사항으로 하고, 사유가 있는 경우 공소시효 또는 제척기간까지의 법 위반행위까지 확대
- ④ 감독시 관할지역 담당감독관 배제
 - 정기감독을 실시하는 경우 원칙적으로 관할지역 담당감독관은 감독반에서 배제
- ⑤ 감독대상 사업장 사전안내 등 구체화
 - 감독은 원칙적으로 불시감독으로 실시하되, 정기감독(불시감독이 필요한 경우는 제외)은 사전 안내
 - 사전안내 내용에 감독의 목적, 선정사유, 시기 등을 포함하고, 사전안내 하지 않는 경우는 방문 시에 안내
- ⑥ 감독결과 보고 등 절차의 투명화
 - 감독결과 보고(복명)는 행정·사법조치 전에 완료하고, 감독 종료일부터 3일을 초과하는 경우 그 사유를 반드시 기재
 - 감독결과 보고 후 법 위반이 아닌 것으로 확인된 경우에는 행정처분 취소, 구제절차 안내 등을 의무화
- ⑦ 감독결과 조치기준 정비
 - 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정에 따른 변경된 조문으로 정비
 - 산업법 제42조 제3항은 유해인자의 노출기준 초과에 대한 조치 위반에 한하여 즉시 범죄인지를 하도록 개선
- ⑧ 사건 관할의 개선
 - 사업이 완료된 사업장(건설공사 등)에서 발생한 재해관련 사건의 조사는 검찰 및 경찰의 사건관할(발생주의 원칙)과 같이 발생장소를 관할하는 지방관서가 담당

⑨ 진단 등에 지도사 참여근거 마련

- 안전·보건진단 시에 진단 보고서에 지도사가 검토 확인서를 붙여서 이행계획서를 제출한 경우 감독관의 지도를 생략
- 안전보건개선계획서 제출시 지도사의 검토 확인서가 첨부된 경우 감독관의 검토를 생략하고, 지도사가 이행완료 확인서를 제출한 경우 감독관의 현장방문을 생략

⑩ 사용중지 대상 확대 등

- 사용중지명령 대상에 “안전인증 미실시 기계·기구(산안법 제34조의 4 제1항)”를 추가
- 기타 각종 명령의 종류를 구체적(시정명령, 대체·제거명령 등)으로 명시

⑪ 즉시 범죄인지 기준의 정비

- 각종 신고사건 조사 등 업무수행 결과, 즉시 범죄인지 대상에 “중대재해 발생시 즉시 작업중지 및 근로자 대피 의무(산안법 제26조 제1항) 위반”을 추가

집무규정 운영과정에서 발견된 미비점을 다시금 개선 및 보완하기 위하여 2016년에 개정이 진행되었다. 감독대상 선정기준을 단순화하고 정책 변화에 따라 세부기준을 시달할 수 있도록 정하였으며 특히 감독대상 선정기준에 사업장의 규모를 반영하는 내용이 추가되어, 그간 감독대상의 선정 및 사업장 규모에 따른 형평성 문제의 해결을 도모하였다. 또한 당시에는 도급사업에서 중대재해가 발생한 경우 도급인과 수급인 모두를 감독대상에 포함하는 내용이 추가되었다.

▶ 시행 2016.3.30. 고용노동부훈령 제186호

- ① 정기감독 대상이 복잡하게 열거되어 있어 이해하기 어려우므로 알기 쉽게 단순화하고 세부기준은 정책방향에 따라 시달할 수 있도록 함
- ② 사고성 휴업재해 발생에 따라 정기감독 대상을 선정하는 경우 사업장 규모가 반영되도록 재해율이 전년도 동종업종 규모별 평균 재해율을 초과하는 사업장을 정기감독 대상으로 선정
- ③ 정기감독 대상 선정기준의 재해건수 산정시점은 요양결정일 기준임을 명확하게 명시
- ④ 업무추진지침 또는 사업장 안전보건감독계획이 확정된 이후 대형사고 발생 등으로 사회적 물의를 일으키거나 그 밖에 산업재해예방을 위하여 수시 실시하는 감독을 기획감독에 포함
- ⑤ 중대재해 또는 중대산업사고가 도급사업에서 발생한 경우 감독대상이 도급인 및 수급인임을 명확히 규정

2018년 개정 시에는 감독의 공정성 및 투명성 확보를 도모하기 위하여 노

사참여를 강화하는 절차를 개선하고, 도급사업의 안전·보건조치에 대한 감독, 위험성평가 실시 확인 강화를 위한 점검서식의 변경, 중대재해조사 복명 강화 등 재해조사의 절차를 개선하여 기존의 집무규정을 개선하였다.

▶ 시행 2018.12.28. 고용노동부훈령 제264호

① 감독 절차 및 방법 개선

- 감독 전 감독 선정사유, 조치절차 및 이의제기 방법 등을 안내하고 감독 후 노사에 감독결과, 개선대책, 조치계획 등을 설명
- 감독·점검 시 2인 1조 감독반 편성하되, 감독관 현원이 4명 이하인 관서는 행정여건을 감안하여 제외
- 무작위 또는 순환제로 담당을 지정하여 감독의 공정성·투명성 확보
- 감독결과 보고 시 범위반 적발사항과 조치계획을 명확하게 기재하고 개선사항 확인결과는 반드시 전산시스템으로 보고

② 감독 대상 및 내용 개선

- 산재은폐방지대책의 일환으로 재해율만을 사유로 한 재해율 불량 건설업체 시공현장 감독 삭제
- 취약 분야에 대한 부분감독은 정기감독에서 기획감독으로 조정하고, 소규모 사업장에 대해 공단 컨설팅을 실시하는 예방감독은 감독의 종류가 아닌 감독 절차로 규정
- 감독항목에 도급사업 시 원청의 안전·보건조치를 구체화하고 안전보건관계자의 직무 이행, 안전보건관리규정 준수 및 위험성평가 지도 항목을 추가

③ 중대재해조사 복명 강화 등 미비점 보완

- 재해조사 착수일부터 30일 이내 범죄인지한 경우 재해조사복명을 갈음할 수 있게 한 규정을 삭제
- 산안법 위반으로 피의자를 구속한 경우뿐 아니라 구속영장을 신청한 경우에도 구속사유 등을 본부 보고

2019년 산안법 전부개정(법률 제16272호, 2019.1.15. 공포, 2020.1.16. 시행) 이후에는 이에 따라 집무규정상 인용 조문 및 내용에 대한 전반적인 개정이 이루어졌다.

▶ 시행 2020.1.16. 고용노동부훈령 제305호

① 산안법 전부 개정에 따른 인용 조문 및 내용 정비

- 법 인용 조문 및 내용 정비 (제9조, 제10조, 제12조, 제23조, 제26조, 제27조, 제30조, 제31조, 제32조, 제34조, 제41조, 제42조, 제43조, 제44조, 제45조, 제46조, 제47조)

② 감독에 참여하는 근로자대표를 「근로감독관 집무규정」에서 인용하여 동일하게 운영

- 과반수로 조직된 노동조합의 대표자, 근로자대표, 노사협의회 근로자위원 등

- ③ 사고성 중대재해가 발생한 경우에는 종결 시에도 본부에 보고
- ④ 중대재해조사 종결 검토 대상에서 '사업장 외 교통사고'를 제외

현행 집무규정은 2021년 제정된 중처법에 따라 집무규정상 인용 조문 및 내용을 정비한 것이다. 또한 중처법뿐만 아니라 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률(법률 제18674호, 2022.1.4. 개정, 2022.1.27. 시행)」이 개정됨에 따른 산재보험법 제111조의2에 따른 불이익 처우 수사 등 근로감독관의 직무 수행범위 추가사항을 반영하고, 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」이 일부 개정(부령 제324호, 2021.7.1.일부개정) 되어 산재예방보상정책국이 산업안전보건본부로 확대·개편됨에 따른 변경 사항을 반영한 것이다.

- ▶ 시행 2022.1.28. 고용노동부훈령 제398호
- ① 감독 종류를 정기·수시·특별감독으로 개편하여 감독 종류 직관화·명확화
 - ② 특별감독 실시 주체에 광역중대재해관리과가 설치된 경기지청장 추가 및 특별감독 대상 명확화
 - ③ 법령에 근거하지 않은 사업장 점검·조사 업무 민간위탁 규정 삭제
 - ④ 중처법 수사 관련, 재해조사 관할에 대한 근거규정 마련
 - ⑤ 질병을 원인으로 하는 중대산업재해 조사 개시 여부 및 그 적정성에 대한 논란을 최소화 하기 위하여 외부전문가로 구성된 수사심의기구 설치 근거 마련
 - ⑥ 산안법 전부 개정사항을 반영하여 사업장 감독점검표 수정
 - ⑦ 재해조사 종류 추가(중대산업재해)에 따라, 발생보고 서식, 재해조사복명서 서식 수정

이하에서는 현행 근로감독관 집무규정(산업안전보건법)을 중심으로 산업안전 관련 사업장감독의 내용을 살펴보고, 이와 더불어 이와 관련된 재해조사 및 중대재해조사, 신고사건 처리, 사법경찰관으로서의 직무, 그 외의 다른 활동에 대해서도 살펴보기로 한다.

2. 근로감독관의 직무

1) 수행 직무의 종류

근로감독관은 「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」 및 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」의 집행을 위한 직무를 수행한다.

직무 수행 중 「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」 및 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」의 위반 사항에 관하여는 수사를 실시하는 등 사법경찰관의 직무를 수행하게 된다. 또한 재해발생 시 상황 파악, 원인조사 및 조치 이외에 법령에 대한 질의응답 및 상담을 진행하고 법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관이 지시하는 업무를 수행하게 된다.

2) 직무자세

감독관은 직무를 수행할 때에 사업장 안전보건기준을 확보함으로써 근로자의 생명과 건강보호에 주의를 기울이고 노사가 자율적으로 산업재해예방활동을 전개하도록 지도 및 지원을 아끼지 않아야 한다. 이 밖에 법령의 숙지와 연구 등 업무수행능력 향상을 위해 노력하여야 한다.

3) 감독관 배치 및 업무분장

감독관의 배치는 지방고용노동관서의 장이 기술직, 이공계열 전공자, 「국가기술자격법」에 의한 기술 분야의 산업기사 이상 국가기술자격증 소지자, 산업안전보건 분야의 직무교육(3주 이상)을 받은 자, 그 밖에 산업안전보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람을 감독관으로 우선 배치할 수 있으며, 또한 2명 이상의 감독관을 1개조로 하는 팀 또는 반을 편성하여 운영할 수 있다.

지방고용노동관서의 장은 감독관의 효율적인 업무수행을 위하여 지역별로

분장할 수 있고, 감독관 전보 등 특별한 사정이 없는 한 이를 1년 이내에 변경하여서는 안 된다. 이 때 광역중대재해관리과, 산재예방지도과 및 건설산재지도과의 업무는 기능별로 분장함을 원칙으로 한다.

4) 감독관 직무교육

지방고용노동관서의 장이 매년 2월까지 인재개발계획에 따라 자기개발계획을 수립하고 이를 시행하면 감독관은 「교육훈련시간 승진반영제도(상시학습) 운영지침」에 따라 연간 이수하여야 할 교육시간 중 산업안전보건관련 교육을 100분의 40 이상 이수하여야 한다.

교육과정은 산업안전보건업무 경력(고용노동부 근무경력에 한정한다)에 따라 매년 다음 각 호의 산업안전보건분야(법무연수원에 개설된 수사실무과정을 포함한다) 집체교육으로 이수하게 하여야 한다.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 경력 1년 미만인 감독관 : 연 60시간(또는 산업안전보건 신규과정) - 경력 3년 미만인 감독관 : 연 40시간(또는 5일) - 경력 5년 미만인 감독관 : 연 30시간(또는 4일) - 경력 5년 이상인 감독관 : 연 20시간(또는 3일) |
|---|

산업안전보건업무의 실무경력이 1년 미만인 감독관에 대해서는 지방고용노동관서의 장이 3개월 이상의 현장직무교육(OJT)계획을 수립하고 교육을 실시하여야 한다.

5) 그 밖의 직무사항

감독관은 효율적으로 직무를 집행하기 위해 산업안전보건에 관한 행정정보시스템의 각종 정보를 활용할 수 있다. 이러한 경우 사업장에서 파악된 정보를 정확하게 입력하여야 한다. 또한 직무규정에서 정한 각종 업무대장의 작성

· 관리 및 보고의무 등은 행정정보시스템에 입력하는 것으로 그 이행을 갈음한다.

한편 감독관은 조직개편, 인사발령 또는 사무분장의 조정 등의 사유로 업무에 변경이 있는 경우에 사업장 규모별 현황 및 사업장감독 총괄현황, 시정 중인 업체현황, 보존문서 및 관리대장 등을 적은 사무인계인수서(집무규정 별표 1 서식)에 따라 인계인수하여야 한다.

3. 사업장 감독

1) 감독의 종류

사업장 감독은 정기감독, 수시감독, 특별감독으로 구분된다.

(1) 정기감독

정기감독은 매년 수립하는 사업장 안전보건감독 종합계획에 따라 실시하는 감독을 말한다.

(2) 수시감독

수시감독은 정기감독 외에 중대재해 또는 중대산업사고가 발생한 사업장 또는 장관이 지방관서장에게 지시하거나 지방관서장이 감독이 필요하다고 판단한 사업장 및 업종을 대상으로 실시하는 감독을 말한다.

- 산안법 시행규칙 제3조에 따른 중대재해
- 산안법 제44조 제1항에 따른 중대산업사고가 발생한 사업장
- 산업재해예방을 위해 감독이 필요하다고 판단하여 장관이 지방관서장에게 지시하거나 지방관서장이 필요하다고 판단한 사업장

(3) 특별감독

특별감독은 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망하거나 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생한 경우, 또한 작업중지 등의 명령위반으로 중대재해가 발생한 사업장을 대상으로 산업안전보건 본부장, 지방고용노동청장, 경기지청장이 실시하는 감독이다.

- 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망한 경우
- 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치미비로 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생한 경우
- 하나의 사업장에서 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등이 발생한 경우

2) 감독 수행 시 절차

(1) 감독 준비 및 실시

가) 감독계획 수립

사업장 안전보건감독 종합계획은 장관이 수립·시행하여야 하며, 필요한 경우 산업안전보건본부의 정책관, 고용노동부 본부의 정책관 및 국장, 지방관서장, 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.

각 지방관서에서는 지방관서장이 정기감독 및 수시감독에 대하여 감독대상, 감독일정, 감독반 편성 등 사업장 감독계획을 자체적으로 수립하여야 한다.

특별감독의 경우 본부장, 지방청장, 경기지청장이 감독의 범위 및 시기 등을 정하여 특별감독계획을 수립하여야 하며, 지방청장 또는 경기지청장은 지방고용노동청 또는 경기지청 주관으로 실시하는 특별감독의 계획 및 결과를 장관에게 보고하여야 한다.

나) 감독반 편성

지방관서장은 감독결과 조치 등을 주도적으로 처리할 감독관으로 2명 이상을 감독반 1개조로 편성하고, 이 경우 기술직, 이공계열 전공자, 「국가기술자격법」에 의한 기술 분야의 산업기사 이상 국가기술자격증 소지자, 산업안전보건 분야의 직무교육(3주 이상)을 받은 자, 그 밖에 산업안전보건에 관한 학식과 경험이 있는 사람이 1명 이상 포함되도록 한다.

이 외에도 본부장 또는 지방관서장은 제1항부터 제2항까지에 따른 감독반을 편성할 때에는 산업안전지도사 또는 산업보건지도사, 관련학과 교수, 한국 산업안전보건공단 직원 등 관계전문가를 참여시켜 기술지원을 받을 수 있다. 이러한 관계전문가를 감독반에 참여시키고자 하는 경우에는 감독실시 전에 문서로 알려야 하고, 정밀기술검토 등이 필요한 경우에는 감독종료 후에 지체 없이 관계전문가의 검토보고서를 제출받아 감독결과 보고서에 첨부하여야 한다.

특별감독을 실시하는 경우에는 본부장, 지방청장 또는 경기지청장이 본부 및 지방관서 감독관을 뽑아 특별감독반을 편성하여 감독을 실시하도록 한다.

다) 감독의 범위

감독의 범위는 산안법 관련 사항 전반에 걸친 사항(종합감독)이거나 감독의 목적, 사업장 규모 또는 유해·위험요인에 따라 사업장의 일부 공정·작업 또는 안전보건의 일부분야에 한정된 사항(부분감독)일 수 있다. 제조업과 건설업은 별도로 마련된 감독점검표(집무규정 별지 2, 3)를 활용하여 실시한다. 다만, 감독의 목적에 따라 감독 종합계획 등에서 감독점검표를 달리 정하는 경우에는 그에 따른다.

제조업 분야의 감독점검 항목은 다음과 같다(집무규정 별지2 서식 참조).

- 사업장 개요
- 안전보건관리체제
- 산업재해 발생보고 및 기록관리, 법령고지 등
- 안전보건교육 실태

- 도급사업 시 안전·보건 조치
- 유해·위험기계·기구 및 설비 관리
- 금지·허가대상물질 등 관리
- 석면 취급 근로자 보건관리
- 물질안전보건자료
- 근로자 보건관리
- 안전·보건 기준
- 위험성평가
- 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방
- 기타 안전·보건에 관한 사항

건설업 분야의 감독점검 항목은 다음과 같다(집무규정 별지3 서식 참조).

- 사업장 개요
- 안전보건관리체제
- 산업재해 발생보고 및 기록관리, 법령고지 등
- 안전보건교육 실태
- 도급사업 시 안전·보건 조치
- 유해·위험기계·기구 및 설비 관리
- 금지·허가대상물질 등 관리
- 석면 취급 근로자 보건관리
- 물질안전보건자료
- 근로자 보건관리
- 안전·보건 기준
- 위험성평가
- 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방
- 기타 안전·보건에 관한 사항

한편 감독 대상은 감독 실시일 전 3년간 해당 사업장에서 이루어진 산안법 관련 사항을 대상으로 한다. 단, 산안법 위반 행위가 그 이전부터 반복되거나 그 이전에 산안법 위반이 있었다고 판단할 만한 상당한 이유가 있는 경우에는 공소시효 또는 제척기간이 완료되지 아니한 산안법 위반행위까지 감독범위를 확대할 수 있다.

산안법 제63조에 따른 도급인의 사업장에서 발생하여 수시감독 대상에 해당되는 경우에는 도급인 및 수급인에 대하여도 수시감독을 실시할 수 있으며, 이 경우 지방관서장은 재해 등의 발생형태, 공정의 관련성, 업종 특성 및 사업장 규모 등을 고려하여 감독대상 범위를 결정할 수 있다.

라) 감독 준비

감독관이 감독을 수행하고자 할 경우 해당 사업장을 불시에 방문하여 실시한다. 다만 사업장의 업무시간 이외에 방문이 필요한 경우이거나 군사보안 등 출입이 곤란한 경우에는 사전에 안내할 수 있다. 이 경우 지방관서장은 감독 실시 10일 전에 감독의 목적, 선정사유, 시기 등을 문서로 알려야 하며, 대상 사업장이 시기 변경을 요청하는 경우에는 10일의 범위에서 감독시기를 조정할 수 있다.

정기감독의 경우에는 지방관서장은 감독 실시 전에 5배수 내외의 사업장을 선정하고 자율점검표 송부 등을 통해 감독 대상이 될 수 있음을 사전에 고지할 수 있다.

또한 지방관서장은 감독관이 감독, 점검, 조사 등의 업무를 수행함에 있어 필요한 최소한의 개인보호구 및 장비를 항상 사용할 수 있는 상태로 비치하고 업무수행 시 지참·착용하도록 하여야 한다.

마) 감독 실시

감독관은 사업장에 방문하여 감독을 실시하여야 하며, 이 경우 「근로감독관 증규칙」에 따라 발급된 근로감독관증 등 신분을 나타내는 증표와 현장조사지령서(「근로기준법 시행규칙」 별지 제21호 서식) 등을 사업주에게 내보여야 한다. 감독을 시작하기 전에는 사업주 등에게 감독의 목적 및 대상 선정사유를 설명하고 감독결과 조치절차 및 조치에 대한 이의제기 방법 등을 안내하여야 한다.

감독을 수행할 때 참여시켜야 하는 자는 근로감독관 직무규정 제19조 제4항에 따른 해당 사업장의 근로자대표 또는 명예산업안전감독관이며, 감독관은 이들에게 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다. 다만, 근로자대표 또는 명예산업안전감독관이 없거나 참여시킬 수 없는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 또한 사업주 또는 해당 사업장의 안전보건관리책임자도 감독에 참여시켜야 하며, 이들이 참여하기 곤란한 경우에는 대리인을 지정하여 참여시킬 수 있다.

감독관이 감독하려는 분야에 해당하는 장부 또는 서류의 제출을 요구하여 이를 조사·확인하여야 한다. 감독 시 확인하는 주요서류는 다음과 같다(집무규정 별표1 서식).

○ 공통분야

- 고용노동부관련 문서철(산업안전보건분야 관련)
- 안전보건관리규정, 단체협약, 취업규칙, 근로자 명부
- 산업안전보건위원회 구성 및 운영 관련 서류
- 관리책임자, 안전·보건관리자 등 안전·보건관계자 선임 관련 서류
- 위험성평가에 관한 서류
- 안전·보건관계자(관리감독자 포함) 직무수행 관계 서류
- 사업장내 안전·보건교육 관련 서류
- 산업안전·보건 인·허가 및 승인 관련 서류
- 명예산업안전감독관 위촉 및 활동에 관한 사항
- 보호구 지급 및 관리에 관한 서류
- 재해발생 원인분석 및 대책수립·시행 등 산업재해 관련 서류
- 안전·보건진단 관련 서류
- 화학물질에 대한 원·부자재 입출고 현황
- 도급사업 시 안전·보건조치에 관한 서류
- 그 밖의 법령 이행여부 확인을 위해 필요하다고 판단되는 서류

○ 산업안전분야

- 공정안전보고서 관련 서류
- 유해·위험방지계획서 관련 서류
- 법령에 의한 위험기계·기구검사 및 자율검사프로그램에 관한 서류
- 위험기계·기구, 방호장치 및 보호구에 대한 안전인증 및 자율안전확인 관련 서류 등

○ 건설안전분야

- 산업안전보건관리비 계상 및 집행현황
- 유해·위험방지계획서 관련 서류
- 안전·보건 협의체 구성 및 운영, 순회점검 등 관련 서류
- 재해예방전문지도기관 기술지도 관련 서류 등

○ 산업보건환경분야

- 근로자 건강진단 실시 및 사후조치에 관한 서류
- 작업공정별 유해인자의 종류, 사용량, 사용실태 관련 자료
- 작업환경측정 실시 및 개선에 관한 서류
- 유해작업 도급관계 서류
- MSDS 이행실태에 관한 서류
- 석면작업에 관한 서류 등

감독수행을 마치면 감독관은 감독점검표에 감독에 참여한 근로자대표나 명예산업안전감독관 및 사업주나 안전보건관리책임자의 기명날인 또는 서명을 받아야 한다. 다만, 이들이 감독점검표에 서명이나 날인을 거부할 때에는 그 이유를 명시하고 서명이나 날인을 받지 아니할 수 있다.

(2) 감독 결과보고

감독관은 감독을 종료한 때에는 별지 제4호 서식의 감독결과보고서와 그 밖의 감독 관련 서류 사본을 첨부한 감독점검표를 감독 종료일부터 3일(휴일은 제외한다) 이내에 소속기관장에게 보고하여야 한다. 이 경우 감독 종료일 부터 3일(휴일은 제외한다)을 초과하여 보고하는 경우에는 그 지연사유를 기재하여야 하고, 감독결과 적발한 산안법 위반사항은 해당 위반사항에 대한 조치계획을 명확하게 기재하여 행정정보시스템을 통해 보고하여야 한다.

- 감독 등 내용
 - 주요 감독 등의 내용을 중심으로 해당 사업장의 특징적인 내용을 기재
- 종합의견
 - 감독 등 결과, 법위반조항 / 위반내용 / 조치계획을 기재
- 보고 지연사유
 - 감독 등 결과 보고가 감독 종료일로부터 3일(근무일)을 초과한 경우는 지연사유를 반드시 기재

감독 등 결과 보고서에 의하면 해당 사업장명, 소재지, 업종, 근로자수 등 사업장 정보와 담당 감독관의 성명과 함께 다음의 내용을 보고하여야 한다(집무규정 별지 제4호 서식).

(3) 감독결과 조치

감독관은 감독결과 산안법 위반사항을 확인한 경우에는 범죄인지 보고를 하고, 시정명령, 시정지시 또는 과태료 부과 등 행정조치를 감독결과 보고일로부터 5일(휴일은 제외한다) 이내에 하여야 한다. 이를 초과하여 조치하여야 할 경우 사전에 그 지연 사유를 별도 보고하여야 한다. 다만, 장관이 감독의 목적·취지 등을 감안하여 별도의 조치기준을 시달한 경우에는 이에 따른다.

범죄인지 보고는 다음 법조항별 범죄인지 기준 및 범죄인지 제외 조문에 의한다(집무규정 별표2 서식).

가) 법조항별 범죄인지 기준

법조항	감독구분	범죄인지 대상
가. 산안법(법률 제18180호) 제168조부터 제171조까지의 벌칙에 해당하는 법조항 중 나목부터 마목까지에	정기·수시·특별감독	모든 위반사항

해당하지 아니하는 법조항 및 진폐법(법률 제18180호) 제10조, 제11조, 제12조, 제16조제1항·제3항, 제21조제1항·제2항, 제22조, 제29조		
나. 산안법 제125조제6항	“	유해인자의 노출기준 초과에 대한 조치 위반사항에 한함
다. 산안법 제132조제4항 및 진폐법 제21조제3항	“	직업병 유소견자(D1) 및 일반질병 유소견자(D2)에 대한 조치 위반사항에 한함
라. 산안법 제38조, 제39조, 제63조, 제118조제3항, 제123조제1항	특별감독	모든 위반사항
	정기·수시감독	「산업안전보건기준에 관한 규칙」중 제2호에 해당하는 조문을 제외한 위반사항
마. 산안법 제64조제1항·제2항, 제81조, 제108조제2항, 제138조제1항·제2항	특별감독	모든 위반사항
	정기·수시감독	최근 2년 이내에 해당 법조항 위반으로 행정·사법 조치를 받은 위반사항에 한함

나) 산안법 제38조, 제39조, 제118조제3항, 제123조제1항 관련 위반 시
범죄인지 제외 조문

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉	
제1편 총칙 제1장 통칙 ○ 제1조(목적) ○ 제2조(정의) 제2장 작업장 ○ 제4조(작업장의 청결) ○ 제7조(채광 및 조명) ○ 제8조(조도) 제3장 통로(해당없음) 제4장 보호구 ○ 제31조(보호구의 제한적 사용) ○ 제32조(보호구의 지급 등)	○ 제196조(차량계 건설기계의 정의) 제2장 폭발·화재 및 위험물누출에 의한 위 험방지(해당없음) 제3장 전기로 인한 위험방지 ○ 제323조(절연용 보호구 등의 사용) ○ 제324조(적용 제외) 제4장 건설작업 등에 의한 위험예방 ○ 제328조(재료) ○ 제343조(운행경로 등의 주지) ○ 제371조(인접채석장과의 연락) 제5장 중량물 취급시의 위험방지(해당없음) 제6장 하역작업 등에 의한

○ 제33조(보호구의 관리) ○ 제34조(전용 보호구 등) - 제5장 관리감독자의 직무, 사용의 제한 등(해당없음) - 제6장 추락 또는 붕괴에 의한 위험방지 ○ 제49조(조명의 유지) - 제7장 비계(해당없음) - 제8장 환기장치(해당없음) - 제9장 휴게시설 등 ○ 제79조(휴게시설) ○ 제79조의2(세척시설 등) ○ 제80조(의자의 비치) ○ 제81조(수면장소 등의 설치) ○ 제82조(구급용구) - 제10장 잔재물 등의 조치기준(해당없음) - 제2편 안전기준 - 제1장 기계·기구 그 밖의 설비에 의한 위험예방 ○ 제120조(최고사용압력의 표시 등) ○ 제132조(양중기) ○ 제133조(정격하중 등의 표시) ○ 제157조(이삿짐운반용 리프트 운전방법의 주지) ○ 제160조(운전방법의 주지) ○ 제196조(차량계 건설기계의 정의) - 제2장 폭발·화재 및 위험물누출에 의한 위험방지(해당없음) - 제3장 전기로 인한 위험방지 ○ 제323조(절연용 보호구 등의 사용) ○ 제324조(적용 제외) - 제4장 건설작업 등에 의한 위험예방 ○ 제328조(재료) ○ 제343조(운행경로 등의 주지) ○ 제371조(인접채석장과의 연락) - 제5장 중량물 취급시의 위험방지(해당없음) - 제6장 하역작업 등에 의한 위험방지(해당없음) - 제7장 벌목작업시 등의 위험방지(해당없음)	- 위험방지(해당없음) - 제7장 벌목작업시 등의 위험방지(해당없음) - 제8장 궤도관련 작업 등에 의한 위험방지(해당없음) - 제3편 보건기준 - 제1장 관리대상 유해물질에 의한 건강장해의 예방 ○ 제420조(정의) ○ 제421조(적용 제외) ○ 제425조(국소배기장치의 설비 특례) ○ 제426조(다른 실내 작업장과 격리되어 있는 작업장에 대한 설비 특례) ○ 제427조(대체설비의 설치에 따른 특례) ○ 제428조(유기화합물의 설비 특례) ○ 제442조(명칭 등의 게시) - 제2장 허가대상 유해물질 및 석면에 의한 건강장해의 예방 ○ 제452조(정의) ○ 제459조(명칭 등의 게시) ○ 제468조(기록의 보존) ○ 제487조(유지·관리) ○ 제497조의2(석면해체·제거작업 기준의 적용 특례) - 제3장 금지유해물질에 의한 건강장해의 예방 ○ 제498조(정의) - 제4장 소음 및 진동에 의한 건강장해의 예방 ○ 제512조(정의) ○ 제514조(소음수준의 주지 등) ○ 제515조(난청발생에 따른 조치) ○ 제516조(청력보호구의 지급 등) ○ 제517조(청력보존 프로그램 시행 등) ○ 제518조(진동보호구의 지급 등) ○ 제519조(유해성 등의 주지) ○ 제520조(진동 기계·기구 사용설명서의 비치 등) - 제5장 이상기압에 의한 건강장해의 예방 ○ 제522조(정의)
---	---

제8장 궤도관련 작업 등에 의한 위험방지(해당없음) 제3편 보건기준 제1장 관리대상 유해물질에 의한 건강장해의 예방 ○ 제420조(정의) ○ 제421조(적용 제외) ○ 제425조(국소배기장치의 설비 특례) ○ 제426조(다른 실내 작업장과 격리되어 있는 작업장에 대한 설비 특례) ○ 제427조(대체설비의 설치에 따른 특례) ○ 제428조(유기화합물의 설비 특례) ○ 제442조(명칭 등의 게시) 제2장 허가대상 유해물질 및 석면에 의한 건강장해의 예방 ○ 제452조(정의) ○ 제459조(명칭 등의 게시) ○ 제468조(기록의 보존) ○ 제487조(유지 · 관리) ○ 제497조의2(석면해체 · 제거작업 기준의 적용 특례) 제3장 금지유해물질에 의한 건강장해의 예방 ○ 제498조(정의) 제4장 소음 및 진동에 의한 건강장해의 예방 ○ 제512조(정의) ○ 제514조(소음수준의 주지 등) ○ 제515조(난청발생에 따른 조치) ○ 제516조(청력보호구의 지급 등) ○ 제517조(청력보존 프로그램 시행 등) ○ 제518조(진동보호구의 지급 등) ○ 제519조(유해성 등의 주지) ○ 제520조(진동 기계 · 기구 사용설명서의 비치 등) 제5장 이상기압에 의한 건강장해의 예방 ○ 제522조(정의) 제6장 온도 · 습도에 의한 건강장해의 예방 ○ 제558조(정의)	제6장 온도 · 습도에 의한 건강장해의 예방 ○ 제558조(정의) ○ 제559조(고열작업 등) ○ 제565조(가습) ○ 제566조(휴식 등) ○ 제567조(휴게시설의 설치) ○ 제570조(세척시설 등) ○ 제571조(소금과 음료수 등의 비치) 제7장 방사선에 의한 건강장해의 예방 ○ 제573조(정의) ○ 제579조(게시 등) ○ 제589조(세척시설 등) ○ 제591조(유해성 등의 주지) 제8장 병원체에 의한 건강장해의 예방 ○ 제592조(정의) ○ 제593조(적용 범위) ○ 제595조(유해성 등의 주지) ○ 제599조(세척시설 등) 제9장 분진에 의한 건강장해의 예방 ○ 제605조(정의) ○ 제606조(적용 제외) ○ 제614조(분진의 유해성 등의 주지) ○ 제615조(세척시설 등) ○ 제616조(호흡기보호 프로그램 시행 등) 제10장 밀폐공간 작업으로 인한 건강장해의 예방 ○ 제618조(정의) ○ 제619조(밀폐공간 보건작업 프로그램 수립 · 시행 등) ○ 제640조(긴급 구조훈련) ○ 제641조(안전한 작업방법 등의 주지) 제11장 사무실에서의 건강장해 예방 ○ 제646조(정의) ○ 제647조(공기정화설비등의 가동) ○ 제650조(실외 오염물질의 유입 방지) ○ 제655조(유해성 등의 주지) 제12장 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방
--	--

○ 제559조(고열작업 등) ○ 제565조(가습) ○ 제566조(휴식 등) ○ 제567조(휴게시설의 설치) ○ 제570조(세척시설 등) ○ 제571조(소금과 음료수 등의 비치) 제7장 방사선에 의한 건강장해의 예방 ○ 제573조(정의) ○ 제579조(게시 등) ○ 제589조(세척시설 등) ○ 제591조(유해성 등의 주지) 제8장 병원체에 의한 건강장해의 예방 ○ 제592조(정의) ○ 제593조(적용 범위) ○ 제595조(유해성 등의 주지) ○ 제599조(세척시설 등) 제9장 분진에 의한 건강장해의 예방	○ 제656조(정의) ○ 제658조(유해요인 조사 방법 등) ○ 제660조(통지 및 사후조치) ○ 제661조(유해성 등의 주지) ○ 제662조(근골격계 예방관리 프로그램 시행) ○ 제663조(중량물의 제한) ○ 제665조(중량의 표시 등) ○ 제666조(작업자세 등) 제13장 그 밖의 유해인자에 의한 건강장해의 예방 ○ 제667조(컴퓨터 단말기 조작업무에 대한 조치) ○ 제668조(비전리전자기파에 의한 건강장해 예방조치)
---	--

감독결과 산안법 위반 사항이 범죄인지 또는 과태료 대상이 아닌 경우에는 시정지시(집무규정 별지 제5호 서식) 또는 명령 등 행정조치를 하여야 하며, 시설의 개선 등이 필요하다고 판단되는 경우에는 명령서(집무규정 별지 제6호 서식) 또는 집무규정(산업안전보건) 제6장 제3절에 의한 명령 등 행정조치를 병과하여야 한다. 집무규정 별지 제5호와 제6호 서식에 의하여 위반에 해당하는 법 조항과 시정지시 내용 및 시정기한, 명령내용 및 조치기한을 기재하도록 한다. 이 경우 사업주에게 해당 내용을 사업장의 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하도록 지도하여야 하며, 산안법에서 별도로 정한 경우를 제외하고는 재해발생과 직접적인 관련성이 높은 안전·보건상의 조치는 10일 이내, 그 밖의 사항은 20일 이내에서 적정한 시정기간을 부여하되, 시정기한이 객관적으로 부족하다고 판단되는 경우에는 시정에 필요한 적정 기간을 시정기한으로 부여할 수 있다.

사업주가 부득이한 사유로 시정지시서 또는 시정명령서에서 정한 기간 내에 시정을 완료하지 못하여 해당 기간이 끝나기 전에 연장을 요청한 때에는

1차 시정기간의 범위에서 시정기간을 연장할 수 있으며, 동일 사업장에 시정기간을 달리하는 2건 이상의 법 위반 사항에 대하여 동시에 시정조치한 경우, 시정 여부의 확인은 각 사항별로 한다. 단, 시정결과보고는 시정기간이 가장 긴 사항을 기준으로 1회의 보고로 갈음할 수 있다.

(4) 감독결과 조치의 확인

시정지시 또는 명령 이후에 사업장으로부터 시정결과보고서를 받은 경우에는 우선 서류에 따른 시정여부를 확인하여야 하며, 서류에 따른 확인이 불가능한 사항은 사업장에 출장하여 직접 확인하여야 한다.

확인결과 시정이 완료되었을 경우에는 행정정보시스템을 통해 집무규정 별지 제7호 서식의 확인결과보고서에 따라 종결하여야 한다. 확인결과보고서에 사업장명 및 소재지, 대표자 성명, 지도 감독일 및 조치일자, 조치기한 등을 기재하여야 하며 위반법 조항, 시정명령 등 조치사항, 확인내용을 적어 보고하여야 한다.

감독관이 범죄인지보고 사건을 송치하여야 하는 경우에는 위반사항의 시정여부를 확인하여 송치서류에 기록한다.

3) 사업장 감독 외 점검 및 조사

(1) 점검

사업장 점검은 장관이 산업재해예방을 위하여 전국적으로 특정한 업종 또는 작업, 유해·위험요인 등에 대한 안전·보건 실태를 집중 확인하고 조치하기 위해 필요하다고 인정하여 지방관서로 시달한 사업장, 혹은 지방관서장이 안전·보건관리전문기관 등 지정(등록)기관에 대한 점검을 위해 사전 계획에 따라 위탁관리 사업장을 대상으로 안전·보건 실태를 확인하는 사업장, 그리고

지방관서장이 안전·보건관리 실태 등을 평가하고 안전·보건관리 수준에 따라 차등관리 하는 사업장에 해당하면 실시할 수 있다.

이 경우 감독대상 사업장은 제외되나, 전술한 사업장이 감독대상 사업장과 중복되는 경우에는 감독을 실시하여야 한다.

(2) 조사

지방관서장은 장관이 산재예방을 위해 필요하다고 판단하여 지시하거나 자체적으로 필요하다고 판단하는 경우에는 산재발생 미보고, 안전검사·작업환경 측정·건강진단 등의 미실시 또는 유해·위험방지계획서·공정안전보고서 등의 미제출 등에 대한 조사계획을 수립하여 조사할 수 있다.

이에 따라 감독관은 산재발생 미보고, 안전검사·작업환경측정·건강진단 등의 미실시 또는 유해·위험방지계획서·공정안전보고서 미제출 등 법령을 위반한 사실에 대하여 조사를 실시하여야 한다.

(3) 점검·조사 실시 및 결과 조치

감독관이 점검·조사하는 경우에도 감독의 경우와 마찬가지로 감독계획 수립, 감독반 편성, 감독 실시 및 결과보고, 감독결과 조치의 확인 절차를 준용한다. 다만, 사업장을 방문하지 않고 조사를 실시하는 경우에는 사업장 방문에 따른 내용은 준용하지 아니한다.

점검을 실시한 결과 법령 위반사항이 과태료 대상인 경우에는 즉시 부과하고 형사처벌 대상인 경우에는 시정지시, 시정명령 등 행정조치를 우선하여야 하며, 이를 이행하지 아니할 경우에는 범죄인지보고하고 수사를 개시하여야 한다.

4. 재해조사 및 중대재해조사 절차

1) 재해발생상황 파악

감독관은 정보시스템을 통한 산재요양정보, 산안법 제57조 제3항 및 산안법 시행규칙 제73조에 의한 산업재해조사표 등 산업재해발생보고, 민원인 등의 신고에 따라 지방관서에서 접수한 사항, 요양업무처리규정에 따라 근로복지공단이 사본하여 송부(전자적인 방법을 포함한다)한 유족보상청구 서류, 신문·방송·인터넷 등 언론매체 및 재난정보시스템 등 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 재해발생 상황을 파악하여야 한다.

2) 중대재해 등 발생보고

재해가 발생하면 지방관서장은 관할 사업장에서 중대재해 등이 발생한 사실을 알게 된 시각부터 24시간 이내에 별지 제8호 서식(건설업의 경우 별지 제9호 서식)에 따라 팩스 또는 그 밖의 신속한 방법으로 장관에게 보고하여야 한다. 다만, 사고성재해가 아닌 경우로서 제26조 제2항 각 호에 해당하는 재해의 경우에는 보고하지 아니할 수 있다.

중대재해 발생보고(제조업)할 사항은 다음과 같다(집무규정 별지 제8호 서식).

[별지 제8호서식]

중대(산업)재해 발생보고(제조업등)

문서번호 : 20 . . .
수 신 :
발 신 :

1. 사업장 개요(현장)

구분	사업장명	대표자	근로자수	업종	소재지
도급인					
수급인					

2. 사업 또는 사업장 개요(본사)

구분	업체명	대표자	근로자수	업종	소재지
도급인					
수급인					
중대재해처벌법에 따른 중대산업재해 해당 여부				☐ 해당 ☐ 미해당	

※ 사업 또는 사업장의 근로자수는 기업 전체의 상시근로자수를 기재

3. 재해자 인적사항

성명		주민등록번호	
소속		직종	
입사일자		동종경력	년 월
재해정도	☐ 사망(명) ☐ 부상(명) 치료예상기간		

4. 재해발생 내용 및 조치현황

일시			
장소		발생형태	
기인물		행정조치	

- 사고경위
- 조치 및 전망
- 조사반 편성방법
- 기타 중요한 사항(재해 인지 경위 등)

건설업의 중대재해 발생보고 사항은 다음과 같다(집무규정 별지 제9호 서식).

[별지 제9호서식]

중대재해 발생보고(건설업)

문서번호 : 20

수 신 :

발 신 :

1. 공사현장, 사업 또는 사업장 개요

공사현장	현 장 명		공사기간		
	현장소재지		공 정 료		
	산재관리번호 (산재개시번호)		기술지도 관계		
	발주처		방지계획서 관계		
도급인 (사업또는사업장)	업 체 명 (본사 소재지)		수급인 (사업또는사업장)	업 체 명 (본사 소재지)	
	대 표 자			대 표 자	
	공사금액			공사금액	
	근로자수			근로자수	
	공사종류			공사종류	
중대재해처벌법에 따른 중대산업재해 해당 여부			☐ 해당 ☐ 미해당		

※ 사업 또는 사업장의 근로자수는 기업 전체의 상시근로자수를 기재
 공사종류는 형틀공사, 굴착공사, 콘크리트 타설공사, 토공사, 전기공사 등 재해발생 공사종류를 기재

2. 재해자 인적사항

성 명		주민등록번호	
소 속		직 종	
입사일자		동종경력	년 월
재해정도	☐ 사망(명) ☐ 부상(명) 치료예상기간		

3. 재해발생 내용 및 조치현황

일 시			
장 소		발생형태	
기 인 물		행정조치	

- 사고경위
- 조치 및 전망
- 조사반 편성방법
- 기타 중요한 사항(재해 인지 경위 등)

그러나 중대재해 또는 동일한 사업장에서 동시에 2명 이상이 사망하거나 동시에 3명(사망자 1명 포함) 이상이 사상한 경우, 또는 위험물질에 의한 화재·폭발·누출사고 등으로 작업자나 인근 주민 피해를 야기한 사고, 그 밖에 장관이 동향보고가 필요하다고 판단하여 보고를 지시한 재해 및 사고 중 어느 하나에 해당하는 재해가 발생한 때에는 유선 등 가장 신속한 방법으로 장관에게 우선 보고하여야 한다.

「화학물질관리법」 제43조에 의한 화학사고 발생 시에는 최초로 신고 받은 지방관서장이 해당 사업장에 산업재해 예방을 위해 필요한 조치를 실시한 후 즉시 관할 지방환경관서에 상황을 통보하여야 한다.

3) 관할 및 이송

재해조사는 재해발생장소를 관할하는 지방관서의 감독관이 처리한다. 다만, 둘 이상의 지방관서 관할지역에 걸치는 사업장에서 발생한 재해 등으로서 발생장소의 관할지역이 명확하지 아니한 재해, 교통사고, 출장을 위한 단순 이동 또는 숙박 중에 발생한 재해 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 사업장 또는 재해자에 대한 안전보건관리 및 인사·노무관리업무를 수행하는 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서의 소속 감독관이 처리한다.

이러한 재해를 최초로 알게 된 지방관서장은 지체 없이 조사처리를 하여야 할 지방관서장에게 재해발생사실을 알려야 한다. 이 경우, 해당 재해와 관련된 피조사자 및 참고인 등에게도 그 사실을 알려야 한다. 재해조사를 관할하는 지방관서장은 필요한 경우 다른 지방관서장에게 재해발생에 관련된 특정 사실의 조사를 의뢰할 수 있다. 이 경우 조사를 의뢰받은 지방관서장은 지체 없이 조사하여 회답하여야 한다.

한편 재해조사 결과에 따른 사건이 중처법 적용 대상인 중대산업재해인 경우에는 재해발생장소를 관할하는 지방청이 처리하고, 그 외의 사건은 재해발생장소를 관할하는 지방관서에서 처리하되, 이 경우 장관이 재해조사 및 사건의 관할에 대한 세부기준을 시달할 경우 이에 따른다.

4) 조사대상 재해

지방관서장은 중대재해(산안법 시행규칙 제3조), 근로자의 부상 또는 사업장 인근지역에 피해를 동반한 중대산업사고(산안법 제44조제1항 관련), 중대산업재해(중처법 제2조제2호), 그 밖에 장관 또는 지방관서장이 필요하다고 인정하는 재해 중 어느 하나에 해당하는 재해에 대해서는 재해 발생원인 등을 조사하여야 하고, 각 재해에 대한 세부기준을 시달할 수 있다.

그러나 산안법 제3조 단서에 따라 법의 일부적용대상 사업장에서 발생한 재해 중 적용조항 이외의 원인으로 발생한 것이 객관적으로 명백한 재해, 고혈압 등 개인지병, 방화 등에 의한 재해 중 재해원인이 사업주의 산안법 위반, 경영책임자등의 중처법 위반에 기인하지 아니한 것이 명백한 재해, 해당 사업장의 폐지, 재해발생 후 84일 이상 요양 중 사망한 재해로서 목격자 등 참고인의 소재불명 등으로 재해발생에 대하여 원인규명이 불가능하여 재해조사의 실익이 없다고 지방관서장이 인정하는 재해 중에 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사를 종결할 수 있다.

단, 중대산업재해의 경우에는 산안법 제3조 단서에 따라 법의 일부적용대상 사업장에서 발생한 재해 중 적용조항 외의 원인으로 발생한 것이 객관적으로 명백한 재해의 경우일지라도 조사를 종결할 수 없다.

5) 재해조사 및 처리

감독관은 중대재해(산안법 시행규칙 제3조), 근로자의 부상 또는 사업장 인근지역에 피해를 동반한 중대산업사고(산안법 제44조제1항 관련), 중대산업재해(중처법 제2조제2호), 그 밖에 장관 또는 지방관서장이 필요하다고 인정하는 재해에 해당하는 경우 즉시 재해발생 원인 등에 대한 조사에 착수하되, 최초로 현장을 조사하는 경우에는 이러한 재해조사에 필요한 안전보건교육일지 등의 관련서류 및 목격자 진술서 등을 확보하도록 노력하고 재해발생원인 등을 철저히 조사하여야 한다. 이 경우 재해조사를 받는 사업주에게 재해조사 절차를 설명하여야 하며, 행정정보시스템에 입력하는 시점을 재해조사 착수일로 본다.

조사결과 및 조치의견은 조사착수일부터 30일 이내에 재해조사복명서(집무규정 별지 제10호 서식)로 지방관서장에게 보고하여야 한다. 이후 재해의 조사결과 산안법 및 중처법 위반사항을 확인한 경우에는 범죄인지보고를 하고 수사를 개시하거나 과태료 부과 등의 조치를 하여야 한다.

[별지 제10호서식]

(중대·일반·중대산업)재해조사 복명서

담 당	과 장	(지)청장	결 재

1. 사업장 개요(현장)

사업장명 (현장명)		법인등록번호 (사업자등록번호)	
소 재 지		업 종 (전화번호)	
근로자수 (공사금액)		대 표 자 (현장소장)	

2. 사업 또는 사업장 개요(본사)

도급인	법인명 (사업장명)		법인등록번호 (사업자등록번호)	
	소 재 지		업 종 (전화번호)	
	근로자수		대 표 자 (현장소장)	
수급인	법인명 (사업장명)		법인등록번호 (사업자등록번호)	
	소재지		업 종 (전화번호)	
	근로자수		대 표 자 (현장소장)	

3. 재해자 및 재해발생 개요

재 해 자		재해일시	
재해부위		요양기간	
기 인 물		발생형태	

4. 재 해 상 황

가. 재해경위

나. 재해원인(직·간접적인)

5. 조사자 의견

붙임 1.

2.

20 년 월 일
지방고용노동청(지청)
근로감독관 (인)

지방관서장은 산안법 제49조 제1항에 따라 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해 등이 발생한 사업장에 대해 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 산안법 제47조에 따른 안전보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립하여 시행할 것을 명하거나 중대재해 발생 시 산안법 제55조에 따라 작업중지를 명할 수 있다. 이 경우 세부사항에 대하여는 장관이 정하여 시달하는 지침에 따른다.

근로복지공단으로부터 재해조사결과 통지 요청이 있는 경우에는 감독관은 별지 제10호서식의 재해조사복명서 사본을 즉시 관할 근로복지공단 지사에 송부하여야 한다.

산재예방감독정책관은 재해조사를 처리하는 과정에서 필요한 경우 지방관시장에게 법령의 해석 및 적용 등에 관하여 지원 및 지시를 할 수 있다.

6) 중대재해등의 특별조사

산재예방감독정책관 또는 지방청장은 중대재해 등이 발생하여 동일한 사업장에서 동시에 3명 이상이 사망하거나 1년 동안에 사망재해가 5건 이상 발생한 경우, 신공법 시공 등에 따른 새로운 형태의 재해로서 예방대책의 수립 및 전파가 필요한 경우, 중처법 제2조 제7호에 따른 종사자나 인근 다수 주민의 피해가 우려되는 등 이 중 어느 하나에 해당하여 조사가 필요하다고 인정되는 경우에는 본부 또는 해당 지방청(소속 지청을 포함한다) 소속 감독관으로 하여금 재해원인 등을 조사하여 적절한 조치를 하게 할 수 있다. 이 경우 전문적 사항의 자문을 위하여 관계전문가에게 지원을 요청할 수 있다.

5. 신고사건 처리

사업 또는 사업장에서 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 신고사건은 집무규정 제34, 38, 40, 42, 43조의 2까지 신고사건의 접수, 조사 및 간이진술제, 사건 조사결과 처리 및 사건의 편철에 관한 내용을 해당 규정에 따라 준용하여 처리한다. 다만, 재신고사건 심사위원회를 구성할 때에는 광역중대재해관리과장, 산재예방지도과장, 건설산재지도과장, 고용센터 과장, 근로감독관(팀·반장급), 인사복무담당 공무원 등 5명 내외로 구성하고 광역중대재해관리과장, 산재예방지도과장 또는 건설산재지도과장(산재예방지도과가 없는 관서는 근로개선지도팀장, 제주산재예방지도팀장)이 회의를 주재한다.

신고사건의 조사결과 행정조치에 관한 사항은 집무규정 제16조 제3항부터 제6항까지에 의한 감독결과 조치를 준용하고, 고소·고발사건을 제외한 신고사건의 법령 위반사항에 대해서는 과태료는 즉시 부과한다. 또한 제31조 제3항에 해당하는 위반사항은 즉시 범죄인지 하고 그 이외의 위반사항에 대해서는 행정조치하고 불이행 시 범죄인지하여야 한다.

6. 사법경찰관 직무

1) 직무 내용 및 범죄인지 기준

감독관은 감독, 점검, 조사 등의 산재예방업무 수행결과 적발된 법령 위반사항이 산안법 제167조부터 제172조까지, 중처법 제6조 또는 진폐법 제32조의3부터 제34조까지에 해당하는 경우에는 업무별로 정한 조치기준에 따라 행정조치 또는 범죄인지보고를 하고 수사를 개시하여야 한다. 이 경우 법령 위반사항에 대하여 작업중지·제거·파기 등 명령, 시정지시 및 그 밖에 행정조치

를 하는 경우에는 그 조치를 서면 등으로 지시하고, 이를 이행하지 않으면 필요한 경우 범죄인지보고를 하고 수사를 개시하여야 한다.

한편 감독관이 감독, 점검, 조사 등의 업무를 수행하는 과정에서 다음 사항 중 어느 하나에 해당하는 법령 위반사항을 발견한 경우에는 해당 법령 위반사항에 대하여 범죄인지보고를 하고 수사를 개시하여야 한다.

- 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에 즉시 작업을 중지시키지 아니하였거나, 근로자를 작업장소로부터 대피시키지 아니하는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하지 아니한 경우(산안법 제51조 및 제54조)
- 중대재해 발생현장을 훼손하거나 원인조사를 방해한 경우(산안법 제56조제3항)
- 의무안전인증 대상 기계·기구 등을 제조·수입하는 자가 안전인증을 받지 않은 경우(산안법 제84조제1항), 또는 표시·광고를 위반한 경우(산안법 제85조제2항), 제조·수입·양도·대여·사용 등의 금지를 위반한 경우(산안법 제87조제1항)
- 자율안전 확인대상 기계·기구 등에 대한 자율안전 확인신고 의무를 위반한 경우(산안법 제89조제1항), 또는 표시·광고를 위반한 경우(산안법 제90조제2항), 제조·수입·양도·대여·사용 등의 금지를 위반한 경우(산안법 제92조제1항)
- 작업중지·제거·파기 등 명령을 위반한 경우(산안법 제42조제4항, 제53조제1항 및 제3항, 제85조제4항, 제87조제2항, 제90조제4항, 제92조제2항, 제118조제4항 및 제5항, 제119조제4항, 제131조제1항)
- 건축물 등 철거·해체자가 장관에게 등록한 자로 하여금 석면을 해체·제거토록 하지 아니한 경우(산안법 제122조제1항)
- 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에 관련 설비를 가동한 경우(산안법 제44조제1항 후단)
- 지도사, 안전인증을 하는 자 등이 비밀유지 의무를 위반한 경우(산안법 제162조)
- 건강진단기관이 건강진단 실시결과를 거짓으로 작성하거나, 결과표를 장관에게 제출하지 아니하거나 사업주에게 송부하지 아니한 경우(진폐법 제16조제1항)

2) 구속영장신청기준

감독관은 피의자가 다음 사항 중 어느 하나에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 집무규정 제51조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 검사에게 구속영장을 신청하여야 한다.

- 재해가 예견되는 충분한 징후가 있음에도 사업주가 산안법 제51조에 따른 작업중지 등 필요한 조치를 취하지 아니하여 중대재해가 발생한 경우
- 산안법 제38조, 제39조 및 제63조에 따른 안전·보건상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망하거나 최근 1년간 3회(건설업의 경우 2회) 이상의 사망재해가 발생한 경우
- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 법령에 따른 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해가 발생한 경우
 - 가. 산안법 제45조제1항, 제87조제2항, 제108조제4항, 제109조제3항, 제118조제4항 및 제5항, 제131조제1항
 - 나. 산안법 제42조제4항, 제43조제3항, 제53조제1항 및 제3항, 제55조제1항 및 제2항, 제119조제4항
- 산안법 제39조를 위반하여 근로자가 해당 작업과 관련된 직업병에 이환(진폐, 소음성난청 제외)되어 사회적 물의를 야기한 경우

3) 법인에 대한 양벌규정 적용

감독관은 산안법 제173조 또는 진폐법 제35조에 따른 양벌규정을 적용하는 경우에는 사업주가 법인이면 특별한 사유가 없는 한 법인의 대표자(대표자가 2명 이상인 경우에는 해당업무를 관장하는 사람을 말한다)를 행위자로 본다. 다만, 법인 또는 법인의 대표자에게 권한을 위임받은 경우에는 그 내용, 지위 및 책임 그 밖에 필요한 사항을 확인하여 행위자를 판단하여야 한다.

4) 수사공조

이 외에 재해조사 결과 위법행위가 있으면 수사 및 송치를 진행하여 법령

위반의 죄가 「형법」등 다른 법 위반의 죄와 병합되어 공소가 제기되도록 하거나, 검사의 지휘가 있는 경우에는 경찰과 공조수사를 하여야 한다.

7. 그 외 업무

1) 법령질의 처리

감독관은 법령에 대한 질의를 접수하여 집무규정 제63조(법령질의 처리관할)부터 제66조(법령질의 처리기간)까지를 준용하여 처리한다.

2) 인·허가 및 승인사무

감독관은 법령에 따른 인·허가, 승인, 지정, 등록 등의 신청이 있는 때에는 법령 및 규정에 정한 인·허가 등의 요건에 합당한지 검토한 후 결정하여야 한다. 이때 인·허가 등의 기간을 결재일 이전으로 소급하지 않아야 하며(단, 산안법이나 규정에 별도의 정함이 있는 경우는 예외로 한다), 이후 인·허가 등 기준에 미달하게 된 때에는 관련 법령에 따라 해당 인·허가 등에 대한 취소 등의 조치를 할 수 있다.

한편, 지방관서장은 인·허가 등 대장(집무규정 별지 제13호 서식)에 다음과 같이 관련사항을 기재하여야 하며, 해당 대장에는 인·허가 등의 변경·취소 등의 내용이 포함되도록 항상 최신의 현황을 유지하여야 한다.

- 인·허가 등 번호
- 인·허가 등 일자
- 인·허가 등 종류
- 인·허가 등 조건과 특이사항
- 사업장의 소재지 및 대표자 정보
- 근로자 수

3) 지도 및 행정명령

(1) 안전보건진단 등

지방관서장은 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등 산업재해 발생의 위험이 현저히 높은 사업장의 사업주에게 사업장의 규모, 유해물질의 노출정도 등을 고려하여 안전보건진단(산안법 제47조 제1항)을 받을 것을 명할 수 있다.

이후 사업주로부터 진단보고서(산안법 시행규칙 제57조)를 제출받은 경우에는 지방관서장이 산안법 위반사항에 대해서 시정지시 또는 개선계획 절차에 따라 조치하고, 권고사항은 사업주가 가급적 이행하도록 지도하여야 한다. 다만, 해당사업주가 진단보고서에 지도사가 검토한 확인서를 붙여서 이행계획서를 제출하는 경우에는 이를 생략할 수 있다.

(2) 안전보건개선계획서의 보완 등

안전보건개선계획 수립·시행명령을 받은 사업주가 안전보건개선계획서를 제출한 경우에는 감독관이 검토하여 보완이 필요한 경우에는 접수일부터 15일 이내에 보완을 명하여야 한다. 다만, 지도사가 검토한 확인서를 붙여서 제출한 경우에는 감독관의 검토를 생략할 수 있다.

이후 안전보건개선계획서를 검토한 결과 개선되어야 할 사항이 누락되는 등 개선계획이 부적정하게 작성된 경우에는 사업장 감독을 실시할 수 있다. 다만 안전보건개선계획의 완료일자에 해당 계획서를 제출한 사업장을 현지 확인한 결과 산안법에 따른 내용을 계획대로 준수하지 않은 경우에는 위반 내용에 따라 범죄인지보고를 하고 수사에 착수하거나 과태료 부과결정을 하여야 한다. 다만, 지도사가 확인하여 이행완료 확인서를 제출한 경우에는 감독관은 현지 확인을 하지 아니할 수 있다.

(3) 사용중지 및 작업중지

지방관서장이 건설물 등에 대한 대체·사용중지·제거 또는 시설의 개선 등을 명하여야 할 기준은 다음과 같다. 다만, 사용중지 등 명령은 최소한의 범위로 한정하여야 한다.

- 방호장치 미부착 위험기계·기구, 안전인증 또는 안전검사 미 실시·불합격 기계·기구 등(산안법 제87조제1항, 제92조제1항, 제95조, 제99조제2항, 제117조제1항, 제118조제1항, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제36조)은 사용중지 명령
- 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료에 대하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 정하는 안전조치 또는 보건조치를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비 등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선 등 명령

작업중지 명령은 지방관서장이 산안법 제53조 제3항에 따라 작업중지표지를 발부하거나 부착하여야 한다. 이후 작업중지명령 해제요청서가 접수되면 감독관으로 하여금 현지 확인을 하도록 하여야 한다. 다만, 해당 사업장의 근로자대표 또는 명예산업안전감독관, 안전·보건관리전문기관, 재해예방전문지도기관, 안전·보건진단기관(종합진단기관 포함)이 개선사실을 확인하여 작업중지 개선완료 확인서(집무규정 별지 제14호 서식)를 제출한 경우에는 해당 작업에 한하여 현장 확인을 생략할 수 있다.

작업중지명령의 해제는 지방관서장이 개선이 완료되고 추가적인 위험요소 여부를 판단하여 해제할 수 있다.

(4) 실적보고

건설공사에서 산안법 제57조 제3항에 따른 보고의무를 위반(지연보고는 제외한다)한 자에 대한 과태료 부과처분이 확정된 경우에는 지방관서장이 위반 확정일 이후 즉시 장관에게 보고하여야 한다. 보고하여야 하는 사항은 다음과

같다(집무규정 별지 제16호 서식).

- 위반업체 (업체명, 대표자, 면허번호, 사업자등록번호)
- 위반내용 (재해발생일자, 위반일자, 위반내용)
- 과태료처분 (처분일자, 확정일자, 과태료금액)
- 감점처분 대상업체 (원청업체 등 업체명, 대표자, 면허번호, 사업자등록번호, 출자비율, 위반건수)

또한 지방관서장은 산업안전보건관리비 사용의무를 위반하여 목적 외 사용 금액이 1천만원을 초과하거나 사용명세서를 작성·보존하지 아니한 자에 대한 과태료 부과처분이 확정된 경우에는 위반확정일 이후 즉시 장관에게 보고하여야 한다. 보고하여야 하는 사항은 다음과 같다(집무규정 별지 제17호 서식).

- 업체명, 대표자명
- 면허번호
- 사업자등록번호
- 과태료 부과 (부과일, 확정일)
- 과태료 부과금액(만원)
- 위반내용

(5) 과태료 부과결정 등

감독관은 산안법 및 진폐법에 따른 과태료 부과대상 법령 위반사항을 발견한 경우에는 산안법 시행령 제119조, 진폐법 시행령 제18조, 「질서위반행위규제법」에서 정하는 바에 따라 과태료 부과결정을 하여야 한다.

만약 산안법 제40조에 따라 근로자가 준수하여야 할 사항을 위반한 근로자에게 과태료를 부과하려는 경우에는 다음과 같은 확인내용이 포함된 사실확인서(집무규정 별지 제18호 서식)를 받을 수 있다.

- 확인자 정보(성명, 주민등록번호, 소속, 전화번호, 주소)
- 일시, 사업장명(하수급업체 여부), 장소(작업장 현장)
- 관련조항
- 과태료금액(만원)
- 확인하는 사실
- 점검자 성명

8. 2022년 산업안전감독 종합계획

우리나라 산업안전감독제도는 근로감독관 집무규정(산업안전보건법)에서 그 내용에 대해 정하고 있다. 근로감독관 집무규정(산업안전보건법)에서는 사업장 감독의 종류, 감독계획 수립, 감독반 편성, 감독의 범위, 감독 준비, 감독의 실시 등 감독 준비 및 실시에 관한 사항, 감독 결과의 보고, 감독 결과 조치, 감독결과 조치의 확인 등 감독 수행 시 절차에 대해 규정하고 있다. 근로감독관 집무규정(산업안전보건법)은 산업안전감독과 관련된 일반적인 사항을 정하고 있으며, 당해연도의 산업안전감독 종합계획에 의해 구체적으로 정해진다.

2022년 고용노동부의 산업안전보건감독 종합계획에 따르면, 중대재해처벌법 적용 고위험 사업장 특별관리는 지방관서가 컨트롤 타워가 되어 공단-민간기관 협업으로 고위험 현장을 대상으로 효과적 예방 활동 추진하는 방향에서 사망사고 다발 건설업과 제조·기타 고위험 업종으로 구분되어 진행될 예정이다. 건설업의 경우 50인 이상 건설현장 사고사망자 수(2021년 113명) 등을 감안하여 50억원 이상 모든 건설현장을 밀착관리하고, 제조업 및 사망사고 비중이 높은 운수·창고·통신업, 건물관리업, 도소매 및 소비자용품수리업, 위생 및 유사서비스업(폐기물처리업), 광업 등 기타 고위험 업종에 대하여는 재해현황, 위험요소를 체계적으로 점수화한 위험도 매트릭스를 통해 50인 이상 10,562개소(제조 9,371개, 기타 1,191개) 선정하여 밀착 관리한다. 정기

감독의 경우, 본사·원청 감독을 강화하여 「산업안전보건법」상 안전보건관리제 제 및 현장의 안전관리 취약요인을 근원적으로 개선하기 위해 사망사고 다발 건설업체 본사 및 전국 시공현장 동시 감독 및 본사 대상 안전보건개선계획 수립 명령, 사내하청 재해 빈발 원청 대상 산안법 이행실태 종합감독에 집중할 예정이다. 또한 소규모 사업장 중심으로 3대 안전수칙을 집중 점검하는 ‘현장점검의 날’(감독관, 공단 전원 투입)을 지속적으로 추진하여 현장 이행력을 강화할 예정이며, 중대재해 발생 위험이 높은 4대 핵심분야, 건설현장 맞춤형 관리, 화학사고 예방, 건강권 보호, 취약계층 보호 대상 현장 위험요인 중심 예방감독을 강화할 예정임을 밝히고 있다. 수시감독의 경우, 전국적 이슈화·지역별 특화 분야는 기획감독을 적극 활용하되 효과적 감독을 위해 지역별 기획형 감독 비중을 확대하고, 다양한 안전관리 주체들의 역량을 효과적 활용하여 방법을 다양화하고 감독 효과성을 제고(연계감독)하는 한편, 기존 ‘처벌목적’에 치우쳐 있는 사후감독의 역할 재정립을 도모하고자 한다. 특히, 사후감독 관련해서는 재해발생 사업장은 예방기회(안전보건개선계획수립 등)를 부여하고 충분한 기간(개선기한 등 고려, 약 3개월) 경과 후 불시감독을 실시하고, 재해발생 이외 사업장은 신속히 감독 실시하되 필요 시 안전보건개선계획 수립명령 등 실시하는 방향으로 진행될 예정이다. 특별감독의 경우, 최근 2022년 1월 개정된 근로감독관 직무규정에 특별감독은 안전·보건상 조치미비로 동시에 2명 이상 사망, 최근 1년 간 3명 이상 사망, 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등 발생한 사업장을 대상으로 실시하도록 요건을 명확화하는 한편, 본사·지사 분리 사업장은 반드시 본사를 포함하여 진행하되 필요 시 본사 관할 타 사업장도 포함하도록 하고, 원칙적으로 특별감독 이후 이행여부에 대한 주기적 현장점검 실시하여 사후 모니터링을 강화하는 방향으로 실시될 예정이다.

2022년 고용노동부의 산업안전보건감독 종합계획에서는 감독의 질 제고를 위해, 적발건수가 아닌 ‘실제 예방 효과성 높은 감독’이 이루어질 수 있도록 사망사고 감축 핵심요인 중심으로 감독표를 정비하는 한편, 일회성이 아닌

‘사망사고 발생 가능성을 원천 차단하는 감독’을 위해 사업주 산재예방 시스템 구축을 지원하는 한편, 사망사고 주요원인(추락·끼임·건설기계·장비 등)과 관리체제를 확실히 확인할 수 있도록 감독기간을 보장하는 방향을 제시한 바 있다. 또한 2022년 고용노동부의 산업안전보건감독 종합계획에서는 감독 결과의 활용도 제고를 위해 취약한 위험요인이 실제 개선될 수 있도록 강평·면담을 통해 감독결과를 설명하는 한편, 사업장의 전반적인 안전수준이 취약하여 중대재해 발생 위험이 높다고 판단될 경우 개선계획 명령, 안전진단 명령을 적극 실시토록 할 예정임을 밝히고 있다.

Ⅲ. 일본의 산업안전감독제도



Ⅲ. 일본의 산업안전감독제도

1. 개관

1) 일본 산업안전보건법제도의 연혁

일본의 산업안전보건법제도의 시초는 메이지(明治)시대 초기 자본주의 단계로 거슬러 올라가게 된다. 당시 과잉노동에 대하여 계약자유, 과실책임주의 등 근대 시민법의 원리가 노동관계에 그대로 적용되어 장시간 노동, 저열한 임금, 노동자 혹사, 빈발하는 노동재해와 이에 대한 보상 없이 생활하게 되는 곤궁 등이 발견되었던 때였다.²⁾

이러한 시대적 상황 하에 일본에서는 1890년대부터 법으로 규제하기 위해 광업조례(1890년), 광업경찰규칙(1892년)을 제정하였다. 1900년대 초에는 공장법(1911년)을 제정하게 되는데, 동법은 공시 후 5년이 경과한 후에 시행되었으며,³⁾ 주로 보호직공(15세 미만인 자 및 여자)에 대한 심야업을 금지하는 등 노동시간을 규제하고, 당시 큰 사회문제였던 공장노동에서의 여성·청소년의 건강 저하 및 결핵암 방지라는 노동위생법적 측면의 경향을 가지고 있었다. 공장법 제정 후에는 공장 생산의 증가와 토목건설 보급에 따른 산업재해 및 직업병이 증가하면서 공장 부속기숙사 규칙(1927년), 공장위해예방 및 위생규칙(1929년), 토석채취장 안전위생규칙(1934년), 토목건설공사 안전위생규칙(1934년) 등이 제정되었다.

2) 畠中 信夫(2019), 『労働安全衛生法のはなし』, 中央労働災害防止協会, p.27.

3) 당시 15인 이상 직공을 사용하는 공장에 적용되었고, 12세 미만인 자의 사용금지(최저연령제한), 보호직공(15세 미만인 자 및 여자)에 대한 근무시간제한(휴게시간을 포함한 1일 12시간, 심야업(오후 10시부터 오전 4시) 금지, 휴게시간(1일 근무시간이 6시간을 넘는 노동 당 30분, 10시간을 넘는 때에는 1시간) 및 월 2회 휴일 부여, 보호직공에 대한 위험유해업무 제한, 남자를 포함한 일반직공에 대한 위해 예방, 일반직공에 대한 고용, 해고, 알선 등에 대한 내용으로 구성되어 있다.

그러나 그 적용범위는 특정 산업 분야를 대상으로 하고 있기에 한정적일 수밖에 없었고, 당시의 법령들은 단결활동의 금압법제 하에서 제정된 것이어서 이후 「노동기준법」, 「노동안전위생법」과 같이 단결권을 법적으로 인정하고 산업안전보건의 권리성을 보장하는 법과는 기본적으로 다른 성격이었다고 이해되고 있다.⁴⁾ 이에 1900년대 중반에는 「노동기준법(1947년)」이 제정되면서 동법 제5장의 '안전 및 위생'에 전체 산업 및 업종에 종사하는 근로자에 대한 산업안전보건 관련 내용의 조항을 규정하고, 구체적인 시행을 위해 노동안전 위생규칙도 제정되었다.

일본은 이후에도 1960년대에 들어서면서 고도경제성장 과정 중에 산업재해의 증가, 새로운 재해요인 및 직업병의 증가로 인하여 기존의 「노동기준법」을 중심으로 규제하는 방식으로는 산업재해 예방이 불충분하다는 인식 하에 1972년에 현행 「노동안전위생법」을 제정하게 되었다. 「노동안전위생법」은 「노동기준법」 제5장의 '안전 및 위생'과 「노동재해방지단체법」 제2장의 '노동재해방지계획' 및 제4장 '노동재해의 방지에 관한 특별규제'를 통합하고 새로운 규제조치를 추가한 것이다. 이에 따라 노동기준법 제5장의 조항은 거의 삭제되고, 모두 「노동안전위생법」의 규정에 맡겨지게 되었다(「노동기준법」 제42조).

2) 일본 산업안전보건감독의 법적 근거

일본의 근로감독 집행에 관한 근거는 「노동기준법」 제11장(제97조~제105조)에 정하고 있고, 산업안전보건감독 집행에 관한 규정은 「노동안전위생법」 제10장(제88조~제100조)에 정하고 있다.

특히 「노동안전위생법」은 기본적으로 사업주를 비롯한 관계자의 자주적인 노력에 의하여 안전보건법령을 준수하여야 한다고 정하고 있는 한편(「노동안

4) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 273면.

전위생법」 제1조, 제3조 제1항 참조), 이러한 자율적인 안전보건법령 준수 활동을 확보하기 위해 사업장 내 안전보건관리체제를 마련해야 하는 등의 의무 규정도 정하고 있다. 이러한 안전보건법령 준수의 실효성을 확보하기 위하여 노동기준감독기관을 설치하고, 형사벌을 배경으로 하는 「노동안전위생법」의 집행확보를 도모하고 있는 것이다.⁵⁾

산업안전보건감독을 수행하는 행정기관은 「노동기준법」과 「노동안전위생법」을 근거로 이를 통틀어 감독하는 후생노동성의 노동기준국이다. 노동기준국은 후생노동성 중앙정부에 속해 있으며, 「노동기준법」과 「노동안전위생법」의 주지, 범위반에 대한 시정지도 및 검찰송치까지 담당하고 있다.

(1) 계획의 제출과 심사

근로자를 고용하여 사업을 하는 사업주는 기계 등을 이용하여 부득이 위험하거나 유해한 작업을 해야 하거나, 위험한 장소에서 작업을 하거나 이로 인해 건강에 해를 끼치게 되는 것으로 부터 방지하기 위해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 설치 및 이전, 주요 구조부분을 변경하고자 하는 때에는 그 계획을 해당 공사 개시일 30일 전까지 노동기준감독서장에게 신고하여야 한다(「노동안전위생법」 제88조 제1항). 노동기준감독서장은 해당 신고를 받고 관련된 사항이 노동안전위생 법률 또는 관련 명령의 규정을 위반한다고 인정하는 때에는 해당 신고를 한 사업주에게 그 신고와 관련된 공사나 업무의 개시를 금지하거나 해당 계획을 변경할 것을 명하게 된다(「노동안전위생법」 제88조 제6항).

「노동안전위생법」 제88조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 계획 신고 중 고도의 기술적 검토를 요하는 것은 후생노동대신과 도도부현 노동기준국이 심사할 수 있으며, 심사결과에 따라 신고를 한 사업주에게 산업재해 방지에 관하여 권고 또는 요청을 할 수 있다(「노동안전위생법」 제89조 제1항

5) 畠中 信夫(2019), 『労働安全衛生法のはなし』, 中央労働災害防止協会, p.95

및 제3항, 제89조의 2 제1항).

(2) 사업장 감독

사업주가 제출한 계획서를 검토하는 업무 외에 노동기준감독서장 및 노동기준감독관은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 「노동안전위생법」의 시행에 관한 감독업무를 담당한다(「노동안전위생법」 제90조).

이 경우 안전·보건관리를 위한 감독업무 중에 특히 정기적인 감독조사는 노동기준감독관의 주요 임무이며, 주된 점검대상이 되는 업종은 산업재해가 발생하는 경우가 많은 건설, 운송, 제조업 등이다.⁶⁾

(3) 업무정지 및 사용정지

사업장 감독 결과에 따라 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 「노동안전위생법」 규정을 위반하는 사실이 발견되면, 그 위반한 사업주, 주문자, 기계 등의 대여자 또는 건축물 대여자에 대하여 작업의 전부 또는 일부를 정지시키거나, 건설물 등의 전부 또는 일부를 사용하는 것을 정지시키는 등 그 밖의 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 사항을 명령할 수 있다(「노동안전위생법」 제98조 제1항).

이러한 경우 이외에 산업재해 발생의 급박한 위험이 있고 긴급한 필요가 있는 때에 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 필요한 한도에서 사업주에게 작업의 전부 또는 일부를 일시 정지시키거나 건설물의 전부 또는 일

6) 근로감독 업무 중, 안전위생업무는 원래 전문적인 지식과 경험을 가진 후생노동기사가 담당하고 있어 노동기준감독관이 안전위생 부서에 배치되는 것은 경력 형성의 일환 등 일부의 예에 머무르고 있었다. 그러나 2006년에 각의 결정된 「국가 행정 기관의 정원의 순감에 대해」 등을 근거로 한 인원 삭감의 흐름에 따라, 2008년 이후는 후생노동기사가 채용되지 않게 되어 현재는 노동기준감독관이 안전위생 업무에 배치되었다(池山聖子(2021), “労働基準監督行政の現状と課題-労働基準監督署の視点から-”, 「日本労働研究」 No.731, p.28).

부의 사용을 일시 정지시킬 수 있고 그 밖에 해당 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 응급조치의 마련을 명령할 수 있다. 필요한 경우 근로자에게도 명할 수 있다(「노동안전위생법」 제99조).

(4) 교육 및 훈련

산업재해가 발생한 경우, 재발을 방지하기 위해 교육이 필요하다고 판단될 경우 도도부현 노동기준국장은 해당 산업재해가 발생한 사업장의 사업주에게 정해진 시기동안 총괄안전위생관리자, 안전관리자, 위생관리자, 총괄안전위생책임자, 산업재해 방지업무 종사자 등이 강습을 받을 수 있게 하도록 지시할 수 있다(「노동안전위생법」 제99조의 2 제1항).

또한 「노동안전위생법」 제61조 제1항⁷⁾의 규정에 따라 해당 항에서 규정하는 업무에 취임할 수 있는 자가 「노동안전위생법」 또는 이에 기반한 명령의 규정을 위반하여 산업재해를 발생시킨 경우에 그 재발을 방지하기 위하여 필요하다고 인정되면 이 경우에도 기간을 정하여 도도부현 노동국장이 지정하는 자가 실시하는 강습을 받도록 지시할 수 있다(「노동안전위생법」 제99조의 3).

(5) 보고명령

사업장 감독 및 감독결과에 따른 업무 및 사용정지, 교육 지시 외에 후생노동대신, 도도부현 노동기준국장 또는 노동기준감독서장은 「노동안전위생법」을 시행하기 위해 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업주, 근로자, 기계 등의 대여자, 건축물 대여자 또는 컨설턴트⁸⁾에게 필요한 사항을 보고 시키거

7) 사업자는 크레인의 운전 및 그 밖의 업무로서, 정령으로 정하는 것에 대해서는 도도부현 노동국장의 해당 업무와 관련된 면허를 받은 자 또는 도도부현 노동국장의 등록을 받은 자가 실시하는 해당 업무와 관련된 기능강습을 수료한 자 및 그 밖에 후생노동성령으로 정하는 자격이 있는 자가 아니면 해당 업무에 취임하게 하여서는 아니 된다.

8) 우리 「산업안전보건법」상의 산업안전지도사 및 산업보건지도사는 일본 「노동안전위생법」상의 ‘컨설턴트’에 상당하는 것이라고 할 수 있다. 컨설턴트는 근로자의 안전 수준의

나 또는 출두를 명령할 수 있고, 제조 시 검사기관 등에 대하여도 보고를 명할 수 있다(「노동안전위생법」 제100조).

3) 산업안전보건 감독 조직

(1) 후생노동성

일본 산업안전감독 집행체계의 중앙정부인 후생노동성은 산하에 지방 행정기관인 도도부현 노동기준국과 노동기준감독서를 두고 있다.

후생노동성 안전위생부는 산업안전보건 관련 법령의 제·개정, 산업안전보건 감독 및 조사, 산업재해 예방 전략을 수립한다. 사업장에 대한 산업재해 예방 목적의 기술지원이나 교육훈련은 후생노동성에서 담당하지 않고, 「산업재해방지단체법」에 따라 설립된 산업재해방지단체(중앙산업재해방지협회 및 업종별 산업재해방지협회)가 담당하는 식으로 서로 협력하고 있다.

(2) 도도부현 노동국

도도부현 노동국의 주요 사무는 노동보험과 고용보험의 운영 및 후생노동성의 지휘·감독을 받아 실제적인 「노동안전위생법」의 집행을 위한 점검 및 감독을 한다.

도도부현 노동국은 다시 각 지역에 설치된 노동기준감독서를 지휘·감독하며 노동조건 확보 및 개선을 지도하는 등 안전보건법령 집행의 시행을 위한 업무도 지원한다. 나아가 고용대책을 실현시키기 위하여 고용 유지 및 실업 예방, 재취업 촉진 등의 업무를 수행하고 있다.⁹⁾

향상을 도모하기 위해서 사업장 안전에 대한 진단 및 이에 근거한 지도를 행한다. 노동안전위생컨설팅턴트가 되기 위해서는 「노동안전위생법」 제82조에 근거하여 후생노동대신이 시행하는 노동위생컨설팅턴트의 시험에 합격해야 한다(장유리(2016), 「산업안전보건법령 집행에 따른 의무이행 확보 강화방안 연구」, 산업안전보건연구원, 212면).

(3) 노동기준감독서

노동기준감독서는 노동관련 법규¹⁰⁾를 실제 현장에서 집행하는 역할을 하고, 노동기준감독관이 배치되어 이와 관련한 업무를 수행한다.

노동기준감독서에는 「노동기준법」 및 「노동안전위생법」 관련 각종 신고의 상담 및 감독을 지도하는 방면과(감독과), 기계설비 설치에 관한 신고심사나 직장의 안전과 건강을 지도하는 안전위생과, 산재보험급부 등의 처리하는 노재과, 회계처리 등을 하는 업무과가 있다.

(4) 노동기준감독관의 권한

노동기준감독관은 행정적 감독에 의한 위반 발견과 신속한 시정을 시행하기 위해 필요하다고 인정되는 때에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하고 장부, 서류 및 그 밖의 물건을 검사하거나 작업환경측정 및 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품, 원자재 또는 기구를 수거할 수 있다. 노동기준감독관이 의사인 경우에는 제68조¹¹⁾의 질병에 걸린 혐의가 있는 노동자의 검진을 실시할 수 있다(「노동안전위생법」 제91조).

노동기준감독관은 이 법률의 규정을 위반하는 죄에 대하여 「형사소송법(1948년 법률 제131호)」의 규정에 따른 사법경찰원의 직무를 수행한다(「노동안전위생법」 제92조).

9) 고용 관련 상담 및 구직자를 위한 직업 소개는 물론 이직자의 재취업 시 일정한 생활 수준을 유지할 수 있도록 지원하는 것이나 여성 고용을 위한 환경 조성 등 고용 면허와 관련한 전반적인 실무업무가 포함된다.

10) 「노동기준법」 및 「노동안전위생법」, 「진폐법」, 「작업환경측정법」, 「노동자재해보상보험법」, 「최저임금법」, 「임금지불확보에 대한 법률」, 「가내노동법」 등에 의한 지도 및 감독 노재보험의 급부 등

11) 사업자는 전염성 질병 및 그 밖의 질병으로서 후생노동성령으로 정하는 것에 걸린 노동자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 취업을 금지하여야 한다.

가) 노동기준감독관 현황

후생노동성이 공개하고 있는 가장 최근을 기준(2020년 3월 31일)으로 일본의 근로감독기관은 후생노동성 노동기준국 산하에 전국 47개 도도부현 노동국 설치되어 있으며, 산하에 총 321개의 노동기준감독서가 있고, 노동기준감독관은 총 3,018명 배치되어 있다.

[표 III-1] 노동기준감독관의 수(각 연도 3월 말 기준/ 단위 : 명)¹²⁾

	2020년	2019년	2018년
노동기준감독관의 수	3,018	3,013	2,991

나) 노동기준감독관 채용

후생노동성의 채용시험에는 일반시험과 전문시험이 있는데, 노동기준감독관의 채용시험은 전문시험으로 분류된다.

또한 노동기준감독관의 채용시험은 법문계와 이공계로 구분되어 있으며, 채용 후에는 각 전공계열에 따라 처우의 차이는 없고, 전공 구분 없이 업무에 종사하게 된다. 채용 후 연수과정¹³⁾에서 업무 시 필요한 사항을 습득할 수 있으므로 문과, 이과 구분 없이 공통으로 감독업무가 가능하다.

다만 이공계의 지식이나 사고방식을 감독 시 업무에 활용할 수는 있다. 예를 들어 대학에서 이공계열을 전공한 자가 노동기준감독관 채용시험에 이공

12) 각 연도 「노동기준감독연보」 참고

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/>)(최종접속일 2022.10.01.).

13) 채용 후 독립행정법인 노동정책연구연구기구(JILPT)가 운영하는 노동대학교에서 2개월 연수. 채용 후 5년, 노동기준감독서 과장 취임 시, 노동기준감독서장 취임 시 노동대학교의 연수를 받는다. 필요 시 경찰학교, 일본원자력연구개발기구, 자위대, 해상보안청, 주일미군 시설 등에 파견되어 연수를 받기도 한다.

계로 시험 본 후 임관된 경우, 해당 감독관이 대학에서 전공한 화학 지식을 활용하여 화학물질에 의한 노동재해의 가해물질을 특정하여 재발방지를 위해 필요한 지도를 할 수 있다.¹⁴⁾

다) 노동기준감독관 관련 직렬제도

일본은 노동기준감독관의 직렬제도로 산업안전전문관 및 노동위생전문관, 노동위생지도의를 두고 있다. 이는 노동기준감독관은 감독업무 범위 내에서만 정기채용 및 경력관리 등이 이루어지고 있는 한편, 추가적으로 높은 전문적 지식을 필요로 하는 업무에 대해서는 전문관과 노동위생지도의를 통해 제도적으로 보완하고 있는 것이다(「노동안전위생법」 제93조). 우리나라와 감독관 제도가 비슷해 보이지만 일본은 산업안전전문관과 노동위생전문관을 통해 나름의 전문성을 확보하고 있는 것으로 보인다.

산업안전전문관과 노동위생전문관의 규모나 인원 수는 공표하고 있지 않으나, 「산업안전전문관 및 노동위생전문관 규정」¹⁵⁾에 의하면 이들의 임명 기준 등을 확인할 수 있다.

우선 후생노동성에 두는 산업안전전문관 및 노동위생전문관을 각각 중앙산업안전전문관 및 중앙노동위생전문관이라 하고, 도도부현 노동국 및 노동기준감독서에 두는 산업안전전문관 및 노동위생전문관을 각각 지방산업안전전문관 및 지방노동위생전문관이라고 한다.

중앙산업안전전문관 및 중앙노동위생전문관은 후생노동성 노동기준국에 근무하는 「일반직 직원의 급여에 관한 법률」 제1호 가목에서 규정하는 행정직

14) 후생노동성 홈페이지 내 2020년도 노동기준감독관 채용시험 안내 팸플렛 15면, 현재 재직 중인 노동기준감독관의 인터뷰 내용을 인용함

(https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/dl/roudoukijun_200203_01.pdf)(최종접속일 2022.10.01.).

15) 「산업안전전문관 및 노동위생전문관 규정」

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74150000&dataType=0&pageNo=1
(최종접속일 2022.10.01.)

봉급표(1)에서 정하는 직무급이 4급 이상인 직원으로 산업안전 또는 노동위생에 관한 전문적 지식을 가진 자 중에서 임명한다. 지방산업안전전문관 및 지방노동위생전문관은 도도부현 노동국에 두는 자의 경우로 도도부현 노동국에 근무하는 직무의 급이 3급 이상인 직원으로 산업안전 또는 노동위생에 관한 전문적 지식을 가진 자 중에서 임명한다. 노동기준감독서에 두는 자의 경우에는 노동기준감독서에 근무하는 직무의 급이 2급 이상인 직원으로 산업안전 또는 노동위생에 관한 전문적 지식을 가진 자 중에서 임명한다.

이들의 주요 업무로 산업안전전문관은 「노동안전위생법」 제93조 제2항에 따라 특정기계 등의 제조의 허가, 검사·검정, 안전보건개선계획 중 산업안전에 관한 사항, 공사 등의 계획의 제출내용의 심사 등의 업무 및 산업안전 컨설턴트 등에 관한 것, 안전과 관련한 기술기준에 관한 것, 산업안전교육의 실시 및 원조, 기술지침 등의 보급 등의 업무를 담당하는 것이고, 노동위생전문관은 「노동안전위생법」 제93조 제3항에 따라 유해물의 제조허가, 화학물질의 유해성 조사에 관한 권고 또는 지시, 작업환경측정에 대한 전문 기술적 사항, 안전보건개선계획 중 산업보건에 관한 사항, 공사 등의 계획의 제출내용의 심사 등의 업무 및 산업보건컨설턴트 등에 관한 것, 작업환경기준의 보급에 관한 것, 건강관리수첩제도의 운용 및 건강 진단의 실시 촉진에 관한 것, 산업보건교육의 실시 및 원조 등의 업무를 담당한다.

전문관의 권한은 「노동안전위생법」 제93조 제2항 또는 제3항의 규정에 따른 사무를 실시하기 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하고 장부, 서류 및 그 밖의 물건을 검사하거나 작업환경측정을 하거나 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품, 원재료 또는 기구를 수거할 수 있으며(「노동안전위생법」 제94조 제1항), 재해발생으로 인한 재해조사 시 노동기준감독관과 함께 현장 조사할 수 있는 권한이 있다. 그러나 사법경찰업무의 권한은 없다.

한편 노동위생지도의는 「노동안전위생법」 제95조에 따라 도도부현 노동국장이 지시하는 작업환경 측정 및 임시건강진단을 실시할 때 필요한 의견을 말

하는 외에 작업환경의 개선, 건강관리의 추진 등 근로자의 건강확보를 위하여 필요한 사항에 관하여 산업보건 분야의 전문의학적인 입장에서 산업보건행정에 참여하는 자이다.

2. 산업안전보건 감독대상 사업장 선정

1) 산업안전보건 감독대상 사업장 선정 시 근거방침

후생노동성 노동기준국은 직업안전국장, 직업능력개발국장, 고용균등·아동가정국장, 정책총괄관, 지방과장과 협의한 후 「지방노동행정운영방침」을 작성하고 이를 매년 전국의 도도부현 노동국장 앞으로 행정 통달이라고 하는 형태로 내고 있다. 「지방노동행정운영방침」은 노동 행정을 둘러싼 정세나 그 해의 과제, 행정 기관으로서의 기본적인 대응 지침이나 중점 시책이 기재되어 있으며 ‘정기감독’의 전제가 되는 방침이다.

도도부현 노동국은 후생노동성에서 작성한 「지방노동행정운영방침」에 입각하여 각 지역에서 중시되는 항목(각 도도부현 내 적용사업장의 업종·규모 등의 실태, 최근 범위반과 시정상황, 최근 노동재해발생상황 등)을 결정하여 실제 정기감독을 진행한다.

노동기준감독서는 각 도도부현 노동국의 행정운영방침에 따라 관내 실정을 고려한 연간계획인 ‘감독지도업무계획’을 작성하고 이를 근거로 감독을 진행한다. 긴급문제가 발생한 경우에는 업무량을 문제업종에 집중하도록 계획을 일부 변경하기도 한다.¹⁶⁾

각 노동기준감독서의 감독지도업무계획은 공개되어 있지 않으나, 예를 들어 「2022년도 지방노동행정운영방침」 중 산업안전 관련 내용의 개요는 다음과 같다.¹⁷⁾

16) 이종한 외(2021), 「산업안전보건 감독기관 조직구성과 역할에 관한 국제비교」, 산업안전보건연구원, 296면.

- 제5 누구든지 일하기 편한 직장 만들기
 2 안전하고 건강하게 일할 수 있는 직장 만들기
 (1) 직장 내 감염방지대책 등의 추진
 (2) 장시간 노동 억제
 ① 생산성을 높이면서 노동시간 감축 등을 마련하는 사업자 지원
 ② 자동차 운송업, 건설업, 정보 서비스업의 근무환경 개선
 ③ 근무간 인터벌 제도 도입 추진
 ④ 장시간 노동 억제를 위한 감독지도체제 강화 등
 ⑤ 장시간 노동으로 이어지는 거래환경 재검토
 ⑥ 연차유급휴가 취득 촉진 등을 통한 휴가개혁 추진
 ⑦ 노동시책종합추진법에 근거한 협의회 등에 대하여
 (3) 노동조건 확보·개선대책
 ① 코로나19의 영향을 감안한 기업에 대한 적절한 노무관리에 관한 계발지도 등 실시
 ② 법정 노동조건 확보 등
 ③ 특정 노동분야의 노동조건확보대책 추진
 ④ ‘산재은폐’ 배제에 관한 대책을 한층 더 추진
 ⑤ 각종 권한의 공정 철저¹⁷⁾
 ⑥ 사회보험노무사제도의 적절한 운영
 (4) 노동자가 안전하고 건강하게 지낼 수 있는 환경정비
 ① 제13차 산업재해방지계획 중점 업종 등의 산업재해방지대책 추진
 ② 고령자의 특성을 고려한 안전위생대책을 실시하는 기업에 대한 지원
 ③ 산업보건활동, 정신건강대책 추진
 ④ 새로운 화학물질 규제 주지, 석면노출방지대책 철저
 (5) 산재보험금부의 신속·정확한 처리
 (6) 종합적인 괴롭힘 대책 추진
 ① 직장내괴롭힘 등에 관한 고용관리상 방지조치 의무 이행 확보
 ② 취직활동 중인 학생 등에 대한 괴롭힘 대책 등의 추진
 ③ 직장내괴롭힘 등에 대한 주지 계발 실시 및 고객으로부터 받는 괴롭힘(customer harassment)¹⁸⁾에 대한 대책 추진

17) 후생노동성 홈페이지에서 「2022년도 지방행정운영방침」 책정에 대해서 설명하고 있음 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25074.html)(최종접속일 2022.10.01.).

18) 지방 노동 기준 감찰 감독관 제도의 정확한 운용 등에 의해 행정 지도의 적절한 실시와 그 수준의 유지·향상을 도모하는 동시에 감독 권한을 비롯한 각종 권한의 공정하고 제일적인 행사를 확보한다. 또한 감독지도에서 법 위반이 인정된 경우에는 사업주에게 그 내용이나 시정 필요성을 알기 쉽게 설명함으로써 사업주에 의한 자주적인 개선을 촉진

2) 산업안전보건 감독대상 사업장 선정기준

감독 대상이 되는 사업장을 선정하는 기준에 관하여는 명확히 제시되어 있는 바 없으나, 매년 「지방노동행정운영방침」에 따라 작성된 감독지도업무계획의 범위 내에서 무작위로 사업장을 선택하여 임검하는 것으로 보인다.

다만 중대한 산업재해 발생의 위험이 높은 사업장, 지역별 산업재해 특성에 적합한 감독이 이뤄질 수 있도록 행정조직을 운영하고, 고도의 위험작업 실시, 현저한 법규 위반 전력 사업장을 우선적으로 감독 및 지도하고 있다. 또한 각 도도부현 노동국에서는 건설업(추락·전도), 운송업(교통사고), 제조업(협착·끼임)의 주요 사망사고를 예방하기 위해 재해방지 강화기간(4~9월)을 정하여 집중 감독 및 점검을 실시한다.

3. 산업안전보건 감독의 실시

1) 산업안전보건 감독의 유형

(1) 정기감독

후생노동성에서 매년 발표하는 「지방노동행정운영방침」에 근거하여 작성된 노동기준감독서의 ‘감독지도업무계획’에 따라 선정한 사업장을 대상으로 실시하는 임검조사²⁰⁾이다. 정기감독은 미연에 「노동안전위생법」 위반에 의한 재해의 발생을 방지하거나 최소한으로 억제할 목적으로 행해지는 조사라 할 수 있다.

진하는 동시에 세심한 정보제공이나 구체적인 시정·개선을 위한 대응방법을 조언하는 등 정중하고 구체적으로 대응한다. 특히 중소기업의 사업장에 대한 감독지도에 있어서는 중소기업의 노동시간 동향, 인재확보 상황, 거래 실태 및 그 밖의 사정을 충분히 들은 후 그 사정을 감안하여 정중하게 대응한다(「2022년도 지방행정운영방침」 22면).

19) 일본에서는 이를 보통 ‘카스하라(カスハラ)’라고 줄여 부른다.

20) 원칙은 예고없는 현장조사이나, 경우에 따라 미리 연락하고 방문하기도 함.

가) 정기감독 대상 사업장 선정

사업장 선정은 노동기준감독관 개인의 차원이 아닌, 관내 준법 상황을 바탕으로 조직적 차원에서 이루어진다. 구체적인 감독대상 사업장 선정 기준은 공개되어 있지 않으나, 산업재해의 발생건수와 유해물질 사용 및 장시간노동이 계속적으로 이루어지는 등의 문제가 있는 업종 및 사업장이 우선적으로 임검 감독의 대상이 되는 것으로 보인다.

임검감독 시 마다 위반사항이 많은 사업장, 산업재해가 많이 발생하는 사업장, 노동시간이 길거나 노동시간의 정확한 기록을 하지 않은 사업장, 노동자의 이직률이 높은 사업장 등이 주된 감독대상이 된다.²¹⁾

나) 정기감독 내용

노동기준감독관은 조사할 사업의 내용 및 법률 위반가능성 등을 감안하여 조사하기 때문에 조사하는데 있어서 별도의 순서를 정하고 있지는 않다. 그러나 일반적으로는 첫째로 노동관계 장부 등 서류를 확인하고, 이후 그 장부 등의 해당 서류 및 근무실태 등에 대한 의문사항에 관해 사업주 또는 책임자에게 청취한 다음, 사업장을 방문하여 조사하면서 노동자에게도 청취한다. 사업장의 위반사항이 있으면 개선지시와 시정조치를 전달하는 순서로 조사가 진행된다.²²⁾

정기감독 시 점검은 사업장 규모, 업종, 작업공정 등에 의하여 제약받는 것이지만, 우선 점검해야 할 기본사항은 「노동기준감독관 직무규범」²³⁾ 제174조

21) 예를 들어 36협정 및 자기점검표를 보고 장시간 노동의 가능성이 높은 업종이나 노동 문제가 매스컴에서 보도된 업종(파견기업, 대량해고 기업 등), 과로사망지 관점으로 보아 과중노동이 일어나기 쉬운 업종(트럭운전사, IT업종, 미디어 업계 등)이다.

22) 이종한 외(2021), 「산업안전보건 감독기관 조직구성과 역할에 관한 국제비교」, 산업안전보건연구원, 299면.

23) 2014.5.30. 행정문서 개시 청구에 의하여 후생노동성이 제공한 자료(웹에서 (<https://yamanaka-bengoshi.jp/wp-content/uploads/2020/02/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E7%9B%A3%E7%9D%A3%E5%AE%98%E5%9F%B7%E5%8B%99%E8%A6%8F%E7%AF%84.pdf>) 검색하여 수집함. 일부 조항의 내용은 비

에 17개로 정하고 있다.

우리나라 집무규정(산업안전보건)과 비교해 보면 정기감독의 목적, 감독관이 현장감독 시 실시·점검해야 하는 사항, 감독결과에 따른 조치 및 결과보고 사항과 그 절차 등 전반적으로 비슷한 내용을 다루고 있다. 또한 일본 「노동기준감독관 집무규범」 제174조의 상세히 나열되어 있는 점검사항들은 우리 집무규정상 별지 제2호 및 제3호의 감독점검표상 안전보건규칙에 근거한 점검항목과 비슷한 유형으로 볼 수 있다.

제4장 정기감독

제6절 안전 및 위생

제1관 안전

제167조

안전에 관한 정기감독의 목적은 위해를 생기게 할 우려가 있는 상태 및 행동을 발견하고, 이를 방지하는 것이다. 따라서 감독관은 법령의 규정에 따라 사용자가 시정해야 하는 상태 및 노동자가 준수해야 하는 행동에 대하여 감독해야 하는 것은 물론이고, 필요한 경우에는 법령에서 규정하는 범위를 넘은 사실에 대하여도 그 시정을 권고하는 조언자가 되어야 한다.

제168조

① 감독관은 노동안전위생규칙 제56조의 적요서(중요한 사항을 적은 문서) 및 사업장이 보존하고 있는 재해기록을 조사함으로써 그 사업장의 규모, 업종, 건물, 장치 또는 기계의 배치 및 재해 경향에 대한 개념을 얻은 후 현장을 감독해야 한다.

② 감독관이 처음 그 사업장을 감독하는 경우에는 미리 평면도에 대하여 일부라도 점검하여 그 사업장의 개념을 얻을 수 있다.

제169조

① 감독관은 최소 최근 1, 2년 재해기록, 통계 및 보험료와 보상비의 비교 등을 조사하여 그 사업장에 특이한 재해 종류, 재해의 부위와 정도, 재해가 많이 발생한 장소 또는 기계장치 등을 인식하여 현장감독의 중점을 미리 정하여야 한다.

공개로 되어 있음)(최종 접속일 2022.05.29).

② 재해기록을 조사할 때에는 다음의 사항에 주의하여야 한다.

가. 불휴재해이더라도 그 상해를 발생시킨 환경이 시정되어 있지 않는 한, 거듭 중대한 상해를 발생시키는 원인이 될 가능성이 있음

나. 휴업재해 중에서 특히 중대한 상해인 경우에는 재해발생의 경로 및 시정을 위해 취한 조치에 대한 조사를 할 것

③ 통계를 조사할 때에는 다음의 사항에 주의하여야 한다.

가. 그 사업장의 전기(前期) 성적 또는 동종 산업 전체의 성적 등과 비교하여, 안전 정도를 얻을 것

나. 이러한 통계가 없는 경우에는 적어도 과거 1개년 간의 도수율 계산을 하게 할 것

제170조

비공개

제171조

감독관은 현장감독 중에 본인의 행동에 주의하여야 한다. 예를 들어 사업장 내 사람보다 지식이 깊은 것처럼 태도를 취해야 할 것이며, 감독관 자신 혹은 설명자가 재해를 받을 우려가 있는 위험한 행동을 절대로 해서는 안 된다.

제172조

감독관의 임무는 그 사업장에 대한 시정이 필요한 곳에 적절한 시정을 하게 하는 것이지만, 방지할 수 있는 재해에 관하여 노사 간의 적극적인 협력 없이는 그 재해를 제거할 수 없게 되므로 현장감독관은 노사 쌍방이 안전에 대한 관심을 환기할 수 있도록 노력하여야 한다.

제173조

유효한 시정조치가 마련될 수 있는지의 여부는 감독관이 발견한 사항이 용납될 수 있는지에 따라 결정되는 경우가 많으므로, 현장감독 후 되도록 책임자와 회담하여 감독관이 함입에 관한 착오나 감독관이 지나치게 편중하고 있는 사항 또는 경영방침과 부당하게 부합하지 않는 것 등을 조정하도록 노력하여야 한다.

제174조

현장감독 시 점검해야 할 사항은 사업장 규모, 업종, 작업공정, 감독관이 감독해야 하는 시간 등에 의하여 제약받는 것이지만, 대체로 점검해야 할 기본사항은 다음 항목들이다.

① 원동기 및 동력전도장치

가. 원동기는 격리되어 있는지

나. 정비는 노후된 것(노후품)을 사용하고 있는 것인지, 그 이음매는 안전한지, 벨트,

- 고랑, 덮개 등이 설치되어 있는지, 벨트 장비의 기능은 확실한지
- 다. 차축, 금속장치(부품) 종류는 돌출되어 있지 않은지, 접촉 위험이 있는 부분에 안전장치가 설치되어 있는지
- 라. 톱니바퀴 덮개는 완전히 덮여있는지
- ② 기계장치
- 가. 기계 연동부분(전동벨트, 톱니바퀴 등)의 접촉위험이 있는 부분에 덮개, 울타리 등이 있는지
- 나. 목공용 플레이너의 칼날 부분의 부착축은 환축을 이용하고 있는지, 목공용 환의 톱기계 틀어짐 예방장치, 그라인더(원형 연마반), 콤팩터, 절삭기의 안전장치 및 고무 롤러기 급정지장치 등은 충분히 그 기능을 발휘할 수 있는지
- ③ 기관(보일러), 기중기(크레인) 및 아세틸렌 용접장치(이러한 것은 특별기준을 나타내는 것으로서, 전문기술관의 감독범위에 속하나, 정기감독에 의해 어느 정도라도 다음과 같은 정도의 감독을 하여야 한다.)
- 가. 기관(보일러)검사증의 교부를 받고 있는지, 검사증에 기재하고 있는 성능검사의 유효기간은 지나지 않았는지, 제한압력 내에서 사용되고 있는지, 취급 주임자가 임무를 다 하고 있는지, 기관사 면허를 받지 않은 자가 업무에 임하고 있는 것은 아닌지, 무인가 및 규제 제227조에서 규정하는 적용 외 기관 또는 특수기관이 설치되어 있는지(규제 적용 외 기관 또는 특수기관에 대해서는 안전장치가 구비되어 있는지).
- 나. 기중기(크레인) 운전사는 면허증을 가지고 있는지, 운전대에는 담당운전사의 이름이 제시되어 있는지, 검사증의 교부를 받았는지, 그 성능검사의 유효기간은 지나지 않았는지, 정기검사, 월례검사를 하고 있는지.
- 다. 아세틸렌 용접장치는 검사증명서를 받고 있는지, 그 유효기간은 지나지 않았는지, 취급주임자는 직무를 다 하고 있는지. 물 밀봉(수봉, 물 봉입)식 안전기는 잘 설치되어 있는지.
- ④ 작업장 내 정리상황
- 가. 불필요한 재료 또는 제품이 작업장 내에 놓여져 있는지, 재료, 제품이 진동 또는 접촉에 의해 무너질 수도 있게 놓여 있는지, 쌓아 두고 있지는 않은지.
- 나. 절삭기로 잘라 낸 부스러기, 기름 누더기 등 폐물 처리가 되고 있는지.
- 다. 작업공정이 얼크러져 있어 재료 배열이 혼란스럽지 않은지.
- ⑤ 통로 및 작업대
- 가. 작업장 내 통로는 충분히 확보되어 있는지, 구석이나 작업장에 여유를 두고 있는지.
- 나. 통로 및 작업대에 요철이 있거나 미끄러질 위험은 없는지.
- ⑥ 발판, 계단, 난간 등
- 가. 발판, 계단 등은 작업할 때 적절한 구조라고 생각되는지, 급경사는 아닌지.
- 나. 사다리는 미끄럼 방지가 부착되어 있는가, 잘 관리되고 있는지.
- ⑦ 붕괴, 낙하 예방조치
- 가. 붕괴 위험이 있는 지반에서의 작업은 안전한 경사를 보유하고 적당한 토류(지반을 굴삭하거나 사면을 공사하는 경우, 토사붕괴를 방지하기 위해 토압에 저항하는 구조물을

설치하는 공사나 그 구조물)를 설치하는 등의 조치가 마련되어 있는지.

나. 낙반의 위험이 있는 장소에는 강한 버팀목, 검지공(檢知孔, 물 또는 가스 분출에 의해 위험이 있는 경우, 예를 들어 지하에 매설된 배관의 가스 누출여부를 지상에서 안전하게 탐지 할 수 있음) 등의 낙반방지상 유효한 시설이 설치되어 있는지.

⑧ 인력에 의한 재료취급 및 운반(권고사항)

가. 재료 취급, 운반, 특히 공동작업에 관한 작업규칙이 마련되어 있는지, 그리고 그 규칙을 준수하고 있는지, 작업자에게 특별한 훈련이 가능한지.

나. 핸드카트(대차台車), 손수레 등이 깨져 있는지, 작업에 적절한 것인지, 적재량을 정하고 있는지, 적재물의 낙하붕괴 방지방법이 마련되어 있는지.

다. 이러한 작업을 기계화 할 수는 없는지.

⑨ 수공구(권고사항)

가. 수공구 관리 즉 수리, 대출, 회수 방법을 잘 하고 있는지.

나. 불완전한 수공구를 사용하고 있지는 않은지.

다. 수리 전문공을 사용하고 있는지.

⑩ 보호구

가. 옷 보호, 화상방지에 필요한 의복, 덮개 등을 준비하고 있는지, 안경, 장갑, 작업복 등 보호구를 지급하고 있는지, 그리고 사용도 되고 있는지.

나. 머리 보호에 필요한 모자, 특히 작업 성질 상 필요한 작업복은 지급되고 사용되고 있는지.

⑪ 전기기구 및 배선(주로 저압전기에 한하여 점검함)

가. 소켓, 연장 코드, 전기 드릴 등에 누전, 감전의 위험은 없는지.

나. 스위치 보드에 무리한 배선을 하고 있는지, fuse는 부적당하거나 고르지 않은 것을 사용하고 있지는 않은지.

다. 임시배선을 그대로 장기간 방치하고 있는지.

⑫ 내압용기

가. 내압용기의 내압증명서 교부를 받고 있는지(특히 밀폐된 용기는 그 내용물 및 압력에 주의한다).

나. 봄베(고압 기체 등을 수송·저장하는 데 쓰는 원통형의 용기)류 저장, 취급 및 운반에 대한 법적 제한은 없는지, 전낙(轉落), 전도(轉倒)를 방지하는 조치가 마련되어 있는지 또는 취급을 소홀히 하고 있지는 않은지, 직사광선 또는 고온 장소에 놓고 있지는 않은지.

⑬ 화재폭발 예방조치

가. 발화(출화) 지점 책임자, 위험물, 건조실, 영사실 등의 취급 주임자 또는 작업 주임자가 선임되고, 그 임무가 충분히 완수되고 있는지.

나. 소화설비는 정비되어 있고 바로 사용할 수 있게 되어 있는지, 인원배치는 적당한지.

다. 위험한 장소 및 상태에서 화기를 사용하거나 휘발성, 발화성, 인화성 비품을 저장하여 취급하고 있지는 않은지.

라. 위 항목의 장소는 다른 장소로부터 재해를 유인할 위험은 없는지, 만일 재해가 발생한 경우에 피해를 국한하는 위치 및 구조로 되어 있는지.

마. 특수위험물 저장에 부족한 점은 없는지.

바. 안전관리자는 소방 및 피난 훈련을 적절한 방법으로 실시하고 있는지의 여부.

⑭ 유해가스 및 증기

가. 유해가스 또는 증기를 발산하는 각 장소에서는 가스 또는 증기에 적절한 호흡보호구가 비치되어 있고 항상 정비되어 있는지.

나. 구조방법이 마련되어 있는지.

⑮ 실외 광장 및 보도

가. 실외 광장이나 재료, 제품 비치 장소가 정돈되어 있는지.

나. 도로는 안전하게 확보되어 있는지.

⑯ 위험, 통행 또는 출입금지, 화기엄금, 금연 등 제시가 적절한 장소에 마련되어 있는지.

⑰ 재해기록을 나타내는 작업장 특유의 위험한 사항

제175조

감독관은 기계장치를 설치할 때 노동안전위생규칙 소정의 절차가 이루어 졌는지의 여부를 현장에서 밝혀야 한다.

제176조

감독관은 특수 업무에 관한 취업제한 및 금지 규정에 대한 위반이 있는지의 여부를 확인하여야 한다.

제177조

감독관은 현장감독 시 특히 위험한 기계장치를 발견한 경우, 기계설치가 극히 위험한 상황인 경우, 중대한 재해를 일으켰음에도 불구하고 시정 조치가 이루어지지 않은 경우, 또는 위반시정의 명령을 무시하고 위반하고 있는 경우에는 봉인을 하는 등의 조치를 하거나 그 사유에 대하여 신속히 소속장에게 별도보고를 하여야 한다.

제178조

감독관은 성능인정이 필요한 안전장치임에도 불구하고 인정을 받지 않은 것을 발견한 때에는 자가제(自家製)인 경우를 제외하고 제작자 및 판매자의 주소, 성명을 확인하고, 상사에게 보고하여야 한다. 또한 관련 안전장치의 성능에 대해서 충분히 검토를 할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 전 조와 동일한 취급으로 조치하여야 한다.

제179조

감독관은 법규상 필요한 규격 또는 안전장치 구비를 요구하지 않지만 그 방호가 현저히 부적당한 기계장치를 발견한 때에는 그 기계 제조자의 주소, 성명, 기계장치의 명칭 및 설치를 기재한 보고서를 제출하여 법규의 개정제에 이바지함과 동시에 제조업자가 적절한 방호장치를 구비할 것을 국서장이 권고할 수 있게 하여야 한다.

제180조

감독관은 현장감독 결과, 위해 방지상 특히 전문적인 조사 또는 연구가 필요하다고 인정되는 때에는 그 취지를 국서장에게 자세히 보고하여야 한다.

제181조

① 감독관은 노동자가 법규 및 그 사업장의 안전규칙을 준수하고 또는 방호장치를 확실히 사용하고 있지 여부를 확인하여야 한다.

② 감독관은 신입 및 미경험 노동자에 대하여 새롭게 종사하는 업무에 관한 안전교육을 하고 있는지의 여부 또는 교육 방법, 기간 및 과정이 그 업무에 대하여 적절한지 여부를 확인하여야 한다.

③ 미비함을 발견한 때에는 이를 지적하여 적절한 권고, 조언을 하여야 한다.

제182조

감독관은 사용자가 안전관리자에게 안전에 관한 조치를 이룰 수 있는 권한을 충분히 행사할 수 있도록 하고 있는지의 여부, 안전관리자가 직무를 충실히 집행하고 있는지의 여부, 안전관리자의 증원이 필요하다고 인정할지 여부, 또는 2명 이상 관리자가 선임되어 있는 경우에는 권한 분담이 원활하고 합리적으로 이루어지고 있는지를 확인하여야 한다.

제183조

감독관은 안전관리자의 보좌기관인 안전업무담당자의 수가 그 사업장의 위험성에 따라 적당한지를 조사하고, 필요한 경우에는 증원할 것은 권고하여야 한다.

제184조

① 감독관은 안전에 관하여 노동자의 의견을 듣기 위하여 적당한 조치가 마련되어 있는지의 여부를 조사하고, 현저히 부적당하다고 인정되는 경우에는 시정에 대한 권고를 하여야 한다. 안전위원회가 설치되어 있는 경우에는 노동자가 선택한 위원이 어느 정도 참가하고 있는지, 위원회의 규칙대로 운용되고 있는지, 중요한 사항(회합 일시, 위원회에서 기결된 권고 수 및 그 성질, 권고가 실시되어 있는 수, 미완성 수, 실시되어 있지 않은 수 등)의 기록을 보존하고 있는지의 여부를 확인하여야 한다.

② 감독관은 위원회의 조직 혹은 운용에 관하여 유효한 권고와 조언을 소홀히 해서는 안 된다.

제185조

감독관은 재해발생 상황 및 감독 결과로부터 판정하여 안전에 관한 규정의 작성을 명령할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 바로 상세한 사유를 덧붙여 소속장에게 보고하여야 한다.

(2) 재감독

시정권고를 받은 후에는 제대로 개선조치 되었는지 확인하기 위한 재감독이 이루어진다. 시정권고를 받은 이후 지정기일까지 노동기준감독서에 시정보고서를 제출하지 않는 등 사업장의 대응이 미흡·악질적인 경우에도 재감독을 받을 수 있다.

제5장 재감독

제300조

재감독이라는 것은 정기감독 및 그 밖에 감독결과 발견된 위반이 시정되었는지 여부를 확인하기 위해 실시하는 감독을 말한다.

제301조

- ① 국서장은 본성 또는 국의 방침에 따라 재감독에 관한 계획을 정하여야 한다.
- ② 비공개
- ③ 비공개

제302조

재감독은 위반의 시정예정기일 이후, 사안의 경중에 따라 가능한 신속히 시행하여야 한다.

제303조

재감독을 위한 사업장에 가는 경우에는 반드시 소요되는 서류 외에 주의서 사본, 승낙서 혹은 그 사본 또는 이와 관련된 것을 휴대하여야 한다. 또한 위반이 시정되어 있지 않은 경우의 조치 등에 대하여 의문이 있는 경우에는 미리 소속장의 지시를 받아두어야 한다.

제304조

사업장의 입장에 대하여는 정기감독에 준하여 시행하고, 예의상 혹은 사용자의 호의와 협력을 얻을 필요부터 원칙상 입구에서 안내를 받아 책임자에게 면접하여야 하나, 안면이 있는 경우에는 증표를 제시할 필요는 없다.

제305조

재감독을 할 때에는 사업주 및 그 밖에 해당 위반에 대하여 실질적으로 책임이 있는 사용자의 동석, 동행을 구하여야 한다.

제306조

재감독의 경우에는 이전 감독의 결과 발견된 위반사항에 대하여 감독을 시행하고, 시정 유무를 인정하여야 하나, 다른 새로운 위반을 발견한 경우에는 그 점에 대하여 조사 및 정기감독의 경우에 준하여 구두로 주의하고, 혹은 주의서를 교부하거나 승낙서를 수집하는 등의 조치를 마련하여야 한다. 이 경우 제301조 규정에 의한 것으로 한다.

제307조

재감독의 경우에 사업 내 상황 및 공정이 이전 감독 실시 후 현저히 변화한 것을 발견한 경우에는 위반이 시정되어 있는지 여부를 확인하는 외에, 감독관은 변경하여 정기감독을 실시하여야 한다.

제308조

재감독 결과 위반이 시정되어 있는 것을 확인한 경우에는 그 취지를 사용자가 보존하고 있는 서류 혹은 승낙서에 기재하여 서명, 날인 하여 사용자에게 교부함과 함께 복명서에 기재하여야 한다.

제309조

재감독 시 사업 축소, 설비 폐지 그 밖에 이유로 위반사실이 소멸한 경우에는 그 취지를 복명서에 기재하여야 한다.

제310조

전 2조의 경우에도 이미 수집한 승낙서를 반환하면 안 된다.

제311조

- ① 비공개
- ② 전항의 경우에는 시정 정도, 상황, 상태 등을 복명서에 기재하여야 한다.

제312조

- ① 비공개
- ② 비공개

제313조

- ① 비공개
- ② 전항의 경우에는 소속장은 기일을 지정하여 당해 사업의 최고책임자에게 출두를 명령하고, 스스로 사정을 청취하여 조치를 취하여야 한다.

제314조

감독관은 재감독 실시 후 신속히 양식 제3호에 의한 복명서에 소요서류를 첨부하고, 소속장에게 제출하여야 한다.

(3) 신고감독

노동자는 사업장에 「노동안전위생법」 규정을 위반하는 사실이 있는 때에는 그 사실을 도도부현 노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관에게 신고하여 시정을 위하여 적당한 조치를 취하도록 요구할 수 있는 한편, 사업자는 노동자에게 신고를 한 것을 이유로 해고 및 그 밖에 불이익한 취급을 해서는 안 된다(「노동안전위생법」 제97조).

노동자의 신고로 실시하는 감독은 정기감독의 경우와 달리 신고내용에 해당하는 구체적인 법령 위반이 의심받게 된다. 예를 들어 노동자가 노동기준감독서에 소재한 종합노동상담 코너에서 상담을 하거나 신고를 하면, 노동기준감독서는 곧바로 사업장 조사를 할 것인지의 여부를 결정하게 된다.

조사방법은 정기감독과 동일한 방법으로 실시하게 되며 임검 혹은 노동기준감독관에 의해 사전에 감독시행 관련 서면을 작성하여 송부한다.

제6장 신고에 의한 감독

제315조

익명의 경우를 포함하여 노동자 신고가 있는 때에는 노동자의 권리를 신속히 구제할 필요가 있으며 또한 때때로 중대하거나 악질의 위반인 경우도 많기 때문에 그 내용이 법률 위반을 구성하지 않음이 명백하지 않는 한, 신속히 감독을 해야 한다. 단, 그 사업장의 실정이 최근 감독을 실시하는 등의 사정에 따라 위반 실정이 명확히 파악 가능하다고 국서장이 판단한 경우에는 감독을 하지 않고도 처리할 수 있다.

제316조

그 내용이 법률위반을 구성하지 않음이 명백한 것은 제외하고, 모든 신고는 양식 제4호에 따라 신고처리에 기재하여야 한다.

제317조

신고 내용이 법률위반을 구성하지 않음이 명백한 경우에는 그 이유를 설명하고, 신고 내용이 불명 또는 불충분한 경우에는 보충 설명을 구하거나 보충자료의 제출을 요구하여야 한다.

제318조

- ① 모든 신고는 절대 비밀로 취급되어야 한다.
- ② 신고자에게 불리한 영향을 끼칠 때가 있을 수 있으므로 신고자의 성명 요구를 가능한 한 피하고, 만약 사실에 관한 분쟁 해결을 용이하게 하기 위하여 신고자의 성명을 사용할 필요가 있는 경우에는 신고자의 동의를 받아야 한다.
- ③ 신고자가 그 성명을 사용하는 것을 거부한 경우에는 어떠한 경우에도 신고자의 성명을 사용해서는 안 된다.

제319조

- ① 신고에 의하여 감독하는 경우에는 정기감독과 동일한 방법으로 실시하여야 한다. 또한 신고자를 보호하기 위해 또는 사용자의 협력을 원활히 하기 위해 신고에 의한 감독으로 온 것을 사용자에게 알리면 안 된다.
- ② 전 항의 경우, 사용자로부터 신고인지 여부를 질문 받은 경우에는 감독관은 감독상 방침으로 감독실시에 관한 이유는 밝힐 수 없다는 취지로 대답하여야 한다.

제320조

신고는 노동쟁의의 수단 또는 개인적 원한을 풀기 위한 수단으로 이용되는 경우가 있으므로 신고의 동기가 이러한 경우에 해당된다고 생각되는 때일수록 감독관은 감독범위를 벗어나지 않도록 주의하여야 한다.

제321조

감독 결과에 대하여는 정기감독 양식에 따라 신고에 관한 사항에 중점을 두고 소속장에게 보고하여야 한다.

제322조

신고가 신고자 개인의 권리 구제를 구하는 것으로 다른 사람에게 지장을 주지 않는 경우에는 그 처리의 결과를 신고자에게 알려주는 것이 적절한 방법이다.

(4) 재해조사

일정 규모 이상의 산업재해가 발생한 경우에 실시하는 조사이다. 재해조사의 목적은 「노동안전위생법」 등 법 위반 여부를 조사하는 것, 재해 발생 원인을 밝히는 것, 원인을 해소하고 사업주에게 재발 방지를 촉구하는 동시에 향후 동종의 재해가 일어나지 않도록 행정시책의 입안·전개에 도움이 되도록 하는 것이다.

재해조사는 산업재해가 발생하면 신속하게 노동기준감독관, 노동안전전문관, 노동위생전문관 등이 현장조사를 실시하며 재난발생 현장의 상황, 피해상황, 재해발생 원인, 「노동안전위생법」 등 법 위반 여부 등을 중심으로 조사가 실시된다.

재해조사 결과 법 위반이 발견되면 우선 시정조치를 하나, 법령위반 사실이 중대·악질인 경우에는 사법처분을 한다. 아래와 같이 두 가지의 경로로 처리하게 되는 것이다. 중대·악질인 경우는 예를 들어 노동기준감독서에 허위 보고를 하고 증거를 인멸하기 위해 서류를 폐기하는 등의 행위를 말한다.

- ① 재해조사 결과 ‘법 위반’이 있음→ 시정권고→ 재감독 실시→ 미시정→ 중대·악질로 분류→ 사법처분(검찰송치)
- ② 재해조사 결과 ‘법 위반’이 있음→ 중대·악질인 경우→ 사법처분(검찰송치)

제7장 재해조사

제323조

재해조사의 목적은 재해를 구성하는 위험한 상태 및 행동을 발견하고 이를 시정하는 방법을 결정하여 동종재해의 재발을 방지하는 것이다. 따라서 감독관은 각각의 재해에 대하여 상세한 조사를 시행하고 그 원인이 되는 요소를 탐구하여 이를 시정함에 필요한 조치를 결정하여야 한다.

제324조

재해조사의 결과로부터 집결된 통계는 감독상 중점을 두어야 하는 위험장소를 나타내고, 나아가서는 법령 제정 또는 개정에 대한 유력한 근거를 주는 것이므로 감독관은 가능한 한 많은 자료를 모아서 이 목적에 맞도록 유의하여야 한다.

제325조

감독관은 자기 진영 내에서 일어나는 재해에 대하여 정보를 신속히 파악할 수 있도록 항상 관계 기관과의 연결을 긴밀히 해 두어야 한다.

제326조

감독관은 사업장의 사망 또는 중대재해 등의 사고가 발생한 경우에는 전화 등으로 항상 확보하도록 평소에 사업장에 대하여 지도해 두어야 한다.

제327조

① 특히 사망 및 영구장해를 일으킨 재해, 연소자를 포함하는 재해, 법령위반이 의심되는 재해 또는 역으로 재해방지 조치를 마련하였음에도 불구하고 일어난 재해와 같이, 감독상 중요한 재해정보를 얻은 경우에는 원칙상 재해조사를 하여야 한다.

② 재해, 폭발 그 밖의 특히 중대한 재해가 발생한 경우에 상사와 연락할 거를이 없는 때에는 담당 감독관은 명령을 생각하고 즉각 조사를 실시하여야 한다.

③ 재해, 폭발과 같은 치명적인 재해 또는 이례적인 재해가 발생한 경우에 감독관이 공동조사의 필요를 인정한 경우에는 국에, 또는 국을 통하여 본성에 연보하여 전문 담당 공무원의 출장을 요청하는 수속을 취해야 한다. 이 경우 가능하면 현상을 유지하도록 준비할 필요가 있다.

제328조

① 재해 현상은 그대로 보존되기 어려울 수 있으므로 가능한 재해발생 직후에 조사하도록 주의하여야 한다.

② 재해 현장에 도착했을 때에는 감독관은 사용자 또는 안전관리자 등으로부터 사고발생 상황을 청취함과 동시에 사진촬영 등의 방법으로 현황 보존에 노력하여야 한다.

③ 특히 감독상 중요한 재해의 조사에 대해서는 재해에 대한 기억이 생생한 틈에 조사하여 사용자가 받는 심리적 영향을 이용하는 것은 감독관의 직무행사에 큰 편의를 주는 것으로 명심하여야 한다.

제329조

재해 책임을 결정하는 것은 재해조사의 한 요소이지만 현장에서 너무 이를 고집하면 사실을 은폐하는 태도를 조장하고, 심하면 재해조사의 목적인 재해예방대책의 결정에 지장을 줄 수 있으므로 감독관은 공연히 책임을 추궁하는 듯한 집념을 주는 행동을 피해야 한다.

제330조

감독관은 재해에 관계가 있는 정보가 제공 가능하다고 생각되는 모든 자, 예를 들어 피해자, 목격자, 협동 작업자 또는 감독자 등과 면접하여 청취한 사항을 기록 해 두어야 한다. 단 이에 노동자 낱인을 구하는 것은 책임을 묻거나 혹은 처치 당하는 것과 같은 염려가 생겨 해당 노동자가 말하지 않을 수도 있으므로, 특히 사법사건으로 처리할 필요가 있는 경우를 제외하고는 가능한 한 이를 피할 필요가 있다.

제331조

감독관이 재해발생 장소를 담당하는 직원의 협력을 얻어 조사에 임하는 것은 바람직하나 이 경우 그는 자기가 관계된 작업에 대하여 객관적으로 공평한 입장을 취하기 어려우므로 주의하여야 한다.

제332조

감독관은 전혀 관련이 없거나 별로 중요하지 않다고 생각되는 사항들이 때때로 재해조사 시 결정적인 요소가 될 수도 있으므로 재해발생과 관계있는 기기, 장치, 공정 혹은 작업방법에 대하여 재해가 일어날 수 있는 어느 가능성을 상정하여 충분히 조사하여야 한다.

제333조

감독관은 재해의 대부분이 다양한 조건이 복합적으로 발생하는 것임을 명심하고, 작업방법의 결함뿐만 아니라 작업설비의 결함도 충분히 인식하면서 조사결과 판단을 내려야 한다. 때때로 어느 정도 방지방법이 발견된 때, 이를 이유로 조사를 종료할 수도 있으나, 이 경우에는 작업설비의 결함에 대한 대책이 간과되어 있을 수도 있음을 명심해야 한다.

제334조

감독관은 재해조사 때에 수집한 사실을 신중히 평가한 후에 이러한 사실을 충분히 설명 가능한 결론으로까지 얻어 내야한다.

제335조

감독관은 재해조사 복명서(조사 결과 보고서)에 다음의 사항을 기재하여야 한다.

1. 재해 종류(재해를 일으킨 물건, 재료 또는 재해현상 등에 기하여 간결히 표현할 것)
2. 발생일시
3. 조사 연월일
4. 발생장소(구체적으로 그 장소를 나타낼 것)
5. 사업개요
 - 가. 사업 종류(업무 개요를 간단히 쓸 것)
 - 나. 사업 명칭
 - 다. 소재지
 - 라. 사업주 성명
 - 마. 안전관리자 성명
 - 바. 노동자 수
 - 사. 소정 노동시간
6. 피해상황
 - 가. 사상자(성명, 성별, 연령, 직종 또는 직명, 근속연수, 피해부위 및 정도, 부상 및 질병 이름, 휴업예상일 수)
 - 나. 물적피해(피해물건 종류 또는 명칭, 피해정도, 손해 견적액 등)
7. 발생상황

8. 발생원인(재해의 주된 원인 및 여러 원인을 구성하는 물적 및 인적조건)
9. 피해자에게 취한 응급배치 및 그 적부
10. 재해를 발생시킨 자의 경험회수(연수) 및 안전교육 정도
11. 동종재해 재발을 방지하기 위해 사용자가 취한 조치
12. 동종재해를 방지하기 위해 감독관이 내린 명령 혹은 취한 조치
13. 재해관계법령의 조항이나 장, 이에 대한 위반 여부
14. 법령의 변경 또는 시행에 대한 의견 및 그 사유
15. 산재보상관계
 - 가. 사상자의 본적 및 현주소
 - 나. 사상자의 가족상황 및 수급권자
 - 다. 업무상 외 인정에 관한 의견
 - 라. 보험가입 유무, 성립번호, 보험료 납입 연월일
 - 마. 평균임금 및 산정기초
 - 바. 급부제한 해당 여부 및 상황(산재보험법 제17~19조)
 - 사. 제3자 행위 유무 및 상황
16. 조사관의 의견(복구대책에 대해 한 것을 포함함) 및 그 밖의 참고사항
17. 조사관의 소속명 및 면접자

제336조

비공개

(5) 재해 시 감독

재해 시 감독은 재해 조사를 실시하는 경우에 해당하지 않는 일정 이상의 산업 재해가 발생한 경우에 실시된다. 즉 노동기준감독관이 사업장으로부터 제출받은 사상병 보고서나 산업재해의 청구서 등에서 원래 사고의 발생 원인에 법령 위반이 있을 것 같은 것을 추출하여 임점을 실시하는 형태이다.

노동기준감독관은 재해 시 감독을 실시한 결과를 바탕으로 문제가 있으면 재해 재발 방지를 위해 시정 권고나 지도표를 전달하는 등 시정 지도를 할 수 있다.

2) 감독 실시 후 행정조치

노동기준감독서의 감독조사 결과 법령위반 또는 개선필요사항이 발견된 경우에는 지도 또는 시정권고가 이루어진다. 법령위반의 경우에는 그 위반사항 및 시정기한을 정한 시정권고서를 교부하고, 법령위반은 아니지만 개선의 필요가 있다고 판단되면 지도표를 교부하게 된다.

이러한 시정권고 내지 지도표는 조사당일 교부하는 경우도 있지만 대부분의 경우 나중에 시간을 지정하고 노동기준감독서에 출두하여 교부받는 것으로 한다(「노동안전위생법」 제100조 제3항 및 「노동안전위생법 시행규칙」 제98조). 교부받을 때에는 사업주나 책임자가 출두하여 수령일, 수령자 직책, 수령자 성명을 기재하고 서명 날인한 다음 수령한다. 또한 감독업무 결과 그 시설 및 설비의 결함이나 하자로 인한 급박한 위험이 노동자에게 생기거나 긴급을 요하는 경우에는 안전보건상의 문제로 사용정지 등의 명령서를 교부한다.

(1) 지도

감독조사 결과 법령의 위반사항은 발견되지 않았으나 관계 법령에 따른 소관업무를 수행하기 위해 노동기준감독관이 사업장 관계자에게 지도·조언·협조요청 등의 행정지도를 할 수 있다. 이에 따라 사업장에 법적 의무가 부과되지 아니하는 관계법령 설명·주의환기·이행촉구에 관한 단순 통보 등의 사항을 기재한 지도표를 교부하게 된다.

(2) 시정 권고

법령위반의 경우 및 개선사항이 발견된 경우에는 구두로 시정권고를 할 수 있으나 사업주 및 책임자가 현장에서 완료하는 경우를 제외하고는 그 시정권고의 내용을 서면으로 기재하여 교부하여야 한다. 시정권고를 받은 사업주 및

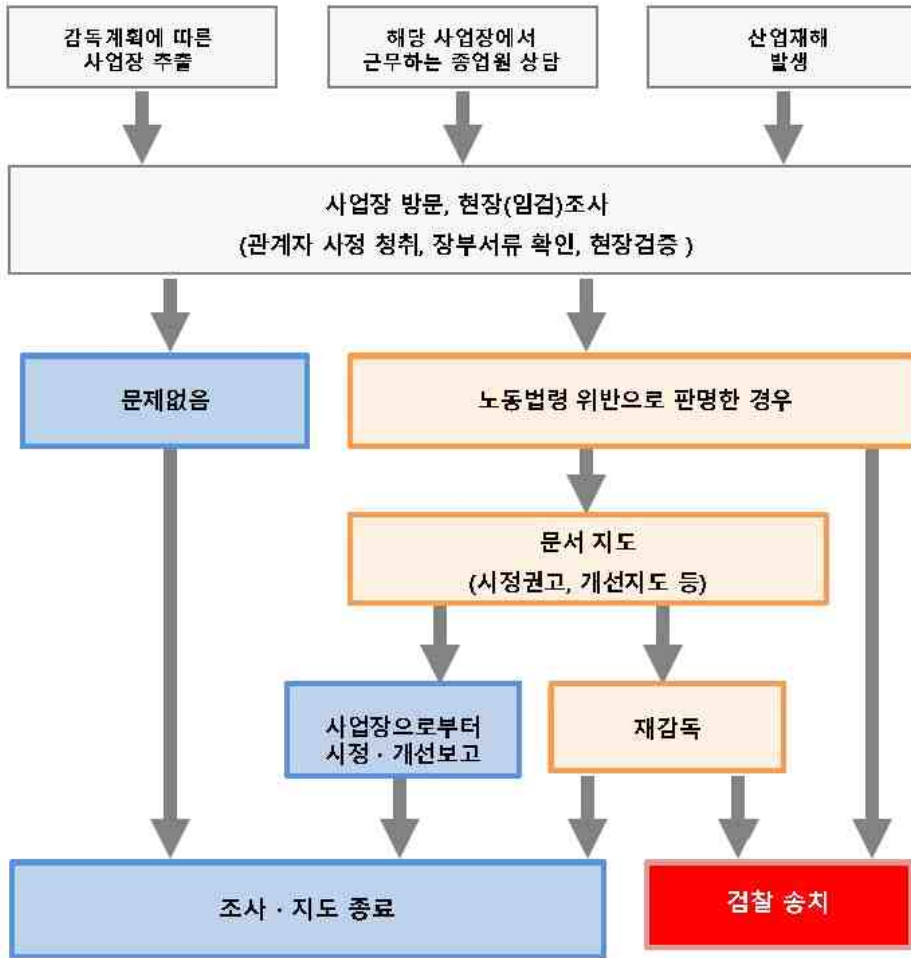
책임자는 지적 받은 법령 위반 사항을 시정하고, 노동기준감독서에 그 시정내용을 기재한 시정보고서를 제출하여야 한다. 법령위반을 시정하였거나 위반 사실이 없는 경우에는 시정보고서를 제출하지 않더라도 법적인 문제가 발생하지는 않는다.

시정권고는 노동기준감독관이 사업장 조사와 현장검사를 한 경우에 해당 사업장에서 법령 위반에 해당하는 사실을 확인했을 때 행해지는 행정지도이며, 행정처분이 아니다. 노동기준감독관의 시정권고는 법적으로 행정지도에 불과하지만, 법령위반의 사실이 계속되고 있으므로 사업주가 신속한 시정조치를 취하지 않는 경우에는 처벌의 대상이 된다(「노동안전위생법」 제92조).

(3) 사용정지명령

노동기준감독기관의 사용정지명령은 「노동안전위생법」 제98조 및 제99조를 근거로 성립된 제도로써 감독 결과, 시설 및 설비의 결함이나 하자로 노동자에게 급박한 위험이 있고 긴급하다고 판단하는 경우 산업재해 발생 방지를 위해 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장이 사업주 등에 대한 작업을 중지 또는 건물 등의 사용정지 등을 명하는 것을 의미한다. 이 명령서는 시정권고서, 지도표와 달리 노동기준감독서의장의 명의로 발부한다.

사용정지명령은 행정처분의 성격을 지니고 있으므로 법적 강제력이 있다. 「노동안전위생법」 제119조에 따라 사용정지명령을 따르지 않을 경우 6개월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금이라는 벌칙이 적용된다.



[그림 Ⅲ-1] 노동기준감독서의 조사 흐름²⁴⁾

3) 민간 협회와의 협력

후생노동성 노동기준국의 특별민간법인인 중앙노동재해방지협회(JISHA :

24) 후생노동성 정책 설명 자료 「노동기준감독서의 역할(2020년 11월 기준)」 중, '입검감독의 일반적인 흐름' 그림표의 내용을 재구성함 (https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html) (최종접속일 2022.6.20).

Japan Industrial Safety and Health Association)는 「노동재해방지단체법」에 의하여 1964년에 민간 재해방지단체로 설립되었고, 본부의 조직은 9개 부와 1개 센터이며, 산하기관으로 여러 서비스센터와 교육센터 및 연구센터 등으로 구성되어 있다.

중앙노동재해방지협회는 사업주, 사업주 단체 등이 실시하는 산업재해 예방을 위한 활동의 촉진 및 노동자의 안전 및 보건에 대한 조치를 지원하거나 지도함으로써 궁극적으로는 산업 재해를 예방하기 위한 목적으로 설립되었다. 교육 및 기술 지원을 위한 시설의 설치 및 운영, 기술적인 사항에 대한 지도 및 지원, 정보 및 자료의 수집, 제공, 조사 및 홍보 등을 주요 업무로 하고,²⁵⁾ 산업재해에 취약한 주요 업종별(건설업, 육상화물 운송사업, 임업목재 제조업, 항만화물 운송사업)로 각 소속 노동재해방지협회가 구성되어 사업주와 사업주 단체의 산재예방 활동(교육, 기술지원, 정보제공, 홍보 등)을 촉진하는 활동을 한다.²⁶⁾

또한 일본 내 선진 안전문화를 정착·확산시키고, 특히 위험성평가 등의 보급 및 산업안전보건 매니지먼트 시스템 구축 사업장의 인증, 그 밖에 연수·교육 실시 등을 통해 일본의 산업재해 예방에 크게 도모하였다고 평가받고 있다.

중앙노동재해방지협회는 매년 사업계획을 세우고 이 계획에 따라 시행한 사업보고 및 업적평가 자료 등을 홈페이지에 공개하고 있다.²⁷⁾

25) 산업안전보건지도 및 지원, 안전보건 컨설턴트의 자질 향상, 자료 개발, 지역별·산업별 중소기업그룹 안전보건 지도, 산업보건서비스 강화, 안전보건 서비스센터 운영, 근로자 건강진단 및 캠페인 전개

26) 중앙노동재해방지협회는 2000년에 민간법인으로 독립하여 회원 사업장에 대한 감독의 권한은 없다.

27) <https://www.jisha.or.jp/about/disclosure/index.html>(최종접속일 2022.7.10.)

4. 산업안전보건 감독의 효과성 평가

1) 산업안전보건 감독의 현황

각 도도부현 노동국에서는 해당 관할 지역에서 실시한 지도감독결과를 공표한다.²⁸⁾ 한편 후생노동성이 공표한 「지방노동행정운영방침」에 따라 도도부현 노동국과 노동기준감독서는 각 지역의 상황에 맞게 감독지도업무계획을 작성하고 이 계획에 따라 실제 감독이 이루어지기 때문에, 각 지역의 감독 실시 기준이나 내용은 다를 것이다.

참고로 최근 후생노동성이 보도발표한 감독결과는 2020년도 장시간근로가 발생한 사업장에 대한 감독지도결과 뿐이다.²⁹⁾ 이에 의하면 총 지도감독을 실시한 사업장 수는 24,042개로 주된 위반사항은 불법적 근로시간 외 근무가 있었던 것(8,904개 사업장(37.0%)), 그 중 시간외휴일근로 실적이 가장 긴 근로자의 근로시간 수가 월 80시간을 넘는 것(2,982개 사업장(33.5%)), 임금체불잔업이 있었던 것(1,551개 사업장(21.1%)), 과로에 의한 건강장애 방지 조치가 미실시된 것(4,628개 사업장(19.2%))이었다. 주요 건강장애 방지를 위하여 지도표를 교부한 사업장으로는 과중노동에 의한 건강장애 방지 조치가 미흡하여 개선을 지도한 것으로 9,676개 사업장(40.2%)이 있었고, 노동시간 파악이 부적정하여 지도한 것으로 4,301개 사업장(17.9%)이 있었다.

28) 예를 들어 도쿄노동국 홈페이지에서 '감독지도결과'를 검색하면 대부분 장시간근로와 관련한 결과가 공표되어 있다 (<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000998003.pdf>). 이는 다른 지역 노동국 홈페이지에서도 마찬가지이다. 일본 내에서는 이전부터 장시간 근로로 인한 과로사, 과로자살 등이 사회적으로 큰 문제가 되어 최근 「노동안전위생법」 개정 시에도 근로자의 정신건강 관리 등에 중점을 두는 등 특수한 사회적 배경이 있다. 또한 일본의 산업재해방지계획을 포함하여 매년 공표되는 「지방노동행정운영방침」에서도 '장시간근로 억제, 근로자가 건강하게 일할 수 있는 환경 정비' 등을 주요 산업안전 보건관련 행정운영의 내용으로 두고 있는 점도 비슷한 맥락이다.

29) 장시간근로가 발생한 사업장에 대한 2020년도 감독지도결과를 공표함 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html(최종접속일 2022.7.10)).

2) 산업안전보건 감독 결과의 평가 및 환류

일본은 산업안전보건 정책에 대하여 별도로 평가를 받거나 연간보고서를 발간하고 있지는 않다.

산재예방과 관련한 지도와 교육훈련 업무는 중앙노동재해방지협회가 담당하고 있어 민간협회와의 협력이 규제성과에 중요한 요소로 작용하고 있는 상황이지만, 부처 차원에서 매년 「노동기준감독연보」를 공개하고 있으며 이를 통해 일부 안전보건 규제와 관련한 정책적 성과를 볼 수 있다. 또한 해당 년도의 노동기준행정 운영사항을 노동조건대책, 안전위생대책, 최저임금대책, 산재보상 별로 소개하고, 관계 법령의 제정이나 개폐 상황, 업종별 법령 위반 현황, 감독현황, 노동기준감독기관의 정원 및 예산 등을 보고한다. 최근 공개된 「노동기준감독연보」에서 다루고 있는 내용은 다음과 같다.³⁰⁾

〈2020년도 노동기준감독연보 통계표 목록〉

1. 연차별 감독 실시상황
2. 업종별·규모별 적용 사업장 수
3. 업종별·규모별 적용 노동자 수
(이하부터 노동안전위생법 사항 별도로 집계함)
4. 정기감독 등 실시상황·법 위반상황
5. 신고처리상황(가내노동법관계는 제외)
6. 재감독 실시상황
7. 사용정지 등 명령처분 등 실시상황
8. 가내노동감독실시상황 및 조치상황
9. 허가 및 인정 등 건수
10. 송치사건 상황
11. 송치결과 추이
12. 임금체불 상황
13. 미지급임금의 대체지급사업³¹⁾ 실시현황

30) 「令和2年労働基準監督年報」

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/r02.pdf>(최종접속일 2022.10.23))

14. 사내예금관리상황 추이
15. 업종별 사상자 수의 추이(휴업 4일이상)
16. 업종별·도도부현별 사상재해 발생상황
17. 업종별·사고 유형별 사상자 수(휴업 4일이상)
18. 업종별·기인물별 사상자 수(휴업 4일이상)
19. 업종별·연령별 산업재해 발생상황
20. 업종별·도도부현별 사망재해 발생상황
21. 업무상 질병 발생상황(업종별·질병별)
22. 정기건강진단 실시결과(업종별)
23. 특수건강진단 실시상황(대상 작업별)
24. 업종별·진폐건강관리 실시상황
25. 최저임금 결정상황
26. 가내노동법 적용상황
27. 노동기준행정기구도
28. 노동기준 행정 소관 법령

「노동기준감독연보」는 「노동기준법」과 「노동안전위생법」 이행에 대하여 감독을 실시한 감독종류별·법령별·업종별·규모별 통계 및 그 결과이다.

업종별·규모별 감독 실시한 건수부터 정기감독·신고감독을 실시한 경우 업종별로 각각 위반한 법 조항과 그 위반 건수, 재감독을 실시한 경우에는 업종별 실시 건수와 추후 시정한 사업장 수 및 시정율을 집계하고 있다.

사용정지 등 명령처분 실시상황도 업종별로 집계하고 있으며, 특히 송치사건상황에 관하여는 업종별로 각각 위반한 법 조항과 그 해당 건수, 연도별 검찰 처분(기소·불기소·기소율)과 재판결과(징역·벌금·무죄) 등 송치결과 추이에 관하여도 집계하고 있다.

참고로 최근 공표된 2020년도부터 이전 2016년도까지의 「노동기준감독연보」상 전국 노동기준감독서에서 실시한 감독 통계와 감독 결과 처리한 행정 처분 및 검찰송치 건수, 검찰송치 결과에 대한 집계는 다음과 같다.

- 31) 기업이 도산하게 되어 임금을 받지 못하고 퇴직한 노동자에 대하여 해당 체불 임금의 일정 범위에서 산재보험료를 재원으로 하여 노동기준감독서 및 노동자건강안전기구가 사업주 대신 지불해 주는 사업이다.

[표 III-2] 연차별 감독 실시 상황

년도	정기감독 등	신고감독	재감독	합계
2016	134,617 (79.4)	21,994 (13.0)	13,012 (7.7)	169,623 (100.0)
2017	135,785 (79.8)	21,361 (12.6)	13,052 (7.7)	170,198 (100.0)
2018	136,281 (80.1)	20,965 (12.3)	12,946 (7.6)	170,192 (100.0)
2019	134,981 (80.6)	19,691 (11.8)	12,886 (7.7)	167,558 (100.0)
2020	116,317 (79.9)	18,310 (12.6)	11,006 (7.6)	145,633 (100.0)

- () 안은 각 연도 감독실시건수의 계에 대한 합계를 나타냄
- 각 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 건수를 나타냄
- 「노동기준법」과 「노동안전위생법」 집행 모두 포함하고 있음
- 가내노동법관계 감독은 제외하고 있음
- 정기감독 실시상황 · 법 위반상황(2020년도 노동기준감독연보)

[표 III-3] 행정조치·검찰송치 집계결과

집계 해당 연도	사용정지 등 행정처분 사업장 수 (「노동기준법」+「노동안전 위생법」 위반 관련)	검찰송치 사건 수 (「노동안전위생법」 위반 관련)
2016	5,284	497
2017	5,443	474
2018	5,090	529
2019	4,894	469
2020	4,604	506

[표 Ⅲ-4] 검찰송치 결과 추이³²⁾

구분		총계	검사처분			재판결과			
			기소	불기소	기소율	징역	벌금 (정식)	벌금 (약식)	무죄
2016	사건 수	890	364	490	42.6	2	9	353	0
	인원 수	1,786	621	1,093	%	2	12	607	0
2017	사건 수	896	316	561	36.0	0	3	313	0
	인원 수	1,800	566	1,195	%	0	3	563	0
2018	사건 수	896	335	534	38.6	3	7	325	0
	인원 수	1,809	599	1,147	%	3	14	580	0
2019	사건 수	821	333	474	41.3	1	8	323	0
	인원 수	1,602	568	1,001	%	1	11	554	0
2020	사건 수	887	360	510	41.4	1	3	355	0
	인원 수	1,819	637	1,144	%	1	6	628	0

5. 소결

1) 요약

일본의 산업안전감독은 후생노동성 노동기준국 산하에 각 도도부현 노동국에서 수행하고 있으며, 실질적인 감독은 각 노동기준감독서에서 노동기준감독관에 의해 집행되고 있다. 노동기준감독관은 행정적 감독에 의한 「노동안전

32) 「노동안전위생법」상의 안전보건조치의무 위반이 직간접적인 원인이 되어 근로자가 부상하거나 사망한 경우에 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 「형법」 제211조의 업무상과실치사상죄로 경찰에 의해 기소의견으로 검찰에 송치되는 건수, 나아가 기소된 경우의 재판 결과를 알 수 있는 통계는 없다. 「노동안전위생법」 위반으로 검찰에 송치된 사건이 검찰과 법원에 의해서 어떻게 처리되었는가에 관해서도 역시 별도의 통계는 없다. 다만 위 표와 같이 전체 노동관련법 위반 사건의 검찰송치 결과에 대한 통계만 확인할 수 있었다.

위생법」 위반 발견과 감독결과에 따른 시정을 시행하기 위해 사업장에 출입하여 감독할 수 있는 권한이 있으며, 사법경찰관의 직무도 수행할 수 있다.

일본의 노동기준감독관의 채용시험은 전문시험으로 법문제와 이공계로 구분되어 있으며, 채용 후 전공계열에 따른 처우 및 업무에 차이가 있는 것은 아니다. 이는 채용 후 연수과정에서 노동기준감독관의 직무 시 필요한 사항을 습득할 수 있어 전공계열 구분 없이 공통으로 업무가 가능하다는 것이다. 또한 감독업무 범위 내에서 더 높은 전문적 지식이 필요한 경우에는 별도의 직렬제도를 두고 있어, 산업안전전문관 및 노동위생전문관, 노동위생지도의가 노동기준감독관과 함께 업무를 수행하고 있다. 예를 들어 산업재해 발생시 재해조사 시 전문관은 노동기준감독관과 함께 현장에서 감독할 수 있는 권한을 가지고 있다.

감독 계획에 관하여는 후생노동성 노동기준국에서 매년 각 도도부현 노동국에 행정통달로 지시하고 있는 「지방노동행정운영방침」을 기반으로 각 도도부현 노동국이 해당 지역의 주요 사업장의 업종·규모 등의 실태 등에 맞게 감독 행정을 운영하는 것으로 되어있다. 노동기준감독서는 이러한 각 도도부현 노동국의 행정운영방침에 따라 관내 실정을 고려하여 연간계획으로 ‘감독지도업무계획’을 작성하고, 이를 근거로 감독대상이 되는 사업장을 무작위로 선정하여 임검하는 식으로 진행한다.

감독 종류는 정기감독뿐만 아니라 시정권고에 대한 개선조치를 확인하기 위한 재감독, 노동자 등의 신고에 의해 수행되는 신고감독, 재해발생 시 원인 조사를 위한 재해조사, 이 외에 제출된 사상병 보고 등 서류상 재해 발생 원인에 법령 위반이 있을 것 같은 사안을 추출하여 임검을 실시하는 재해시감독이 있고, 감독결과에 따라 지도, 시정권고 및 일정한 행정처분(사용정지 및 업무정지명령)을 한다. 재해 발생 시 수사는 재해조사 결과 법 위반이 발견된 경우 우선 시정조치를 하게 되는데, 만약 법령위반 사실이 중대·악질인 경우에는 사법처분을 하게 된다.

일본 내에서는 중앙노동재해방지협회가 선진 안전문화를 정착·확산시키는 데 큰 기여를 하였다고 평가받고 있다. 특히 위험성평가 등의 보급 및 산업안전보건 매니지먼트 시스템 구축 사업장의 인증, 그 밖에 연수·교육 실시 등을 통해 일본의 산업재해 예방에 크게 도모하였다는 식이다. 중앙노동재해방지협회는 현재 산업재해에 취약한 주요 업종별(건설업, 육상화물 운송사업, 임업목재제조업, 항만화물 운송사업)로 각 소속 노동재해방지협회가 구성되어 사업주와 사업주 단체의 산재예방 활동(교육, 기술지원, 정보제공, 홍보 등)을 촉진하는 활동을 하고 있다.

산업안전보건 정책에 대한 평가는 별도로 이루어지고 있지 않고 부처 차원에서 매년 공개하고 있는 「노동기준감독연보」를 통해 일부 안전보건 규제와 관련한 일부 감독 결과를 볼 수 있다. 우선 「노동기준감독연보」는 감독을 실시한 감독종류별·법령별·업종별·규모별 통계 및 그 결과를 주요 내용으로 다루고 있다.

2) 시사점

일본은 산업안전감독 운영에 있어 우리나라와 비슷한 점이 많은 것으로 판단된다. 예를 들어 일본과 우리나라의 감독관 직무규정을 비교하여 보면 감독의 유형이나 감독집행의 과정, 감독결과 후 처리 과정 등 감독운영 방식에 있어 비슷한 모습을 보인다. 다만 감독결과에 따른 시정조치 후 개선여부를 재차 확인하는 일본의 재감독과 같이 우리나라에서는 시정조치에 관한 개선여부의 확인 절차가 감독형태로 실시되고 있지는 않은 것 같다. 우리나라는 근로감독관 직무규정(산업안전보건)상 해당 사업장으로부터 시정결과보고서를 받는 등 우선 서류상 확인하는 절차만 있을 뿐이다.

또한 우리나라와 일본 모두 법규 준수형 입법체계를 지니고 있으나, 면밀히 살펴보면 일본이 조금 더 사업주의 책임으로 자주적 안전관리를 촉진하는 체계를 지니고 있다고 판단되는데, 이는 일본 내 중앙노동재해방지협회(JISHA)

의 역할이 크게 작용하고 있기 때문이다. 중앙노동재해방지협회에 소속되어 있는 주요 업종 협회 별로 각 업종에 적합한 산업재해 방지 대책을 마련하고 회원 사업장에 대한 지원, 교육 등을 수행하고 있는 점이 그렇다. 정부 지원 체계와 협조적 노사관계를 바탕으로 하는 안전에 대한 의무조치는 ‘규제’보다는 사용자의 ‘자주적 안전관리’로 인식되고 있는데, 이는 산업재해에 적절하게 대응하기 위해 행정체계 및 산업재해방지단체, 업계 단체 등이 서로 협동하여 대처하는 것이 중요하다는 인식이 반영된 것이다. 또한 「노동안전위생법」 제1조에 명문화된 사업주의 ‘자주적 활동촉진’ 추구 및 소규모 사업장에 까지 실시율이 높은 위험성 평가 제도가 그렇다.

마지막으로 일본은 「노동기준감독연보」를 통한 감독결과를 체계적으로 통계화하고 있다는 점이다. 특히 근로기준감독뿐만 아니라 산업안전감독의 경우에도 감독종류별·법 조항별·업종별·규모별로 감독 결과를 체계적으로 집계하고 있다는 점은 「노동안전위생법」 위반 현황에 대한 명확한 파악을 가능하게 하는 요소이다. 우리나라는 올해 들어서야 상반기 산업안전보건 감독결과를 발표하였는데 이마저도 전반적인 감독 현황이 아닌 특별·기획형 감독의 경우에만 해당되는 내용에 그쳤을 뿐이다. 따라서 시기적절한 감독계획을 선정하는 것도 중요하지만, 앞으로 전반적인 법 위반 현황에 대한 체계적이고 명확한 파악이 가능한 요소를 마련한다면 단순히 감독의 실효성을 높이는 것뿐만이 아닌 ‘예방적 기능을 하는 감독행정’으로까지 나아갈 수 있을 것이다.

IV. 영국의 산업안전감독제도



IV. 영국의 산업안전감독제도

1. 개관

1) 산업안전보건 감독의 연혁

영국은 산업안전보건 200년 역사의 자부심이 강한 국가이다.³³⁾ 실제로 최초의 산업안전보건법으로 평가되는 도제 보건 및 도덕에 관한 법률(The Health and Morals of Apprentices Act)³⁴⁾을 제정한 때가 1802년이다. 이 법률은 면방직공업에서 아동노동을 제한하고자 제정되었는데 감독의 부재 등으로 그 결과가 성공적이지는 못했다.

감독관 제도가 공식적으로 도입된 것은 1833년 공장법(Factory Act) 때부터이다. 이 법률은 아동의 나이에 따라 노동의 금지 또는 노동시간을 규제하는 것을 주된 목적으로 하는데 그 이행을 감독하고자 최초로 감독관 제도를 도입하였다. 이 법의 시행으로 호너, 하웰, 리카즈, 선더즈 4명의 감독관이 선임되었다. 감독관 수의 부족으로 법령 실효성이 미약하다는 비판이 있으나 4인의 헌신적인 활동으로 1838년 한 해 동안 387명의 사업주에 대하여 총 868건 기소를 하였다.

이후 공장법이 지속적으로 개정되어 1867년 공장법의 시행으로 감독대상을 50인 이상 사업장으로 확대하고, 50인 미만 사업장은 지방정부가 관할하는 방식으로 이원화 되었다. 그러나 소규모 영세사업장의 열악한 노동환경을

33) 이하 내용은 David Eves, Two steps forward, one step back, 2014(<https://www.historyofosh.org.uk/brief> 게시자료, 2022년 6월 10일 검색)을 참조하여 정리하였다.

34) 전체 법명은 'Act for the preservation of the Health and Morals of Apprentices and others employed in Cotton and other Mills, and Cotton and other Factories'이다.

개선하기 어렵다는 판단으로 감독을 다시 중앙으로 일원화하였다. 감독관의 수는 35명이었다. 1878년 공장법의 시행으로 대부분 제조업을 감독대상으로 삼게 되었다.

이후 1898년 보건감독관 제도가 도입되고, 1892년 방직 감독관, 1899년 엔지니어링 감독관, 1902년 전기 감독관 제도가 순차로 도입된다. 1893년에는 최초 여성 감독관으로 메이 아브라함. 마리 패터슨이 임명된다. 1932년경에는 감독관의 수가 246명이었고, 1960년대에는 그 수가 426명에 이르게 된다. 이즈음 이미 4년 주기 정기감독과 불시감독을 병행했고, 야간근무와 교대근무 감독도 시행하였다. 연간 50건 정도의 공장폐쇄 명령(작업중지)을 법원에 신청하였는데 판결을 받기까지 매우 절차가 복잡했다.

1970년대 초 로벤스 위원회의 권고에 따른 법령과 조직의 개혁으로 산업안전보건청이 개소하고 감독관은 여기에 소속되어 활동하면서 현재에 이르고 있다.

2) 산업안전보건 감독의 법적 근거

1974년 산업안전보건법은 감독관의 선임(제19조), 감독관의 권한(제20조), 감독관의 주요 권한으로서 개선처분(제21조), 금지처분(제22조), 감독관의 면책(제26조) 등을 규정하고 있다.

(1) 선임 주체

감독관의 선임 주체는 산업안전보건청 및 지방정부³⁵⁾이다. 각 주체는 자신

35) 지방정부의 감독 권한에 대한 자세한 사항은 1974년 산업안전보건법의 하위법령 중 하나인 the Health and Safety Enforcement Regulations 1999에서 자세히 정하고 있다. 아울러, 효율적이고 통일적인 감독업무 수행을 위하여 산업안전보건청과 지방정부 사이에 '안전보건집행협의회(the Health and Safety/Local /Authority Enforcement Liason Committee, HELA)'가 구성되어 있다.

의 책임으로 적절한 자격을 갖춘 사람을 감독관으로 선임할 수 있다(제19조(1)).³⁶⁾ 각 주체는 감독관을 선임하면서 감독관의 업무 및 권한을 서면으로 특정하게 된다.

(2) 감독관의 권한

감독관은 체포권이나 수색 권한을 가지고 있지 않으나 감독업무의 수행을 위하여 상당한 재량으로 다음과 같은 권한을 행사할 수 있다. 아울러, 권한을 보장하기 위해 ① 감독관의 권한 행사를 방해하는 행위, ② 감독관이 부과한 요구를 위반하는 행위, ③ 다른 사람이 감독관에 출석하거나, 감독관의 신문에 대답하는 것을 막거나 막으려고 시도하는 행위, ④ 감독관에게 허위로 진술하는 행위는 처벌된다(제33조(1)(h),(e),(f),(j)).

감독관의 권한에는 다음과 같은 것이 있다. 건물출입권(제20조(2)(a)), 경찰 동행권(제20조(2)(b)), 건물출입시 조력자 및 장비휴대권(제20조(2)(c)), 검사 및 수사권(제20조(2)(d)), 방해배제권(제20조(2)(e)), 측정·촬영·기록권(제20조(2)(f)), 샘플수집권(제20조(2)(g)), 검사용 위험 물품·물질 해체·검사권(제20조(2)(h)), 위험 물품·물질 압수·보관권(제20조(2)(i)), 신문권(제20조(2)(j)), 장부 열람·등사권(제20조(2)(k)), 설비등 사용권(제20조(2)(l)), 그 밖에 법령 집행에 필요한 권한(제20조(2)(m)). 여기에 보태어 급박한 위험 대처권으로서 발견한 물품·물질이 급박한 위험의 원인이라고 믿을 만한 합리적인 이유가 있으면 그 위험을 제거할 권한이 있다(제25조).

(3) 개선처분과 금지처분

36) 실무상 감독관으로 선임되려면 기본적으로 영국 안전보건자격시험원(NEBOSH: The National Examination Board in Occupational Safety and Health)의 최대 3년 과정의 교육을 이수(NEBOSH Diploma)하여야 한다. 이후 추가적인 직업능력개발 훈련(Continuing Professionally Development: CPD)을 받는다.

감독관의 개선처분과 금지처분은 일정한 기간 내에 사업주가 잘못을 시정하거나 특정한 작업을 하도록 요구하는 행정처분이다. 영국 산업안전감독관이 갖는 행정적 권한으로 가장 강력하여, 아울러 가장 효과적인 집행수단이다. 개선처분은 제21조, 금지처분은 제22조에 근거하며 이에 대한 고용심판소 불복절차는 제24조에 규정되어 있다. 위 행정처분에 관한 자세한 내용은 아래 ‘산업안전보건감독의 내용’에서 다룬다.

3) 산업안전보건 감독 체계

(1) 감독 원칙

산업안전보건청이 정한 산업안전보건 감독 원칙 또는 기준은 3가지로 구성되는데 (a) 수범자가 심각한 위험에 즉각 대처할 수 있는 조치를 취할 수 있도록 하고, (b) 법률의 규율 사항을 이행하고 증진할 수 있도록 하며, (c) 안전보건사항을 위반한 자들의 책임을 추궁할 수 있도록 한다는 것이다.³⁷⁾ 산업안전보건 영역에서 효율적인 감독이란 단순한 형사소추보다 넓은 범주의 적극적 조치를 의미하며 형사소추는 오히려 최후수단이 된다. 따라서 산업안전감독관은 한 사안에 대해서도 가능한 여러 가지 조치를 고려할 수 있는 실질적인 재량권을 갖는다. 특별한 감독 조치 하나만을 고려할 수도 있고 복수의 감독 조치를 고려할 수도 있다. 예를 들어 금지처분과 개선처분을 형사소추와 결합하여 발령할 수 있고 형사소추를 고려하지 않고 발령할 수도 있다.

가) 감독협약

감독 조치는 감독에 관하여 규정한 여러 중요한 규정들을 준수하는 것이어

37) 이하 내용은 전형배, “영국 산업안전보건 체계의 시사점”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 2010, 369쪽~373쪽의 내용을 수정·보완하였다.

야 하는데 그중 하나가 내각, 내무부(Home Office), 지방정부 사이에 체결한 감독 협약(concordat) 및 감독기준이다. 협약은 산업안전보건청과 지방정부가 감독을 할 때 준수하여야 할 일반적인 원칙을 담고 있다. 그 내용은 다음과 같다. (a) 비례성: 감독 조치의 필요성과 문제가 된 행위로 야기되는 위험의 수준, 위반행위의 정도, 실질적 혹은 잠재된 위험성의 정도를 비교한다. (b) 적확성: 고위험활동을 규제하기 위하여 동원할 수 있는 자원을 특정하고, 그러한 위험을 관리하여야 할 위치에 있는 자 혹은 그러한 위험을 야기한 자에 대하여 주의를 집중한다. (c) 일관성: 동종 사건에 대해서는 동일한 목적을 실현하기 위해 동일한 환경에서는 동일한 조치를 취한다. (d) 투명성: 수범자가 이행하여야 할 사항과 수범자가 규제기관에 대해 요구할 수 있는 것이 무엇인지 사전에 인지시킨다. (e) 책임감: 감독 당국은 감독의 방식에 대한 일반적인 정책과 기준을 늘 제시할 수 있어야 하며 감사에 대해 언제나 준비된 태도를 유지하고 있어야 한다.

나) 산업안전보건청의 감독기준

집행에 관한 중요 규정에는 앞서 잠깐 언급한 산업안전보건청의 감독기준(HSE Enforcement Policy Statement: EPS)이 있다. 감독기준은 산업안전보건청과 지방정부가 산업안전보건 사항에 관하여 감독 조치를 할 때 따라야 할 일반적인 원칙을 담고 있다. 감독기관은 원칙을 이행할 때 재량권을 행사할 수 있으며 재량권의 행사는 비례성의 원칙에 부합하여야 한다. 앞서 언급한 감독협약(concordat)은 감독기준에서 반복되는데 감독기준은 다음의 상황이 적용되는 사례에선 형사소추에 있어 공익을 고려하도록 하고 있다.

(a) 법령의 위반으로 사망사고가 발생하였을 때, (b) 법령위반이 심각하고 중대한 위험이 발생하거나 발생할 우려가 있을 때, (c) 위반 행위자에 대한 종전 기록이나 접근에 형사소추가 필요할 때, (d) 수범자의 안전보건경영에 대한 기준이 법률이 정한 것에 매우 밀돌아 심각한 위험을 발생시킨 때, (e) 산

업안전보건사항에 대한 무모한 부주의(reckless)로 사건이 발생하였을 때, (f) 반복되는 위반으로 중요 위반사건이 발생하였을 때, (g) 지속적인 중요한 법령의 불완전 이행, (h) 적절한 자격을 갖추지 않거나 안전 기준(사례)을 지키지 않고 작업이 진행되었을 때, (i) 개선 혹은 금지처분을 위반하였을 때, (j) 공식적 경고의 대상이 된 위반행위를 반복한 때, (k) 중대한 위험을 일으키는 데 잘못된 정보를 고의적으로 유포하거나 기망할 의사가 있었던 때, (l) 산업안전감독관의 직무수행을 고의적으로 방해하였을 때.

위 기준 외에도 형사소추는 일반 공중에게 법령 및 법률이 요구하는 기준의 필요성을 환기할 필요가 있을 때, 형사소추가 유사 범죄의 예방에 도움이 된다고 판단되는 때에도 역시 적극적으로 고려된다.

다) 공소제기 규정

공소제기 규정(Code for Crown Prosecutors)은 원래 공소를 제기하는 검사에게 적용되기 때문에 검찰 조직 밖에 있는 자에 대해서는 원칙의 준수를 요구하기는 어렵다. 그러나 현실적으론 산업안전감독관도 산업안전보건에 관한 공소권이 있으므로 위 규정을 공소 제기할 때 크게 고려하게 된다. 위 원칙은 공소제기 결정을 할 때 거쳐야 할 2가지 기준을 제시하고 있다.

첫 번째 기준은 증거기준이다. 공소를 제기하는 데는 유죄를 증명할 수 있는 충분한 증거가 확보되어야 한다. 증거기준을 충족하였는지를 판단할 때, 형사소추기관은 객관적 기준을 적용하여야 하고 확보한 증거가 신뢰할 수 있고 법원이 받아들일 만한지 평가하여야 한다. 증거기준은 피고인에게도 중요한 방어기준이 된다. 피고인은 증명책임의 원칙에 따라 모든 경우를 고려하더라도 자신이 합리적으로 실행 가능한 조치를 하였다는 점을 증명하면 무죄판결을 받을 수 있다. 따라서 원래 산업안전보건 영역에서 형사소추는 피고인이 사업주이고 사업주의 경영활동에 수반하여 작업자(worker)에게 위험을 야기했다는 점만을 입증하면 충분한 것이었지만, 피고인의 방어적 주장을 사전에

고려하여 실무적으로는 사용자가 합리적으로 실행 가능한 조치에 미치지 못하는 주의의무만을 이행했다는 선제적 반박을 하고 있다. 만일 사건이 증거기준을 충족하지 못하면 공소는 유지되지 못한다.

사건이 증거기준을 충족하면 다음으로 공익기준을 충족하여야 한다. 공익기준은 원래 일반 형사사건에 적용되는 기준으로서 산업안전보건 영역에도 그중 일부가 적용된 것이다. 다음은 형사 기소를 적극적으로 고려하게 만드는 공익기준의 내용이다. (a) 피고인에게 동종 전과가 있거나 대상 범죄와 주의 의무 위반의 관련성이 높을 때, (b) 위반행위를 반복한 종전의 예를 고려할 때 향후 위반행위가 계속 혹은 반복될 것이라고 볼 근거가 있을 때, (c) 위반행위가 그 자체로는 심각하지 않더라도 위반행위가 이뤄진 분야에서 그것이 널리 퍼져있는 것일 때 등이다.

라) 감독운영기준

감독운영기준(Enforcement Management Model: EMM)은 산업안전감독관이 산업안전보건청의 감독기준에 부합하는 결정을 하는 데 도움을 주기 위해 만든 상세한 표준 감독기준이다. 하지만 감독운영기준은 산업안전감독관을 족쇄처럼 구속하는 데 목적이 있는 것이 아니라 중대산업재해와 같이 그 내용이 정의되어 있는 사건이 발생하였을 때 공식적으로 적용할 수 있는 기준으로서 감독에 있어 일관성, 정합성을 견지하기 위한 경험적 자료라고 할 수 있다. 한편, 감독운영기준은 감독 조치가 취해질 때 그 영향을 받은 사람들이 반드시 알아야 하는 기본원칙들을 이해하는 데도 도움을 주는 자료이다.

한편, 감독운영기준에 따라 산업안전감독관은 산업활동에서 일어나는 위험성을 평가하여야 한다. 따라서 감독관은 모든 필요한 안전조치를 취하였을 때 승인할 수 있는 위험성의 레벨을 결정하고, 어떤 수준의 감독 조치가 기대되는지에 대한 최초의 결정을 하여야 한다. 이를 1차 감독 조치(Initial Enforcement Expectation: IEE)라고 한다. 1차 감독 조치를 할 때는 종전

해당 수범자에게 이뤄진 조치를 고려하여야 한다. 한편, 제안된 1차 감독 조치가 공익기준에 부합하는지 또는 보호가 필요한 그룹의 사람들을 보호하는데 필요한 조치인지 등의 전략적 요소도 고려된다.

(2) 감독 조직

영국 산업안전보건청은 이사회를 포함한 경영조직, 행정지원조직, 연구조직 및 감독 등을 하는 현장 조직(operations group)으로 구분할 수 있다. 현장 조직에는 현장담당부(Field Operations Directorate), 위험설비부(Hazardous Installations Directorate, HID), 원자력안전부(Nuclear Safety Directorate, NSD) 등이 속하여 각 부서에 산업안전감독관이 배치되어 있다.

현장담당부는 산업안전보건청 내에서 가장 큰 감독기구이고, 건설, 농업, 일반제조, 공학기술(engineering), 식료, 채석, 교육, 건강 서비스, 지방 및 중앙정부, 국내가스안전(domestic gas safety) 등의 고용분야를 담당한다. 위험설비부는 원유탐사와 생산(upstream petroleum) 및 잠수산업, 화학 및 폭발물질 제조업, 가공 및 대규모저장소, 위험물질의 운반, 광업분야의 집행을 담당한다. 원자력안전부는 원자력 사업의 안전법률을 규율하고 집행하는 근로감독관을 두고 있다.

[표 IV-1] 산업안전보건청 직원의 수(각 연도 3월 말 기준/ 단위: 명)³⁸⁾

	2021년	2020년	2019년
감독관/지도원 등	1,045	1,059	1,066
전문가	1,125	1,014	1,048
직원(훈련생)	262(13)	270(16)	294(52)
파견 노동자	161	28	18
총원	2,593	2,371	2,426

2. 산업안전보건 감독 대상사업장 선정

1) 감독 대상사업장 선정기준

영국은 감독 대상사업장을 선정하는 명확한 규정은 존재하지 않는다. 다만, 내부 행정 규칙(operational guidance)의 성격이 있는 감독 절차 규칙(Inspection Procedure, June 2018)에는 감독 절차의 첫 단계로 감독대상 수범자(dutyholders) 선택에 관하여 설명하면서 다음과 같은 2가지 요소를 고려하도록 하고 있다.

- ① 산업안전보건청 현장담당부서(Field Operations Directorate)의 각 부분(Division)의 사업계획
- ② 고위험 사업(higher risk sector)이나 활동으로서 현장 조직에서 감독 우선순위로 고려하여야 한다고 제안한 활동이거나 수사(investigation)가 필요한 활동

38) HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21, p94.

감독의 우선순위 사업장을 정할 때는 구체적으로 사업장에 시행한 종전 감독 기록, 사고 발생 현황, 사업장의 우려 요소, 이미 발령한 감독상의 조치와 평가 등 기록을 먼저 검토한다. 이후 특정 사업장의 세부 정보, 업무 내용, 유해위험요인 관리 등에 관한 정보를 수집한다. 여기에 해당 사업장에 적용되는 단체협약 중 안전보전에 사항을 체크하고 타 법령과의 중복이나 적용 순위 등도 검토한다.

이를 기초로 통상 감독은 아래에서 언급한 재해보고서의 내용을 고려하여 감독의 필요성이 인정되면 감독을 실시하고, 아울러 근로자, 안전대표자(safety representative)³⁹⁾ 또는 일반 시민 등으로부터 민원이 신고되면 사업장 감독을 한다. 이때 감독관은 감독의 이유가 민원에 따른 현장 조사임을 밝히지 않고 감독을 한다.

정기감독은 대외로 공개되지 않는 산업안전보건청의 내부 계획에 따라 시행하는 감독으로 전형적인 중형 사업장의 경우 5년에 1회 정도의 감독을 받는다고 한다. 정기감독의 감독 사항은 일반적인 사업장의 안전상태, 기계·기구·설비 등의 운용 안전성, 일하는 체계, 안전정책과 절차 등이다.

아울러 산업안전보건청은 매년 업무 계획(business plan)을 작성하여 그해 중점 감독 사항을 사전에 공개하여 사업주와 근로자가 이를 숙지하고 대비하도록 한다. 예를 들어, 2019/2020년 업무 계획을 살펴보면 건설업에서는 보수작업을 수행하는 중소형사업장, 2015년 건설(설계·경영)명령(Construction (Design and Management) Regulations 2015)의 내용 중 건설엔지니어링 사업자(principal designer)에 대한 감독, 석면과 먼지 흡입에 따른 폐 질환 및 근골격계질환 예방 감독을 주요 내용을 제시하고 있다.⁴⁰⁾

39) 1974년 영국 산업안전보건법 제2조 제4항은 안전대표자(safety representative)를 규정하고, 제7항은 안전위원회(safety committee)의 설치를 규정한다. 이에 대한 구체적인 내용은 1977년 안전대표자 및 안전위원회 명령(Safety Representative and Safety Committee Regulations)과 1996년 안전보건(근로자 협의)명령(Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations)에서 규정한다.

아울러, 연중 사업주 등 이해관계자에게 해당 감독을 한다는 사실을 담은 홍보물을 이메일 등을 통하여 알려주고 있다.

2) 수사 대상사업장 선정기준

수사가 필요한 활동은 산업안전보건청의 내부 행정규칙인 수사대상 선정기준(Revised Incident Selection Criteria 2014)에서 정하고 있다.⁴¹⁾ 이에 따르면, 수사대상인지는 대부분 사업주가 보고하는 재해보고서(RIDDOR, Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013)를 검토하여 정하며, 부분적으로는 우리나라의 119 신고와 같은 각종 사고 정보를 통해서 인지한 사건을 검토한다.

수사대상 선정기준은 크게 5가지 재해를 수사의 대상으로 선정할 수 있는 기준을 제시한다. ① 먼저, 사망사고는 수사의 대상이 된다. 영국의 1974년 산업안전보건법은 공중의 안전도 보호 대상으로 하므로 사고사망자에는 노무를 제공하는 사람(persons at work, worker)뿐 아니라 노무를 제공하는 사람이 아닌 사람도 포함한다. ② 2013년 재해보고명령에서 정한 일정한 유형의 상해 사건도 수사대상이 된다. 이때 수사대상이 되는 상해 사건은 다시 손목이나 발목을 제외한 신체의 다른 부위의 복수의 골절 사고 등 8가지 추가적인 기준을 충족하여야 한다. ③ 일정한 직업성 질환도 수사의 대상이 될 수 있다. 규칙이 열거하고 있는 직업성 질환은 수근관 증후군(Carpal Tunnel Syndrome) 등 8개 질환이고, 여기에 보태어 사망이나 심각한 건강상 장애를 일으킬 우려가 있는 질병도 포함하여 수사대상 선정의 재량을 넓히고 있다.

40) HSE, Business Plan (2019/2020), p16.

41) 한편, 사망사고가 발생하면 2007년 법인증과실치사법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act)이 적용되면 최초 수사는 경찰과 산업안전보건청이 동시에 실시하나, 법인증과실치사죄로 기소하는 것으로 수사 방향이 결정되면 사건은 경찰이 담당하여 처리하고, 산업안전보건법만을 적용하는 것으로 수사 방향이 결정되면 산업안전보건청이 수사 및 기소를 하게 된다. 이는 수사절차에 관한 관할 문제로서 2007년 법인증과실치사법 시행으로 인하여 기존의 감독 방식이나 방향이 바뀐 것은 없다.

④ 안전보건법령의 중대한 위반으로 볼 수 있는 재해도 수사대상이다. 이 경우는 사회적으로 심각한 논란을 불러온 재해라고 설명한다. ⑤ 산업안전보건청의 업무 계획(Business Plan)이나 각 감독부서(Operational Directorate)의 업무 계획에서 예방하고자 하는 재해의 전조라고 볼 수 있는 사고나 사건(events)도 수사대상이 될 수 있다.

3. 산업안전보건 감독의 실시

1) 산업안전보건 감독 절차와 내용

감독 절차 규칙은 감독의 유형보다는 감독을 실시할 때 고려하여야 요소를 절차에 따라 설명한다.

먼저, 감독대상 사업장과 감독할 유해위험요인을 특정하면, 사업장의 규모와 구조, 유해위험요인이 안전과 보건에 영향을 미치는 정도, 작업 공정의 복잡성, 감독 목표의 효과적인 달성을 위한 방법론 등을 검토한다. 아울러, 주요 유해위험요인 및 이를 관리하는 시스템 검토, 감독시 활용할 인적·기술적 자원, 방문 시기와 사전 고지 여부, 감독 기간, 개인보호장비 등도 감독 전에 결정한다.

사업장에 도착하면 사업주 또는 그의 대리인에게 사업장 방문의 이유와 감독이 어떻게 이루어질지 설명한다. 아울러 산안감독관의 역할 및 감독상 법 위반사항이 적발되면 감독 비용이 청구되는 제도(Fee for Intervention) 등을 소개하고 감독 제도에 대한 설명을 담은 문서를 전달한다. 이후 감독 시행 중 의사소통 창구가 될 사람을 협의하여 특정하고, 감독을 시행할 때 해당 사람은 감독에 참여하여 사업장의 주요 유해위험요인 및 이에 대한 관리 규정과 실제 관리 상황을 설명하여야 한다.

감독관은 감독 수행 중 적어도 1명 이상의 근로자 또는 사업장 안전대표자

와 면담을 하여야 한다. 감독관은 이들에게도 감독의 개요를 설명하고, 아울러 작업자가 안전보건경영에 관하여 어떻게 사업주와 협의를 하는지 조사하여야 한다. 그리고 근로자 등이 원하면 비공개로 안전과 보건에 관한 이들의 우려 사항을 감독관에게 전달할 수 있도록 하여야 하며, 감독 결과를 어떻게 전달받을 것인지도 함께 결정하여야 한다.

감독의 주요 내용은 유해위험요인을 관리하는 방식(risk control system)과 적합성(adequacy)을 평가하는 것이다. 이를 위해 먼저 감독관의 안전과 보건 상태를 파악하여 사전 계획에 따라 감독하되 현장의 상황에 따라 그 방식을 조정할 수 있다. 감독의 대상이 되는 유해위험요인의 수는 사업의 규모와 업무의 특성, 유해위험요인의 정도와 복잡성, 감독에 소요되는 시간 등을 고려하여 결정한다. 이때 근로자 또는 안전대표자가 제기한 안전보건상 우려 사항을 참고하여야 하며 유해위험요인 관리체계의 장단점을 파악하여 잘 관리된 사례에 대해서는 사업주에게 알려 관리가 소홀한 유해위험요인 관리에 참조하도록 한다.

감독 사항에 대한 전반적인 내용을 종합하여 유해위험요인이 적절하게 관리되고 있다고 판단하면 감독을 종료하되 그 결과를 사업주에게 알린다.

감독 중 법령 위반 사항 등이 발견되면⁴²⁾ 그에 대한 증거를 수집하고, 중대한 상해의 발생 등을 야기할 유해위험요인을 발견하면 즉시 필요한 감독상 조치를 취한다. 감독상 조치를 할 때에는 실질적으로 법령을 위반한 구체적인 사항을 특정하여야 하며 이를 시정하기 위하여 사업주가 이행하여야 할 의무도 특정하여야 한다. 감독관은 사업주와 의무 이행에 소요되는 기간을 정할 수 있고, 법령 위반 사항에 대하여 구체적인 설명을 한다. 아울러 근로자 또는 안전대표자에게도 감독 결과를 알린다. 감독 결과에 따라서는 소방청 등

42) 여기서 법령 위반 사항이란 산업안전보건법 이외에도 그에 위임을 받은 각종 명령(regulations)을 위반한 사항을 말한다. 영국의 regulations는 우리나라 입법 형태로 보면 시행령에 가까운데 그 내용은 유해위험요인(risk) 별로 그에 대한 정의와 관리 방식을 자세하게 규정한 것이며, 구체화의 정도는 우리나라의 「산업안전보건기준에 관한 규칙」보다 더 자세하다.

관련 부처에 그 내용을 알릴 수 있다.

감독 계획에 없었던 다른 유해위험요인이 발견되면 해당 업무를 담당하는 다른 감독관이나 부서에 이를 알려야 한다.

감독관은 감독이 종료한 이후에 산업안전보건청 보고서 작성 요령에 따라 감독 보고서를 작성한다. 보고서를 작성할 때는 기존 감독 관련 내부 지침이 요구하는 정보를 기재하여야 하며, 사업장의 각 유해위험요인 별로 그 관리체계에 대한 평점을 부여하여야 한다. 이후 감독 관련 공문을 작성하고, 감독상 처분은 감독 완료일로부터 제10 영업일 내에 하여야 한다. 감독 목적이 달성되었는지 평가도 하여야 한다.

2) 산업안전보건 감독상 처분

(1) 감독상 조치의 유형 개괄

산업안전보건청의 감독기준은 산업안전감독관이 취할 수 있는 감독 조치에 관하여 구체적인 규정을 두고 있다.⁴³⁾ 감독기준에 의하면 산업안전감독관은 수범자에게 정보 및 조언을 구두 또는 서면으로 할 수 있고 개선처분, 금지처분, 승인철회, 면허조건변경, 공식경고 등도 할 수 있다. 다만, 감독기준은 어떤 조건에서 각 수단이 사용될 수 있는지에 관해서는 구체적인 규정을 두고 있지 않다. 이는 감독의 지식과 오랜 경험에 맡겨진 재량적 판단이라고 할 수 있다.

다음은 각 감독 조치에 대한 간략한 설명이다.

먼저, 일반적으로 산업안전보건청은 조기개입(early intervention)을 통해 산업안전보건법령 준수를 독려할 수 있다. 예를 들면, 건축업에서 산업안전보건청은 건축이 시작되기 전에 프로젝트의 단계별 컨셉 및 디자인과 관련된 안

43) 이하 내용은 전형배, “영국 산업안전보건 체계의 시사점”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 2010, 373쪽~375쪽의 내용을 수정·보완하였다.

전보건사항에 관하여 개입할 수 있다.

다음, 구두경고(verbal warning)는 경미한 산업안전보건법령에 대하여 취해지는 조치로서 서면권고를 하기에 앞서 발령한다. 감독기준 수단의 효력 면에선 가장 낮은 단계라고 할 수 있다.

산업안전보건 사항의 준수를 위해 취해지는 주된 감독 수단은 산업안전감독관이 하는 서면권고(letters of advice)라고 할 수 있다. 서면권고는 현장 방문 직후에 발령하며 수범자가 준수하지 못한 법령이나 기준을 특정하고 법령준수를 위해 필요한 추가 조치에 대한 권고를 담고 있다. 서면권고는 산업안전보건에 관한 위반사항이 기준에 비추어 크게 중대하지 않거나 위험성이 과도하지 않을 때 발령한다. 이때 산업안전감독관은 법령이 요구하는 최저수단과 최고 수준의 조치가 무엇인지를 명확하게 구분하여 수범자에게 알려야 한다.

개선처분과 금지처분(improvement notices and prohibition notices)은 1974년 산업안전보건법에서 처음으로 명시적으로 규정한 내용으로 산업안전감독관이 사업장 감독을 할 때 자주 사용하는 조치이다. 이에 대해서는 아래에서 항을 달리하여 설명한다.

특정 산업활동이 중대한 위험을 수반하거나 공중에 널리 영향을 줄 수 있는 위험(예를 들어 1건의 사고로 여러 형태의 심각한 결과를 가져올 수 있어 높은 수준의 위험관리규제가 필요한 때)을 포함하고 있으면 허가제도(permissioning and licensing regimes)를 통해 산업안전보건에 관한 사항을 규율한다. 허가제도는 위험작업의 각 단계에 대하여 체계적인 관리를 할 수 있도록 도와주며 위험을 효과적으로 관리하여 산업의 효율적인 운영을 도모하면서도 공중의 안전을 보장한다. 다음은 허가제도가 적용되는 산업의 범위이다. (a) 원자력, (b) 철도, (c) 원양 시설, (d) 근해 위험시설, (e) 유전자 조작, (f) 가스 공급, (g) 석면, (h) 폭발물 생산 및 보관, (i) 석유 저장.

법령위반자에 대한 공식경고(formal caution)는 형사소추를 갈음하여 이

뤄진다. 산업안전보건 영역에서 이뤄지는 공식경고는 일반적인 형사절차와는 구분되는 특징적인 제도이다. 공식경고 제도의 목적은 심각하지 않은 법령위반 사항에 대하여 무조건 형사처벌 하는 것보다는 재범의 기회를 줄이는 것이 오히려 효과적이라는 생각에서 비롯되었다. 공식경고는 기소를 위한 충분한 증거가 있고 수범자가 범죄사실을 모두 인정하지만 공익의 관점에서 적절하지 않을 때 발령한다. 따라서 증거가 부족하거나 수범자가 범죄사실을 인정하지 않으면 형사절차로 이행되며 공식경고 조치를 취할 수 없다. 산업안전보건청도 산업안전감독관이 사건이 공익기준에 부합하고 기소를 하지 않는 것이 합당한 개인적이고 예외적인 상황에서는 공식경고 조치를 취할 수 있다고 본다. 예를 들면, 형사절차로의 이행이 피해자에게 심각한 부작용을 일으킬 수 있거나 피고인이 노령 혹은 사건 발생 당시 신체적 혹은 정신적으로 매우 심각한 질병 상태에 있는 때이다. 수범자가 이미 경고를 받은 사실이 있으면 공식경고를 다시 취할 수 없는데 이는 반복적인 경고는 수범자에게 법적 책임에 관한 그릇된 인식만을 심어 준다고 보기 때문이다. 다만, 1차 경고를 받은 날로부터 충분히 오랜 시간이 경과하여 공식경고 조치를 취하는 것이 예방적 효과를 가져올 수 있다고 판단되는 때에는 예외적으로 재차 공식경고 조치를 할 수 있다. 따라서 재차 공식경고가 법령위반을 예방할 수 있다는 합리적 예상을 할 수 없는 때에는 공식경고를 하여서는 아니 된다. 서면경고를 위반한 때, 즉 경고를 통해 위반행위의 중지 및 보완을 명령하였음에도 동일한 위반행위를 반복한 때에는 뒤에서 설명할 개선처분과 금지처분을 위반한 것으로 보고 통상 형사소추를 하게 된다.

(2) 개선처분과 금지처분

1974년 산업안전보건법 입법에 결정적 계기가 된 1972년 로벤스 보고서(Robens Report)는 산업안전감독관에게 광범위한 권한을 부여하여야 한다고 주장하면서, 법원의 사전 허가를 받지 아니하고 산업안전감독관이 사용

자에게 기한을 정하여 위법행위를 시정하여야 한다는 개선처분을 할 수 있어야 하며 나아가 위반행위가 심각할 때는 금지처분을 할 수 있어야 한다고 주장했다.⁴⁴⁾ 이에 따라 1974년 산업안전보건법 제21조와 제22조는 각각 개선처분, 금지처분에 관한 규정을 두고 제23조는 처분과 관련한 부가적 사항을 다루고 있으며 제24조는 처분에 대한 불복절차(appeals)로서 고용심판소(Employment Tribunal)에 대한 소제기를 규정하고 있다.⁴⁵⁾

개선처분은 우리나라 산업안전보건법에서 시정명령에 가깝고, 금지처분은 작업중지명령에 가까운 제도라고 이해할 수 있다. 그러나 영국은 양자 모두 사고 발생 전에 발령되는 예방적 행정처분이라는 성격이 강하다. 아래 표는 2015년부터 2021년까지 산업안전보건청이 발령한 처분을 집계한 통계이다.⁴⁶⁾⁴⁷⁾

[표 IV-2] 2015년~2021년 산업안전보건청의 처분 집계 통계

연도	기한부 금지 처분 ⁴⁸⁾	금지처분	개선처분	전체 처분
2015/16 ⁴⁹⁾	6	2,941	5,829	8,776
2016/17	1	2,889	6,617	9,507
2017/18	4	2,896	6,075	8,975
2018/19	1	2,823	6,112	8,936
2019/20	2	1,920	5,000	6,922
2020/21	1	1,107	1,821	2,929

44) Robens committee, Safety and health at work - Report of the committee 1970-72(1971-72 Cmd. 5034), p80 이하(제9장) 참조.

45) 이하 내용은 전형배, “영국 산업안전보건 체계의 시사점”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 2010, 378쪽~383쪽의 내용을 수정·보완하였다.

46) 산업안전보건청 홈페이지(www.hse.gov.uk) 자료 참조(2022년 7월 1일 검색).

47) 통계를 살펴보면, 처분의 수가 급감하고 있는데 이는 현재 보수당 정부에서 안전보건 영역에서 규제 완화를 천명하고 강하게 진행하기 때문이다. 2010년 보수당 정부 집권 후 산업안전보건청의 예산은 50% 이상 삭감되었으며, 감독관의 수도 25% 이상 감원되었다.

48) 기한 조건부 금지처분(Deferred Prohibition)은 작업의 즉시 중지가 오히려 위험을 가중시킬 수 있는 때에 금지처분에서 요구하는 보완사항을 준수 기간을 정하여 발령한

가) 개선처분

산업안전감독관은 개선처분을 크게 2가지 경우에 발령할 수 있다. 하나는 특정인이 제정법상의 사항을 위반하고 있는 때이고, 다른 하나는 위반행위가 이미 종료하였더라도 위반 상황이 향후 계속되거나 반복될 가능성이 있는 때이다. 제정법의 의미에 관해서는 1974년 산업안전보건법 제53조(1)이 규정하고 있는데 내용을 보면, (a) 1974년 산업안전보건법 part I 제1조~제53조의 각 규정, (b) 1974년 산업안전보건법에 근거하여 입법된 산업안전보건명령(regulations), (c) 산업안전보건법 부칙1에 규정되어 있는 조항으로서 폐지되지 않아 효력이 있는 조항 등이 그것이다.

1974년 산업안전보건법은 제정법상의 의무를 부담하는 자로서 사업주, 1인 자영업자(self-employed), 설비제공자, 사업장 점유자, 다양한 활동의 감독의무자, 위험사업장의 사업주 등을 규정하고 있는데 산업안전감독관은 이들의 행위가 앞서 언급한 2가지 경우에 해당하면 개선처분을 발령할 수 있다.

개선처분은 다음의 4가지 사항을 담고 있어야 한다. (a) 개선처분을 한다는 취지, 즉 처분 대상자의 행위가 제정법상의 사항을 위반하고 있거나 그 위반행위가 이미 종료하였더라도 위반 상황이 향후 계속되거나 반복될 가능성이 있다는 취지, (b) 위반하였거나 위반하고 있는 조문의 특정, (c) 개선처분의 이유, (d) 위반행위 혹은 위반을 일으킨 사정을 개선하여야 하는 기간. 개선기간은 적어도 21일 이상 부여되어야 한다. 이 기간은 처분을 받은 자가 이의제기를 할 수 있는 기간이기도 한다.

제23조(2)는 개선처분에 위반사항을 시정하기 위한 구체적인 개선 방법을 특정할 수 있다고 규정하고 있는데 개선 방법은 행위규칙(code of practice)으로 승인한 것에 한정된다. 위반행위자는 처분받은 개선 방법에 구속되지 않기 때문에 처분된 방법과 혹은 자신이 스스로 판단한 적절한 개선 방법을 함

다. 해당 기간 동안 준수 사항이 보완되면 처분이 철회될 수 있다.

49) 영국의 통계는 회계연도가 매년 4월에 시작되므로 각종 통계도 이를 기준으로 매월 4일부터 다음 해 3월까지를 기준으로 생산한다.

게 고려하여 개선조치를 하면 된다.⁵⁰⁾ 한편 제23조(3)은 건설업에도 적용되는데 건설업에 대해선 산업의 특수성을 고려하여 건설업에 관한 명령에 관련 내용이 자세하게 규정되어 있으므로 건설업에 관한 명령보다 복잡한(onerous) 개선조치를 요구할 수 없다고 규정하고 있다.

개선처분은 관련 규정에서 이미 정한 서류를 사용하여 이뤄지는데 산업안전감독관은 필요사항을 기재하되 서류에 인쇄된 부분 중 해당 사안에 불필요한 부분은 삭제하게 된다. 제23조(2)가 규정하고 있는 개선 방법은 서류에 첨부되는 부록에서 자세하게 언급하며 부록은 개선처분의 일부로서 효력이 있다. 개선 방법을 언급할 때는 모범 예에 관한 가이드라인 혹은 법령이 요구하는 개선 방법 이상을 요구하는 내용을 담을 수 없다. 그러한 내용은 권고로서 개선처분에 첨부될 수 있으나 처분의 일부가 아님을 통지서에 명기하여야 한다.

산업안전감독관은 정해진 기간 내에 개선조치가 이뤄질 수 있다고 판단될 때만 개선처분을 하여야 한다. 또 개선처분은 달성할 수 없는 목적을 전제로 의무를 부담시키는 도구로 사용하여서도 아니 된다. 따라서 예를 들어, 개선처분에는 위험방지장치를 준비하라는 내용을 담을 수는 있지만, 위험방지장치를 좋은 상태로 유지하라는 식의 요구는 할 수 없다. 처분에서 제안하고 있는 개선방식이 위반사항을 시정하는 데 필요한 사항이라는 점을 명확히 하여야 한다.

나) 금지처분

1974년 산업안전보건법 제24조는 금지처분에 어떤 내용이 포함되어야 하는가를 규정하고 있다. 금지처분은 특정 활동이 심각한 상해의 위험을 야기하고 있거나 야기될 것으로 예상되거나 혹은 이를 포함하고 있는 때에 발령할 수 있다. 상해 위험이 급박할 필요는 없다. 상해의 개념에는 질병, 신체적 혹은 정신적 상태의 장애가 포함된다. 금지처분은 개선처분과 동일하게 1974년 산업안전보건법 제53조(1)를 위반하였을 때 발령할 수 있다.

50) 이것이 영국식 자율 규제(self-regulation) 방식으로 로벤스 보고서의 핵심 사상이다.

금지처분은 다음의 5가지 사항을 포함하고 있어야 한다. (a) 금지처분을 한다는 취지, 즉 특정 활동이 심각한 상해의 위험을 야기하고 있거나 야기될 것으로 예상되거나 혹은 이를 포함하고 있다는 취지, (b) 위험을 일으키거나 일으킬 것으로 예상되는 사정의 특정, (c) 위반 조문의 특정, (d) 금지처분의 이유, (e) 금지처분에서 특정한 사정 혹은 위반행위가 시정되지 않는다면, 처분과 관련이 있는 작업이 처분을 받은 자의 감독 아래에 또는 그 사람에 의하여 시행될 수 없다는 것 등이다.

금지처분은 즉각적인 법령준수를 요구하는 즉시 금지처분과 법령준수의 기한을 허용하여 발령하는 기한부 금지처분으로 구분한다. 산업안전보건청은 즉시 금지가 초래하는 위험이 기한부 금지처분과 비교하여 더 크다고 판단되면 즉시 금지를 하여서는 안 된다는 원론적인 기준을 제시하고 있다. 한편, 산업안전감독관이 중대한 상해의 위험이 있거나 있을 수 있다고 판단하는 경우라면, 구체적인 제정법상의 조문 위반 근거가 없더라도 산업안전감독관은 근로자와 사용자에게 해당 작업의 중지를 통보할 수 있다.

금지처분의 대상이 되는 활동이 이전부터 해오던 것이 아니라면, 산업안전감독관은 해당 활동이 개시되면 심각한 상해가 발생할 수 있다는 확신이 있어야만 금지처분을 발령할 수 있다. 대상 활동이 이전부터 해오던 것으로 잠정 중단된 것이라면, 그러한 위험한 활동이 재개될 수 있다는 판단이 서면 역시 금지처분을 할 수 있다. 종전에 있었던 주요한 사고나 사건 때문에 활동이 중단되었다는 사실만으로 활동 중단이 안전보건사항의 개선을 위해 중단되었다고 여겨지지도 않는다. 수범자가 해당 위험 활동을 중단한다고 보고하였더라도 산업안전감독관은 독자적으로 판단하여 위험 활동의 금지처분을 발령할 수 있다.

다) 처분의 철회와 연장

개선 혹은 금지처분이 발령된 이후에도 산업안전감독관은 처분서에 기재된 기간 내에 처분을 철회할 수 있다. 산업안전감독관은 처분에 대하여 정식으로

이의신청이 되기까지는 처분철회기간을 연장할 수 있다. 따라서 즉각적인 효력이 있는 즉시 금지처분에 대해서는 철회가 불가하다.

한편, 처분에 이행기간이 정하여져 있는 때에는 그 기간의 연장이 가능하며 이때 연장의 처분은 법령이 정한 양식에 따라 서면으로 한다. 산업안전감독관은 처분사항의 이행기한 내에 언제든지 사업장을 방문하여 이행 여부와 정도를 감독할 수 있다.

라) 개선 및 금지 처분에 대한 소제기

1974년 산업안전보건법 제24조(2)는 개선 및 금지 처분을 받은 자는 이의 제기 기간 내에 고용심판소(Employment Tribunal)에 처분에 관하여 소(appeal)를 제기할 수 있고, 소제기를 받은 고용심판소는 처분의 취소 혹은 승인할 수 있으며 경우에 따라서 재판부가 적당하다고 판단하는 내용으로 처분의 내용을 변경하여 승인하는 변경승인도 가능하다고 규정하고 있다.

처분에 대하여 소를 제기하고자 하는 자는 소제기의 대상이 되는 처분을 받은 날로부터 21일 내에 소장을 관할 고용심판소에 제출하여야 한다.⁵¹⁾ 금지처분에 대한 소제기를 할 때, 원고는 금지처분의 효력정지신청을 고용심판소에 동시에 제출할 수 있다. 재판장(chairman)은 양 당사자의 주장을 고려하여 (a) 본안의 심리가 완료될 때까지 따로 효력정지를 할 수 없다는 명령, (b) 청구에 대한 판단이 있거나, 소가 취하될 때까지 효력을 정지한다는 명령, (c) 효력정지신청을 기각한다는 명령, (d) 소를 본안에서 판단하겠다는 명령 등을 할 수 있다.

본안의 심리는 전통적으로 (a) 처분 당시 산업안전감독관이 처분에 기재하였던 판단을 정말로 견지하고 있었는가, (b) 그렇다면, 처분 당시 문제가 된 행위가 제정법을 위반하였거나 혹은 위반할 여지가 있는 것이었는지, 중대 상

51) 이의제기절차에 관한 자세한 규정은 고용법원 명령(Employment Tribunals(Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004 SI 2004/1861) 부칙4(Sch4)에 규정되어 있다.

해의 위험을 초래할 염려가 있었는지라는 2가지 관점에서 이뤄진다. 따라서 처분으로 사업주가 경제적 손해를 입게 되었는지, 혹은 근로자들의 일자리가 줄어드는 문제가 생기는지는 특히 금지처분의 발령 여부의 적부를 결정하는데 고려대상이 되지 않는다.

고용심판소는 처분을 원안대로 승인할 수도 있고, 원안에 변경을 가하여 승인할 수 있는데 변경에는 추가(addition), 일부 생략(omission), 보완(amendment) 등의 형식이 포함된다. 또 변경 판결을 하면서 이를 이행할 수 있는 기간의 연장도 할 수 있다. 한편, 변경승인은 법령위반 사항이 다소 모호할 때 이를 특정 하는 방식으로도 할 수 있다. 나아가 최초의 금지처분 이유는 제정법 위반이었으나 심리를 통하여 제정법 위반사항은 없더라도 중대한 상해의 위험이 있었다고 볼 만한 사정이 있으면 처분을 승인할 수 있다. 하지만 판례 중에는 개선처분에 대해서는 고용심판소가 변경승인을 할 수 없다는 것이 있다.⁵²⁾

고용심판소의 판결에 대해서는 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal)에 항소할 수 없고 고용심판소가 유지한 ‘법률적 관점’에 관하여 고등법원(High Court of Justice)에만 항소할 수 있다. 따라서 사실인정에 관하여 다투려면 고등법원에 항소를 하면서 고용심판소가 합리적인 이유 없이 결론을 도출했다는 취지의 주장을 하면서 간접적으로 다를 수밖에 없다.

4. 산업안전보건 감독의 효과성 평가

1) 산업안전보건 감독의 현황

2021년 산업안전보건청의 연간보고서에 의하면⁵³⁾ 총감독 건수는 14,880

52) British Airway Board v Henderson [1979] IC 77.

53) HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21, p18.

건이고, 부문별로는 코로나19 감독 9,000건, 식음료 제조업 1,000건, 쓰레기·재활용 산업 1,000건, 건설업 1,120건, 석면 860건이다.⁵⁴⁾

2) 산업안전보건 감독 결과의 평가 및 환류

(1) 자체 평가

영국 산업안전보건청은 매년 연간보고서를 발간하는데 여기에 전년도 감독 계획의 이행평가를 기재하고 있다. 감독 계획 이행평가 내용의 요지를 정리하면 다음과 같다.⁵⁵⁾ 내용을 살펴보면, 원래 계획대로 이행이 되면 ‘√’를 하고, 그렇지 않으면 ‘×’를 하되 이행을 하지 못한 영역은 그 이유를 간략하게 기재하고 있다. 이유는 대부분 중간에 감독 계획이 변경되었나 코로나19로 사업장 방문이 어려웠기 때문이다.

계획보다 적게 약 8,000건의 사전예방적 감독 수행. 아래 부문에 집중함	
1. 벌목-먼지 관리/ 식품 산업 우선 감독으로 인하여 유예. 다음 연도 감독 예정	×
2. 식품 산업 - 밀가루 먼지 관리	√
3. 금속 산업 - 용접 흠 관리/ 코로나19로 취소. 다음 연도 감독 예정	×
4. 쓰레기 및 재활용 산업	√
5. 농업-코로나19로 취소. 다음 연도에 온라인 교육과 감독 병행 예정	×
6. 건설 산업	√
7. 박람회, 공기주입 놀이기구 - 코로나19로 취소. 다음연도 시행 예정	×

54) 코로나19가 발생하기 이전의 통계로서 2019년 4월부터 2020년 3월까지 한 감독결과는 다음과 같다. 총 감독 물량은 13,300건이고, 식음료 산업 700건, 금속가공업 600건, 쓰레기·재활용 산업 350건, 건설 1,700건, 석면 900건, 벌목 650건 등이다. 코로나 기간과 비교하여 건설업 분야 감독 물량이 많다는 것을 확인할 수 있다(HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21, p13).

55) HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21, p18.

(2) 사업주 설문조사

영국 산업안전보건청은 사업주 설문조사를 통해서 감독업무에 대한 신뢰도 평가를 한다. 2021년 산업안전보건청의 연간보고서에 의하면, 사업장 방문을 받은 사업주의 71%가 감독 조치에 따른 안전보건조치를 취하였으며, 95%의 사업주가 감독 조치는 발견된 유해위험요인에 비례하는 수준이라고 답을 했다. 아울러 97%의 사업주가 감독의 대상이 된 업무가 유해위험요인과 관련이 있는 것이었다고 답했고, 96%의 사업주가 감독이 효과적이고 능률적이라고 대답하였다.⁵⁶⁾

5. 소결

이상의 연구 내용을 우리나라의 제도와 차이점을 중심으로 정리하면 다음과 같다. 아울러, 이 내용은 향후 우리나라 감독 방향에 일정 부분 참조가 가능하다고 판단된다.

영국의 산업안전감독은 산업안전보건청과 지방정부가 나누어서 하나 중대 산업재해가 발생할 우려가 있는 대부분의 산업 부문은 중앙정부의 산업안전보건청이 담당한다.

중앙정부 소속 산업안전감독관은 독립행정관청인 산업안전보건청에서 채용·활동하고 채용 기본 자격으로 영국 안전보건자격시험원(NEBOSH: The National Examination Board in Occupational Safety and Health)이 운영하는 최대 3년의 교육과정 이수(NEBOSH Diploma)를 요구한다. 현재 감독관과 지도원을 포함하여 현장 감독 및 지원하는 인력은 1,000명을 약간 넘는다.

감독대상 사업장은 산업안전보건청 내 현장담당부의 사업계획과 고위험사

56) HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21, p49.

업을 우선순위로 하며 이 과정에서 현장에서 제기한 감독 의견을 참고한다. 산업안전보건청은 매년 사업계획을 수립하여 공지하는데 여기에서 그해 감독 대상이 되는 사업 부문과 유해위험요인을 제시한다. 아울러, 연중 감독대상이 무엇인지를 홈페이지, 이메일, 소셜미디어 등을 통하여 홍보한다.

사업장 감독을 시행함에 있어 감독상 준비사항 및 절차가 내부 매뉴얼로 작성되어 있으며 감독관은 그 절차에 따라 감독을 준비한다. 사업장 감독은 사전 예고를 할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 사업장 감독은 특정 유해위험요인(risk)이 적절하게 관리되고 있는지, 이를 관리하는 적절한 안전보건 경영체계가 운영되는지를 주로 감독한다. 따라서 감독관은 유해위험요인을 파악하고 이를 적절하게 관리하는 체계에 대한 경험과 지식이 있어야 한다. 사업주는 감독시 해당 내용을 감독관에게 설명할 수 있어야 한다. 아울러 감독과정에서는 반드시 안전대표자 등 해당 사업장의 노무제공자를 대표할 수 있는 사람과 소통하며 이들이 제공하는 정보를 감독에 반영하고, 감독 후 그 결과도 공유한다.

감독 결과 법령 위반사항이 없으면 관리가 잘되고 있는 사항을 사업주에 전달하여 해당 사업장의 다른 유해위험요인 관리에서 적용하도록 격려한다. 그러나 법령 위반사항이 있으면 감독에 소요되는 비용을 사업주에게 청구하며(Fee for Intervention), 위반사항의 내용이나 정도, 사업주의 상황 등 여러 가지 요인을 고려하여 행정지도 또는 행정처분을 한다. 아울러, 감독보고서를 작성하면서 사업장의 유해위험요인 관리에 대한 평점을 부여하는데 이는 차회 감독을 할 때 중요한 사업장 정보로 활용된다.

영국 산업안전보건청은 연간보고서에 지난 1년 동안 수행한 감독의 내용을 원래 계획과 함께 간략하게 기재하여 이행 여부를 확인할 수 있도록 하며, 이행이 안 된 계획은 이유와 향후 계획을 요약적으로 기술하고 있다. 아울러 사업주를 상대로 감독에 대한 만족도를 조사하여 이를 보고서에 기재하는데 사업주의 만족도는 매우 높은 수준이다.

V. 미국의 산업안전감독제도



V. 미국의 산업안전감독제도

1. 미국 산업안전보건법령의 체계

1) 연방법(OSH Act of 1970)

미국 연방헌법 제1조 제8항은 국방, 조세, 우편, 화폐, 주간 통상(commerce)에 관하여는 연방의회에 입법권이 있다고 규정하고 있는바, 연방 노동법은 위 조항에 근거하여 연방의회에서 제정된다.

미국의 기본적 법체계는 상·하원을 통과하여 대통령이 서명·공포하는 법(Act)과 하위규정으로서 주무장관이 정하는 규정(Code of Federal Regulation)으로 구성되며, 산업안전보건 부문에 있어서는 산업안전보건법(OSH Act)과 미연방규정 제29장(29 CFR)이 주된 법원(法源)을 구성한다.

CFR은 OSH Act를 집행하기 위하여 노동부가 제정한 시행규칙이나, 미국은 OSH Act와 CFR은 상호 독립적이며 직접적인 종속성이나 연관성이 없다.⁵⁷⁾ 한편, CFR은 산업안전보건 기준(Standard)을 제시하고 있으며, 기준이란 일반적으로 안전하고 위생적인 작업조건이나 작업장을 제공하기 위해 필요한 방법, 작업절차, 공정 등을 요구하는 규정이라고 볼 수 있다.

미연방규칙(CFR) 제29장은 6개의 장(part)이 있으며, 일반사업장 전체에 적용되는 수평적 기준(Horizontal standards)과 특수업종에 적용되는 수직적 기준(Vertical standards)으로 구성되어 있다.

57) 조흥학(2020), 『산업안전보건법 해설』, 신광문화사. 106쪽.

[표 V-1] 산업안전법규의 체계

구분	내용	비고	
연방법률	OSH Act	미 의회 제정(1970년)	상·하원통과 대통령 서명
행정(명령) 규칙	29 CFR	29 CFR 1915: 조선업 29 CFR 1917: 해양터미널 29 CFR 1918: 항만작업 29 CFR 1926: 건설업 29 CFR 1928: 농업	노동부장관
주법률	주별 산업안전보건법	OSH Act보다 엄격한 기준	주정부

1970년 산업안전보건에 관한 종합적인 연방법의 제정을 요청하는 노동계의 요구와 노동력 보호의 측면에서 안전보건 확보의 필요성을 인식해온 사용자들의 공감 하에 Williams 상원의원과 Steiger 하원의원에 의해 기초된 법안을 절충하여 산업안전보건법(Occupational Safety and Health Act of 1970, 이하 “OSH Act”라고 함)이 제정되었다. OSH Act of 1970은 근로자가 사업장에서 사망하거나 부상당하는 것을 예방함을 목적으로 한다.⁵⁸⁾

OSH Act는 미국의 50개 주, 콜롬비아자치구(the District of Columbia), 푸에르토리코(Puerto Rico) 기타 연방정부의 관할 하에 있는 모든 지역에 적용된다.⁵⁹⁾

OSH Act는 연방 및 주·지방정부에는 적용되지 않지만,⁶⁰⁾ 사기업에 대해서는 광범위하게 적용된다.⁶¹⁾ 따라서 OSH Act의 적용지역 내 대부분의 사기업(私企業)의 사용자와 근로자는 OSH Act의 적용을 받는다.⁶²⁾ OSH Act의

58) OSHAAct §1.

59) OSHAAct §4(a).

60) 주정부 및 지방자치기관은 법의 정의에 따라 사업주의 범위에 들어가지 않으므로 공무원들은 적용대상에서 제외되나, OSH Act §18에 따라 각 주는 연방기준과 동일수준 이상의 자체적인 산업안전보건규정을 제정할 수 있으며, 이 경우 주정부 및 지방자치기관 공무원들을 동 규정의 적용범위에 포함시켜야 한다.

61) 정진우(2014), 『산업안전보건법론』, 한국학술정보, 103쪽.

적용을 받는 근로자는 통상에 영향을 미치는(affects commerce) 사업에 고용된 근로자를 의미한다.⁶²⁾

OSH Act를 집행하는 주무관청은 미국 노동부 산하 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration, 이하 “OSHA”라고 함)⁶⁴⁾으로, OSHA는 사업자와 근로자에게 사업장의 안전보건기준, 정보, 훈련과 원조 등을 제공하는 역할을 한다. OSH Act의 집행은 OSHA가 직접 관할하거나, OSHA가 승인한 주정부의 프로그램(State Plan Standards)을 통하여 주정부가 관할한다.

OSH Act는 총 34개 조문(Section)으로 구성되어 있는바, 동법은 먼저 입법취지, 정의, 적용 등 총칙적인 사항을 규정하고(§§2-4), 다음으로 사용자와 근로자에게 일반적인 의무를 부과하는 일반적 의무조항을 두고 있다(§5). 그리고 노동부장관이 제정하는 것으로서 사용자가 의무적으로 준수하여야 하는 산업안전보건기준(OSHA Regulations)의 설정에 관하여 규정하고(§6), 일반적 의무의 실효성 확보에 관한 조치, 기관 등에 관한 규정(§§7-10)과 벌칙에 관한 규정(§17)을 두고 있다.

또한 행정에 의해 취해진 조치에 대한 사법심사(§11), 준사법기관인 산업안전보건심사위원회(OHSRC)에 의한 이의제기 심사(§12) 및 급박한 위험에 대한 절차(§13)에 대하여 규정한다. 그 외에 연방에 의한 연구, 교육의 기능과 이를 담당하는 기관에 대해서도 규정한다(§§20-22).

[표 V-2] OSH Act of 1970의 체계

Section 1 - Introduction(총칙)
Section 2 - Congressional Findings and Purpose(의회의 조사결과 및 목적)
Section 3 - Definitions(용어 정의)

62) OSHAct §4(a).

63) OSHAct §3(6).

64) 미국 산업안전보건청(OSHA) 홈페이지(<https://www.osha.gov/>)

Section 4 - Applicability of This Act(법의 적용범위)
Section 5 - Duties(사업주 및 근로자의 의무)
Section 6 - Occupational Safety and Health Standards(산업안전보건기준)
Section 7 - Advisory Committees; Administration(자문위원회)
Section 8 - Inspections, Investigations, and Recordkeeping(점검·재해조사 및 기록 유지)
Section 9 - Citations(위반장)
Section 10 - Procedure for Enforcement(이의신청의 심의)
Section 11 - Judicial Review(법원의 심의)
Section 12 - The Occupational Safety and Health Review Commission(산업안전보건 심의위원회)
Section 13 - Procedures to Counteract Imminent Dangers(긴박한 위험에의 대응 절차)
Section 14 - Representation in Civil Litigation(민사소송에서의 대리인)
Section 15 - Confidentiality of Trade Secrets(업무상 비밀 유지)
Section 16 - Variations, Tolerances, and Exemptions(법 적용의 예외)
Section 17 - Penalties(벌칙)
Section 18 - State Jurisdiction and State Plans(주의 관할권 및 안전보건계획)
Section 19 - Federal Agency Safety Programs and Responsibilities(연방정보의 산업안전보건 계획과 책임)
Section 20 - Research and Related Activities(연구활동)
Section 21 - Training and Employee Education(근로자의 교육·훈련)
Section 22 - National Institute for Occupational Safety and Health(국립산업안전보건연구원)
Section 23 - Grants to the States(주에 대한 보조금)
Section 24 - Statistics(통계)
Section 25 - Audits(감사)
Section 26 - Annual Report(연차 보고)
Section 27 - National Commission on State Workmen's Compensation Laws (주 산업재해보상보험법 관련 연방위원회)
Section 28 - Economic Assistance to Small Businesses(소규모 기업에 대한 경제적 지원)
Section 29 - Additional Assistant Secretary of Labor(OSHA 청장관련 사항)
Section 30 - Additional Positions
Section 31 - Emergency Locator Beacons
Section 32 - Separability
Section 33 - Appropriations
Section 34 - Effective Date
Section - Historical Notes

이와 같이 OSH Act는 근로자와 사업주의 권리와 의무를 강조하고 있는바, 사업주는 동법이 정하는 각종 규정을 숙지하고 모든 근로자에게 필요한 정보를 제공하고, 근로자들에게 필요한 교육을 실시해야 한다. 한편 근로자들도 안전보건규정을 준수해야 함은 물론 자기와 관련되는 안전보건관련 정보를 사업주에게 요구할 수 있다.

근로자들은 OSH Act에 따라 ① 근로자의 사업장을 조사하도록 OSHA에 비공개로 민원을 제기할 수 있고,⁶⁵⁾ ② 위험에 대한 정보와 훈련, 위험을 방지하는 방법,⁶⁶⁾ 산업안전기준과 사업장에 발생하는 부상과 질병 기록, 사업장의 위험을 조사하고 측정된 모니터링의 결과, 근로자들의 의료기록의 사본 등을 요구할 수 있으며,⁶⁷⁾ ③ OSHA의 조사에 참여하거나 조사관에게 개별적으로 진술할 수 있고,⁶⁸⁾ ④ OSH Act에 의한 권리를 행사하거나 조사를 요구하였다는 이유로 사용자로부터 보복이나 차별을 당한 경우 소(訴)를 제기할 수 있으며, ⑤ 내부고발자라는 이유로 보복이나 차별을 당한 경우 소(訴)를 제기할 수 있다.

2) 주법

미국은 산업안전보건 규율에 있어 주(州)마다 각기 다른 기준과 원칙을 채택하고 있으며 국가의 개입은 소극적인 태도를 보이고 있다.⁶⁹⁾

OSH Act는 연방의회가 제정한 연방법으로서 주요한 가이드라인의 역할을 하고 있지만, 각 주별 제도의 자율성의 정도가 큰 편이다. 각 주(州)는 주의회에서 산업안전보건법규를 제정할 수 있으나, 그 내용이 연방법규에 저촉되지 않아야 한다.

65) OSH Act §8(f).

66) OSH Act §21.

67) OSH Act §8(c).

68) OSH Act §8(e).

69) 이상국(2018), 『산업안전보건법』, 대명출판사, 20쪽.

연혁적으로 OSH Act는 주정부 차원의 산업안전보건법이 충분하지 못했기 때문에 연방법 차원에서 제정된 것이지만, OSH Act는 주의 관할과 안전보건 계획(State Jurisdiction and State Plans)에 관한 제18조에서 주정부가 연방정부(노동부장관)의 승인을 받아 자체적으로 주 안전보건 계획(State Plans)을 수립하여 시행하는 것을 인정하고 있다.⁷⁰⁾ 다만, 연방정부는 주정부의 계획이 제시하는 기준, 실효성 확보조치 및 그 구조가 적어도 OSH Act와 동일한 수준의 실효성을 가지고 있는 경우에 한하여 주정부의 계획을 승인한다.⁷¹⁾

2019년 기준으로 알래스카, 애리조나, 캘리포니아, 코네티컷, 하와이, 일리노이, 인디애나, 아이오와, 켄터키, 메인, 메릴랜드, 미시간, 미네소타, 네바다, 뉴저지, 뉴멕시코, 뉴욕, 노스캐롤라이나, 오레곤, 사우스캐롤라이나, 테네시, 유타, 버몬트, 버지니아, 워싱턴, 와이오밍의 26개 주와 푸에르토리코 자치령, 미국령 버진 제도(Virgin Islands)가 주정부 안전보건계획의 승인을 받았다. 한편, 이들 28개 지역 가운데 코네티컷, 일리노이, 메인, 뉴저지, 뉴욕의 5개 주와 미국령 버진 제도의 주정부 안전보건계획은 주정부 내지 지방정부만을 대상으로 하나, 나머지 21개 주와 푸에르토리코 자치령은 주정부 내지 지방정부 외에 사기업(私企業)도 대상으로 한다. 한편, 안전보건계획을 승인받고 있지 않은 주에서도 연방정부의 안전보건기준이 마련되어 있지 아니한 영역에서는 주정부의 산업안전보건법령이 적용된다.

2. OSH Act에 대한 감독행정

1) 감독행정조직

산업안전보건법(OSHA Act)에 관한 감독은 연방노동부 산하 산업안전보건

70) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 122쪽.

71) OSH Act §18(c).

청(OSHA)에서 관장한다. 노동부장관이 OSHA에 대하여 최종적인 책임을 지고 대통령에 대하여 정기적 보고와 권고를 하여야 하지만, OSHA를 통솔하고 있는 것은 청장(Assistant Secretary)이다.⁷²⁾ 산업안전보건청은 연방노동부의 일부이고, 전국에 20개 지역사무소(Regional Offices)를 두고, 감독부서를 운영하고 있다. 이러한 지역사무소(Regional Offices)는 연방정부 내 노동부의 하부기관으로, 각 주(州) 정부 내의 주 노동부와는 구별된다. 한편, 광산업에 관해서는 광산안전보건국(Mine Safety & Health Administration)이라는 별도의 행정기구를 설치하고 있다. 한편 독자적인 자체 안전보건 방침(plan)을 가지고 있는 주정부의 경우에는 OSHA와 별도의 감독시스템과인력을 가지고 감독을 실시하고 있다.

OSHA의 법집행은 전국의 지방관서를 통하여 이루어지는데 지방관서의 가장 중요한 직원 중의 하나는 지방소장이다. 지방소장의 책무로서는 현지의 정보제공요구에 응하는 것, 근로자의 이의제기에 답하는 것, 감독계획을 수립하고 실행하는 것, 위반통고와 벌금을 부과하는 것 등을 들 수 있다.

산업안전보건청은 근로감독 관련 업무를 수행하기 위하여 ‘안전 및 보건 준수관(Compliance Safety and Health Officer, CSHO)’⁷³⁾으로도 불리는 OSHA 감독관(OSHA inspector)을 두고 있는바, 연방본부는 2020년 기준으로 약 790명의 OSHA 감독관이 소속되어 있다. OSHA 감독관은 연방노동부 산업안전보건청의 직원이다.

72) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 157쪽.

73) 29 CFR § 1903.22 Definitions.

(d) Compliance Safety and Health Officer means a person authorized by the Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, to conduct inspections.



[그림 V-1] OSHA 감독관의 수⁷⁴⁾

2) OSHA 감독관(안전 및 보건 준수관)

OSHAct 집행의 일차적인 책임은 ‘안전 및 보건 준수관(Compliance Safety and Health Officer, CSHO)’⁷⁵⁾으로도 불리는 OSHA 감독관(OSHA inspector)에게 있다. 그들의 주요한 직무는 사업주가 산업안전보건 법규의 모든 조항을 준수하고 있는가를 확인하기 위하여 사업장 감독을 실시하는 것이다. 대부분의 OSHA 감독관은 경험이 풍부하고 잘 훈련된 산업위생사(industrial hygienist) 및 안전전문가(safety professional)이며, 이들의 목표는 OSHA의 요구 사항의 준수를 보장하고 사용자와 근로자가 작업 중 위험을 줄이고, 작업장에서 부상, 질병 및 사망을 예방하는 데 도움이 되는 것이다.

74) 미국 산업안전보건청 감독관 수에 관한 글 ‘OSHA Inspector Numbers Increase for First Time in Trump’s Term’을 참고하여 필자가 작성함 (<https://news.bloomberglaw.com/safety/osha-inspector-numbers-increase-for-first-time-in-trumps-term>).

75) 29 CFR § 1903.22 Definitions.

(d) Compliance Safety and Health Officer means a person authorized by the Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, to conduct inspections.

한편, OSHA 감독관의 채용은 연방인사국(OPM)이 전반적으로 관리한다. 채용절차는 대체로 다음과 같이 진행 된다.

구분	채용관련 공고 내용
1. 개요	- 접수기간, 직급, 임시·영구직 여부, 연봉, 전일제 여부, 근무 장소 등 관련 정보 게재(연방정부(usajobs.gov) OSHA 채용공고)
2. 직무	- 임무, OSHA 법규제에 대한 지식 필요성 - 단속시 사업장 및 근로자와 의사소통 사항 - 감독 지식 및 기술 효과적 적용 필요성 - 단속 자료 수집·정리 임무 등
3. 지원조건	- 신원조회, 나이·시민권자 여부, 공무원 및 유사분야 근무경력, 학위 등에 대한 정보 제공
4. 평가사항 (노동부 인사과 검토 후 평가)	- 기술적 역량, 언어적 의사소통 역량 - 글쓰기·집필 역량, 계획 및 평가 역량
5. 기타사항	- 혜택, 지원방법, 문의처 및 채용관련 법적 조항

한편, OSHA 감독관의 채용기준은 다음과 같다.⁷⁶⁾

구분	요구 조건
학력	• 학사, 석사 졸업 이상(안전위생 분야 전공) 또는 안전위생, 직업의학, 독물학, 공중위생, 수학, 물리학, 화학, 생물학, 기계공학, 산업심리학 등의 학과 이수가 적어도 4학기 이상일 것
요구되는 경력	• 일반행정직 5급(GS-5positions): 안전위생분야의

76) OSHA 감독관의 채용기준에 관한 내용 참조

(<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification-qualifications/general-schedule-qualification-standards/0000/safety-and-occupational-health-management-series-0018/>).

	기본원칙을 습득하는 과학기술과 관련된 직무경험. 위에서 설명한 학력과 동등한 지식이 있음을 보여주는 직업 경험. • 일반행정직 5급 이상(Above GS-5positions): 직무를 잘 수행할 수 있는 특유의 지식, 기능, 능력을 갖춘 안전위생과 관련된 경험.
자격	• 공인안전전문가(CSP; Certification as a Certified Safety Professional), 공인보건전문가(CIH; Certified Industrial Hygienist), 공인보건물리기술자(CHP; Certified Health Physicist) 또는 일반행정직 5급(GS-5positions)에서 요구하는 요건과 동등한 자격

OSHA 감독관에 대한 직무연수는 일리노이주에 있는 OSHA 연수원(OSHA Training Institute)⁷⁷⁾에서 실시된다. 이 연수원에는 OSHA 연수원 교육센터(OSHA Training Institute Education Centers)가 포함되어 있으며, 각 주의 커뮤니티 칼리지와 대학, 기타 비영리 단체에 교육센터를 두어 감독관뿐만 아니라 민간 기업에 대한 연수도 실시하고 있다.⁷⁸⁾

3) 감독의 절차와 제재

(1) 감독의 개시

사업장에 대한 점검은 OSHA의 산업안전보건감독관에 의해 정해진 절차에 따라 시행된다. OSHA는 사업장점검기준(Field Operation Manual)을 만들어 감독지침으로 사용하고 있으며, 이러한 사업장에 대한 점검절차는 사업주들도 잘 알고 있다므로 엄격히 준수하고 있다.⁷⁹⁾

일반적으로 OSHA는 사전 통보 없이 감독을 실시한다. OSHA 감독관이 작업장에 도착하면 ‘개시 회의(opening conference)’로 감독을 시작한다. 합

77) 미국 산업안전보건청 연수원에 관한 설명 참조(<https://www.osha.gov/otiec/>)

78) 미국 산업안전보건청 연수원의 위치 참조(<https://www.osha.gov/otiec/map>)

79) 조흠학(2020), 『산업안전보건법 해설』, 신광문화사, 113쪽.

니다. OSHA 감독관은 개시회의에서 일련번호와 사진이 부착된 신분증이 포함된 자격 증명을 제시하고, 사용자는 OSHA 감독관이 작업장에 들어가기 전에 OSHA 감독관에게 조사 영장(inspection warrant)을 받도록 요구할 권리가 있다. 대부분의 경우 OSHA는 감독 전에 조사 영장을 받지 않으며, 사용자가 요구하는 경우에만 영장을 받는다.

구체적인 사업장 점검절차는 다음과 같다.⁸⁰⁾

① 사업장 도착 및 신분증 제시: 사업주나 사업주를 대리할 수 있는 자와 면접요구, 사업주는 감독관의 사업장 점검을 거부할 권한은 있으나, 거부당한 감독관은 OSHA 지역사무소장을 거쳐 점검영장(search warrant)을 법원에서 발부 받아 사업장 점검에 임할수 있다.

② 시작회의(Opening Conference) : 점검대상 사업장으로 선정된 배경, 점검목적 및 범위등에 대한 설명한다. 사업장 점검 시 수행할 사용자 측 대표 및 근로자 대표 선정(근로자대표는 사용자가 선정할 수 없음), OSHA활동(특히 무료상담서비스)에 대한 안내, 기타 기록열람 등이다.

③ 현장점검(Inspection Tour): 현장 관찰, 근로자와 대화, 사진촬영, 측정 등 재해 기록의 유지 및 개시 등을 중점적으로 점검한다.

④ 강평(Closing Conference): 점검 시 발견된 모든 불안전 유해·위험요소에 대하여 토의하고, 감독관은 “최종회의 점검표” 작성한다. 위반통고 발부 또는 민사벌 부과대상인 모든 명백한 법 위반사항에 대하여 사업주에게 알려준다(다만, 민사벌의 구체적인 금액을 시사할 수는 없음). 채취한 시료분석 등 보건상의 위험에 대한 평가가 필요한 경우 추가 정밀점검을 실시한다.

⑤ 점검 후 협의(Post-Inspection Matter): 사업장 점검 완료 후 의문사항에 관해 사업주와 유선 등의 방법으로 의견을 교환하고, 추후에 불필요한 사법적 절차가 발생하지 않도록 이견사항을 조정한다.

80) 조흥학(2020), 『산업안전보건법 해설』, 신광문화사, 114쪽.

(2) OSHA 지방사무소장의 위반통고 등

점검 결과 사업장에서 법위반 사항이 확인되면 OSHA 지방사무소장은 행정명령 또는 벌금 부과여부를 결정하여 사용자에게 서면으로 위반통고(written citation)를 발부한다.

OSHA의 위반통고의 내용(법위반 혐의, 제안된 처벌 등)에 사용자는 해당 소환장을 받은 날로부터 15일 영업일 이내에 서면으로 OSHA에 이의를 통지(Notice of Contest)하여야 한다.⁸¹⁾ 위 기한 도과 이후에 제출하는 경우 사용자는 일반적으로 직업안전건강검토위원회(OSHRC)에서 분쟁을 해결할 자격을 상실한다.

사용자가 근무일 기준 15일 이내에 OSHA에 이의통고서(Notice of Contest)를 제출하면, OSHA 지방사무소장(OSHA Area Director)은 해당 사건을 직업안전건강검토위원회(OSHRC)에 송부한다.⁸²⁾ 이후 OSHRC는 사건을 소속 행정법 판사(Administrative Law Judges, ALJ)에게 배당하고(현재 OSHRC에는 11명의 ALJ가 있음),⁸³⁾ ALJ의 판결에 대하여 사건의 당사자는 OSHRC에 추가적인 검토를 요청할 수 있다. 이후, OSHRC의 판정에 대해서는 연방항소 법원에 항소할 수 있다.

(3) 법무부 회부

노동부(DOL)는 OSHA 위반에 대한 형사(刑事) 절차의 집행에 대해서는 권한이 없으며, 다만 잠재적인 범죄혐의가 있으면 법무부(DOJ)에 사건을 회부(refer)한다.⁸⁴⁾ 노동부가 사건을 법무부(DOJ)에 회부하면, 법무부는 OSHA

81) <https://www.oshrc.gov/guide-to-review-commission-procedures-html/>

82) <https://webapps.dol.gov/elaws/elg/osha.htm#Penalites>

83) <https://www.oshrc.gov/about/administrative-law-judges/>

84) <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/osha-penalties-run-the-gamut.aspx>

위반죄 뿐만 아니라 공모(conspiracy)나 사법방해(obstruction of justice) 등 다른 범죄행위에 대해서도 수사할 수 있다.

구체적으로, 노동부(DOL)가 형사사건(Criminal cases)을 법무부 형사과(Criminal Division of DOJ)에 회부하면, 법무부 형사과는 형사사건에 대한 기소(prosecution)가 타당하다고 판단하면 해당 사건을 관할 검찰청장(appropriate United States Attorney)⁸⁵⁾에 회부한다(CRM §2010).⁸⁶⁾

한편, OSHA 위반에 대한 형사 기소는 거의 이루어지지 않았다(평균 1년에 2-3건 정도). 다만, 최근 형사 기소를 확대하겠다는 OSHA의 의견표명이 있었다.⁸⁷⁾

(4) 제재

가) 개관

OSHA(29 USC § 651 et. seq.)의 집행은 민사벌(Civil penalties, 우리나라의 과태료와 유사한 행정제재) 및 형사벌(Criminal penalties) 규정(29 USC § 666) 및 금지명령(Injunction) 규정(29 USC § 662)을 통하여 이루어진다.

민사벌은 OSHA 지방사무소장(OSHA Area Director)의 위반통고(citation, 소환장으로 번역하는 경우도 있음) 발부 및 이에 대한 사용자의 이의제출 시 직업안전건강검토위원회(OSHRC)의 판정 등의 절차로 집행된다. 노동부 장관은 이러한 민사벌의 추심을 위하여 사용자를 상대로 민사소송을 제기할 수도 있다.

85) <https://www.justice.gov/usao/us-attorneys-listing>

86) <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-2011-osha-criminal-violations>

87) <https://www.hahnlaw.com/insights/osha-announces-enhanced-nationwide-enforcement-on-trenching/>

반면, 형사벌은 법무부(DOJ) 또는 주 검사의 기소(起訴) 및 법원의 판결을 통해 집행된다.

나) 민사벌

감독을 통하여 OSHA 위반사항이 확인되면 OSHA 지방사무소장(OSHA Area Director)은 시정명령 또는 민사벌 부과 여부를 결정하여 서면으로 위반통고를 발부한다. 위반통고에는 근로자와 사용자가 어떤 기준을 위반하였는지와 위험을 제거하는데 소요되는 기간을 기재하여야 한다.

사용자가 위반통고에 기재된 민사벌(Criminal penalties) 및 시정명령에 불복할 경우 15영업일 이내에 OSHA에 이의제출을 할 수 있다.

민사벌에 관한 집행절차는 노동부 법무관실(Solicitor's Office of DOL)⁸⁸⁾에서 담당한다(CRM §2015).⁸⁹⁾ 사용자가 위반통고에 이의를 제출할 경우, 독립적인 준사법 기관(quasi-judicial)인 직업안전보건검토위원회(Occupational Safety and Health Review Commission, OSHRC)에서 심사하며(29 USC §§ 661, 659, 666(c)), OSHRC의 명령(order)에 대한 항소는 연방항소법원(United States Court of Appeals)이 관할한다(29 USC § 660).⁹⁰⁾

이러한 민사벌은 국고(國庫)에 귀속되며, 위반행위자가 민사벌을 납부하지 않을 경우, 노동부 장관이 연방지방법원(United States district courts)에 민사벌을 추심하기 위한 민사소송도 제기할 수 있다(29 USC § 666(k)).

한편, the Federal Civil Penalties Inflation Adjustment Act Improvements Act of 2015에 따라 2016년부터 연방 정부기관은 매년 인

88) <https://www.dol.gov/agencies/sol>

89) <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-2015-osha-civil-penalties-and-enforcement>

90) 반면, 금지명령(Injunction)의 관할은 금지 절차는 연방지방법원(United States district courts)의 관할임(29 USC § 662).

플레이션을 고려하여 민사벌의 한도를 조정하여야 한다. 2022년 2월 현재 OSHA 위반에 대한 민사벌의 하한과 상한은 아래 표와 같다.⁹¹⁾

위반의 유형	하한액	상한액
중대한 위반 (Serious Violation) ⁹²⁾	위반행위 당 \$1,036	위반행위 당 \$14,502
경미한 위반 (Other-Than-Serious Violation) ⁹³⁾	위반행위 당 \$0	위반행위 당 \$14,502
고의적 위반 (Willful Violation) ⁹⁴⁾	위반행위 당 \$10,360	위반행위 당 \$145,027
반복적 위반 (Repeat Violation) ⁹⁵⁾	위반행위 당 \$0	위반행위 당 \$14,502
개선 실패 (Failure-to-Abate) ⁹⁶⁾	N/A	위반행위 당 \$14,502

다) 형사벌

OSHA는 크게 다음 세 가지 위반에 대한 형사벌을 규정하고 있다.

91) <https://www.osha.gov/memos/2022-01-13/2022-annual-adjustments-osha-civil-penalties>

92) 사망이나 심각한 신체적 상해를 일으킬 잠재적 우려가 있는 위반.

93) 업무상 안전보건과 직접적인 연관성은 있지만, 아마도 사망이나 심각한 신체적 상해를 일으키지는 않을 것으로 보이는 경우.

94) 사용자가 의도적으로 그리고 알면서 저지르는 위반을 말하는데, 이때 사용자는 유해한 상황이 존재한다는 것을 인지하고 그 상황이 OSHA 기준을 위반하는 것임을 알면서도 그것을 제거하기 위한 합리적인 노력을 기울이지 않는 상태임.

95) 어떤 기준이나 규정 등에 대해 재점검을 실시했을 때 비슷한 위반사항이 발견될 경우.

96) 이전의 위반 사항에 대해서 개선을 하지 못했을 경우.

근로자를 사망에 이르게 한 사용자의 고의적인 행위(29 U.S.C. § 666(e))	29 U.S.C. § 666(e) 위반죄로 처벌하기 위해서는 검사는 ① 피고인이 상업에 영향을 미치는 사업에 종사하는 사용자이고, ② 사용자가 29 USC § 665에 따라 공표된 “기준, 규칙 또는 명령(standard, rule or order)”이나 OSHA에 따라 규정된 규정을 위반하였고, ③ 이러한 위반이 고의적이었으며, ④ 위반으로 인하여 근로자가 사망하였다는 4가지 사실을 증명해야 한다(CRM §2012). ⁹⁷⁾
OSHA 감독에 대한 공인되지 않은 사전통지의 제공(29 U.S.C. § 666(f))	노동부 장관 또는 그가 지명한 사람의 권한(authority) 없이 OSHA에 따라 실시할 감독을 사전에 통지한 사람(CRM §2013) ⁹⁸⁾
OSHA에 제출된 문서 또는 OSHA에서 요구하는 문서에 허위 진술 또는 표시(29 U.S.C. § 666(g))	고의로 OSHA에 따라 제출되거나 유지되어야 하는 신청서, 기록, 보고서, 계획서 또는 기타 문서에 거짓 진술, 진술 또는 인증(a false statement, representation, or certification)을 하는 행위(CRM §2014) ⁹⁹⁾

한편, 1970년 OSHA 제정 이후 2021년까지 OSHA 위반으로 기소된 사건은 115건에 불과하다.¹⁰⁰⁾ 최근 5년간 기소된 사건의 수는 아래와 같음

회계년도	기소 건수
2017	19
2018	11
2019	4
2020	7
2021	9

97) <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-2012-osha-willful-violation-safety-standard-which-causes-death>

98) <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-2013-osha-unauthorized-advance-notice-inspection>

99) <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-2014-osha-false-statement-representation-or-certification>

100) <https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2022>

대부분의 OSHA 위반은 민사벌(Civil penalties)을 통해 해결되지만, 예측 가능하고 쉽게 피할 수 있는 작업장 사망 등의 사건에 대한 형사소추와 같은 전통적인 주(州)의 경찰권한은 연방법인 OSHA에 의해 선점(preemption)¹⁰¹⁾되지 않는다.

연방 차원에서 OSHA 위반에 대한 형사처벌은 매우 제한적이지만, 다수의 주(State)에서 주법(州法)에 따라 산업재해로 인한 사망에 대하여 직장 또는 비자발적 과실치사(workplace or involuntary manslaughter), 형사 과실 살인(criminally negligent homicide), 무모한 위험(reckless endangerment) 및 폭행(assault)의 혐의로 형사소추를 한 사례가 있다.¹⁰²⁾

예컨대, 2013년 필라델피아에서 지방 검사는 구세군 건물 붕괴로 6명이 사망한 사건에 대하여 수급인과 크레인 운전자를 기소하여 비자발적 과실치사(involuntary manslaughter)에 대한 징역형이 선고되었고,¹⁰³⁾ 2018년 맨해튼 지방 검사는 미니 크레인이 떨어져 2명의 근로자가 중상을 입은 건설현장의 수급인을 폭행(assault) 혐의로 기소하였다.¹⁰⁴⁾ 2019년 메인 검찰청은 추락에 대한 필요한 보호조치를 하지 않아 지붕 공사 작업자가 추락한 사건에 대하여 수급인을 작업장 과실치사(workplace manslaughter)로 기소하였다.¹⁰⁵⁾

101) 미국법에서 연방법의 선점(preemption)이란, 연방법과 명시적으로 모순되거나, 연방법의 입법취지에 어긋나는 각 주(州)의 법령은 그 범위 내에서 효력을 상실한다는 것이다. 이는 미연방헌법 제6조의 '연방법 우위의 원칙(supremacy clause)'에 근거한 것으로 연방법과 주법 사이에 충돌이 있거나, 주법이 연방법이 의도하는 정책 사항의 달성에 방해가 되는 경우에는 연방법이 우선(control)하며, 주법은 무효가 된다는 것이다.

102) <https://www.epi.org/publication/fighting-workplace-abuses-criminal-prosecutions-of-wage-theft-and-other-employer-crimes-against-workers/>

103) <https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2022>

104) <https://www.epi.org/publication/fighting-workplace-abuses-criminal-prosecutions-of-wage-theft-and-other-employer-crimes-against-workers/>

105) <https://www.epi.org/publication/fighting-workplace-abuses-criminal-prosecutions-of-wage-theft-and-other-employer-crimes-against-workers/>

4) 감독의 우선순위

OSHA의 적용대상이 되는 모든 사업장에 대하여 감독을 실시하는 것은 현실적으로 불가능하므로, 산업안전보건 측면에서 상태가 가장 나쁜 사업장을 중심으로 감독을 실시하는 것이 효과적일 것이다.¹⁰⁶⁾ 이에 OSHA는 일반적으로 급박한 위험이 존재하는 경우, 사망재해 또는 대형재해가 발생한 경우, 근로자가 범위반을 신고한 경우, 유해위험성이 높은 업종·직업·직장, 유해물질 및 기타 업종을 대상으로 한 지역 차원의 계획적인 감독, 확인 감독의 순서로 우선순위를 두어 감독의 대상을 정하고 있다.

한편, OSHA가 실시하는 감독의 종류는 크게 비계획적 점검(Un-programmed Inspection)과 계획적 점검(Programmed Inspection)으로 나뉜다. (i) 비계획적 점검은 특정한 사업장이 유해한 작업조건을 가지고 있을 가능성이 높을 때 실시하는 특별 점검으로 ① 당해 사업장의 근로자로부터 작업환경 등 사업장내 문제가 있다고 OSHA에 진정이 있을 경우, ② 사망 및 중대재해가 발생한 경우, ③ 근로자의 건강진단결과 직업병이 발생하여 담당의사가사업장에 검사가 필요하다고 요구할 경우, ④ 기타 정부기관이 검사를 요구할 경우에 실시하며, (ii) 계획적 점검은 특별히 유해성이 높은 업종이나 그 물질을 대상으로 OSHA에서 계획적으로 실시하는 점검으로 이 경우 사망률, 재해율, 직업병 이환율, 근로자의 유해물질 폭로여부 등에 따라 가장 심각한 업종을 우선적으로 점검대상으로 선정한다.¹⁰⁷⁾

한편, OSHA는 약 7백만 개의 작업장을 관할하는바, 이에 한정된 감독 자원을 다음과 같은 우선순위에 따라 가장 위험한 작업장에 집중하고 있다.

(1) 급박한 위험 상황(Imminent danger situations)

사망 또는 심각한 신체적 피해를 초래할 수 있는 위험(hazards)을 작업장

106) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 159쪽.

107) 조흥학(2020), 『산업안전보건법 해설』, 신광문화사, 113쪽.

감독의 최우선으로 한다. OSHA 감독관은 사업주에게 이러한 위험을 즉시 시정하거나 위험에 처한 근로자를 구조할 것을 요청한다.

여기서 ‘급박한 위험’이란 어떠한 위험이 직접적으로 사망을 초래하거나 신체에 심각한 피해를 미칠 우려가 있는 상태 또는 그러한 위험의 절박한 상태가 OSHA에 규정된 다른 집행절차에 의하여 제거될 수 있기 전의 상태를 말한다. 심각한 신체적 위해는 신체에 영구적이거나 장기적인 손상을 입히는 경우와 장기적인 신체적 위해가 없더라도 일시적인 불구를 초래하여 입원 요양을 필요로 하는 경우를 말한다.¹⁰⁸⁾

(2) 심각한 부상 및 질병(Severe injuries and illnesses)

이 감독은 산업재해의 발생이 산업안전보건기준의 미준수에 의해 초래되었는지를 조사·결정하고, 이에 따라 장래의 산업재해의 발생을 예방하기 위한 것이다. 이 감독은 ① 1명 이상의 사망재해가 발생한 경우, ② 근로자 5명 이상이 24시간 이상 동안 입원 요양을 요하는 재해를 입은 경우, ③ 세간의 주목을 특별히 많이 받은 재해가 발생한 경우에 실시된다.¹⁰⁹⁾ 한편, 사업주는 모든 업무 관련 사망을 8시간 이내에 보고해야 하고, 모든 업무 관련 입원, 절단(amputations) 또는 시력 상실(losses of an eye)을 24시간 이내에 보고해야 한다.

(3) 근로자의 신고(Worker Complaints)

위험 또는 위반에 관한 주장(allegation)도 높은 우선순위에 둔다. 근로자는 직원은 진정을 제기할 때 익명을 요청할 수 있다. OSHA는 급박한 위험을 주장하는 공식적인 신고에 대해서는 24시간 이내에, 심각한 위험을 주장하는

108) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 159쪽.

109) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 159쪽.

신고에 대해서는 5일 이내에, 그리고 다른 상태를 주장하는 신고에 대해서는 30일 이내에 각각 신고자에게 회신하여야 한다.

OSHA는 ① 신고자가 신체적 위해나 급박한 위험을 초래할 수 있는 범위반이 존재한다고 믿을 만한 ‘합리적인 근거’를 제시하지 못하거나, ② 최근의 감독 또는 다른 객관적인 증거가 위험이 존재하지 않거나 감소되었음을 보여주거나, ③ 신고내용이 OSHA의 관할범위 안에 있지 않은 경우가 아닌 한 공식적인(즉, 문서화된) 신고를 토대로 하여 감독을 실시하게 된다.¹¹⁰⁾

(4) 회부(Referrals)

다른 연방, 주 또는 지방(local) 기관이나 개인, 단체 또는 언론매체로부터의 회부(referral)가 있는 경우 감독 여부를 고려한다.

(5) 기획 감독(Targeted inspections)

부상 및 질병 발생률이 높은 특정 고위험 산업 또는 개별 사업장을 대상으로 한 감독도 우선적으로 고려된다. 감독의 대상은 사망, 부상 및 질병의 발생률, 범위반 경력, 유해물질에 노출된 사실 등의 자료에 근거하여 선정되기도 하지만 무작위로 선정되기도 한다. 그리고 이 계획적 감독은 대상이 되는 사업장의 분포에 따라 지역규모, 광역규모 또는 전국규모로 특별감독을 실시하는 경우도 있다.¹¹¹⁾

이에 대해서는 아래 특정사업장 감독(Site-Specific Targeting, SST)에서 상세하게 서술하였다.

110) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 160쪽.

111) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 161쪽.

(6) 확인 감독(Follow-up inspections)

이전의 감독에서 확인된 위반사항의 경감(abatement)을 위한 점검도 행하여진다. 사용자가 이전에 지적된 위반을 시정하였는지 여부를 확인하는 감독으로, 위반이 시정되어 있지 않았으면 감독관은 당해 사업주가 OSHA로부터 지적받은 위반사항을 시정하지 않았다는 사실을 알리는 통고를 한다. 이 경우 사용자가 당해 위반을 시정할 때까지 1일 단위로 민사벌이 부과된다.¹¹²⁾

3. 특정사업장 감독(Site-Specific Targeting, SST)¹¹³⁾

1) 개관

OSHA는 사업주가 제출한 “300A 양식(Form 300A)”의 정보를 활용하여 특정사업장 감독(Site-Specific Targeting, SST) 계획을 실시한다. 이러한 정보는 29 C.F.R. § 1904.41¹¹⁴⁾에 따라 사업주가 제출한 300A 양식(Form

112) 정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보, 161쪽.

113) <https://www.fisherphillips.com/news-insights/workplace-safety-and-health-law-blog/oshas-latest-site-specific-targeting-inspection.html>

114) 29 C.F.R. § 1904.41(a)

Basic requirements -

1904.41(a)(1)

Annual electronic submission of OSHA Form 300A Summary of Work-Related Injuries and Illnesses by establishments with 250 or more employees. If your establishment had 250 or more employees at any time during the previous calendar year, and this part requires your establishment to keep records, then you must electronically submit information from OSHA Form 300A Summary of Work-Related Injuries and Illnesses to OSHA or OSHA's designee. You must submit the information once a year, no later than the date listed in paragraph (c) of this section of the year after the calendar year covered by the form (for example, 2019 for the 2018 form).

1904.41(a)(2)

Annual electronic submission of OSHA Form 300A Summary of Work-Related Injuries and Illnesses by establishments with 20 or more employees but fewer than 250 employees in designated industries. If your

300A)에서 직접 수집한다. 2022년의 경우 3월 중순까지 289,849개의 사업장에서 Form 300A 정보를 OSHA에 제출했다.¹¹⁵⁾

전통적으로 작업장-특정 기획(Site-Specific Targeting, SST)은 근로자가 20명 이상인 ‘비건설업’ 작업장에 대한 OSHA의 주요 현장별 대상 검사 계획이었다. 주로 DART 비율(Days Away, Restricted or Transferred Rate, 요양일수 발생, 업무활동 제약, 이직 비율)¹¹⁶⁾이 높은 사용자 및 일부 보고되지 않은 사용자와 일부 낮은 DART 비율을 기록한 사용자가 SST 감독의 목록에 포함되어왔다. 감독 목록의 정확성(accuracy)을 검증하기 위하여 일반적으로 낮은 DART 비율을 기록한 사용자도 포함한 것이다(이러한 사업장의 경우에는 목록에 별표(*) 2개로 특정한다). 감독 목록에는 통상 제조업과 비제조업을 5:5로 편성한다.

한편, DART 비율은 OSHA가 300A의 정보를 사용하여 계산한다. 사용자는 (사고로 인한) 휴무, 근무제한 및 전근일에 ‘200,000’을 곱한 값을 사업장

establishment had 20 or more employees but fewer than 250 employees at any time during the previous calendar year, and your establishment is classified in an industry listed in appendix A to subpart E of this part, then you must electronically submit information from OSHA Form 300A Summary of Work-Related Injuries and Illnesses to OSHA or OSHA's designee. You must submit the information once a year, no later than the date listed in paragraph (c) of this section of the year after the calendar year covered by the form.

1904.41(a)(3)

Electronic submission of part 1904 records upon notification. Upon notification, you must electronically submit the requested information from your part 1904 records to OSHA or OSHA's designee.

1904.41(a)(4)

Electronic submission of the Employer Identification Number (EIN). For each establishment that is subject to these reporting requirements, you must provide the EIN used by the establishment.

115) <https://www.osha.gov/news/newsreleases/trade/04052022>

116) DART Rate는 100명의 정규직 근로자당 부상이나 질병으로 인하여 근무일수의 감소, 근무일수의 제한 또는 전근 등이 발생한 기록 가능한 사고 수를 정의하는 수학적 계산이다. 유사한 용어인 사고율(incident rate)은 모든 사고와 질병을 계산하지만 DART 비율은 기록 가능한 손실률을 계산한다.

의 모든 근로자가 근로한 전체 시간으로 나누어 DART 비율을 계산한다.

$$\text{DART rate} = (\text{Total number of DARTs} \times 200,000) \div \text{Total hours worked}$$

보통 DART 비율이 0-1.875인 경우 낮음(Low), 1.875-4.125인 경우 보통(Moderate), 4.125를 초과하는 경우 높음(High)으로 본다.

DART 비율은 OSHA의 OSHA정보시스템(OSHA Information System, OIS)에 저장된다. OSHA는 업종 및 사업장 규모 기준을 적용하여 사용자의 DART 비율과 사고율(incident rate)¹¹⁷⁾을 사용하여 부상 및 질병 발생 건수가 증가할 가능성이 있는 사업장을 특정한다.

Incident Rate	DART Rate
Total injuries & illnesses?	Total Days Away, Restrictions or Transfers?
①	③
How many hours did you work?	How many hours did you work?
②	④
Recordable Injury Rate	Days Away Restricted or Transferred (DART) Rate
$\text{①}/\text{②} \times 200,000$	$\text{③}/\text{④} \times 200,000$

117) 사고율(incident rate)은 “(부상 및 질병의 발생 건수×200,000)÷근로자의 근로시간”으로 계산한 값으로, 특정 기간 중 하나의 기업 내 여러 사업 부문 간 또는 기업 간의 상대적인 부상 및 질병 발생률을 보여주는 데 사용된다.

위에서 언급한 바와 같이, OSHA는 ‘DART 비율’을 SST 감독을 계획하는데 사용한다. 높은 부상 또는 질병률은 국가 강조 방침(National Emphasis Programs), 지역 강조 방침(Regional Emphasis Programs) 및 지방 강조 방침(Local Emphasis Programs)을 포함한 ‘특수 강조 방침(Special Emphasis Program)’에 따른 기획감독으로 이어질 수 있다.

이때 OSHA의 소프트웨어는 일부 이월(移越)되는 예외를 제외하고 특정 연도에 OSHA 지역 사무소(OSHA Area Office)가 검사할 사업장을 해당 지역 사무소의 가용 자원과 지리적 영역에 따라 5개에서 50개까지 무작위로 선택한다.

특정 사업장이 일단 SST 감독 목록에 기재되면, OSHA는 통상 해당 사업장이 해당 검사주기가 개시된 이후 36개월 이내에 종합적인 안전 및 보건 감독을 수검한 경우에만 해당 사업장을 감독 목록에서 삭제한다.

2) Site-Specific Targeting inspection plan for non-construction worksites[CPL 02-01-062]¹¹⁸⁾

(1) 개관

OSHA는 2020. 12. 14. 자 Site-Specific Targeting inspection plan for non-construction worksites[CPL 02-01-062]을 통하여 기존의 Site-Specific Targeting 2016(SST-16)을 대체하고, 2017년부터 2019년까지 사용자들이 제출한 Form 300A 정보를 사용하여 SST 감독 계획을 시행하였다. 한편, OSHA는 2018년 10월 SST-16을 시행하였고, 그 결과 2019 회계연도에 705건의 감독을 실시하였다. 2020년 개정 SST 지침은 사용자가

118) 2020. 12. 14. 자 “Site-Specific Targeting inspection plan for non-construction worksites” [CPL 02-01-062]. 원문은 (https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_02-01-062.pdf)에서 확인할 수 있다.

2017년부터 2019년까지 제출한 데이터를 사용하여 SST-16 지침을 대체한다. 3년 범위의 데이터에 근거하여 해당 기간 동안 DART 비율이 증가한 사업장의 대상 선정을 위해 새로운 ‘선정 범주(targeting category)’가 추가되었다. 또한 제한된 상황에서는 기록으로만의 감독(records only inspections)도 가능해 졌다.

2020년 개정 SST 지침은 20명 이상의 근로자가 있는 ‘건설업 이외의 사업장’에 대한 OSHA의 주요한 현장(site-specific) 감독 계획이다. SST 지침은 사용자가 29 CFR § 1904.41에 따라 제출한 부상 및 질병 보고로부터 도출된 객관적인 정보를 활용한다.

OSHA의 입장은, 모든 SST 감독의 핵심적인 요소는 그 감독의 범위가 포괄적(comprehensive in scope)이라는 점이다. 지역 책임자(Area Director)는 사업장의 특성에 대한 지역 사무소의 지식을 바탕으로, SST 감독 계획에 따라 시행되는 감독을 ‘포괄적인 안전 또는 보건 감독(comprehensive safety or health inspection)’으로 실시할 수 있다. 따라서 SST 감독 계획에 따라 감독대상이 사용자는 OSHA가 진정이나 사고의 발생에 따라 개시된 감독의 경우보다 통고처분(citations) 및 처벌(penalties)의 가능성이 높다. OSHA가 이전에 작업장을 감독한 경우, 지역 책임자는 이러한 기존의 감독 이력에 근거하여 ‘건강’과 ‘안전’ 양자 모두(both health and safety)를 포함하도록 감독의 범위를 확장할 수 있다.

한편, SST-16에 대한 시행 경험에 기초하여, 2020년 개정 SST 계획은 2017년부터 2019년까지의 3년 데이터를 사용하여 동 기간 동안 재해율 증가 속도를 반영한 새로운 사업장 범주가 추가되었다.

(2) 감독 목록 선택 기준

OSHA는 ① DART 비율이 높은 시설의 감독 목록과 ② 2017년부터 2019년의 3년 동안 DART 비율이 증가 추세에 있는 시설의 감독 목록을 작성하

고, ③ 2017년, 2018년 및 2019년의 3년 동안 OSHA에 300A 양식 데이터를 제공하지 않은 시설들 중 무작위로 샘플을 선정한다.

가) DART 비율이 높은 시설

2019년도에 OSHA에 제출된 300A 양식 데이터를 기준으로 DART 비율이 높은 시설을 선정한다. 평균 DART 비율은 산업마다 크게 다르기 때문에, OSHA는 객관적인 선택 기준으로 ① 제조업에 관한 DART 비율과 ② 비제조업에 관한 DART 비율을 별도로 설정한다. 이러한 방법으로 OSHA는 제조업과 비제조업 시설을 동등하게 대상으로 선정한다.

나) DART 비율이 증가 추세에 있는 시설

OSHA는 2017년 기준으로 해당 업종의 전국 평균보다 높은 DART 비율을 기록한 시설 중 2018년과 2019년 모두 DART 비율이 증가하였고, 또한 계속해서 해당 업종의 전국 평균보다 높은 DART 비율을 기록한 시설을 특정한다.

다) DART 비율이 낮은 시설

SHA에 보고된 300A 양식 데이터의 신뢰성을 확인하기 위하여, 2019년 데이터를 활용하여 DART 비율이 낮은 시설들 중 무작위로 선정한 샘플을 작성한다.

라) 비 응답자(Non-Responders)

OSHA는 2017년부터 2019년까지 300A 양식 데이터를 OSHA에 제출하지 못한 시설들 중에서 무작위로 선정한 샘플을 작성한다. 이처럼 300A 양식 데이터를 제출하지 않은 사용자를 포함시키는 것은 사용자가 감독을 피하기

위하여 부상 및 질병 발생에 관한 정보에 관한 보고 의무를 준수하지 않는 것을 방지하기 위한 취지이다.

(3) 감독 절차

가) 범위

SST 감독은 그 범위가 포괄적이어야 한다. 각 지역 사무소(Area Office, AO)는 사업장의 잠재적 위험에 대한 지역 사무소의 지식을 기반으로 SST 지침에 따라 수행되는 감독을 포괄적인 안전 또는 보건 감독으로 개시할 수 있다. 나아가, 이전에 감독했던 사업장의 경우, 지역 사무소는 이전의 감독 이력에 근거하여 건강 및 보건 위험을 모두 포함하도록 감독을 확장할 수 있다. 지역 사무소는 이러한 확장된 감독(expanded inspection)에 대한 근거를 충분히 설명하고 사건 기록에 문서화하여야 한다.

나) NAICS 코드의 검증

개시회의에서 안전 및 보건 준수관(CSHO)은 사업장의 NAICS 코드를 검증한다. 필요한 경우 적절한 NAICS 코드를 결정하기 전에 사업장에서 발생하는 활동을 설정한다.

다) 통고처분(Citations)

위반에 대한 통고처분(Citations)과 그에 상응하는 제시된 벌칙은 현장 운영 매뉴얼(Field Operations Manual, FOM, OSHA Instruction CPL 02-00-164) 및 기타 관련 정책 및 절차에 따라 이루어진다.

라) 기록 보존 위반(Recordkeeping Violations)

비용답자에 대한 감독을 실시할 경우, 안전 및 보건 준수관(CSHO)은 29

CFR § 1904.41(a)(1)에 따른 OSHA의 ‘질병 및 부상에 관한 전자적 기록의 미제출에 대한 임시 집행 절차(Interim Enforcement Procedures for Failure to Submit Electronic Illness and Injury Records)’에 열거된 지침(guidance) 또는 제출 위반에 관련한 후속 지침을 따라야 한다.

마) 질병 및 부상 관련 정보의 수집과 검토(Collection and Review of Illness and Injury Data)

SST 지침에 따른 감독 시, 안전 및 보건 준수관(CSHO)은 이전 5년 동안 OSHA 300 로그 기록, 300A 요약 및 301 사건 보고서를 검토하는데, 여기에는 2017년, 2018년 및 2019년이 포함된다. 안전 및 보건 준수관(CSHO)은 2020년 3월 2일 이후에 감독을 실시하는 경우 2019년의 데이터가 제출되었는지 확인해야 하고, 2021년 3월 2일 이후에 감독을 실시하는 경우에는 2020년의 데이터가 제출되었는지 확인해야 한다.

(4) 다른 계획과의 관계

가) 계획되지 않은 감독(Unprogrammed Inspections)

지역 사무소는 OSHA의 현장 운영 매뉴얼(FOM) 또는 기타 관련 지침에 따라 계획되지 않은 감독(Unprogrammed Inspections)을 실시해야 한다. 이 경우, SST 지침에 따라 감독이 예정되어 있는 시설에 계획되지 않은 사건(예컨대, 진정, 사망 또는 이송)이 발생한 경우, SST 지침에 따른 감독과 계획되지 않은 감독(Unprogrammed Inspections)의 양자는 동시에 실시하거나 또는 별도로 수행할 수 있다. 다만, 가능한 한 양자를 동시에 수행하여야 한다.

나) 강조 계획(Emphasis Programs)

일부 시설은 SST 지침 기타 하나 이상의 OSHA 강조 계획(Emphasis

Programs)에 따라 감독의 대상으로 선정될 수 있다. 특정한 위험(예컨대, 가연성 분진 또는 납) 또는 특정한 산업(예컨대, 벌목, 고철 처리, 조선 또는 석유 정제)에 기반하여 계획된 감독이 SST 지침에 따른 감독과 동시에 실시할 수 있다.

〈2020년 개정 SST의 주요 내용〉

I. 목적

이 지침은 OSHA의 SST 감독 계획을 시행한다. 이 지침은 건설 현장(construction worksites)을 포함하지 않는다.

II. 범위

본 지침은 OSHA 전부에 적용된다.

III. 참고 자료

- A. Occupational Safety and Health Act of 1970, 29 U.S.C. 651.
- B. 29 CFR Part § 1904, Recording and Reporting Occupational Injuries and Illnesses.
- C. 29 CFR Part § 1908, Consultation Agreements.
- D. Revisions to the Voluntary Protection Programs to Provide Safe and Healthful Working Conditions, Federal Register, January 9, 2009 (74 FR 927).
- E. OSHA Directives
 - ADM 03-01-005, OSHA Compliance Records, August 3, 1998.
 - CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections, January 4, 1995.
 - CPL 02-00-051, Enforcement and Limitations under the Appropriations Act, May 28, 1998.
 - CPL 02-00-164, Field Operations Manual (FOM), April 14, 2020.
 - CPL 02-00-149, Severe Violator Enforcement Program (SVEP), June 18, 2010.
 - CSP 01-00-005, State Plan Policies and Procedures Manual, May 6, 2020.

- CSP 02-00-003, Consultation Policies and Procedures Manual, November 19, 2015.

- CSP 03-01-003, Voluntary Protection Programs (VPP): Policies and Procedures Manual, April 18, 2008.

F. Interim Enforcement Procedures for Failure to Submit Electronic Illness and Injury Records under 29 CFR § 1904.41(a)(1) and (a)(2), February 21, 2018.

IV. 폐지

이 지침으로 19-01 (CPL-02), SST-16, October 16, 2019은 폐지된다.

V. 종료일

이 지침은 새로운 지침으로 대체되지 않는 한 시행일로부터 2년 후에 종료된다. 이 지침의 종료 또는 개정 시, 이미 진행 중인 검사 주기(inspection cycles)는 XI.B항에 규정된 대로 완료되어야 한다.

VI. 집행 정보(Action Information)

A. 책임 관서(Responsible Office)

Directorate of Enforcement Programs (DEP)¹¹⁹⁾

B. 실행 관서(Action Offices)

National, Regional, and Area Offices.

C. 안내 관서(Information Offices)

State Plans, OSHA Training Institute, Consultation Project Managers, VPP Managers and Coordinators, Compliance Assistance Coordinators, and Compliance Assistance Specialists

VII. 주 방침(State Plan)에의 영향

A. 의향 및 동등성 통지(Notice of Intent and Equivalency)가 요구된다. 주 방침에 대상 선정 시스템(targeting system)을 반영할 것이 요구된다.

B. 이 지침은 SST 프로그램에 따른 일반 산업에 대한 감독(general industry inspections) 대상에 관한 정책 및 절차를 수립하는 연방 방침의 변경에 대하여 기술한다.

OSHA의 승인을 받은 주 계획(State Plans)을 가진 주는 자신의 자체 감독 체계(이하 “핵심 감독 정책(core inspection policy)라고 한다)을 마련해야 하고, 이는 반드시 해당 주의 주 계획(State Plans) 내에 문서화되어야 하며, 현재의 관행을 반영하기 위해 필요에 따라 수정되어야 한다. 이러한 감독 정책 및 절차는 최소한 연방 OSHA 이상으로 실효적이어야 하며 와 동일한 효과를 발휘해야 하며, 검토회를 위하여 활용할 수 있어야 한다. 주 계획은 SST 프로그램과 동일한 정책 및 절차를 채택할 것인지 아니면 일반 산업 감독의 대상 선정(targeting)을 위해 별도의 정책과 절차를 채택 및 유지할 것인지를 OSHA에 통지해야 한다. 본 지침의 제정일로부터 60일 이내에, 주 계획은 해당 주 계획이 연방 방침과 동일하거나 또는 상이한 대상 선정 정책 및 절차를 채택할 예정이라거나 또는 이미 시행하고 있는지를 표시한 의향 통지서(notice of intent)를 제출해야 한다. (연방 방침과) 동일하건 또는 상이하건, 주의 (대상 선정 정책 및 절차의) 채택은 6개월 이내에 완료해야 한다. (연방 방침과) 동일하게 채택하는 경우, 주 계획은 채택일로부터 60일 이내에 OSHA에 채택일을 제공해야 한다. 주 계획이 본 SST와 다른 시행 정책을 채택하거나 유지하는 경우, 주 계획은 주 계획 웹사이트(State Plan website)에 다른 정책을 게시하고 OSHA의 링크를 제공하거나, 또는 전자 사본(electronic copy)과 공중이 사본을 얻는 데 도움을 줄 수 있는 주 계획 상의 공무원의 성명과 연락처 정보를 OSHA에 제공해야 한다. 이러한 조치는 채택일로부터 60일 이내에 이루어져야 한다. OSHA는 웹사이트에서 이 지침에 대한 주 계획의 응답에 관한 요약 정보를 제공한다.

VIII. 중요한 변경사항

이 지침은 사용자가 2017년부터 2019년까지 제출한 데이터를 사용하여 SST-16 지침을 대체한다. 3년 범위의 데이터에 근거하여 해당 기간 동안 비율이 증가한 사업장의 대상 선정을 위해 새로운 대상 선정 범주(targeting category)가 추가되었다. 또한 제한된 상황에서는 기록으로만의 감독(records only inspections)하는 것도 가능해 졌다.

IX. 배경

이 SST 방침은 20명 이상의 근로자가 있는 건설업 이외의 사업장(non-construction workplaces)에 대한 OSHA의 주요한 현장별(site-specific) 감독 계획(inspection initiative)이다. SST 방침은 사용자가 29 CFR § 1904.41에 따라 제출한 부상 및 질병 보고로부터 도출된 객관적인 정보를 사용한다. 현행 방침은 OSHA가 가장 높은 부상 및 질병 발생률을 기록한 사업장에 감독 자원을 겨냥함으로써 사용자가 안전하고 건강한 사업장을 제공하도록 한다는 목표를 달성하는 데 도움이 된다. 업종 및 사업장 규모 기준을 적용함으로써, OSHA는 높은 재해율(elevated rates)과 업무상 부상 및 질병 건수의 증가가 발생할 가능성이 가장 높은 시설(establishments)에 관한 정보 수집에 집중한다. SST 방침은 29 CFR § 1904.41에 따라 제출하여야 하는 300A 양식(Form 300A)의 정보에 기초하여 감독을 위한 개별 시설을 결정한다.

2018년 10월, OSHA는 SST-16을 시행하였고, 그 결과 2019 회계연도에 705건의 감독을 실시하였다. 다른 프로그램된 감독(programmed inspections)과 비교할 때, OSHA는 이러한 사업장에서 더 적은 수의 “검사 없음(No Inspections)” 사례를 경험했다. 데이터에 따르면, SST-16 감독의 결과로 확인된 위반 건수 및 발부된 소환장(citations issued)의 평균은 다른 강조 계획(emphasis programs)의 경우와 비슷한 것으로 확인되었다. 따라서 SST-16 감독은 다른 강조 계획에 의한 감독과 동등하게 효과적으로 대상을 선정하였다. 따라서, OSHA는 SST 방침이 집행 자원을 효과적으로 활용하는 수단임을 확인했다.

X. SST 방침의 내용

A. 감독 목록 선택 기준

OSHA는 2019년을 위하여, DART 비율이 높은 시설의 감독 목록과 2017년부터 2019년의 3년 동안 비율이 증가 추세에 있는 시설의 감독 목록을 모두 작성한다. OSHA는 또한 2017년, 2018년 및 2019년에 300A 양식 데이터를 OSHA에 제공하지 않은 시설들 중에서 무작위로 샘플을 선정한다. 데이터의 정확성 및 품질 관리를 검증하기 위하여, OSHA는 2019년 데이터에서 낮은 (DART) 비율을 기록한 시설들 중에서 무작위로 선정하여 샘플에 포함할 계획이다.

1. DART 비율이 높은 시설

SST 방침은 2019년 300A 양식 데이터를 기준으로 개별적인 감독 대상 시설을 선정한다.

평균 DART 비율은 산업마다 크게 다르기 때문에, OSHA는 객관적인 선택 기준으로 제조업에 관한 DART 비율과 비제조업에 관한 DART 비율을 별도로 설정한다. 이러한 방법으로 OSHA는 제조업가 비제조업 시설을 동등하게 대상으로 선정할 수 있게될 것이다.

2. DART 비율이 증가 추세에 있는 시설

OSHA는 2017년에 해당 업계의 국가 평균보다 높은 비율을 가진 시설 중에서 2018년과 2019년 모두 비율이 증가 추가에 있고, 계속해서 동종 업계의 전국 평균보다 높은 수준을 유지하고 있는 시설을 식별할 것이다.

3. DART 비율이 낮은 시설

OSHA에 보고된 Form 300A 데이터의 신뢰성을 확인하기 위하여, 2019년 데이터를 활용하여 DART 비율이 낮은 시설들 중에서 무작위로 선정한 샘플을 작성한다.

4. 비 응답자(Non-Responders)

OSHA는 2017년부터 2019년까지 300A 양식 데이터를 OSHA에 제공하지 못한 시설들 중에서 무작위로 선정한 샘플을 작성한다. 이처럼 신고하지 않은 사용자를 포함시키는 것은 사용자가 감독을 피하기 위하여 부상 및 질병 발생에 관한 정보에 관한 보고 의무를 준수하지 않는 것을 방지하기 위한 것이다.

만일, (시설에) 도착한 때에, 규정 준수 책임자가 (목록에) 열거된 시설이 행정 사무소 (administrative office)만 있는 시설로 확인된 경우에는 (본 방침의) XI.D.2의 사무소만 있는 사업장(Office-Only Sites)을 참조한다.

XI. 계획

통계 분석국(Office of Statistical Analysis)은 각 지역 사무소(Area Office, AO)에 감독 목록(Inspection List)에 기재된 시설을 포함하는 소프트웨어 및 데이터베이스에 대한 접근 권한을 부여한다. OSHA와 주 계획이 있는 주만 이 정보에 접근할 수 있다.

A. 감독 목록/주기 및 문서의 유지 및 보존

AO는 (예컨대, (a) 사업장의 사전 점검 이력 또는 (b) 사업장의 산업 분류에 대한 인식에 근거하여 건강 위험(health hazards)을 포함하도록 검사를 확대하기 위한 근거 등을 포함하여) 모든 삭제, 연기 또는 기타 수정에 관한 문서화를 포함하여 이 방침의 규정에 따라 SST 감독 목록 및 (감독) 주기를 작성하였음을 증명하는 데 필요한 문서를 유지 및 관리할 책임이 있다. AO는 이 SST 방침에 따라 수행된 모든 감독이 종료된 후 3년 동안 이러한 모든 감독 목록, (감독) 주기 및 문서를 보존해야 한다. CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections(1995년 1월 4일)의 단락 B.1.b.(1)(c)3 및 ADM 03-01-005, OSHA Compliance Records(1998년 8월 3일)의 부록 D Compliance Records Disposition Schedule을 참조하라.

B. 감독 주기(Cycle Size)

AO는 시설을 무작위로 선택하는 SST 소프트웨어를 사용하여 감독 주기(inspection cycles)를 생성해야 하며, 사용 가능한 자원과 사무실의 지리적 범위를 기반으로 감독 주기의 크기(즉, 5개에서 50개의 시설)를 결정해야 한다. 생성된 주기가 클수록 스케줄링의 유연성과 효율성이 확대된다. 그러나, 일단 개시되면, 전체 주기를 완료해야 한다. 만일 50개 이상의 시설로 주기를 정하는 것이 AO가 더 효율적으로 그 직원을 활용할 수 있는 경우, AO는 먼저 Regional Office에 승인을 요청해야 한다.

하나의 (감독) 주기 내에서는, AO는 가용 자원을 효율적으로 사용할 수 있는 여하한의 순서로 선택된 시설을 예약하고 감독할 수 있다.

검사를 개시한 후에는 AO는 SST 앱의 “업데이트” 기능을 사용하여 활동 ID 필드에 검사 번호를 입력해야 한다.

(하나의 감독) 주기를 완료한 후에는, AO는 SST 소프트웨어를 사용하여 후속의 새로운 주기를 생성할 수 있다.

AO는 새로 생성된 주기에 포함된 시설을 감독하기 전에 기존 주기에 포함된 모든 시설을 감독해야 한다. 다만, OSHA Instruction CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections (1/4/1995)의 단락 B.1.b.(1)(e)1에는 하나의 주기에서 다른 주기로 이월(carryovers)이 허용되는 기준이 열거되어 있다. 또한 이 방침의 종료 시, AO는 나머지 시설에 대한 감독이 (이 방침의) 종료일 이후에 시작되더라도 이미 개시되었지만 아직 완료되지 않은 (감독) 주기를 완료해야 한다.

C. SST 소프트웨어의 사용

각 AO는 SST 웹 기반 앱의 “생성(Create)” 기능을 사용하여 SST 감독 목록에서 (감독) 주기를 생성하고, 앱을 사용하여 감독 목록을 업데이트하여 삭제 및 수행된 검사를 입력해야 한다. AO는 수동으로 주기를 생성하여서는 안된다.

검사가 시작된 후, AO는 검사 번호를 특정한 시설에 연동하기 위해 앱을 업데이트해야 한다.

D. 사업장 명확화(Worksite Clarification)

감독 전(pre-inspection) 절차의 일환으로, AO는 정확한 대상 선정을 위한 모든 절차를 준수되었는가를 검증하여야 한다. 사업장(worksite)이 자료제출 기준의 적용을 받지 않는 경우에는 감독을 개시할 수 없다.

데이터 불일치의 수정을 위해 통계 분석 사무소(Office of Statistical Analysis)와 연락한다.

SST 앱을 통하여 모든 불일치를 직접 보고한다.

1. 영구 사업장 없는 산업(Industries without Permanent Workplaces)

NAICS Code 561730, 조경 서비스(Landscaping Services)와 같이 영구 사업장이 없는 산업의 경우, 시설의 목록은 일반적으로 사용자의 본점(central office)만 특정한다. AO는 본점의 방문 등 가능한 범위에서, 예정된 작업의 유형과 작업의 완료까지 남은 기간 등을 기준으로 현재 작업 중이 사업장(active worksites)의 위치를 결정한다.

2. 사무소만 있는 사업장(Office-Only Sites)

SST 방침에는 사무소만 있는 시설은 포함되지 않는다. 안전 및 보건 준수관(CSHO)이 시설에 도착하여 현장에 사무소만 있는 것을 확인한 경우, CSHO는 OSHA 300A 양식 데이터와 관련된 사업장(현장)을 결정해야 한다.

만일 300A 양식 데이터에 사무실 외의 현장(또는 복수의 현장)에 대한 정보가 포함된 경우, 그러한 현장이 AO의 관할권 내에 있다면 AO는 DART 비율이 가장 높은 현장(또는 복수의 현장 중 하나)에 대한 감독을 시행해야 한다.

NOTE: 기록 보존 규칙(Recordkeeping rule) §1904.30에 따르면, 사용자는 사용자가 1년 이상 운영할 것으로 예상되는 각 시설에 대하여 별도의 OSHA 300 로그 기록을 보관해야 한다.

3. 기록으로만의 감독(Records Only Inspections)

CSHO가 사용자가 제출한 잘못된 자료로 인하여 사업장이 감독 목록에 포함되었다고 판단하는 경우에는 “기록으로만(records only)”의 감독을 실시할 수 있다.

“기록으로만(records only)”의 감독의 경우 CSHO는 사업장을 부분적으로 둘러보고(walkthrough) 근로자를 면담하여 시설의 부상 및 질병 사례를 확인해야 한다. 명백히 관찰되거나 CSHO의 주의를 환기한 모든 심각한 위반 사항에 대해서는 현장 운영 매뉴얼(Field Operations Manual, FOM) 절차에 따라 조사하여야 한다.

4. 비 응답자(Non-Responders)

비응답 시설에 대한 감독을 개시한 때, 그러한 시설이 실제로 2019년도의 데이터를 제출하였다는 문서를 제공하거나 또는 해당 시설이 그 규모 또는 산업의 유형으로 인하여 29 CFR § 1904.41이 적용되지 않는다는 증거를 제공한 경우, CSHO는 감독을 중단하고 사건을 “감독 없음(No Inspection)”으로 처리하여야 한다.

E. 연기(Deferrals)

1. OSHA 현장 상담 프로그램

시설이 사전 안전 및 보건 성취 인정 프로그램(Pre-Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP)의 승인된 참가자인 경우, OSHA의 계획된 감독의 연기가 허용될 수 있다.

시설에 현장 상담(On-Site Consultation) 방문이 “진행 중(in progress)”인 경우에는 OSHA의 계획된 감독보다 우선한다. 현장 상담 방문은 개회 회의 시작부터 수정일 및 연장일까지 방문으로 인하여 발생하는 작업 조건, 위험 또는 사유와 관련하여 “진행 중”인 것으로 간주된다(29 CFR § 1908.7(b)(1)).

시설이 현장 상담 프로그램에서 안전 및 건강을 위한 최초 전체 종합 상담 방문(initial full-service comprehensive consultation visit for safety and health)을 요청했고, 해당 방문이 프로그램에 의해 예약된 경우에는 계획된 감독은 현장 상담 프로그램을 통해 AO에 통지된 날부터 최대 90일 동안 연기될 수 있다. 상담 방문이 계속 “진행 중”인 경우가 아니면 90일 이상의 연기는 허용되지 않는다. 감독 일정의 수립에 관한 권한의 행사로, 기관은 상담 방문이 예정된 사업장에 더 낮은 우선순위를 지정할 수 있다(Field Operations Manual, CPL-02-00-164, Chapter 2, Section VI.H.2.c).

2. VPP 신청자

AO가 VPP(Voluntary Protection Programs) 관리자로부터 VPP 현장 검토가 예정되어 있다는 통지를 받으면, AO는 예정된 현장 검토 이전에 최대 75일 동안 계획된 감독 목록에서 (VPP) 신청자를 제외한다. AO는 또한 현장에서 달리 선택하지 않는 한 VPP 참여 기간 동안 계획된 감독 목록에서 (VPP) 신청 사업장을 제외한다(단락 XII.C., Deletions - VPP or SHARP 참조). 또한 Revisions to the Voluntary Protection

Programs to Provide Safe and Healthful Working Conditions, Federal Register, January 9, 2009 (74 FR 927) 참조.

F. 감독 우선순위(Inspection Priority)

계획되지 않은 감독은 일반적으로 우선순위가 지정되지만, 이 지침(Instruction)에는 다음 절차가 추가된다.:

1. SST-16 방침에 따라 감독 주기를 개시했지만 완료하지 않은 AO는 후속 SST 방침에 따른 감독으로 이동하기 전에 일반적으로 해당 주기를 완료해야 한다. CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections (1/4/1995)의 단락 B.1.b.(1)(e)1 참조.

2. AO는 기관 강조 프로그램(agency emphasis programs)과 같은 가용 자원을 고려하여 지역 관리자(Regional Administrator)가 AO에 (감독) 목록에서 더 적은 수의 감독을 수행할 수 있도록 권한을 부여하지 않는 한, SST 감독 목록에 있는 모든 시설을 감독해야 한다. 이러한 승인(authorization)을 위해서는 일반적으로 AO가 현재 (감독) 주기의 모든 감독을 완료해야 한다. 지역 관리자는 연차 성과 계획(annual performance plan)에 연차 목표(yearly targets)를 제출하고 지역이 얼마나 많은 SST 감독을 실시해야 하는지를 명시한다.

3. 주 계획(State Plan) 주의 사업장에 대한 관할권이 있는 모든 연방 OSHA 사무소는 연방 OSHA 관할권이 있는 감독 목록(즉, U.S. Post Offices, 선박 및 보트 건조 및 수리 현장)에 있는 모든 시설을 감독해야 한다. NAICS 3366, 선박 및 보트 건조의 경우, 연방 OSHA와 주 계획은 주 계획, 연방 OSHA 또는 양자 모두가 해당 시설에 대한 관할권이 있는가를 결정하기 위하여 조정해야 한다.

4. AO는 국가, 지역 또는 지방의 강조 프로그램 또는 기타 AO 및 지역 사무소(Regional Office)의 목표가 지시하는 바에 따른 다른 계획된 감독을 계속 수행한다.

XII. 삭제(Deletions)

AO는 아래 기재된 바에 따라 감독 주기에서 적절하게 삭제할 책임이 있다. 삭제에는 CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections의 단락 B.1.b.(1)(b)6.d에 따라 더 이상 운영되지 않는 시설도 포함된다.

이전의 감독, 공공부문 사용자, VPP 또는 SHARP 사업장에 대한 삭제 기준은 (감독) 주기의 작성 전 또는 후 모두에 적용된다.

A. 이전의 감독(Previous Inspections)

해당 시설이 현재의 감독 주기 작성일 이전 36개월 내에 종합적인 안전 및 보건 감독을 받은 경우, AO는 감독 목록에서 해당 시설을 삭제한다. 삭제 여부를 판단하는 목적에서, 사업장의 종합 감독일은 해당 감독에 대한 개시회의일이다. 회의 개시일이 현재의 SST 감독 주기 이전 36개월 이내인 경우, SST 감독 목록에서 해당 시설을 삭제한다.

NOTE: 시설 목록을 업데이트할 때, CPL 02-00-025, Scheduling System for Programmed Inspections의 단락 B.1.b.(1)(b)6.d에 기재된 H#(건강 검사) 및 S#(안전 검사) 삭제 코드를 사용하지 말 것.

SST 소프트웨어는 위에 열거된 사유(이전 종합 감독)로 삭제된 시설에 대하여 입력된 개시회의일을 추적한다. 36개월의 기간이 경과하면, 소프트웨어는 해당 시설을 다시 선택할 수 있도록 한다.

NOTE: 심각한 위반자에 대한 집행 계획(Severe Violator Enforcement Program, SVEP) 시설 또는 SVEP 사건과 관련된 시설은 삭제하지 말 것. 이러한 시설은 감독을 연기할 자격이 없음.

B. 공공부문 사용자(Public Sector Employers)

AO는 감독 목록에서 모든 공공부문 사용자(예: 연방, 주 또는 지방정부)를 삭제한다.

NOTE: 1998년 개정 OSH Act는 US Postal Service를 민간부문 사용자로 간주한다.

C. VPP 및 SHARP

1. 해당 시설이 OSHA의 VPP의 승인된 참여자인 경우, 감독 목록에서 삭제한다.

2. 해당 시설이 SHARP의 승인된 참가자인 경우, AO는 감독 목록에서 해당 시설을 삭제한다(29 CFR § 1908.7(b)(4)(i)(B)).

XIII. 감독 절차

A. 범위

SST 감독은 그 범위에서 포괄적이어야 한다. AO는 사업장의 잠재적 위험에 대한 AO의 지식을 기반으로 이 방침에 따라 수행되는 감독을 종합적인 안전 또는 보건 감독으로 개시할 수 있다. 나아가, 이전에 감독했던 사업장의 경우, AO는 이전의 감독 이력에 근거하여 건강 및 보건 위험을 모두 포함하도록 감독을 확장할 수 있다. AO는 확장된 감독(expanded inspection)에 대한 근거를 충분히 설명하고 사건 기록에 문서화하여야 한다.

B. NAICS 코드의 검증

개시회의에서 CSHO는 시설의 NAICS 코드를 검증한다. 필요한 경우 적절한 NAICS 코드를 결정하기 전에 사업장에서 발생하는 활동을 설정한다.

C. 소환(Citations)

위반에 대한 소환(Citations)와 그에 상응하는 제시된 벌칙은 FOM (OSHA Instruction CPL 02-00-164) 및 기타 관련 정책 및 절차에 따라 이루어진다.

D. 기록 보존 위반(Recordkeeping Violations)

비 응답자에 대한 감독을 실시할 때, CSHO는 29 CFR § 1904.41(a)(1)에 따른 OSHA의 Interim Enforcement Procedures for Failure to Submit Electronic Illness and Injury Records(질병 및 부상에 관한 전자적 기록의 미제출에 대한 임시 집행 절차)에 열거된 지침(guidance) 또는 제출 위반에 관련한 후속 지침을 따라야 한다.

E. 질병 및 부상 관련 정보의 수집과 검토(Collection and Review of Illness and Injury Data)

이 지침에 따른 감독 시, CSHO들은 이전 5년 동안 OSHA 300 로그 기록, 300A 요약 및 301 사건 보고서를 검토하는데, 여기에는 2017년, 2018년 및 2019년이 포함된다. 부상 및 질병 데이터 검토에 대한 추가적인 지침은 FOM, FOM, Chapter 3, Section VI, Review of Records를 참조. CSHO들은 2020년 3월 2일 이후에 감독을 실시하는 경우 2019년의 데이터가 제출되었는지 확인해야 한다. CSHO들 2021년 3월 2일 이후에 감독을 실시하는 경우에는 2020년의 데이터가 제출되었는지 확인해야 한다.

XIV. 다른 방침들과의 관계(Relationship to Other Programs)

A. 계획되지 않은 감독(Unprogrammed Inspections)

AO는 OSHA의 FOM 또는 기타 관련 정책 및 절차에 따라 계획되지 않은 감독을 수행해야 한다. 이 SST 방침에 따른 감독이 예정되어 있는 시설에서 계획되지 않은 사건(예컨대, 진정, 사망 또는 이송)이 발생하는 경우, 두 가지 감독은 동시에 또는 별도로 수행될 수 있으나, 가능한 한 동시에 수행되어야 한다. 단락 XV.B를 참조할 것.

B. 강조 계획(Emphasis Programs)

일부 시설은 SST 방침 및 하나 이상의 다른 OSHA 계획(강조 계획)에 따라 감독 대상으로 선정될 수 있다. 특정한 위험(예컨대, 가연성 분진 또는 납) 또는 특정한 산업(예컨대, 벌목, 고철 처리, 조선 또는 석유 정제)에 기반한 감독 계획이 SST 방침과 동시에 실행될 수 있다.

SST의 현재의 (감독) 주기 및 다른 강조 계획에 따른 감독이 하나의 시설에 예정된 경우에는 언제나 두 감독이 동시에 예정될 수 있다. CSHO는 모든 적용 가능한 OIS 코드를 감독에 지정한다. 단락 XV.C를 참조할 것.

XV. 기록 및 추적

이 지침에 따라 수행된 OSHA 감독은 본 조에 기대된 대로 OIS에 코드를 입력하여야 한다. 이 지침과 관련하여 현장 상담 프로그램에서 수행하는 모든 상담 활동(요청, 방문 및 준수 지원)도 OIS에 코드를 입력하여야 한다.

A. SST 단독 감독

감독은 OIS의 개시 유형(Initiating Type)에 Programmed Planned으로 코딩되어야 한다. National Emphasis Program 항목과 Primary Emphasis Program 항목에 SSTARG171819 값을 기록하여야 한다.

B. 다른 강조 계획에 따른 감독과 SST가 조합된 경우

NEP, REP 및 LEP와 같은 모든 강조 계획에 따른 감독이 SST 감독과 동시에 수행되는 경우, CSHO는 OIS에 감독의 개시 유형으로 “Programmed Planned”을 표시해야 한다. National Emphasis Program 항목에 SSTARG171819 값 및 적용 가능한 모든 NEP 및 LEP 코드를 기록하여야 한다. Primary Emphasis Program 항목에 SSTARG171819 값을 기록하여야 한다.

C. 계획되지 않은 감독과 SST가 조합된 경우

SST 검사와 동시에 수행되는 모든 계획되지 않은 감독의 경우, CSHO는 OIS에 적절한 유형의 계획되지 않은 감독(예컨대, 진정, 이송)으로 감독 개시 유형을 코딩해야 한다. National Emphasis Program 항목에 SSTARG171819 값을 기록한다.

4. 국가 강조 계획(National Emphasis Program, NEP)

National Emphasis Program(NEP)는 OSHA의 자원을 특정한 위험 및 고위험의 산업에 집중시키기 위한 임시 프로그램으로, 기존의 감독데이터, 부상 및 질병 정보, National Institute for Occupational Safety and Health(NIOSH) 보고서, 감독 결과에 대한 분석 및 기타 사용 가능한 정보를 토대로 평가된다.

119) <https://www.osha.gov/contactus/byoffice/dep>

1) 가연성 먼지(Combustible Dust)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-008 - Combustible Dust National Emphasis Program (Reissued) - 03/11/2008¹²⁰⁾

2) 신형 코로나 바이러스(COVID-19)

○ OSHA Direction - DIR 2021-03(CPL 03) - Revised National Emphasis Program - Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) - 07/07/2021¹²¹⁾

3) 위험한 기계(Hazardous Machinery)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-022 - National Emphasis Program on Amputations in Manufacturing Industries - 12/10/2019¹²²⁾

4) 열(Heat)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-024 - National Emphasis Program - Outdoor and Indoor Heat-Related Hazards - 04/08/2022¹²³⁾

120) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-008.pdf

121) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/DIR_2021-03_CPL_03.pdf

122) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-022.pdf

123) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-024.pdf

5) 6가크롬(Hexavalent Chromium)

○ OSHA Instruction - CPL 02-02-076 - National Emphasis Program - Hexavalent Chromium - 02/23/2010¹²⁴⁾

6) 납(Lead)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-009 - OSHA Instruction; National Emphasis Program-Lead - 08/14/2008¹²⁵⁾

7) 1차 금속 산업(Primary Metal Industries)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-018 - National Emphasis Program - Primary Metal Industries - 10/20/2014¹²⁶⁾

이 NEP는 감독 목표를 설정하지 않으며, 지역 사무소가 강조 계획을 개발할 것을 요구하지도 않는다. 그러나 이러한 산업 내에서 계획되지 않은 감독 및 이러한 산업 내에서 자발적으로 시행될 수 있는 모든 지역 또는 주 계획상의 강조 계획에 대하여 통일된 절차를 규정한다.

124) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_02-02-076.pdf

125) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-0009.pdf

126) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-018.pdf

8) 공정 안전관리(Process Safety Management, PSM)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-021 - PSM Covered Chemical Facilities National Emphasis Program - 01/17/2017¹²⁷⁾

9) 선박 해체(Shipbreaking)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-020 - OSHA's National Emphasis Program (NEP) on Shipbreaking - 03/07/2016¹²⁸⁾

10) 석영(Silica, Crystalline)

○ OSHA Instruction - CPL 03-00-023 - National Emphasis Program - Respirable Crystalline Silica - 02/04/2020¹²⁹⁾

11) 굴착(Trenching and Excavation)

○ OSHA Instruction - CPL 02-00-161 - National Emphasis Program on Trenching and Excavation - 10/01/2018¹³⁰⁾

127) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-021.pdf

128) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-020.pdf

129) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_03-00-023.pdf

130) https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL-02-00-161_0.pdf

5. 감독 통계

OSHA Inspection Statistics	2015 회계년도	2016 회계년도	2017 회계년도	2018 회계년도	2019 회계년도	2020 회계년도
Total Inspections	35,280	31,948	32,408	32,023	33,393	21,674
Total Programmed Inspections	16,527	12,731	14,377	13,956	14,900	8,726
Total Unprogrammed Inspections	19,293	19,217	18,031	18,067	18,493	12,948
~ Fatality/Catastrophe Inspections	912	890	837	941	919	1,508
~ Complaints Inspection	9,037	8,870	8,249	7,489	7,391	4,581
~ Referrals	6,569	6,691	6,286	6,463	6,718	4,808
~ Other Unprogrammed Inspections	3,686	2,766	2,659	3,174	3,465	2,051

6. 소결

이상의 연구 내용을 정리하면 다음과 같다.

먼저, 미국은 1970년 산업안전보건에 관한 종합적인 연방법인 OSH Act를 제정하였다. 다만, OSH Act가 제정된 이후에도 각주(州)는 주의회에서 산업안전보건법규를 제정할 수 있다. 다만, 내용이 연방법규에 저촉되지 않아야 한다.

한편, OSHA Act에 관한 감독은 연방노동부 산하 산업안전보건청(OSHA)에서 관장한다. 산업안전보건청은 그 산하에 전국 20개 지역사무소(Regional Offices)를 두고, 감독부서를 운영하고 있다.

산업안전보건청은 근로감독 관련 업무를 수행하기 위하여 OSHA 감독관

(OSHA inspector)을 두고 있는바, 2020년 기준으로 약 790명의 OSHA 감독관이 소속되어 있다.

사업장에 대한 감독은 OSHA 감독관이 OSHA에서 작성한 사업장점검기준(Field Operation Manual)에 따라 실시한다.

한편, OSHA는 약 7백만 개의 작업장을 관할하는바, OSHA의 에 한정된 자원으로 효율적으로 감독을 하기 위하여 감독에 우선순위를 두고 있다. OSHA가 실시하는 감독의 종류는 크게 비계획적 점검(Un-programmed Inspection)과 계획적 점검(Programmed Inspection)으로 나뉘는데, 비계획적 점검은 특정한 사업장이 유해한 작업조건을 가지고 있을 가능성이 높을 때 실시하는 특별 점검이고, 계획적 점검은 특별히 유해성이 높은 업종이나 그 물질을 대상으로 OSHA에서 계획적으로 실시하는 점검이다.

감독의 우선순위는 (1) 급박한 위험 상황(Imminent danger situations), (2) 심각한 부상 및 질병(Severe injuries and illnesses), (3) 근로자의 진정(Worker Complaints), (4) 회부(Referrals), (5) 기획 감독(Targeted inspections), 6) 사후 감독(Follow-up inspections)이다.

위 (5) 기획 감독과 관련하여 OSHA는 Site-Specific Targeting inspection plan에 따라 근로자 수가 20명 이상인 ‘비건설업’ 작업장을 대상으로 선정하고 있다. OSHA는 2020. 12. 14. 자 Site-Specific Targeting inspection plan for non-construction worksites[CPL 02-01-062]을 통하여 기존의 Site-Specific Targeting 2016(SST-16)을 대체하고, 2017년부터 2019년까지 사용자들이 제출한 Form 300A 정보를 사용하여 SST 감독 계획을 시행하였다. 한편, OSHA는 2018년 10월 SST-16을 시행하였고, 그 결과 2019 회계연도에 705건의 감독을 실시하였다. 2020년 개정 SST 지침은 사용자가 2017년부터 2019년까지 제출한 데이터를 사용하여 SST-16 지침을 대체한다. 3년 범위의 데이터에 근거하여 해당 기간 동안 DART 비율이 증가한 사업장의 대상 선정을 위해 새로운 ‘선정 범주(targeting

category)’가 추가되었다.

한편, 1970년 OSHA 제정 이후 2021년까지 OSHA 위반으로 기소된 사건은 115건에 불과하며, 대부분의 OSHA 위반은 민사벌(Civil penalties)을 통해 해결된다.

이상 살펴본 바와 같이, 미국의 경우 한정된 감독인력으로 산업재해에 효과적으로 대응하기 위하여 감독의 우선순위를 정하고 있으며, 법위반의 경우에도 그 집행은 대부분 위반통고와 민사벌로 사건을 종료하고 있다.

VI. 독일의 산업안전감독제도



VI. 독일의 산업안전감독제도

1. 산업안전감독체계

독일의 산업안전보건체계는 이른바 ‘이원적 산업안전보건체계’(sog. ‘Duales Arbeitsschutzsystem’)로 불린다. 독일 연방과 각 연방주가 하는 국가에 의한 국가에 의한 산업안전보건(staatlicher Arbeitsschutz)과 재해보험기관(Unfallversicherungsträger)을 통한 자치적 산업안전보건(autonomer Arbeitsschutz)으로 이루어진다.¹³¹⁾ 이에 따라 산업안전보건감독체계도 행정기관에 의한 산업안전감독과 재해보험기관을 통한 산업안전감독으로 구분된다.

1) 국가에 의한 산업안전감독

독일 산업안전보건법 제21조 제1항에서는 “이 법에 따른 산업안전보건의 감독은 국가의 임무이다. 관할 행정관청은, 이 법률 및 이 법률에 의해 제정된 법규명령의 준수를 감독하고, 사용자와 그 의무이행에 있어서 협의하여야 한다.”고 규정하고 있다.

독일 산업안전보건법 제21조 제1항에서 말하는 산업안전보건의 관할 행정관청은 각 연방주(Bundesländer)이고, 이에 따라 연방주는 산업안전보건법령에 따른 감독을 수행한다.¹³²⁾ 연방주는 각 연방주의 연합위원회인 산업안전및안전공학위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und

131) Kittner(2015), Arbeits- und Sozialordnung, 40. Auflage, Bund-Verlag, p.235.

132) Kohte/Faber/Feldhoff(2014), Gesamtes Arbeitsschutzrecht, Nomos, p.374.
각 연방주의 산업안전보건을 관할하는 행정관청은 산업안전및안전공학위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, LASI)의 웹사이트(lasi.osha.de)에서 찾아볼 수 있다.

Sicherheitstechnik, LASI)를 통해 통상적으로 연 2회 산업안전보건과 관련된 행정조치를 조율하는 것으로 알려지고 있다.

한편, 독일의 경우에도 산업안전 감독관의 부족 문제가 지속적으로 제기되었다. 거의 모든 연방주의 산업안전보건 감독관청에 감독인력이 감소되었다. 예컨대, 브란덴부르크주의 경우 1995년 185명이던 감독공무원이 2005년 160명, 2011년 129명, 2012년 120명으로 감소한 것으로 알려지기도 하였다.

그러나 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에 의해 이와 같은 상황은 이후에 개선될 여지가 있다. 우선 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에서는 감독에 있어 관할 행정관청은 사업을 선정함에 있어 사업장 위험 잠재성의 유형 및 정도를 고려하여야 한다는 규정이 추가되었다.

또한 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에서는 독일 전체에 적용되는 산업안전보건감독에 있어 최소감독비율이 규정되었다(산업안전보건법 제 21조 제1a항). 이에 따르면, 관할 주 행정관청은 제1항에 따른 감독에 있어 1년간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 보장하여야 한다. 2026년부터는 1년간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5%가 감독되어야 한다(최소감독비율). 주법으로 최소감독비율과 다른 내용을 정할 수 없다. 주 행정관청이 최소감독비율을 달성하지 못하는 경우, 감독사업장의 수는 2026년까지 단계적으로 최소한 최소감독비율을 달성할 수 있도록 증가되어야 한다. 해당 주에 소재하는 사업장 수에 있어서는 전년도 연방고용공단의 공식 통계를 기준으로 한다.

2) 재해보험기관에 의한 산업안전감독

독일 내 재해보험기관은 크게 동업조합(Berufsgenossenschaft)과 공공부문의 재해보험기관으로 나누어진다.

행정기관에 의한 산업안전보건감독과는 별개로, 독일에서는 재해보험기관에 의해 산업안전보건감독이 실시된다. 재해보험기관에 의한 산업안전보건감독의 법적 근거는 사회법전 제7권(Sozialgesetz VII, SGB VII)이고, 재해보험기관은 사업 내 산업안전보건의 실시를 감독하고 사용자를 조언하는 역할을 수행한다.

재해보험기관의 임무와 권한은, 다른 정함이 없는 한, 사회법전의 규정에 따른다. 사회법전에 따른 법정 재해보험기관이 재해예방업무를 이행함에 있어 취업자의 안전 및 건강보호의 보장에 관한 업무도 수행하는 한, 법정 재해보험기관은 오로지 자율적 권한으로 임무를 수행한다(산업안전보건법 제21조 제2항).

재해보험기관의 기술감독관은 사회법전 제14조 이하에 근거하여 산업안전보건의 실시와 관련된 명령을 내릴 수 있고, 이에 위반하는 경우에 과태료를 부과할 권한이 있다.¹³³⁾

3) 연방 공공부문에서의 관할 행정관청

연방의 사업 및 행정관청에서 산업안전보건에 대한 관할 행정관청은, 연방 내무·건설·이민부의 중앙산업안전보건사무소이다. 다른 정함이 없는 한, 연방 내무·건설·이민부의 감독을 받는 연방 및 철도 재해보험기관이 중앙산업안전보건사무소의 위임을 받아 임무를 수행한다.

연방교통·디지털 인프라스트럭처부의 업무범위 내에 있는 공공업무의 경우에는 철도재해보험기관이 관할 행정관청이 된다.

연방국방부의 업무범위 내에 속하는 사업 또는 행정관청 및 재외공관과 관련하여서는, 연방국방부와 연방외무부 또는, 그 권한에 속하는 한, 이에 의해 정해진 기관이 행정관청이 된다.

133) 박찬임외(2015), 사내하도급과 산업안전, 한국노동연구원, pp.87-88.

연방재정부의 업무범위 내에서는 교통·체신·물류·통신 직종별 재해보험기관이 관할 행정관청이 된다(산업안전보건법 제21조 제5항).

4) 감독 관련 행정규칙의 제정

연방노동·사회부는 연방 상원의 동의를 얻어 사업장감독에 있어 사업장 선정에 적용될 기준, 사업장 감독 시 최소한 점검되어야 할 사항, 보고서 작성 시 작성되어야 할 감독 결과에 대한 행정규칙을 정할 수 있다(산업안전보건법 제24조).

2. 감독 관련 행정관청의 권한

1) 정보요구권

관할 행정관청은, 사용자 또는 책임자에게 감독업무의 실행을 위해 필요한 정보 및 그에 상응하는 자료를 교부할 것을 요구할 수 있다. 여러 사용자의 취업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우, 관할 행정관청은 사용자와 책임자에게 취해질 조치의 조율 결과를 서면으로 제출할 것을 요구할 수 있다(산업안전보건법 제22조 제1항).

2) 사업장 출입권

감독업무를 위임받은 자는, 임무수행에 필요한 한, 사업·근로시간 내에 사업장, 영업소 및 사무실을 출입·시찰·검사하고, 영업상의 자료를 열람할 권한을 가진다. 또한 감독업무를 위임받은 자는, 사업시설, 작업도구 및 개인보호장구를 검사하고, 작업절차 및 공정을 조사하고, 측정을 행하고, 특히 근로로 인한 건강상의 위험을 확인하고, 산업재해, 근로로 인한 질병 또는 손해의 발

생 원인을 조사할 권한을 가진다. 감독업무를 위임받은 자는, 사용자 또는 그의 위임을 받은 자가 동석할 것을 요구할 수 있다. 사용자와 책임자는, 감독업무를 위임받는 자가 권한을 수행함에 있어 조력하여야 한다(산업안전보건법 제23조 제2항 제1문 내지 제3문).

사업·근로시간 이외의 경우에, 감독업무를 위임받은 자는 공공의 안전 또는 질서에 대한 긴박한 위험의 예방을 위한 경우에만, 사용자의 동의 없이 사업장을 출입하여 조치를 취할 수 있다. 사업장이 주거 내에 있는 경우에, 감독업무를 위임받은 자는 공공의 안전 또는 질서에 대한 긴박한 위험의 예방을 위한 경우에만 거주자 또는 사용권자의 동의 없이 조치를 취할 수 있다(산업안전보건법 제23조 제2항 제4문 내지 제5문) .

3) 명령권

개별 사안에 있어 관할 행정관청은 ①사용자, 책임자 또는 취업자가, 이 법률 및 이 법률에 근거해 제정된 법규명령에 의해 발생하는 의무의 이행을 위해 취해야 할 조치, ②사용자와 책임자가 취업자의 생명 및 건강에 대한 특별한 위험을 회피하기 위해 취해야 할 조치 등을 명할 수 있다(산업안전보건법 제23조 제3항 제1문).

지체될 수 없는 위험이 있는 경우, 행정관청은 명령의 이행에 대하여 적정 기간을 설정하여야 한다. 이 기간 내에 명령이 이행되지 않거나 또는 즉시이행이 명해진 명령을 바로 이행하지 않는 경우에, 관할 행정관청은 명령과 관련된 해당 업무 또는 명령과 관련된 해당 작업도구의 사용 또는 가동을 중단할 수 있다. 공공업무분야 내에서의 공무운영을 본질적으로 침해하는 행정관청의 조치는, 연방 또는 연방주의 최상급 행정관청 또는 지방자치단체의 최고 행정공무원의 동의를 얻어 취해져야 한다(산업안전보건법 제23조 제3항 제2문 및 제3문).

3. 연방주에 의한 산업안전보건 감독

각 연방주의 연합위원회인 산업안전및안전공학위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, LASI)는 2010년 통일적인 산업안전감독을 위한 원칙과 표준을 담은 “연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준(Überwachung- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Standards)”를 공표하였다. “연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준”은 2010년 제정된 이래 2014년, 2016년, 2020년 5월에 개정되었다.

1) 감독의 종류

산업안전감독은 크게 산업안전감독기관의 주도 하에 행해지는 적극적인 산업안전감독(aktive Überwachung)과 사건이나 어떠한 계기가 있어 행해지는 반응적인 산업안전감독(reaktive Überwachung)으로 대별된다.

적극적인 산업안전감독에는 산업안전보건감독기관의 주도하에 행해지는 • 위험성 기반 감독, • 안전프로그램, • 개별 사례에 대한 감독이 포함되고, 반응적 산업안전감독에는 • 신고, • 사고, • 직업병 및 업무 관련 질병이 포함된다.

(1) 적극적 산업안전감독

적극적인 산업안전보건감독에는 • 전국적으로 통일적인 위험 분류에 따른 위험 지향적인 감독, • GDA 작업 프로그램 및 기타 여러 주에 걸쳐 행해지는 산업안전보건감독 프로그램, • 개별 연방주의 감독 프로그램 및 • 개별적으로 행해지는 산업안전보건감독이 있다.

적극적 산업안전감독의 위험성을 중심으로 한 감독(Konzept der risikoorientierten Überwachung)의 형태로 이루어진다. 위험성 기반 감독

에 있어 우선순위 설정은 여러 주에 걸친 공통된 원칙에 따라 이루어진다. 그 적용에 있어 감독 활동은 고위험의 잠재성이 높은 사업을 우선적으로 선발하는 방식에 의해 최적화 및 효율적으로 설계된다. 사업의 여러 주에 걸친 일반적인 등급분류에 있어서는 4자리 경제등급분류시스템(NACE)에 근거하여 이루어진다. 사업의 분류는 다음과 같은 4가지의 측면, 즉 ①기계적 효과, ②원료적 효과, ③물리적 부담, ④정신적 부담을 고려하여 연방 산업안전감독 행정관청에 의해 행해진다.

관할 행정관청은 이 4가지 요소에 대해 다음과 같이 0.심각한 위험 없음, 1.낮은 위험, 2.중간 위험, 3.높은 위험으로 각 사업의 위험성을 평가한다.

관할 행정관청은 이와 같은 위험성을 종합적으로 평가하여 우선적인 사업장을 선택하게 된다. 이 경우 개별 등급에서의 특별한 위험(예컨대 정신적 부담에 따른 위험성이 높은 경우)을 고려할 수 있을 뿐만 아니라 여러 요소에 의해 위험성이 높은 경우(기계적, 원료적, 물리적 부담과 관련하여 중간등급이나 높은 등급이 동시에 나타나는 경우)도 고려될 수 있다.

한편, 개별 사업장의 위험성에 기반한 구체적인 등급분류는 다음과 같은 사항을 고려하여 정해진다. 1. 개별적 안전보건 상황에 대한 인지 없이 여러 주에 걸친 일반적인 기본 분류, 2. 직원 수, 3. 산업안전보건감독기관이 인지하고 있는, 감독, 재해 또는 신고 등 구체적인 상황(개별적 안전보건 상황).

(2) 반응적인 산업안전감독

반응적인 산업안전감독(reaktive Überwachung)은 우리나라의 수시감독과 유사한 측면이 있다. 반응적인 산업안전감독은 예컨대 사망사고 및 중대재해가 발생한 경우, 직업병이 발생한 경우, 민원이나 신고, 신청 등이 있는 경우, 허가나 승인 요청이 있는 경우 등에 행해진다.

2) 감독에 있어 최소 요건

산업안전감독은 원칙적으로 사업장의 시스템 전체를 점검하는 감독(Regelbesichtigung)과 중점사항을 감독하는 부분감독(Teilbesichtigung)의 경우에 요구되는 감독 수준이 다르다.

(1) 시스템감독

시스템감독에 있어서는 최소한 산업안전및안전공학위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, LASI)가 정한 LV 54 “행정관청에 의한 시스템감독의 원칙(Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle)”에서 정한 의무적인 핵심사항이 확인되어야 한다. 여기에서 정하고 있는 핵심적인 사항은 다음과 같다.

- 책임자, 업무담당자 및 권한에 대한 규정
- 의무 준수에 대한 감독
- 안전보건체계의 조직
- 위험성평가의 실시를 위한 조직
- 교육을 위한 조직

(2) 부분감독

부분감독의 경우에는 민원이나 신고된 사항에 대한 감독에 집중해야 할 필요가 있고, 감독역량 등을 감안할 때 시스템감독이 그 목적이나 취지에 적합하지 않은 경우, 문제되는 사항에 한정하여 감독이 이루어질 수 있다. 부분감독의 경우에도 고려되어야 할 사항은 다음과 같다.

- 부분감독의 경우에도 시스템감독의 핵심적 사항이 감독될 필요가 있는

경우, 해당 사항은 감독에 포함되어야 한다.

- 감독에 있어서 다른 위험 등을 확인할 수 있다는 점을 적절한 방법으로 명시하여야 한다.
- 부분감독의 경우에도 사용자와 감독 종료 이후 면담을 실시하여야 한다.
- 민원에 의한 부분감독의 경우 통지 없이 실시되어야 한다.

(3) 확인감독

감독에서 발견된 재해위험이 이후에 개선 내지 제거되었는지를 확인하기 위해 확인감독(Nachbesichtigung)이 이루어질 수 있다. 확인감독을 할 필요가 있는지를 판단하는 우선적인 근거는 사용자의 신뢰성과 확인된 위험의 정도가 된다. 또한 확인감독은 행정관청의 조치가 효과적이었는지를 확인하는 적절한 수단이 될 수 있다.

4. 산업안전감독에 있어 다른 기관과의 협업

1) 개관

관할 행정관청이 ① 「체류허가법」 제4조 제3항에 의해 필요한 체류허가증, 근로를 제공할 권리가 있는 체류허가 또는 「사회법전 제3편」 제284조 제1항 제1문에 의해 요구되는 노동허가가 없는 외국인의 근로제공 또는 업무수행, ② 연방노동청, 법정 의료·간병·재해 또는 연금보호기관 또는 사회부조기관에 대한 「사회법전 제1편」 제60조 제1항 제1문 제2호에 따른 협력의무위반 또는 「망명신청자지원법」 제8조의a에 따른 신고의무위반, ③ 「불법근로근절법」에 대한 위반, ④ 「근로자파견법」에 대한 위반, ⑤ 사회보험료납부의무에 관한 「사회법전 제4편」 및 「사회법전 제7편」상의 규정에 대한 위반, ⑥ 「체류허가법」에

대한 위반, ⑦「세법」에 대한 위반, ⑧육류가공산업 내 근로자권리의 확보를 위한 법률에 대한 위반에 대한 구체적 정황을 인지하게 된 경우, 관할 행정관청은 해당 위반행위의 처벌을 관할하는 행정기관, 사회부조기관에 이를 통지한다. 제1문의 경우에, 관할 행정관청은 특히 노동청, 해당 지역 내의 관세청, 연금보험기관, 사회보험료징수기관으로서 의료보험기관, 법정 재해보험기관, 연방주법에 따라 「불법근로근절법」에 대한 위반행위의 처벌을 관할하는 행정기관, 사회부조기관, 「체류허가법」제71조에 열거된 행정기관 및 세무관청과 협력한다(산업안전보건법 제23조 제3항).

2) 재해보험기관과의 협업

연방, 연방주 및 재해보험기관은 효과적인 산업안전보건을 위해 독일 공동 산업안전보건정책을 발전시키며, 현실에서의 적용 및 지속적 발전을 확보하여야 하며, 법률에 정하여진 산업재해, 직업병, 근로로 인한 건강상 위험의 예방 및 인간다운 형태의 근로를 위한 임무를 수행함으로써, 연방, 연방주 및 재해보험기관은 독일의 공동산업안전보건정책의 목적을 이루는데 기여하여야 한다(산업안전보건법 제20조의a 제1항).

이에 따라 독일 공동산업안전보건정책에는 ①공동산업안전보건목표의 추진, ②우선적 실천사항의 확정, 그리고 통일적 원칙에 따른 업무프로그램 및 그 실행을 위한 중점사항의 확정, ③산업안전보건의 목표, 실천사항 및 업무프로그램의 적정 지표에 의한 평가, ④ 사업 내에서의 협의 또는 감독에 있어서 산업안전보건을 담당하는 연방주의 행정관청과 재해보험기관간의 조율방식의 확정, ⑤쉽게 파악할 수 있고 여러 기관의 협력 하에 이루어진 법률규정의 작성 등의 사항이 포함된다(산업안전보건법 제20조의a 제2항).

사업 내에서의 협의 또는 감독에 있어서 산업안전보건을 담당하는 연방주의 행정관청과 재해보험기관간의 조율방식의 확정과 관련하여, 관할 행정관청과 재해보험기관은 긴밀히 협력하고, 지득한 사실의 교환에 노력한다. 그리

고 여기에는 ①사업의 감독과 협의, ②협의 또는 감독에 있어 내용적 중점사항의 확정, 또는 상호간에 조율되었거나 또는 공동의 중점적 활동사항 및 업무프로그램의 확정, ③데이터 및 기타 정보교환, 특히 사업시찰 및 그 중요 결과에 대한 정보교환의 촉진 등에 대한 방법론적 대처방식에 관한 일반적 원칙의 조율이 포함된다. 관할 행정관청은 재해보험기관과 공동 업무프로그램 및 공동 협의·감독정책을 실제 적용함에 있어 필요한 조치에 대해 합의한다(산업안전보건법 제21조 제3항).

한편, 산업안전보건을 관할하는 연방주의 최상급 행정관청은, 법정 재해보험기관이 상세히 규정된 활동 범위 내에서 감독하는 것으로 법정 재해보험기관과 합의할 수 있다. 합의에서는, 감독의 형태 및 범위, 그리고 국가의 산업안전보건행정관청과의 협력을 정할 수 있다(산업안전보건법 제21조 제4항).

행정관청의 감독업무와 재해보험기관의 산재예방업무는 부분적으로 중첩되는 것이기 때문에, 연방주의 산업안전감독 행정관청과 재해보험기관의 협업은 특히 중요할 뿐만 아니라 다른 기관과의 협업보다 중대한 의미가 있다고 할 수 있다. 행정관청과 재해보험기관의 협업은 독일 공동 산업안전보건전략 범위 내에서 연방주 산업안전보건 감독행정관청과 재해보험기관의 협업에 관한 기본합의(Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie)에 의해 구체화되고 있다.

2) 근로자대표위원회와의 협업

감독행정관청은 산업안전보건과 관련하여 근로자대표위원회(Betriebsrat)와 협업한다. 독일 사업조직법 제89조에 따르면, 근로자대표위원회는, 사업 내 산업안전보건과 재해예방에 대한 규정 및 사업 내 환경보호에 관한 규정이 실시되도록 전력을 다해야 한다. 재해 및 건강상의 위험의 제거에 있어서, 근

로자대표위원회는 발의, 협의 및 정보제공을 통해 산업안전보건을 관할하는 행정관청, 법정 재해보험기관 및 기타 기관을 원조하여야 한다(제1항). 한편, 사용자는 근로자대표위원회 또는 그가 정한 위원을 산업안전보건 또는 재해 예방과 관련이 있는 모든 시찰 및 질문, 재해조사에 동석시킬 의무를 진다. 사용자는 사업 내의 환경보호와 관련이 있는 모든 시찰 및 질문의 경우에도 근로자대표위원을 동석시켜야 하며, 산업안전보건, 재해예방 및 사업 내의 환경보호와 관련된 관할 기관의 부담 및 명령을 지체 없이 근로자대표위원회에 통지하여야 한다(제2항). 근로자대표위원회로부터 업무를 위임받은 근로자대표위원은 안전보건과 관련된 협의에 참석하며(제4항), 근로자대표위원회는 동석한 조사, 시찰 및 협의에 관한 서류를 사용자로부터 받는다(제5항).

5. 산업안전감독 결과

1) 감독 결과의 기록

“연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준 (Überwachung- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Standards)”에서는 감독 결과의 기록 관련하여 다음과 같이 규정하고 있다..

모든 산업안전감독은 산업안전감독 행정관청의 전자정보장치에 기록되어 한다. 기록되어야 할 최소사항에 대하여는 “산업안전감독 행정관청의 연례보고서의 작성에 관한 가이드(Anleitung zur Erstattung der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden)”에서 정하고 있다. 감독 결과의 기록은 감독이 이루어진 직후에 바로 이루어져야 한다. 위험을 확인한 경우에는 감독 전에 있었던 상태가 기록되어야 한다.

감독한 사업장에 대한 감독 기록에는 다음과 같은 사항이 포함되어야 한다.

- 감독 일시 및 대상
- 참석자
- 감사 범위, 확인된 미흡 사항 및 취해진 조치
- 열람한 문서, 확인된 미흡 사항 및 취해진 조치
- 필요한/합의된 조치에 대한 기술
- 합의된 조치의 이행을 위한 기간
- 감독서면 발부 등 감독관의 그 밖의 행위
- 감독 결과
- 사업장에 대한 적절한 위험수준 분류
- 행정적 조치

그 밖에 안전보건체계에 대한 감독 결과 및 위험성평가에 대한 감독 결과가 기록되어야 한다.

- 안전보건체계에 대한 총평
- 위험성평가 실시에 대한 평가

한편, 이와 같은 감독 결과는 재해보험기관에 상호 정보제공되어야 한다. 그 밖에 감독 결과에는 다음과 같은 사업장에 대한 기본적 사항이 업데이트되어야 한다.

- 사업장의 현재 주소
- 회사의 법적 형태
- 재해보험기관
- 취업자 수

- 경제분야
- 근로자대표의 존재
- 안전관리자, 보건관리자, 안전보건위원회.

2) 연방주의 감독 연례보고서

연방주의 관할 최상급 행정관청은, 그 지시를 받는 행정관청의 감독활동에 대한 연례보고서를 발간하여야 한다.¹³⁴⁾ 연례보고서에는, 산업안전보건과 관련이 있는 한, 국제조약 또는 유럽공동체의 법률사항으로 인한 통지의무의 이행을 위한 사항도 포함된다(산업안전보건법 제23조 제4항).

한편, 연방산업안전보건·산업의학청에 설치되는 연방안전보건위원회는 산업안전감독 비율을 포함하여 연방 주의 연례보고서를 평가하고, 산업안전보건 현황 및 사회법전 제7권 제25조 제1항에 따른 연방독일 내 재해·직업병 현황에 대한 통계보고서의 결과를 취합하는 임무를 수행한다. 연방노동·사회부는 연방산업안전보건·산업의학청에 설치를 명함에 있어 연방안전보건위원회의 업무처리 및 절차에 대해 정할 수 있다(산업안전보건법 제23조 제5항).

6. 소결

독일의 산업안전보건감독은 안전보건체계와 마찬가지로 이원적인 형태를 취하고 있다. 산업안전보건감독은 행정기관에 의한 산업안전감독과 재해보험기관을 통한 산업안전감독으로 구분되고, 행정관청과 재해보험기관 간의 협업에 의해 이루어진다. 한편, 연방 공공부문에서는 각 관할 행정관청이 안전보건감독의 관할 행정관청으로 역할을 수행하고 있다는 점에 특징이 있다.

134) 각 연방주의 감독결과 연례보고서는 www.lasi-info.com에서 확인할 수 있다.

독일 산업안전감독의 기본원칙은 각 연방주의 연합위원회인 산업안전및안전공학위원회(LASI)가 제정한 “연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준”에 정해져 있다. 그리고 여기에서는 위험성에 기반하여 감독의 우선순위를 설정하도록 하고 있다. 즉, 산업안전감독은 고위험의 잠재성이 높은 사업을 우선적으로 선발하는 방식에 의해 최적화 및 효율적으로 설계되어야 한다.

사업의 분류는 4가지의 측면, 즉 ①기계적 효과, ②원료적 효과, ③물리적 부담, ④정신적 부담을 고려하여 연방 산업안전감독 행정관청에 의해 행해지고, 관할 행정관청은 이 4가지 요소에 대해 0. 심각한 위험 없음, 1. 낮은 위험, 2. 중간 위험, 3. 높은 위험으로 각 사업의 위험성을 평가하여, 사업장을 선택한다. 한편, 개별 사업장의 위험성에 기반한 구체적인 등급분류에 있어서는 일반적인 기본 분류에 의할 수도 있지만, 직원 수 산업안전보건감독기관이 인지하고 있는, 감독, 재해 또는 신고 등 구체적인 상황 등이 고려될 수 있다.

산업안전감독의 효과성을 관련하여 연방주의 관할 최상급 행정관청은, 그 지시를 받는 행정관청의 감독활동에 대한 연례보고서를 발간하여야 한다. 그리고 연방산업안전보건·산업의학청에 설치되는 연방안전보건위원회는 산업안전감독 비율을 포함하여 연방주의 연례보고서를 평가하고, 산업안전보건 현황 및 사회법전 제7권 제25조 제1항에 따른 연방독일 내 재해·직업병 현황에 대한 통계보고서의 결과를 취합하는 임무를 수행한다.

한편, 독일에서는 최근 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에서는 독일 전체에 적용되는 산업안전보건감독에 있어 최소감독비율이 규정되었다(산업안전보건법 제21조 제1a항). 이에 따르면, 관할 주 행정관청은 제1항에 따른 감독에 있어 1년간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 보장하여야 한다. 2026년부터는 1년간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5%가 감독되어야 한다(최소감독비율). 주별로 최소감독비율과 다른 내용을 정할 수 없다. 주 행정관청이 최소감독비율을 달성하지 못하는 경우, 감독사업장의 수는 2026년까지 단계적으로 최소한 최소감독비율을 달성할 수 있도록 증가되어야 한

다. 해당 주에 소재하는 사업장 수에 있어서는 전년도 연방고용공단의 공식 통계를 기준으로 한다.

VII. 결 론

.....

Ⅶ. 결론

1. 연구결과의 요약

1) 우리나라의 산업안전감독제도

우리나라 산업안전감독제도는 근로감독관 직무규정(산업안전보건법)에서 그 내용에 대해 정하고 있다. 근로감독관 직무규정(산업안전보건법)에서는 사업장 감독의 종류, 감독계획 수립, 감독반 편성, 감독의 범위, 감독 준비, 감독의 실시 등 감독 준비 및 실시에 관한 사항, 감독 결과의 보고, 감독 결과 조치, 감독결과 조치의 확인 등 감독 수행 시 절차에 대해 규정하고 있다. 근로감독관 직무규정(산업안전보건법)은 산업안전감독과 관련된 일반적인 사항을 정하고 있으며, 당해연도의 산업안전감독 종합계획에 의해 구체적으로 정해진다.

2022년 고용노동부의 산업안전감독 종합계획에 따르면, 중대재해처벌법 적용 고위험 사업장 특별관리는 지방관서가 컨트롤 타워가 되어 공단-민간기관 협업으로 고위험 현장을 대상으로 효과적 예방 활동 추진하는 방향에서 사망사고 다발 건설업과 제조·기타 고위험 업종으로 구분되어 진행될 예정이다. 건설업의 경우 50인 이상 건설현장 사고사망자 수(2021년 113명) 등을 감안하여 50억원 이상 모든 건설현장을 밀착관리하고, 제조업 및 사망사고 비중이 높은 운수·창고·통신업, 건물관리업, 도소매 및 소비자용품수리업, 위생 및 유사서비스업(폐기물처리업), 광업 등 기타 고위험 업종에 대하여는 재해 현황, 위험 요소를 체계적으로 점수화한 위험도 매트릭스를 통해 50인 이상 10,562개소(제조 9,371개, 기타 1,191개) 선정하여 밀착 관리한다. 정기감독의 경우, 본사·원청 감독을 강화하여 「산업안전보건법」상 안전보건관리체제 및 현장의 안전관리 취약 요인을 근원적으로 개선하기 위해 사망사고 다발 건

설업체 본사 및 전국 시공현장 동시 감독 및 본사 대상 안전보건개선계획 수립 명령, 사내하청 재해 빈발 원청 대상 산안법 이행실태 종합감독에 집중할 예정이다. 또한 소규모 사업장 중심으로 3대 안전수칙을 집중 점검하는 ‘현장 점검의 날’(감독관, 공단 전원 투입)을 지속적으로 추진하여 현장 이행력을 강화할 예정이며, 중대재해 발생 위험이 높은 4대 핵심분야, 건설현장 맞춤형 관리, 화학사고 예방, 건강권 보호, 취약계층 보호 대상 현장 위험요인 중심 예방감독을 강화할 예정임을 밝히고 있다. 수시감독의 경우, 전국적 이슈화·지역별 특화 분야는 기획감독을 적극 활용하되 효과적 감독을 위해 지역별 기획형 감독 비중을 확대하고, 다양한 안전관리 주체들의 역량을 효과적 활용하여 방법을 다양화하고 감독 효과성을 제고(연계감독)하는 한편, 기존 ‘처벌목적’에 치우쳐 있는 사후감독의 역할 재정립을 도모하고자 한다. 특히, 사후감독 관련해서는 재해발생 사업장은 예방기회(안전보건개선계획수립 등)를 부여하고 충분한 기간(개선기한 등 고려, 약 3개월) 경과 후 불시감독을 실시하고, 재해발생 이외 사업장은 신속히 감독 실시하되 필요 시 안전보건개선계획 수립명령 등 실시하는 방향으로 진행될 예정이다. 특별감독의 경우, 최근 2022년 1월 개정된 근로감독관 직무규정에 특별감독은 안전·보건상 조치미비로 동시에 2명 이상 사망, 최근 1년간 3명 이상 사망, 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등 발생한 사업장을 대상으로 실시하도록 요건을 명확화하는 한편, 본사·지사 분리 사업장은 반드시 본사를 포함하여 진행하되 필요 시 본사 관할 타 사업장도 포함하도록 하고, 원칙적으로 특별감독 이후 이행여부에 대한 주기적 현장점검 실시하여 사후 모니터링을 강화하는 방향으로 실시될 예정이다.

2) 일본의 산업안전감독제도

일본의 산업안전감독은 후생노동성 노동기준국 산하에 각 도도부현 노동국에서 수행하고 있으며, 실질적인 감독은 각 노동기준감독서에서 노동기준감

독관에 의해 집행되고 있다. 노동기준감독관은 행정적 감독에 의한 「노동안전 위생법」 위반 발견과 감독결과에 따른 시정을 시행하기 위해 사업장에 출입하여 감독할 수 있는 권한이 있으며, 사법경찰관의 직무도 수행할 수 있다.

일본의 노동기준감독관의 채용시험은 전문시험으로 법문제와 이공계로 구분되어 있으며, 채용 후 전공계열에 따른 처우 및 업무에 차이가 있는 것은 아니다. 이는 채용 후 연수과정에서 노동기준감독관의 직무 시 필요한 사항을 습득할 수 있어 전공계열 구분 없이 공통으로 업무가 가능하다는 것이다. 또한 감독업무 범위 내에서 더 높은 전문적 지식이 필요한 경우에는 별도의 직렬제도를 두고 있어, 산업안전전문관 및 노동위생전문관, 노동위생지도의가 노동기준감독관과 함께 업무를 수행하고 있다. 예를 들어 산업재해 발생시 재해조사 시 전문관은 노동기준감독관과 함께 현장에서 감독할 수 있는 권한을 가지고 있다.

감독 계획에 관하여는 후생노동성 노동기준국에서 매년 각 도도부현 노동국에 행정통달로 지시하고 있는 「지방노동행정운영방침」을 기반으로 각 도도부현 노동국이 해당 지역의 주요 사업장의 업종·규모 등의 실태 등에 맞게 감독 행정을 운영하는 것으로 되어있다. 노동기준감독서는 이러한 각 도도부현 노동국의 행정운영방침에 따라 관내 실정을 고려하여 연간계획으로 ‘감독지도업무계획’을 작성하고, 이를 근거로 감독대상이 되는 사업장을 무작위로 선정하여 임검하는 식으로 진행한다.

감독 종류는 정기감독뿐만 아니라 시정권고에 대한 개선조치를 확인하기 위한 재감독, 노동자 등의 신고에 의해 수행되는 신고감독, 재해발생 시 원인 조사를 위한 재해조사, 이 외에 제출된 사상병 보고 등 서류상 재해 발생 원인에 법령 위반이 있을 것 같은 사안을 추출하여 임검을 실시하는 재해시감독이 있고, 감독결과에 따라 지도, 시정권고 및 일정한 행정처분(사용정지 및 업무정지명령)을 한다. 재해 발생 시 수사는 재해조사 결과 법 위반이 발견된 경우 우선 시정조치를 하게 되는데, 만약 법령위반 사실이 중대·악질인 경우에는 사법처분을 하게 된다.

일본 내에서는 중앙노동재해방지협회가 선진 안전문화를 정착·확산시키는 데 큰 기여를 하였다고 평가받고 있다. 특히 위험성평가 등의 보급 및 산업안전보건 매니지먼트 시스템 구축 사업장의 인증, 그 밖에 연수·교육 실시 등을 통해 일본의 산업재해 예방에 크게 도모하였다는 식이다. 중앙노동재해방지협회는 현재 산업재해에 취약한 주요 업종별(건설업, 육상화물 운송사업, 임업목재제조업, 항만화물 운송사업)로 각 소속 노동재해방지협회가 구성되어 사업주와 사업주 단체의 산재예방 활동(교육, 기술지원, 정보제공, 홍보 등)을 촉진하는 활동을 하고 있다.

산업안전보건 정책에 대한 평가는 별도로 이루어지고 있지 않고 부처 차원에서 매년 공개하고 있는 「노동기준감독연보」를 통해 일부 안전보건 규제와 관련한 일부 감독 결과를 볼 수 있다. 우선 「노동기준감독연보」는 감독을 실시한 감독종류별·법령별·업종별·규모별 통계 및 그 결과를 주요 내용으로 다루고 있다.

3) 영국의 산업안전감독제도

영국의 산업안전감독은 산업안전보건청과 지방정부가 나누어서 하나 중대 산업재해가 발생할 우려가 있는 대부분의 산업 부문은 중앙정부의 산업안전보건청이 담당한다.

중앙정부 소속 산업안전감독관은 독립행정관청인 산업안전보건청에서 채용·활동하고 채용 기본 자격으로 영국 안전보건자격시험원(NEBOSH: The National Examination Board in Occupational Safety and Health)이 운영하는 최대 3년의 교육과정 이수(NEBOSH Diploma)를 요구한다. 현재 감독관과 지도원을 포함하여 현장 감독 및 지원하는 인력은 1,000명을 약간 넘는다.

감독대상 사업장은 산업안전보건청 내 현장담당부의 사업계획과 고위험사

업을 우선순위로 하며 이 과정에서 현장에서 제기한 감독 의견을 참고한다. 산업안전보건청은 매년 사업계획을 수립하여 공지하는데 여기에서 그해 감독 대상이 되는 사업 부문과 유해위험요인을 제시한다. 아울러, 연중 감독대상이 무엇인지를 홈페이지, 이메일, 소셜미디어 등을 통하여 홍보한다.

사업장 감독을 시행함에 있어 감독상 준비사항 및 절차가 내부 매뉴얼로 작성되어 있으며 감독관은 그 절차에 따라 감독을 준비한다. 사업장 감독은 사전 예고를 할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 사업장 감독은 특정 유해위험요인(risk)이 적절하게 관리되고 있는지, 이를 관리하는 적절한 안전보건 경영체계가 운영되는지를 주로 감독한다. 따라서 감독관은 유해위험요인을 파악하고 이를 적절하게 관리하는 체계에 대한 경험과 지식이 있어야 한다. 사업주는 감독시 해당 내용을 감독관에게 설명할 수 있어야 한다. 아울러 감독과정에서는 반드시 안전대표자 등 해당 사업장의 노무제공자를 대표할 수 있는 사람과 소통하며 이들이 제공하는 정보를 감독에 반영하고, 감독 후 그 결과도 공유한다.

감독 결과 법령 위반사항이 없으면 관리가 잘되고 있는 사항을 사업주에 전달하여 해당 사업장의 다른 유해위험요인 관리에서 적용하도록 격려한다. 그러나 법령 위반사항이 있으면 감독에 소요되는 비용을 사업주에게 청구하며(Fee for Intervention), 위반사항의 내용이나 정도, 사업주의 상황 등 여러 가지 요인을 고려하여 행정지도 또는 행정처분을 한다. 아울러, 감독보고서를 작성하면서 사업장의 유해위험요인 관리에 대한 평점을 부여하는데 이는 차회 감독을 할 때 중요한 사업장 정보로 활용된다.

영국 산업안전보건청은 연간보고서에 지난 1년 동안 수행한 감독의 내용을 원래 계획과 함께 간략하게 기재하여 이행 여부를 확인할 수 있도록 하며, 이행이 안 된 계획은 이유와 향후 계획을 요약적으로 기술하고 있다. 아울러 사업주를 상대로 감독에 대한 만족도를 조사하여 이를 보고서에 기재하는데 사업주의 만족도는 매우 높은 수준이다.

4) 미국의 산업안전감독제도

미국은 1970년 산업안전보건에 관한 종합적인 연방법인 OSH Act를 제정하였다. 다만, OSH Act가 제정된 이후에도 각주(州)는 주의회에서 산업안전보건법규를 제정할 수 있다. 다만, 내용이 연방법규에 저촉되지 않아야 한다.

한편, OSHA Act에 관한 감독은 연방노동부 산하 산업안전보건청(OSHA)에서 관장한다. 산업안전보건청은 그 산하에 전국 20개 지역사무소(Regional Offices)를 두고, 감독부서를 운영하고 있다.

산업안전보건청은 근로감독 관련 업무를 수행하기 위하여 OSHA 감독관(OSHA inspector)을 두고 있는바, 2020년 기준으로 약 790명의 OSHA 감독관이 소속되어 있다.

사업장에 대한 감독은 OSHA 감독관이 OSHA에서 작성한 사업장점검기준(Field Operation Manual)에 따라 실시한다.

한편, OSHA는 약 7백만 개의 작업장을 관할하는바, OSHA의 에 한정된 자원으로 효율적으로 감독을 하기 위하여 감독에 우선순위를 두고 있다. OSHA가 실시하는 감독의 종류는 크게 비계획적 점검(Un-programmed Inspection)과 계획적 점검(Programmed Inspection)으로 나뉘는데, 비계획적 점검은 특정한 사업장이 유해한 작업조건을 가지고 있을 가능성이 높을 때 실시하는 특별 점검이고, 계획적 점검은 특별히 유해성이 높은 업종이나 그 물질을 대상으로 OSHA에서 계획적으로 실시하는 점검이다.

감독의 우선순위는 (1) 급박한 위험 상황(Imminent danger situations), (2) 심각한 부상 및 질병(Severe injuries and illnesses), (3) 근로자의 진정(Worker Complaints), (4) 회부(Referrals), (5) 기획 감독(Targeted inspections), (6) 사후 감독(Follow-up inspections)이다.

위 (5) 기획 감독과 관련하여 OSHA는 Site-Specific Targeting inspection plan에 따라 근로자 수가 20명 이상인 '비건설업' 작업장을 대상

으로 선정하고 있다. OSHA는 2020. 12. 14. 자 Site-Specific Targeting inspection plan for non-construction worksites[CPL 02-01-062]을 통하여 기존의 Site-Specific Targeting 2016(SST-16)을 대체하고, 2017년부터 2019년까지 사용자들이 제출한 Form 300A 정보를 사용하여 SST 감독 계획을 시행하였다. 한편, OSHA는 2018년 10월 SST-16을 시행하였고, 그 결과 2019 회계연도에 705건의 감독을 실시하였다. 2020년 개정 SST 지침은 사용자가 2017년부터 2019년까지 제출한 데이터를 사용하여 SST-16 지침을 대체한다. 3년 범위의 데이터에 근거하여 해당 기간 동안 DART 비율이 증가한 사업장의 대상 선정을 위해 새로운 ‘선정 범주(targeting category)’가 추가되었다.

한편, 1970년 OSHA 제정 이후 2021년까지 OSHA 위반으로 기소된 사건은 115건에 불과하며, 대부분의 OSHA 위반은 민사벌(Civil penalties)을 통해 해결된다.

5) 독일의 산업안전감독제도

독일의 산업안전보건감독은 안전보건체계와 마찬가지로 이원적인 형태를 취하고 있다. 산업안전보건감독은 행정기관에 의한 산업안전감독과 재해보험기관을 통한 산업안전감독으로 구분되고, 행정관청과 재해보험기관 간의 협업에 의해 이루어진다. 한편, 연방 공공부문에서는 각 관할 행정관청이 안전보건감독의 관할 행정관청으로 역할을 수행하고 있다는 점에 특징이 있다.

독일 산업안전감독의 기본원칙은 각 연방주의 연합위원회인 산업안전및안전공학위원회(LASI)가 제정한 “연방주의 산업안전감독행정의 감독업무와 협의업무 - 원칙과 표준”에 정해져 있다. 그리고 여기에서는 위험성에 기반하여 감독의 우선순위를 설정하도록 하고 있다. 즉, 산업안전감독은 고위험의 잠재성이 높은 사업을 우선적으로 선발하는 방식에 의해 최적화 및 효율적으로 설계되어야 한다.

사업의 분류는 4가지의 측면, 즉 ①기계적 효과, ②원료적 효과, ③물리적 부담, ④정신적 부담을 고려하여 연방 산업안전감독 행정관청에 의해 행해지고, 관할 행정관청은 이 4가지 요소에 대해 0. 심각한 위험 없음, 1. 낮은 위험, 2. 중간 위험, 3. 높은 위험으로 각 사업의 위험성을 평가하여, 사업장을 선택한다. 한편, 개별 사업장의 위험성에 기반한 구체적인 등급분류에 있어서는 일반적인 기본 분류에 의할 수도 있지만, 직원 수 산업안전보건감독기관이 인지하고 있는, 감독, 재해 또는 신고 등 구체적인 상황 등이 고려될 수 있다.

산업안전감독의 효과성을 관련하여 연방주의 관할 최상급 행정관청은, 그 지시를 받는 행정관청의 감독활동에 대한 연례보고서를 발간하여야 한다. 그리고 연방산업안전보건·산업의학청에 설치되는 연방안전보건위원회는 산업안전감독 비율을 포함하여 연방 주의 연례보고서를 평가하고, 산업안전보건 현황 및 사회법전 제7권 제25조 제1항에 따른 연방독일 내 재해·직업병 현황에 대한 통계보고서의 결과를 취합하는 임무를 수행한다.

한편, 독일에서는 최근 2020년 12월 22일 산업안전보건법 개정에서는 독일 전체에 적용되는 산업안전보건감독에 있어 최소감독비율이 규정되었다(산업안전보건법 제21조 제1a항). 이에 따르면, 관할 주 행정관청은 제1항에 따른 감독에 있어 1년간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 보장하여야 한다. 2026년부터는 1년간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5%가 감독되어야 한다(최소감독비율). 주법으로 최소감독비율과 다른 내용을 정할 수 없다. 주 행정관청이 최소감독비율을 달성하지 못하는 경우, 감독사업장의 수는 2026년까지 단계적으로 최소한 최소감독비율을 달성할 수 있도록 증가되어야 한다. 해당 주에 소재하는 사업장 수에 있어서는 전년도 연방고용공단의 공식 통계를 기준으로 한다.

2. 시사점

본 연구에서는 우리나라 산업안전감독제도와 함께 해외의 산업안전감독제도, 즉, 일본, 영국, 미국, 독일의 산업안전감독제도에 대해 검토하였다. 이를 토대로 향후 우리나라 산업안전감독제도에 시사하는 바를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 산업안전 감독사업장의 증장기적 확대 방안을 검토할 필요가 있다. 산업안전의 중요성에 대한 사회적 인식에 따라 산업안전보건본부 출범 등 산업안전보건 관련 조직의 확대 및 산업안전감독관 증원이 이루어졌다. 이에 따라 산업안전 감독사업장의 양적 확대가 이루어져야 할 것이지만 이에 대한 중장기 계획은 수립되어 있지 않다. 독일의 경우 기존 산업안전감독 사업장의 비율이 낮음으로 인해 그 실효성이 확보되지 못하고 있다는 반성적 고려에서 2020년 말 산업안전보건법 개정을 통해 법에 산업안전감독의 최소비율을 규정하기에 이르렀다. 이에 따르면, 관할 행정관청은 연간 최소 사업장 수가 감독될 수 있도록 하여야 하며, 2026년부터 그 비율은 연간 해당 주에 소재하는 사업장의 최소 5% 이상이 되도록 하여야 한다. 산업안전감독의 질적 제고 못지 않게 산업안전감독의 효과성을 확보하기 위해서는 사업의 일정 비율에 대한 감독이 이루어질 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 본다면 매년 산업안전감독 대상사업장을 확대하고자 하는 정부의 일정한 의지가 피력될 필요가 있다. 이를 위해서는 적정 수의 산업안전감독관이 증원되어야 함은 물론이다. 이전에 산업안전보건감독관의 증원이 이루어졌으나 온전히 산업안전감독에 종사하기는 어려운 측면이 있다. 중대재해처벌법 시행에 따라 중대재해가 발생한 사업에 대한 수사 등에 상당한 인력이 소요되고 있기 때문이다. 산업안전감독은 예방을 목적으로 하는 것이라는 점에서 사후적 처벌을 목적으로는 하는 중대재해처벌법에 따른 수사와는 구별된다는 점에서 향후 산업안전 감독사업장의 증장기적 확대 계획을 수립하는 경우 이에 수반하여 산업안전감독관의 증원이 이루어질 필요가 있다.

둘째, 향후 산업안전 감독의 방향은 사업장 내 위험성을 중심으로 한 감독을 지향하는 방향으로 옮겨갈 필요가 있다. 각 사업장에서 이루어진 위험성평가가 안전보건감독의 중심에 놓여야 한다. 위험성평가는 사업의 자율적인 활동을 통해 사업에 특수한 위험성을 확인 및 평가하고 이에 대한 대책을 마련하는 제도라 할 수 있다. 따라서 위험성평가를 중심으로 한 감독활동은 산업안전 감독행정의 효율성을 제고하는데 기여 할 뿐만 아니라 재해예방에도 효과적일 것으로 판단된다. 물론 이와 같은 긍정적인 효과가 발휘되기 위해서는 그 전제로서 우선적으로 현재 사업에서 실시되고 있는 위험성평가가 실질적인 제도로 정착될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 살펴본 외국의 예에서 살펴볼 수 있는 바와 같이, 산업안전감독의 고도화라는 관점에서 산업재해의 발생 원인을 과학적으로 분석하여 재해 발생 위험이 높은 사업장을 중심으로 산업안전 감독 내지 점검이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다. 예컨대 건설업의 경우 공사 종류·공정별로 위험요인을 파악하고 재해형태별로 사고 발생 요인을 분석할 필요가 있다. 또한 제조업의 경우 지역·업종·규모·발생 형태별 사망사고 현황과 발생 원인을 분석함으로써 유사한 위험이 있는 고위험사업장이 감독 대상에 선정될 수 있도록 선정시스템을 구축·고도화할 필요가 있다. 산재통계 및 산업안전감독 결과에 대한 고도화된 분석을 위해서는 이에 필요한 데이터 정보를 명확히 정할 필요가 있다.

넷째, 연간 산업안전보건 감독 결과를 공개·확산함으로써 산업현장의 산업안전감독에 대해 인식을 제고하는 한편, 감독 결과를 심층 분석하여 이를 차년도 산업안전감독에 반영되도록 할 필요가 있다. 현재는 고용노동부의 e-고용노동지표에는 사고사망자, 연도별 전체 산업안전감독 실시 사업장 수와 사법처리 사업장 수, 연도별 과태료 부과 총 액수가 공개되어 있을 뿐이다.

끝으로, 산업안전감독의 질 제고를 위해서는 사망사고의 핵심적 요인을 중심으로 산업안전감독이 이루어지도록 할 필요가 있다. 현행 근로감독관 직무규정 [별지2] 제조업 등 산업안전보건 감독점검표나 [별지3] 건설업 산업안

전보건 감독점검표를 보면, 업종별 사망사고와 밀접한 관련성이 있는 유해·위험요인에 대한 점검보다는 산업안전보건법에 규정된 사항을 전체적으로 감독하는 형식으로 점검표가 작성되어 있다. 이와 같은 점검표는 사업장의 위반사항을 적발하는데 도움이 될지 모르지만 사망사고 감축을 위한 효과성 높은 예방 감독과는 거리가 있다. 이러한 점에서 사망사고를 줄이는데 있어 사업장에서 필수적으로 확인되어야 할 유해·위험 핵심 요인을 중심으로 산업안전감독이 이루어질 수 있도록 감독표를 정비할 필요가 있다.

【별첨】 국제노동기구(2021), 근로감독 일반원칙 지침 (Guidelines on general principles of labour inspection)

〈도입〉

근로감독 부문의 표준 수립은 첫번째 문서인 1919년 근로 감독(건강 서비스) 권고(제5호)(철회)와 1923년 「근로감독 권고」 제20호 채택으로부터 100년 이상 진행되어 왔다. 근로감독 제공의 설립과 운영을 지칭하는 여러 국제 노동기준은 근로시간과 임금, 고용관계, 직장 내 기본원칙과 권리 및 직장내 괴롭힘, 산업안전보건 등을 포함한다.

권고 20호 외에도 1947년 「근로감독 협약」 제81호, 1947년 「근로감독 권고」 제81호, 1947년 「근로감독 권고(광업 및 운송업)」 제82호, 1947년 「근로 감독관 협약(비도시 영역)」 제85호, 1969년 「근로감독 협약(농업)」 제129호, 1969년 「근로감독 권고(농업)」 제133호, 또한 1947년 근로감독 협약에 대한 1995년 협의회 등 근로감독을 중점적으로 다루고 있는 여러 문서가 있다. 마지막으로 1958년 「농장 협약」 제110호의 제11장에서도 근로감독을 다루고 있다.

제81호와 제129호 협약은 이사회(Governing Body ; ILO의 집행기관)에 의해 "우선 협약(priority Conventions)"으로 구분 지어졌고, 이후 "통치 협약(governance Conventions)"으로 분류된 2008년 「공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 ILO 선언」을 채택한 후에 국제 노동 기준 시스템 운영 전반에 대한 중요성을 강조하였다.

2019년 「ILO 미래 100주년 선언문」은 노동의 미래에 대한 ILO의 인간 중심으로의 접근을 더 발전시키기 위한 핵심 측면으로서 노동 행정 및 감독을 강화하는 것이 중요하다고 강조한다.

ILO 이사회는 ILO의 목표를 달성하는 데 있어 국제노동기준의 역할에 대한 노사정 합의를 통합하고 ILO의 표준 정책 실현에 기여하기 위해 2011년 11월 표준검토메커니즘(SRM) 설립에 동의하였다. 2015년에는 노사정 실무그룹(a tripartite working group(TWG))이 SRM의 한 구성원으로 설립되었다. SRM TWG의 4차 회의(2018년 9월 17-21일)에서는 근로감독에 관하여 두개의 문서가 검토되었다. : 제85호 협약과 제20호 권고는 시기에 적절하지 않은 것으로 분류되어 철회를 고려하게 되었다. 제334차 세션(2018년 10-11월)에서는 제20호 권고의 조항들이 후속 문서들에 반복되지 않도록 포함하여 제81호와 제129호 협약의 일반 원칙에 대한 지침 사전개발을 SRM TWG가 권고하고, 이사회가 승인하였다.

〈목표〉

ILO 근로감독 일반원칙 지침의 목표는 현 시대의 관행과 과제의 범주에서 제81호와 제129호 협약과 제20호 권고에 포함된 주요 원칙들의 자세한 기술 지침을 제공하는 것이다.

이 지침은 다른 관련 회의 결의뿐만 아니라 ILO의 근로 감독 문서에 주어진 협약과 권고의 효과적인 실행에 대한 전문가 위원회가 작성한 6개의 일반 설문조사와 국제노동 회의의 의사록과 국제노동기준 본문에 기반한다.

이러한 지침의 내용에 대한 예비 토론이 2019년 10월 7일부터 9일까지 이탈리아 Turin에서 전문가 국제회의로 열렸고, 같은 지역에서 2019년 11월 26일부터 12월 5일까지 직장준수아카데미가 열렸고, 28개국에서 101명의 근로감독관이 참석하였다.

지침은 법적 구속력이 없다. 본 지침은 국제 노동 기준에 명시된 모든 원칙, 권리 및 의무를 기반으로 하며, 본 지침에 명시된 어떤 것도 해당 표준을 비준한 회원국의 의무를 변경하는 것으로 이해되어서는 안 된다.

Chapter 1. 근로감독시스템의 범위와 기능

1.1. 근로감독 권한

1.1.1. 근로감독의 권한은 모든 노동자와 모든 부문의 사업장에 동일하게 적용되어야 한다. 그 대상이 민간이든 공공이든, 농촌이든 도시 지역이든, 공식 혹은 비공식 경제이든, 노동자가 작업에 종사하는 동안 노동자의 보호 및 노동조건과 관련된 법적 조항은 근로감독관에 의해 집행될 수 있다.

1.1.2. "법률 조항"이라는 용어는 근로감독관에 의해 집행될 수 있는 법과 규정, 중재 보상 및 단체 합의를 포함한다.

1.2. 근로감독 기능

1.2.1. 근로감독의 기능은 협약 제81호의 제3조 제1항, 협약 제129호 제6조 제1항에 의한다.

(i) 근로감독관에 의하여 집행될 수 있는 조항, 즉 근로에 종사하는 노동자의 보호 및 근로시간, 임금, 안전과 건강 및 복지, 미성년자와 청년 고용 및 기타 사항 등 근로조건과 관련한 법률 조항의 집행을 보장하는 것.

(ii) 법률 조항을 준수하기 위한 가장 효과적인 방법에 관한 기술 정보와 권고를 고용주 및 노동자에게 제공하는 것.

(iii) 기존 법률 조항으로 명확히 적용되지 않는 결함 또는 남용에 대해 관찰 당국에 통보하는 것

1.2.2. 근로 감독관은 그들의 필수 업무를 구성해야 하는 직무들을 희생시키면서 부수적인 직무나 추가 직무에 시간을 할애해서는 안된다. 정부는 근로

감독관에게 협약 제81호의 제3조 제1항, 협약 제129호 제6조 제1항에 규정된 것 외에 정부의 규제 또는 다른 행정 영역과 관련된 검사를 위한 추가적인 권한이나 책임을 부여하거나 강요해서는 안 된다.

1.2.3. 협약 제81호 제3조 제1항에서 정의하고 있는 근로감독의 주요 기능은 국제 노동 입법의 효력에 대하여 분리될 수 없고 보충적이며 중요한 것이다.

1.2.4. 지도(information)와 권고(advice) 기능은 법률 및 규정의 효과적인 이행을 보장하고, 고용주, 노동자, 그 조직이 근무조건 개선을 위해 이용할 수 있는 모범 사례에 대한 기술적 조언을 제공하는 것을 목적으로 한다.

1.2.5. 집행과 조정의 기능 사이에 잠재적 이해관계가 상충될 수 있으며, 이러한 기능이 근로감독관의 주요 기능에 포함되지 않는다는 사실을 고려할 때 근로감독관은 공식적인 조정, 중재, 결정 또는 개별 분쟁의 판결에 관여해서는 안 된다.

1.2.6. 근로감독 시스템은 적응과 현대화를 위한 노력으로 정보통신 기술의 발전을 활용하여 고용주 및 노동자를 위한 서비스의 범위, 접근성, 영향 및 효율성을 개선하고 확장해야 한다. 정보통신 기술 시스템의 사용은 행정상 부담(예: 전자 통보 시스템, 전자 문서, 기관 간 데이터 공유)을 줄이고, 근로감독관(inspection)의 작업을 보다 효율적으로 해 주어야 한다(예: 점검(inspection)활동계획 수립 지원).

1.2.7. 근로감독관은 1.2.1.(i)과 (ii)에서 제시한 대로 법 준수 정보를 더 용이하게 접근할 수 있고, 신뢰할 수 있는 형태로 이용할 수 있도록 하는 데에 중요한 역할을 할 수 있다.

1.3. 근로감독 범위

1.3.1. 근로감독에서 규제력을 지닌 감독의 범위는 협약 제81호의 제27조

에 따라 국내 법률로 정의되는 근무조건 및 노동자의 보호와 관련된 법률의 모든 측면을 포함한다.

- (a) 업무관련 사고와 질병 예방 및 조사, 복지시설 등 산업안전보건
- (b) 직장 내 폭력과 괴롭힘의 예방 및 제거
- (c) 임금
- (d) 근로시간 및 초과근무, 휴일 및 휴무 기간(병가 및 출산휴가 포함)
- (e) 직장 내 기본원칙과 권리
- (f) 고용관계
- (g) 사회보장 등록 및 개인분담금
- (h) 여성, 어린이, 청년 및 특별한 요구(special needs)가 있는 노동자(장애인 포함) 고용
- (i) 비공식 경제(informal economy)

1.3.2. 근로감독관에게 고위험 활동 및 가장 취약한 노동자 범주의 식별에 필요한 데이터를 제공하고, 검사 대상 시설과 기업의 산업재해 및 질병 원인에 대한 연구와 조사를 수행하는 공식적인 메커니즘(예: 기관 간 양해각서(MOU) 또는 다른 형태의 합의 및 부처, 기타 당국, 사회적 파트너 및 연구기관과 같은 조직 간에 정보를 효과적으로 공유할 수 있는 실무그룹 참여)이 반드시 필요하다.

1.3.3. 새로운 시설, 공장, 물질 및 공정에 대한 예방적 통제는 협약 제81호 제27조와 함께 국내 법률에 따라서 이러한 시설들의 활동이 노동자 및 다른 관계자의 안전, 건강 또는 신체적 무결성에 심각한 위험을 수반할 수 있다고 고려되는 경우를 위해 보류되어야 한다. 일부 상황에서는 특정 산업, 핵물질 또는 유해 화학 물질에 대한 전문적 규제와 같은 당국 정부 영역에 놓여 있는 위험 물질 및 운영 규제가 적용될 수 있다. 이 경우 산업안전보건 규제 당국은 상이한 기능과 책임을 식별하고 존중하면서 그러한 전문적 규제 당국

과 협력하는 협정을 체결해야 한다.

Chapter 2. 구조와 조직

2.1. 근로감독체계 조직

2.1.1. 근로감독은 1978년 「노동행정협약」 제150호에서 정의하는 국가 노동행정 체계 중 하나이다. 국가 근로감독체계는 회원국의 행정 관행과 양립할 수 있는 한 중앙 당국의 감독 및 통제 하에 기능해야 하며, 다른 공공 또는 민간 기관과 협력하고 고용주, 노동자 또는 노동조합과 협력해야 한다. 근로감독체계는 해당 입법 체계, 조직 및 구조, 작업 절차와 방법, 인력 및 기타 자원(resources)을 포함한다.

2.1.2. 근로감독체계의 모든 요소들은 근로감독 업무를 효과적으로 수행하기 위한 필수적인 것이다. 근로감독체계에 대한 적절하고 적절한 재정 지원은 효과적인 감독을 보장하고, 고용주와 노동자의 신뢰를 확보하며 어떤 부당한 위압(undue influence)을 방지하기 위해 보장되어야 한다.

2.1.3. 근로감독을 담당하는 공공 행정 구조는 중앙국가 당국의 직접적이고 배타적인 통제 하에 있어야 하며, 어떠한 방식으로든 그들의 직무 집행과 관련하여 지방당국의 통제 하에 있지 않아야 하며, 책임을 지어서도 안 된다.

2.1.4. 중앙 당국의 조정 및 감독 역할은 국토 전체에 대한 일관적인 감독 정책 및 전반적으로 통합된 전략의 수립 및 적용을 촉진해야 한다. 이러한 정책은 사회적 파트너와 협의를 거쳐 수립되어야 한다.

2.1.5. 근로감독관의 운영 정책 및 우선순위는 필요, 위험, 비준수 수준에 기반하여 결정되어야 한다.

2.2. 협업과 협력

2.2.1. 근로감독 서비스와 그 밖의 정부 서비스 사이 및 이와 유사한 활동을 하는 공공·민간기관 간의 효과적인 협력은 협약 제81호 제5조 (a)와 협약 제129호 제12조(1)에서 설립한 원칙이다. 이러한 협업과 협력이 의미가 있도록 하기 위해서는 영구적이고 정기적으로 조직되어야 하며 정부 영역 간의 보충협약(protocols)과 양해각서(MOU) 등 제도화된 형식을 채택하여야 하며, 이를 공개적으로 이용할 수 있어야 한다.

2.2.2. 특히 다수의 기관들 간에 권한이 공유될 때에는 여러 점검 서비스 (inspection services)와의 협력은 필수이며, 이를 통해 다중 검사 (multiplicity of inspections)를 피할 수 있고 조정 및 각 감독 기관의 효과적인 업무수행을 보장할 수 있다.

2.2.3. 사업장에 대한 권한을 가진 다른 집행 기관과 근로감독관과의 협력은 자원(resources)을 최대한 활용하고, 가능한 범위에서 사업장에 대한 방문을 조정하여 불필요한 다중 검사를 방지해야 한다.

2.2.4. 관할 당국은 사회보장서비스, 공공 고용 서비스, 노동이주기관, 경찰, 사법기관, 예방기관, 사회적 파트너, 세무당국 및 각 조직의 권한과 역량을 존중하여 근로감독 부문을 맡고 있는 부처를 포함하는 노동행정기구와 같이 일부 기능과 목표를 공유하는 근로감독 단체들과의 협력을 촉진하기 위해 적절한 준비를 해야 한다.

2.2.5. 이러한 협력은 정보 교환, 활동 조정 및 공통적으로 정의된 목표를 추구하기 위한 합동 프로그램(joint programmes) 및 방문의 이행을 토대로 해야 한다.

2.2.6. 사법부와와의 협력 및 조정은 각 회원국의 법원과 검찰 사이의 권력 분립 수준에 부합하도록 가능한 한 밀접하게 이루어져야 하며, 국내법과 관행의 범위 내에서 근로감독원(the labour inspectorate)에서 사법 조직으로

회부된 사건들의 후속 조치를 허용해야 한다.

2.2.7. 근로 감독단은 노동자 및 고용주 측과 감독 정책, 전략 또는 프로그램 및 계획에 대한 구상, 채택, 검토 등에 대하여 협력해야 한다. 이러한 협력은 3자로 이루어진 국가 협의체(national tripartite consultative bodies), 조정 및 협력에 관한 합의, 공동 위원회, 회담, 캠페인 기구와 같은 다른 형태를 취할 수 있다.

2.2.8. 사회적 파트너와의 협력은 근로감독체계의 효과를 위해 필수적인 요소이다. 이 협력은 국가, 지역 및 기업 차원에서 운영되어야 한다.

2.2.9. 근로 감독단, 고용주 및 근로자 대표 간의 협력에 관하여는 현장감독 및 작업장 내 이루어질 조치는 고용주 및 근로자 대표와의 접촉을 통해 이루어져야 한다는 것이다. 이는 근로감독관의 공정성, 권위 및 안전을 항상 보장하게 된다.

2.2.10.점점 할 때에는 중소기업(SME) 및 소상공인, 비공식 경제 종사자의 구체적이고 고유한 특성을 적절히 고려해야 한다.

2.2.11. 감사, 모니터링 및 기타 규정 준수 목표를 포함한 자발적 형태의 자체 규제는 규정 준수를 개선하기 위한 보완적인 방법이 될 수 있다 그러나 그러한 형태는 공식적인 근로감독을 대체하는 것이 아니며 회원국들이 이와 관련하여 필요한 조치를 취하는 것을 면제해서도 안 되며, 또한 그들이 현장감독의 능력과 빈도를 줄이기 위한 구실로 취하거나 받아들여 저서는 안 된다.

2.2.12. 근로감독관은 다른 이해 관계자들과 함께 일할 수 있어야 하지만 근로감독의 역할은 독립적인 공공 특권으로 유지되어야 한다. 실효성 있는 공공감독제도만이 처벌 억제 효과를 통해 효과를 담보할 수 있다.

Chapter 3. 정책, 계획 및 모니터링

3.1. 근로감독정책

3.1.1. 근로감독 체계 내 관할기구는 국가 근로감독 정책의 작성 (preparation), 행정, 조정, 모니터링 및 검토에 대한 적절한 책임을 지거나 기여를 해야 하며, 공공행정의 영역 내에서, 그리고 사회적 파트너 3자 간의 협의에 따라 효력있는 법률과 규정의 작성 및 시행을 위해 도움이 되어야 한다. 국가 정책은 원칙, 통치 방식과 관리, 구조 및 조직, 기능, 법적 권한과 관련된 필수적인 사안의 조직의 의무와 우선순위에 대한 명확한 방향과 지침을 제공해야 한다.

3.1.2. 근로감독정책은 최소한 다음의 내용을 포함하여야 한다.

- (a) 주요 업무와 추가 업무 간의 차이점(권고 제20호 제2조(a))
- (b) 근로감독관이 사업장 방문을 그들의 근무시간 내 수행하는 업무 중, 핵심 구성 요소로서 주로 사용하도록 보장하는 조항(권고 제20호 제8조)
- (c) 방문 빈도에 대한 기준의 정의(권고 제20호의 제17, 18 및 23조(c))
- (d) 어떠한 특정 불만사항 조사를 위한 특별 현장감독에 적용되는 절차(가능한 한 신속하게 조사되어야 함), 대기업, 중소기업, 안전 및 보건에 대한 불충분한 관리를 하는 기업(권고 제20호 제18조 및 제19조)
- (e) 부정행위가 시정되었는지 확인하기 위해 필요한 경우 기업 재방문 절차(권고 제20호 제18조)
- (f) 개별 감독 보고서 및 일반 연례 보고서의 필요성(권고 제20호 제21-23조)
- (g) 고용주 및 노동자가 감독관에 대한 불만을 제기하거나 적절·공정하게 조사하도록 하는 메커니즘을 포함하여 감독관에 의한 부패, 학대 행위 및 법

적 의무 위반을 방지하고 보호하기 위한 완전한 조치, 그리고

(h) 근로감독관에 의해 강제되는 법적 조항의 적용과 노동자의 안전과 건강에 영향을 미치는 조건에 대한 높은 기준을 촉진하는데 있어 고용주, 노동자 및 그 조직의 완전한 협력을 보장하기 위한 노동자 대표 및 고용주 조직과의 협의 후 절차(권고 제20호 제20조)

3.2. 계획과 프로그램

3.2.1. 공공 부문 근로감독 시스템은 수시로 주어지는 요구에 가능한 효율적으로 대응하는 방식으로 수행의 방향을 정해야 한다. 또한 근로 감독단은 보통 가장 취약하게 여겨지는 노동자 집단이 불만사항을 제출하지 못할 수도 있으므로 의무와 권한 내에서 준수하는 수준이나 위험요소를 평가하고 이에 맞게 그러한 노동자들을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취할 수 있어야 한다는 것을 고려해야 한다. 이는 불만사항을 방지하지 않고 대응적 조치와 사전 예방적 조치 사이의 적절한 균형을 유지하는 접근 방식을 점진적으로 채택할 필요성을 시사한다.

3.2.2. 계획, 프로그램 설정, 보고 주기는 표적개입(타겟팅)이 필요할 수 있는 지리적 영역 또는 부문을 예상하고 주로 문제시되는 작업조건에 대응함에 있어 일관성 있고 객관적인 근거를 마련하기 위한 필수 요소이다.

3.2.3. 매년 세우는 목표에 의한 계획적인 체계는 근로감독 활동 프로그램에 필수적인 합리성의 요소를 가져오게 한다. 중앙 정부가 지역 특성을 고려하여 설정한 연간 계획은 감독 활동에 중요한 요소를 구조화하고, 감독 체계의 자원사용을 합리화함으로써 효과도 향상시킬 수 있다.

3.2.4. 목표를 설정하고 개선하는 과정은 가장 먼저 제일 참여율이 높은 사회적 파트너와의 협의를 통하여 이루어져야 하며, 이후에 계획에 해당하는 대

상문제에 관하여 능력을 갖춘 다른 행정부와 협의하여야 한다. 또한 적절한 경우 감독관이 이후 목표로 삼을 산업 및 위험영역을 공개적으로 발표하는 것은 중요한 가치가 되며, 이는 (공동) 타겟팅 정보 및 훈련 캠페인을 통해 감독 활동이 이루어지기 전부터 준수율을 높이는 촉진제가 될 수 있다.

3.2.5. 정보와 해당 정보에 대한 분석은 적합한 프로그램을 설정하기 위한 필수적인 전제조건이 된다. 근로 감독단은 정보통신기술 시스템을 활용하여 자료수집 및 관리를 하여야 하며, 감독업무와 관련하여 다른 기관이 보유하고 있는 자료에 접근 하여야 한다. 그러나 자료를 교환하거나 획득하는 것이 국가기밀 및 정보보호정책과 법률을 준수하여야 하며 개인의 기본권리를 침해하지 않아야 하는 점도 중요하다.

3.3. 모니터링 및 평가

3.3.1. 근로감독 활동의 계획 및 실행은 모니터링과 평가하는 조치가 수반되어야 한다.

3.3.2. 활동 지표의 사용은 감독단의 효과와 효율성을 개선하고 모니터링하기 위해 필수적이다. 정량적 지표는 노동법 준수를 향상시키는 활동에 영향을 미치는 근로감독 활동을 측정하려는 정성적 지표와 결합되어야 한다.

3.3.3. 감독 활동에 대한 모니터링과 평가 조치는 다음 사항을 확인할 수 있는 매개변수와 지표(정량, 정성적)가 포함되어야 한다.

(a) 개별적 혹은 조직적 성과는 계획에 따라 설정된 시간표, 일정표와 기준 및 설명서 등을 따른다. 사회적 파트너는 기관의 성과에 대한 모니터링과 평가에 기여하여야 한다.

(b) 달성된 기대사항

(c) 오류와 편차를 확인 및 설명하고 필요한 경우 다음 계획 시기에 피드백

을 한다.

3.4. 근로감독 보고

3.4.1. 정기 보고서는 감독 활동의 효율성을 향상시킬뿐만 아니라 여러 공통의 기준을 설정하고 결과를 측정하는 데에 대단히 중요하다.

3.4.2. 어디에서도 이용가능한 정보통신기술은 근로감독관이 각 활동에 대해 체계적으로 보고할 수 있도록 해야 한다.

3.4.3. 중앙 감독 기관은 감독단, 지방 기관 또는 지역감독서비스에 정기 보고서를 제출할 의무 및 그 빈도를 1년에 한번 이상으로 규정할 의무를 부여하여야 한다. 감독단의 수행절차 내 정보통신기술을 사용하는 보고는 보다 즉각적이고 정확한 보고를 제공할 수 있다.

3.4.4. 공식적인 목적을 위해 근로감독관으로부터 수행된 각 현장감독에 관하여 간략한 또는 세부적인 보고서를 작성하도록 권장하여야 한다. 현장감독의 결과는 감독단의 "제도적 기억(institutional memory)"의 핵심 부분이 되어야 한다. 각 현장감독에 대한 후속조치로 감독보고서를 해당 기업의 파일에 추가해야 한다. 다음에 참조할 수 있도록 감독관의 업무일지 및 의견 등도 함께 제출하는 것을 권장한다. 이러한 개별 보고서는 정보에 대한 출처 및 전체 보고와 정보 체계의 기초가 되므로 중앙 정부가 제공하는 정확한 지시에 따라 작성되고 기록되어야 한다.

3.4.5. 개별 감독의 최종보고서는 사실에 의한 것이어야 하며, 최소한 현장감독의 성과와 규제준수의 측면에서 관련 내용 및 결과 등을 포함하여야 한다. 보고서는 감독 이후 가능한 신속히 마무리되어야 한다. 예를 들어 정기감독 보고서는 방문 후 최소 1주일 안에 상사에게 제출되어야 하는 식으로 명확하고 실행 가능한 기준으로 감독단에게 법적 구속력이 있는 기한을 제시하

여야 한다. 공식적인 경로를 통해 요청할 경우 보고서는 국내 법률에 따라 고용주 및 해당 사업장 내 근로자 대표와 공유되어야 한다.

3.4.6. 근로감독관이 작성한 보고서는 국내 법률에 따라 수립된 사실을 입증하는 것으로 간주된다.

3.4.7. 보고서는 이후의 감독 활동 및 감독 시스템 성과에 대한 책임을 위해 유용한 자료와 정보를 포함하여야 한다. 예를 들어 감독관의 이름, 감독을 받은 당사자들, 사업장의 일반적인 정보, 감독관의 의견, 위반에 관한 내용, 실시된 조치, 부과된 마감일, 추가 감독이 필요한지에 대한 여부, 제안된 제재 또는 후속조치(있는 경우) 등이다.

3.4.8. 지방 또는 지역 차원의 감독기관은 직속 근로감독관의 감독 보고서를 심사하고 자료와 동향을 평가하며 감독 활동의 효율성을 향상 시키거나 보고 및 준수 등을 지원하는 조치를 취하여야 한다.

3.4.9. 중앙감독기관은 관할 감독 서비스의 업무에 대한 일반적인 연간 보고서를 발행하고 사본을 ILO 사무국장에게 전송해야 한다. 이러한 보고서는 관련 연도가 끝난 후 최대 1년 이내에 발간되어야 한다.

3.4.10. 보고서에 포함되는 정보는 항상 국가 특성에 따라 가능한 한 광범위해야 한다. 최소한 포함되어야 하는 내용은 다음과 같다.

: 근로감독제도의 업무와 관련한 법과 규정 목록, 근로감독을 수행하는 직원의 정보, 감독규정의 적용을 받는 사업장과 근로자 수에 관한 자료, 현장 감독, 산업재해 및 업무상 질병의 경우에 부과된 벌칙과 벌금

3.4.11. 보고서는 ILO이 제공하는 총 근로감독 통계 시스템 혹은 국내 정부보고 형식과 일관성있게 발간되어야 한다.

Chapter 4. 근로감독관의 지위 및 경력

4.1. 지위와 복무조건(conditions of service)

4.1.1. 협약 제81호 제6조 및 협약 제129호 제8조에 의하여, 근로감독하는 자는 "그 지위 및 복무조건이 고용의 안정성을 보장받고 정부의 변화 및 부적절한 외부 영향으로부터 독립되어 있는 공무원으로 구성된다". 근로감독은 공공 부문이기 때문에 근로감독관은 공무원이어야 한다.

4.1.2. 근로감독관들이 업무와 임무를 완수할 수 있도록 하기 위해서, 그들의 공정성 및 독립성은 항상 보장되어야만 한다. 이러한 개념은 다른 방법으로 보장될 수 있으나, 감독관의 지속적인 고용이 정치적 고려에 의존해서는 안 된다는 것이 전제 조건이다.

4.1.3. 공무원의 지위는 근로감독관들의 직무집행에 필수적인 요소인 독립성과 공정성을 보장하는 가장 적합한 것이다. 이 지위는 근로감독관들이 기간의 정함 없이(permanent basis) 고용되기 전인 수습 기간 설정 시에도 양립할 수 있다.

4.1.4. 근로감독관의 청렴결백(integrity)을 확립하기 위해 그들의 복무 조건은 적절한 규제력을 지닌 체제를 근거로 하는 직무 집행에 있어서 고용의 안정성과 인적 담보를 촉진해야 한다. 고용의 안정성은 근로감독관이 기간의 정함 없이 임명된 공무원일 경우 가장 잘 확보된다.

4.1.5. 노동법 집행을 강제하고 이를 준수하도록 정보를 제공하거나 권고하는 그들의 업무를 이행하기 위해, 근로감독관은 많은 권한을 위임받는다. 그러나, 근로감독관의 이러한 권한은 오직 그들의 결정 및 활동 전체가 외부의 영향으로부터 독립적이라는 것을 보증하는 지위를 부여받은 경우에만 행사할 수 있다.

4.1.6. 근로감독관의 독립성은 두 가지이다. (a) 그들은 정권 교체로부터 독립적이어야 한다. 그리고 (b) 그들은 부적절한 외부 영향으로부터 독립적이어야 한다. 협약 제81호 제6조와 협약 제129호 제8조에 포함된 규정은 근로감독관의 재량에 관한 내용인 협약 제81호 제17조 및 협약 제129호 제22조 제2항과 함께 해석되어야 한다. 근로감독관의 상시 복무조건, 지위 및 이행은 이들의 결정이 정권 변경과 같은 정치적 상황에 좌우되지 않고 제3자가 근로감독관의 결정을 지도하거나 영향을 끼치지 않도록 해야 한다.

4.1.7. 근로감독관의 비정치성과 독립성은 감독 활동 및 우선순위 사항을 결정할 때에 기술적, 기능적인 자율성을 보장하는 것이다. 이 독립성과 자율성은 조화롭고 일관성 있는 방식으로 법률을 집행하는 방법에 대해 상부 조직에 의해 발행된 지침, 회람, 표준 운영 절차 및 기술적 기준의 적절한 존중과 준수와 완벽하게 양립할 수 있다.

4.1.8. 각 현장감독에 필요한 구체적인 감독관 인원 수의 결정은 감독 체계에 할당된 기능의 수와 내용, 감독 대상 사업장 수, 유형, 규모 및 상황, 그리고 노동자 수, 시행될 규정의 수와 법률, 현장감독에 필요한 준비물 및 재정, 효율성을 위해 이행되어야 하는 현장감독 시 필요한 실질적인 조건 등을 포함하여 국내 사정(national context)에 맞는 특정 기준에 의해 결정될 것이다. 배타적으로 근로자 천명 당 근로감독관 수를 기반으로 한 비율은 협약 제81조 제10항에 의해 구별되어 있는 모든 요소를 고려하지 않은 것이며, 기준(benchmark)으로 사용되어서도 안 된다.

4.1.9. 근로감독관의 보수는 그들의 직책에 부합한 수준이어야 하며, 해당 국가 내 비슷한 수준의 다른 공무원들의 보수와도 일관성이 있어야 한다. 불충분한 보수는 근로감독관들 사이에서 더 높은 이직률을 가져오고, 좋은 자격을 갖춘 개인을 유치하는 것을 더 어렵게 만들 수 있다. 개별 근로감독관들은 그들의 낮은 보수로 인해 무례한 대우를 받을 수 있다. 낮은 보수는 감독관들이 다른 수입을 찾게 하거나, 뇌물에 대한 위험을 조성하여 근로감독의 책임성, 효과성 및 공정성을 약화시킬 수 있다.

4.1.10. ILO의 협약 제81호와 제129호에서는 회원국들이 근로감독관에게 "그들의 업무수행 중 필요한 경비 및 여비 등"을 지출해 줄 것을 요구한다. 그렇지 않을 경우 일어나는 결과 중 하나는, 사업장에 자주 방문하지 않거나 어떤 사업장에는 거의 방문하지 않는다는 것인데, 이는 근로감독관으로서 주요 업무를 수행할 수 없다는 것이다. 현장점검 시 근로감독관에게 공용차를 이용할 수 없게 한다면, 감독관들은 그들의 차를 이용하거나 다른 교통수단을 이용하므로 이 경우 필요한 지출 및 수당을 구상해야 한다.

4.1.11. 매력적인 경력에 대한 전망(Attractive carrer prospects)은 근로감독관을 유지하고 그들의 생산성을 향상시키는 데에 효과적일 것이다.

4.1.12. 근로감독관은 새로운 자격취득이나 시험합격을 포함한 내부경쟁을 통해 직장생활의 어느 시점에 경영자 역할을 할 수 있는 기회가 주어져야 하지만 공로와 연공서열도 고려되어야 한다.

4.1.13. 동일한 지휘권으로 다른 일을 하거나, 다른 정부기관이나 국제적 조직에 파견되는 것을 포함하여 전직 등(Horizontal mobility)은 근로감독관이 이전 직위로 다시 복귀하게 된 경우 그의 업무 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 전직 등은 기관의 기능 수행 능력을 손상시키지 않아야 한다.

4.1.14. 지리적 및 기능적 이동성을 통해 근로감독관은 경험을 쌓고 새로운 지식을 습득할 수 있으며 또한 결탁(collusion) 등의 위험으로부터 피할 수 있다. 그러나 전직 등이 윤리적 규율 준수와 관련된 원인을 제외하고는 제재의 형태로 부과되어서는 안 된다.

4.1.15. 적절한 인사정책은 근로감독관의 성별 다양성을 포함하여 더 나아지도록 장려하기 위해 시행되어야 한다.

4.1.16. 근로감독관이 위협을 당하거나 폭행을 당한 경우 어떠한 경우이든지 그들의 업무를 수행할 수 없다. 근로감독관에게는 2019년 폭력 및 괴롭힘에 관한 협약 제190호에 따라 업무 수행 중 괴롭힘이나 폭행 및 협박에 대한

적절하고 효력있는 법적 보호가 있어야 한다.

4.2. 근로감독관 모집

4.2.1. 근로감독의 효과성은 적절한 인원과 해당 직원의 능력과 자질 등에 크게 의존한다. 이러한 이유로 협약 제81호의 제7조 제1항과 2항, 또한 협약 제129호의 제9조 제1항과 2항에는 근로감독관 모집은 직무를 수행할 수 있는 자격만을 고려한다는 원칙을 정하고 있으며 이러한 자격은 관할 당국이 결정하는 수단이다.

4.2.2. 근로감독관의 채용과정은 투명성, 평등, 공로, 능력의 원칙에 기초하여야 한다.

4.2.3. 자격기준에는 필요한 능력이나 능숙한 의사소통 자질(soft skills)뿐만 아니라 공개입사 신청 시까지 반드시 달성해야 하는 일정 수준의 교육과 경험을 포함하여야 한다. 근로감독관 임용 경쟁은 공공부문 이외의 지원자에게도 기회가 주어져야 하며, 일반사회, 민간부문, 근로자·사용자단체 등에도 그 직위가 공고되어야 한다.

4.2.4. 예비 근로감독관의 학력(academic qualification)은 공무원 입사를 위한 일반 정책과 채용되는 직책, 근로 감독관의 권한 등에 의해 크게 좌우된다. 국가 상황이 허용되는 경우 요구되는 최소 교육수준은 대학학위, 기본 또는 고급, 국가 법률에서 정의한 동등한 역량 수준이어야 한다.

4.2.5. 의사소통 자질(soft skills)은 다음을 의미한다.

사람들과 관계를 맺으며 일하는 능력, 감독이 없어도 긴장감을 유지하면서 잘 일하는 능력, 주도성, 효율적으로 의사소통하거나 모든 당사자의 신뢰를 얻을 수 있는 능력

4.2.6. 근로감독관을 모집하는 절차는 그 기능의 특수성을 적절히 적용하

면서 공공서비스와 동일하게 적용 하여야 한다. 채용에 대한 매개변수는 더 광범위한 공공 서비스 표준과 요구 사항의 하나가 될 수도 있다.

4.2.7. 공정하고 객관적인 방식으로 진행되는 심층면접은 적합한 후보자를 선정하기 위한 결정하는 권한이 있는 가장 좋은 방법이다. 선발과정 중에 지원자들의 관련 법적, 기술적 지식 또는 이 두가지 전부를 평가할 수 있는 필기시험도 볼 수 있다.

4.2.8. 교육은 선발 과정에 포함되거나 채용 이후에만 수행될 수 있다.

4.2.9. 공무원 고용에 대한 광범위한 정부 정책 및 절차와 일치하게 근로감독관을 모집할 경우, 사회적 약자(underrepresented groups)에 해당하는 후보자에 대하여는 사회적 약자 우대정책(Positive discrimination

/affirmative action)이 채택될 수 있다.

4.2.10. 근로감독관직에 합격한 자는 수습기간을 거치는 것이 좋으며, 영구적으로 임용되기 위해 국가 법률이나 관행에 따라 적절한 최종 시험 또는 기타 역량 평가수단을 응시하여야 한다.

4.3. 관련 전문가와 전공자

4.3.1. 협약 제81호 제9조에는 "각 회원국은 노동자가 작업을 하는 동안 건강과 안전에 대한 보호 및 관련 법률 규정의 시행을 확보하고 작업 공정, 재료 및 방법이 노동자의 건강과 안전에 미치는 영향 등을 조사하기 위한 목적으로 전기, 화학, 공학, 의학 분야를 포함한 기술분야에 적법하게 자격을 갖춘 전문가와 전공자를 적절히 여겨지는 방식으로 감독에 참여 시키도록 필요한 조치를 취하여야 한다"라고 정하고 있다. 협약 제129호 제11조는 "각 회원국은 기술적 지식을 요구하는 문제를 해결하는 데 도움을 줄 수 있는 적법한 자격을 갖춘 기술 전문가와 전공자가 국내 조건에서 가장 적절하다고 간주

될 수 있는 방식으로 농업 분야 근로감독 업무에 관여하도록 필요한 조치를 취해야 한다"라고 정하고 있다.

4.3.2. 직업심리학자, 산업보건사, 인체공학전문가 및 기타 전문가를 포함한 이러한 전문가를 근로감독 직원으로 고용할 것을 권고한다. 또한 근로감독관은 근로감독 기능 외 부문에서 고품질 및 독립적인 전문 지식을 이용할 수 있도록 정책, 협약 및 협력 동의서 등을 수립해야 한다.

4.4. 근로감독 교육

4.4.1. 협약 제81호 제7조 제3항에 따르면, "근로감독관은 그들의 직무수행을 위한 적절한 교육을 받아야 한다"라고 되어 있고, 협약 제129호 제9조 제3항은 "농업 부문의 근로감독관은 그들의 직무수행을 위한 적절한 교육을 받아야 하며, 고용 과정에서 적절한 추가 교육을 받을 수 있도록 조치를 취해야 한다"라고 명시하고 있다. 협약 제150호 제10조는 노동부문 행정 직원들에게 "필요한 교육에 접근할 수 있도록" 요구하고 있다. 근로감독체계는 필요한 교육 및 교육과정에 대한 사전분석에 기반하여 직업훈련 정책과 프로그램을 작성 및 발전시켜야 한다. 또한 근로 감독관은 국립 학교 또는 대학 및 전문 기관과의 구조적 협력(structural collaboration)과 같은 질 높은 교육시설에 접근할 것을 권고한다.

4.4.2. 회원국들은 기술력을 향상시키고, 고용주와 노동자가 종종 대처하기 어렵거나 난처한 상황에서도 적극적으로 일하기 위해 필요한 의사소통 자질(soft skills)을 강화시키고, 관행과 행동을 바꾸도록 지원하고, 윤리적 행동을 강화하거나 근로감독관의 독립성을 보장하기 위한 관점을 다룬 (예산으로 세운) 국가 교육프로그램의 설계와 구현을 위해 적절한 자원을 제공해야 한다.

4.4.3. 초기 교육은 이론적인 요소와 실무적인 요소를 모두 갖추어야 한다. 이론적인 요소는 대면 수업과 온라인 수업을 모두 포함하는 것이다. 초기 교

육은 근로감독관에게 요구되는 높은 수준의 기술과 규제에 대한 지식에 상응하는 최소 기간을 가져야 한다. 뿐만 아니라 사업장의 규정 준수를 개선하기 위한 효과적인 변화에 영향을 미칠 수 있는 역량을 구축해야 한다.

4.4.4. 이론 교육에는 감독관의 기능, 권한 및 임무, 근로감독 권한에 속하는 규제 체제와 관련 기술을 다루는 광범위한 지식, 근로감독 및 노동집행시스템, 노동시장 내 근로자에 대한 새로운 동향 및 범주(developments in the labour market including emerging trends and categories of workers), 표준 운영절차, 보고서 작성, 시행과 제재 조치 및 절차, 면접 기술, 갈등 및 스트레스 관리 등을 포함해야 한다.

4.4.5. 실무 교육에는 사수(a more experienced) 근로감독관과 함께 다른 부문의 사업장을 방문하는 사항이 포함되어야 한다. 단순 직무연수가 아닌 체계화된 멘토링이 신입사원을 위한 교육적 도구로 사용될 수 있다. 멘토는 명확한 교육방법과 목표를 염두에 두고 멘티와 공동으로 근로감독을 수행하는 (더 숙련된) 동료가 되어야 한다. 또한 멘토는 멘토링 기간동안 새로운 감독관에게 전문적인 지원을 제공할 수 있다.

4.4.6. 모든 근로감독관들에게는 노동법상 의무의 내용과 그들이 집행하고자 하는 요건, 그들의 법적 권한과 책임의 범주, 기술 및 기록관리, 고용주와 노동자와 의사소통 하는 방법, 독립성, 청렴, 긍정적인 문제해결 태도 및 부정 행위 및 뇌물방지 요구사항에 관한 중요한 교육이 제공되어야 한다.

4.4.7. 교육은 고용주 및 노동자 단체가 수행하는 역할, 안전 대표 및 기업 내에서 운영하는 근로자협의회와 같은 협의기구의 업무에 대한 숙지가 포함되어야 한다. 가능한 경우 교육에는 상업적 및 운영 사정, 특정 산업의 내용, 그들이 당면한 문제에 대한 숙지도 포함되어야 한다.

4.4.8. 교육은 감독관의 지식을 상기시켜줄 뿐만 아니라 새로운 규정, 위험, 기술에 대한 최신 정보를 유지하고 부문별 요구사항을 충족하기 위해 정기적으로 보완, 갱신, 개선되어야 한다.

4.4.9. 교육의 내용과 방법은 근로감독관 관리자(manager)를 포함한 감독관들의 다양한 직책과 책무의 특정 요구들을 충족시키기에 충분해야 한다.

4.4.10. 근로감독관을 위한 성과관리 체계가 있는 경우, 교육은 근로감독체계의 요구를 충족하는 것 뿐만 아니라 전문적인 직무능력 개발을 목표로 하기도 하므로, 이러한 이유로도 해당 교육활동에 대한 참석이 고려되어야 한다.

4.5. 직업윤리

4.5.1. 협약 제81호 제15조와 협약 제129호 제20조에 의하면 "국내 법률 및 규정에 적용될 수 있는 예외에 따라 근로감독관은 다음을 지켜야 한다. (a) 그들의 감독 하에 있는 사업과 직·간접적인 이해관계를 가지는 것을 금지한다. (b) 그들의 직무 수행 중 알게 될 수 있는 제조 관련 또는 상업적 비밀 등을 감독 업무를 그만두더라도 누설하지 않도록 적절한 처벌 또는 징계 조치에 구속되어야 한다. (c) 결함 또는 법률 위반을 알린 신고사항의 출처를 절대적으로 기밀로 취급하며, 고용주 또는 그의 대리인에게 해당 신고사항의 접수에 따라 현장방문이 이루어졌음을 알리지 않아야 한다."라고 정하고 있다.

4.5.2. 객관적이어야 할 의무(the obligation of detachment)에 관한 직·간접적인 이익의 개념은 그 금지의 정확한 범위를 평가하기 위해 국내 법률 또는 적용 가능한 공공부문 규제에 명확히 정의되어야 한다. 이는 물질적 또는 재정적 이익뿐만 아니라 감독관의 직무 수행에 부당한 영향을 미칠 가능성이 있는 심리적, 정서적 또는 정치적 성격의 개인적 이익까지 포함하여야 할 것이다. 그리고 독립성, 청렴성 및 기밀성이라는 요건 위반에 대한 정확한 제재와 결과가 있어야 한다.

4.5.3. 감독관은 감독 활동을 통해 기밀이 될 수 있는 정보를 접할 수 있기 때문에 협약 제81조 제15조 (b)항에 따른 전문가 비밀유지 의무는 근로감독규정에 명확히 명시되어야 한다.

4.5.4. 비밀 유지의 의무는 근로 감독국(the labour inspectorate)에서 일하는 모든 직원들에게도 해당된다.

4.5.5. 행정 및 형법에 포함된 조항뿐만 아니라, 정부는 모든 직원이 스스로 비윤리적인 관행으로부터 거리를 두면서 혹시 그러한 관행이 적발될 때마다 확인 및 보고할 수 있는 지침을 제공하고 방법을 마련함으로써 근로감독관의 윤리적 행동을 강화해야 한다. 국내 정책과 규정 외에도, 이러한 내부 방안은 행동 강령, 협약, 훈련, 내부 조사 절차 및 내부 고발자에 대한 보호 등으로 구성될 수 있다. 부패나 뇌물이 드러나는 경우, 감독관에게 뇌물을 주거나 독립성, 청렴성 및 기밀 유지에 관한 의무를 위반하게 하려는 외부 행위자에 대한 혐의로 인한 형사 고발에 대해 고려하기 위해 정부 당국에 회부되어야 한다.

4.6. 기타 법령상 측면

4.6.1. 협약 제81조 제8항과 협약 제129조 제10항에 따르면 "남녀 모두 감독관에 임용될 자격이 있다. 필요한 경우 남녀 감독관에 대하여 특별한 임무를 배정할 수 있다"고 되어 있다.

4.6.2. 근로감독관을 위한 복무 조건은 적절한 규제 체제에 의해 지원되는 성평등을 반영해야 한다. 차별(고용과 직업) 협약 제3조(1958년 제111호)에서 마련되어 있는 바와 같이 평등정책에 반하는 법률조항, 행정지도 또는 관행이 지속되는 경우에는 협약 제190호 제5장 이하의 규정에 따라 그 내용을 폐지하여야 한다.

4.6.3. 근로감독관의 성과는 그 직업의 특수성을 설명하면서 공공 행정 직원(공무원)에게 사용되는 평가제도에 따라 평가 받아야 한다.

4.6.4. 감독하는 동안, 근로감독관은 잠재적으로 화학적, 물리적, 생물학적 위험뿐만 아니라 언어 및/또는 신체적 폭력 또는 법적 절차의 위험을 포함하여 감독하는 항목의 성격에 따른 다양한 위험에 노출된다.

4.6.5. 각 근로감독관은 폭력 위험에 대한 인지를 포함하여 근로감독관에게 노출되는 위험을 평가해야 한다. 이 평가는 각 국가의 상황에 맞게 조정되어야 하며 이는 개인 및 조직, 운영 요소 등을 고려해야 한다는 것을 의미한다.

4.6.6. 근로감독관에게 노출되는 위험에 대하여 효과적인 보호를 하기위해 다음과 같은 최소 조치가 제안된다.

(a) 모든 감독관들에게 폭력과 괴롭힘에 대처하는 방법, 적용가능한 법률, 정책 및 협약 등에 관하여 특히 직무에 착수하기 전에 반복적인 교육을 제공하는 것

(b) 근로감독관이 그들 스스로 위협, 학대 또는 협박을 당했다고 보고할 수 있는 체계를 갖추고 있으며, 그러한 불만 사항이 신속하고 공정하게 처리되도록 보장하는 것

(c) 사회심리적 지원을 포함하여 폭력에 의한 희생자가 되는 감독관을 보호, 변호 및 지원하고, 가해자 기소도 실질적으로 지원한다.

(d) 감독관을 예방하고 보호하기 위해 마련된 합의에 대한 내부협의를 제공하고, 근로감독관의 역할과 특권이 모두에게 잘 알려지도록 하기 위해 근로감독관의 목표, 역할 및 특권을 대외적으로 전달한다.

4.6.7. 근로감독관의 근무조건에는 직무수행 중 어떠한 위협과 폭력으로부터의 보호내용이 포함되어 있어야 한다. 근로감독관은 그러한 상황에서 실질적인 경찰 협조와 법적 지원을 구할 수 있는 권한을 부여받아야 한다.

4.6.8. 형사 책임은 보험에 가입할 수 없고 보험에 가입되어서는 안 되는 반면, 근로감독관은 신의성실 검사 및/또는 책임 보험에 대한 적절한 법적 면

책 보호를 통해 민사 책임에 대해 개별 근로감독관을 커버할 것을 권고한다.

형사책임은 보험에 가입할 수 없고 보장되어서도 안 되는 반면, 근로감독관은 선의의 감독 및/또는 책임보험(liability insurance policies)의 적절한 법적 면책 보호를 통해 민사 책임에 대해 개별 근로감독관을 보호할 것을 권고한다.

Chapter 5. 감독권한 및 방법

5.1. 근로감독관에게 부여되는 권한

5.1.1. 근로감독관의 권한은 법에 의해 명확히 정의되어야 하며, 모호함을 피하여야 한다. 이는 감독관들의 행동을 안내하고, 노동관련 법률의 실효성에 적용받거나 기여할 수 있는 모든 사람들이 근로감독관의 역할을 이해하고 효과적으로 활용할 수 있도록 보장하는 것이 중요하다. 근로감독관은 국내법 및 행정규정과 양립할 수 있는 경우, 공권력이나 고위공무원의 조건을 부여해야 한다.

5.2. 감독권한 : 점검조치, 특히 현장방문

5.2.1. 협약 제81호 제12호

1. 적절한 자격을 갖춘 근로감독관은 다음과 같은 권한을 부여받아야 한다.

(a) 감독 대상 모든 작업장에 주야로 사전 통지없이 자유롭게 입장하는 것

(b) 감독을 받는 믿을만한 합리적인 이유가 있을 수 있는 시설에는 오후 정도까지 출입하는 것

(c) 특히 법률 조항이 엄격하게 준수되고 있음을 스스로 만족시키기 위해 필요하다고 고려될 만한 모든 검사, 테스트 또는 조사를 수행한다.

(i) 법률 조항의 적용과 관련된 문제에 대해 단독으로 또는 증인들 앞에서 고용주 또는 직원을 심문한다.

(ii) 법적 규정을 준수하는지 확인하기 위해 업무 조건과 관련된 국내 법률 또는 규정에 의해 보관된 장부, 등록부 또는 기타 문서를 작성할 것을 요구하고 해당 문서를 복사하거나 발췌해야 한다.

(iii) 법률 조항에서 요구하는 통지 게시를 강조한다.

(iv) 사용되거나 취급되는 물질 및 물질의 분석용 샘플을 얻거나 제거하기 위해 이와 관련하여 고용주 또는 그의 대리인에게 샘플이나 물질을 그러한 목적으로 습득 또는 제거하는 것을 알린다.

2. 감독관은 현장방문 시, 그러한 통지가 직무 수행에 해가 될 수 있다고 판단되지 않는 한 고용주 또는 그의 대리인에게 출석을 통지해야 한다.

5.2.2. 협약 제129호 제16조에 의하면 근로감독관에게는 다음과 같이 구별되는 동일한 특권이 제공된다.

1. 근로감독관은 법률조항 적용과 관련된 모든 사항에 대해 단독으로 또는 목격자, 고용주, 회사 내 직원 혹은 이외의 사람들을 면담할 수 있다.

2. 그들은 국내 법률이나 규정이 규정하는 방식으로 삶과 근로의 조건 등이 법률조항에 부합하는지 확인하고 그러한 문서를 복사하거나 발췌하기 위해 국가 법률이나 규정에 의해 보관되는 책, 등록부 또는 기타 문서의 생산을 요구할 수 있다.

3. 근로감독관은 제16조 첫번째 단락의 (a) 또는 (b)의 하단에 의하면 사업 개시자의 사택에 운영자의 동의 또는 관할 당국의 특별한 인가를 받지 아니면 출입할 수 없다.

5.2.3. 감독관의 대부분의 시간은 작업장 방문에 할애 되어야 한다. 가능한 경우 기술의 사용은 직접 작업장을 방문하지 않고도 검사가 수행될 수 있게 한다. 예를 들어 감독의 목적이 서류 확인, 목격자 증언 수집 또는 물리적 설비에 대한 보상확인(사진 증거)인 경우일 수 있다.

5.2.4. 관련 법률 조항의 실질적인 적용을 보장하기 위해 철저히 필요한 만큼 자주 작업장을 방문해야 하기 때문에 근로감독관은 합법적인 감독 범위를 특정 지역이나 사전에 수립된 체크리스트로 제한하는 것을 자제해야 한다. 또한 근로감독관은 최대 감독 기간에 대해 엄격한 제한을 설정해서는 안 된다. 이것이 감독의 실효성에 영향을 미치지 않는 한 고용주와 근로자의 운영을 존중해야 한다. ICT 및 기타 비침입적 해결방안이 고려되어야 한다.

5.2.5. 점점 더 빠르고 역동적인 근로환경은 근로감독 시스템의 현대화를 요구한다. 국가발전수준, 정보통신기술에 대한 접근 및 감독관의 재정자원과 일치하는 경우 전자방식의 감독 및 작업장과 근로자와의 가상 참여, 전자 기록에 대한 법의학적 질문, 시스템 사고, 계획 및 감독을 위한 알고리즘 사용, 빅 데이터 도구 및 기타 방법을 모색하여야 한다. 감독에 의한 데이터라고 할 지라도 개인정보보호에 관한 사항을 고려하여야 하며, 이러한 제안된 전자적 방식의 혁신은 고용주 및 근로자 단체에 전달되어 우려를 제기할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

5.2.6. 컴퓨터 녹음 시스템을 도입하려면 신중한 계획이 요구된다. 실현될 정보통신기술은 비용이 효율적이어야 하며 국가의 기술 개발 수준에 적합해야 한다. 먼저 필요한 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어 패키지 유형에 대한 결정을 내릴 수 있도록 감독 정보 관리 시스템을 구상해야 한다.

5.2.7. 적절한 정보 시스템은 실질적인 근로감독 체계와 그 기능을 개발하는 데에 기여하는 근로감독 기록으로부터 적시에 유효하고 신뢰할 수 있는 데이터를 생산, 모니터링 및 분석할 수 있게 해준다.

5.2.8. 일반적으로 현장감독은 예고되지 않아야 한다. 사업주에 대한 현장

감독 사전 통보나 다른 정부 기관에 대한 감독 동의를 요구하는 법적 요건은 협약 제81호와 제129호의 규정과 양립되지 않으므로 삭제해야 한다.

5.2.9. 감독업무의 효과적인 계획뿐만 아니라 각 현장감독을 준비하고 수행하는 방법은 매우 중요하며 다음 요소를 고려해야 한다.

- (a) 각 방문마다 적절한 준비를 갖추어야 한다.
- (b) 방문 시 정해진 표준 운영 절차를 따라야 한다.
- (c) 후속조치를 예상하여야 하며, 특별한 경우 필요에 따라 감독보고서와 재방문에 관한 내용을 제출하여야 한다.
- (d) 가능한 경우 고용주는 계획된 후속조치 또는 후속절차에 관한 통보를 받아야 한다.
- (e) 사회적 파트너와 협력하여 계획되고 실행되는 광범위한 캠페인의 일환으로 현장감독을 포함한다.

5.2.10. 각 현장감독에 대해 수집되는 사전 정보는 감독 유형에 따라 달라진다. 이전에 수집된 정보가 없는 경우, 처음 방문하였을 때 작업장에 대한 사전문서를 구축해야 한다. 일반적으로 현장감독 시 준비는 다음 사항과 관련하여 감독대상 기업이나 조직에 대한 파일 및 기록을 확인하여야 한다:

- (a) 장소 및 담당자의 이름
- (b) 국내 법률에 따라 수집 및 보유되는 성별, 청년 근로자, 견습생, 기술 수준 및 기타 기능별 총 근로자 수
- (c) 작업 절차와 최종 생산품 및 서비스의 특성
- (d) 사용된 원자재와 장비, 특히 화학 물질과 관련된 경우
- (e) 이용 가능한 위험 평가 및 평가된 위험을 회피, 방지 및/또는 완화하기 위해 취한 조치의 문서화
- (f) 이전의 노동법 위반, 실시된 조치, 받은 결정, 국내 법률 및 관행에 따른

적정한 이전 기간 내에 부과된 제재 등. 이는 법으로 정한 노동기준에 부합하려는 기업 및 조직의 일반적인 책무에 대한 이해를 제공할 수 있지만, 최근의 자료에 중점을 맞추고 최근 발생하는 문제를 두고 경영, 정책 및 우선순위의 변화를 인식하도록 주의를 기울여야 한다. 감독관에 대한 회사 또는 조직의 최근 일반적인 태도(호의적, 무관심, 협조적)

(g) 최근 몇 년동안의 산업재해 및 질병, 특히 사망률

(h) 사실관계가 확인된 근로자 또는 근로자 대표의 신고 및 이러한 신고를 해결하기 위해 취한 조치

(i) 기업 내 노동조합의 존재, 부문별, 지역적 또는 사업 수준의 단체협약이 있는지에 대한 여부와 고용주와 노조 사이의 현재 협상이나 논쟁, 그리고 분쟁 중인 문제와 제기된 신고사항 사이의 연관이 있는지에 대해서도 고려

(j) 근로감독관의 권한에 해당하는 경우 고용 관계/계약 유형의 특성

(k) 복수 고용주(multi-employer) 작업 현장인지의 여부

(l) 감독 관련하여 계약 관계(협력업체, 하도급업체, 자회사 등)

(m) 공공 또는 민간 부문의 운영 특성

(n) 노동과 관련하여 최근 보도된 보고나 뉴스

이러한 정보의 대부분은 결국 전자 데이터베이스에 저장될 수 있고 현장방문 전에 손쉽게 접근할 수 있다. 전자방식에 의한 보고를 통해 정보를 지속적으로 추가 및 업데이트할 수 있다.

5.2.11. 현장감독을 실시할 때, 근로감독관은 협약 제81호 제12조 제1항 1호 (c)와 협약 제129호 제16조에 따라 법률 조항이 엄격하게 준수되고 있음을 증명하기 위해 필요하다고 간주되는 모든 감독, 시험 또는 조사 등을 수행할 권한을 부여 받아야 한다. 이를 위해 마련된 특권에는 인터뷰 주선, 서류 검증, 제품, 재료 및 물질의 샘플 채취 등이 있다.

5.2.12. 사전에 마련된 체크리스트를 사용하는 경우, 이는 통제 영역 별로

어떤 측면을 검토해야 하는지를 볼 수 있어 현장감독이 용이해지는 도구로 간주해야 한다. 그러나 이러한 체크리스트가 감독관이 국내 법률에 따라 작업 조건 및 권한 내 근로자 보호와 관련된 다른 조항의 준수 여부를 감독할 수 있는 기회를 차단하는 역할을 해서는 안 된다.

5.2.13. 근로 감독단은 노조 대표나 다른 노동자 대표, 고위 경영진을 현장 방문에 참여하도록 하는 노력을 기울이는 동시에 신고 출처에 대한 기밀을 보호해야 한다.

5.2.14. 이전에 적발된 위반 사항을 시정하기 위해 고용주가 마련한 시정 조치를 점검하기 위해 후속감독조치를 취해야 한다.

Chapter 6. 시행방안

6.1. 일반원칙

6.1.1. 근로감독관은 노동환경에서 빠르게 변화하는 동향을 인지하여 법률 및 실무상의 위반에 상응하는 대응을 보장하기 위한 조치, 기존 법률에서 특별히 다루지 않는 관할 당국의 결함이나 남용에 대해 통보하거나 조언과 정보를 제공하고, 고용주 및 근로자 및 그 대표자와 실질적으로 조정하여 임검(불시에 현장방문) 하는 조치를 포함하는 등 다양한 조치를 실시하여야 한다.

6.1.2. 노동법 집행, 즉 규칙 및 규정의 준수를 명령하는 것은 근로감독관의 주요 책임 중 하나이다. 규정 준수 측면에서 최적의 결과는 정보 및 기술 권고 등의 제공을 포함한 폭넓은 규정 준수 촉진 노력과 잘 표적화된 통제, 제재 및 금지 명령 등을 결합하는 등 적절한 활용함으로써 가장 잘 달성될 수 있다.

6.1.3. 근로감독관이 이용할 수 있는 잠재적 처벌의 범위는 법에 의해 정의

되며, 이 차이를 반영하는 방식이라 함은 마찬가지로 심각하지 않은 위반을 다루지만 실질적인 억제력은 발휘될 수 있도록 충분히 폭넓고 차별화되어야 한다.

6.1.4. 국내 법률에 의한 위반행위의 분류에 따라, 위반의 일부분에 대한 행정적 처벌 시스템이 더 신속히 이루어질 수 있다.

6.2. 감독관이 내리는 명령

6.2.1. 감독관은 기소를 하거나 사법기관 및 중재기관으로의 송치없이 두 가지 종류의 통지를 발행할 수 있는 권한을 가져야 한다.

(a) 규정된 기한 내에 조치를 명령할 수 있는 권한으로 구성된 개선 통지(시정조치명령). 협약 제81호 제13조 제2항 (a) 및 협약 제129조 제18조 제2항 (a)에 따라 근로감독관은 근로자의 안전 및 건강과 관련된 법적 조항을 준수하기 위해 필요한 시간 내에 설비 또는 공장의 이러한 변경을 요구하는 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여받아야 한다.

(b) 즉각적인 집행력을 가진 조치를 명령할 수 있는 권한으로 구성된 금지 통지(사용정지명령). 제81호 제2항 2호 (b) 및 제129호 제18조 제2항 2호(b) 조에 따라 사법기관 또는 행정당국에 상소할 수 있는 권한을 가진 감독관은 근로자의 건강 또는 안전에 대한 위험이 임박한 경우 상황을 멈추고 위험을 제거하기 위해 즉시 집행력을 가지고 조치를 취할 것을 명령할 수 있어야 한다.

6.2.2. 일반적으로 금지명령에 대한 항소는 중단효과를 가져와서는 안 된다. 왜냐하면 명령은 임박한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 것인데 항소를 제기함으로써 감독관의 집행명령을 연기하게 되면 이러한 목적을 달성할 수 없기 때문이다. 그러나 관습법이 적용되는 곳에서는 사업주가 금지명령

를 초래한 위험을 제거하거나 감소시킬 수 있는 방법을 갖추고 있어 이러한 요소가 판사에게 인정되거나, 또는 명령이 오류 또는 부적절하게 발행된 경우, 사법기관이나 당국은 해당 명령의 삭제 또는 완료일을 앞당길 수 있는 권한을 부여받아야 한다.

6.2.3. 명령;notices(고용주가 불이행의 원인을 제거하거나 특정 행동이나 과정을 중단하도록 강제하는 것으로 구성된 조치)와 제재;sanctions(불순응에 대한 처벌)의 성격이 다르기 때문에 둘 다 병행할 수 있다.

6.2.4. 개선 및 금지 명령의 발행과 더불어 근로감독관은 해당 명령의 준수 여부를 확인하고, 법률 위반이 시정되었는지 여부를 확인하기 위해 후속 감독 조치를 수행해야 한다. 명령이 생산 또는 사업 운영을 중단하거나 근로자의 퇴사 또는 실직, 그 밖의 고용주 또는 근로자에게 심각한 손해를 끼치는 영향을 미치는 경우에는 신속한 최종 결정 또는 항소를 위한 절차가 있어야 하며, 모든 금지는 고용주가 취할 것으로 예상되는 조치에 대해서는 분명한 제한시간이 있어야 하고 구체적이어야 한다.

6.3. 제재

6.3.1. 협약 제81호 제17조, 협약 제129호 제22조에 의하면

1. 근로감독관이 집행할 수 있는 법률조항을 위반하거나 준수하지 않은 사람은 사전경고없이 신속한 법적 절차를 진행할 책임이 있다. 단, 시정조치 또는 예방조치를 실시하기 위한 사전명령을 하여야 하는 경우에는 국내법 또는 규정에 의하여 예외로 할 수 있다.

2. 절차에 대한 도입 및 권고 대신에 경고와 조언을 하는 것은 근로감독관의 재량에 맡겨야 한다.

협약 제81호 제18조와 협약 제129호 제24조에 의하면

근로감독관이 집행할 수 있는 법률조항을 위반하고 근로감독관의 직무수행을 방해하는 행위에 대한 적절한 처벌은 국내법 및 규정에 따라 실질적으로 집행되어야 한다.

6.3.2. 근로감독관은 법적 조항을 집행하기 위한 수단으로서 제재 절차를 개시할지의 여부를 선택할 수 있는 재량권을 가져야 한다. 근로감독관은 처벌을 요구하게 되는 심각하고 반복적인 불이행, 과실 또는 명백한 악의와 적용 가능한 의무에 대한 비자발적 또는 경미한 위반, 오류 또는 오해를 구별하는데에 필요한 판단능력을 갖추어야 하고, 이는 단순 경고 또는 명령으로 이어질 수 있다. 근로감독관은 협약 제81호 제3조 (b)에 명시된 조언 및 예비교육(orientation)의 기능을 사용해야 한다. 국내 법률에서 정의하는 진정의 형태로 경미한 비준수 문제는 고용주에게 정보, 지침 및 조언을 통해 해결되어야 한다.

6.3.3. 부과/부여된 제재에 관한 기준 및 방법을 다루는 지침의 제공은 근로감독관이 내린 결정의 일관성을 보장하며, 이는 다시 정당성과 신뢰성을 키운다.

6.3.4. 처벌은 충분히 고려한 후에 각 국내법 체계의 범위 내에서 신속하게 적용되어야 한다.

6.3.5. 신뢰할 수 있도록 penalties(벌금, 벌칙, 처벌 등)는 사안의 경중과 특성, 범죄자의 성향, 잠재적 위험성 또는 그로 인한 손해에 상응하여 처벌하여야 한다. penalties는 관련 가중 및 경감 요소의 전반적인 범위와 시행 중인 법의 복잡성, 품질 및 명확성을 고려하여 비례해야 한다.

6.3.6. penalties가 벌금형일 경우, 시간이 지남에 따라 설득력이 떨어져보이는 것을 피하기 위해 물가상승률을 고려하여 그 금액을 정기적으로 갱신해야 한다.

6.3.7. 근로감독 활동을 방해하거나 감독관에 대한 폭력, 괴롭힘 및 협박에 대한 적절한 처벌이 이루어져야 한다.

6.3.8. 근로감독제도가 그 목적에 부합하기 위해서는 부과된 처벌이 효과적으로 시행되는 것이 필수적이다. 과태료의 경우 실질적 징수되어야 한다.

6.3.9. 근로감독관에 의해 직접 부과될 수 있는 행정적 제재나 기소 이후 법원에 의해서만 부과될 수 있는 처벌은 관련 제재의 적법한 절차를 적용할 수 있는 국내법을 준수하여야 한다.

(a) 국내 법률에 의해 정의된 기준에 따르면 지불 능력이 없는 고용주에게는 파산 및 실직의 대안으로 법원이나 기타 당국과 부분 지불 및 단계별 지불/지급 계획에 대해 적절한 협정을 체결하는 절차가 있을 수 있다.

6.3.10. 사법기관이 근로감독관 혹은 근로 감독단의 권고에 따라 그들에게 주어진 사건을 처리하는 경우 근로 감독단이 취한 구속력 있는 조치의 효과는 크게 좌우된다. 따라서 민법 관할구역에서는 두 기관 사이에 피드백 회로를 만들어 근로감독에서 제안되거나 부과된 제재에 대해 사법부가 사용하는 기준을 직접 아는 것이 바람직하다.

6.3.11. 국가 간 노동 이동성 증가는 고용주 및 근로자 단체 및 대표와의 협력을 포함하여 국경을 넘는 집행을 보장하는 방법을 요구한다. 근로감독관이 국내 관할권에 속한다는 사실은 근로 감독단이 다른 관할 구역의 동료들과 협력하도록 촉구한다. 협력은 연락사무소 설치, 공동권한, 양자 또는 다자간 협정의 서명, 심지어 공동 또는 공동 감독의 관행과 같이 다양한 형태를 취할 수 있다.

참고문헌

[국내 문헌]

박찬임 외(2015), 「사내하도급과 산업안전」, 한국노동연구원.

이상국(2018), 『산업안전보건법』, 대명출판사.

이종한 외(2021), 「산업안전보건 감독기관 조직구성과 역할에 관한 국제비교」, 산업안전보건연구원.

장유리(2016), 「산업안전보건법령 집행에 따른 의무이행 확보 강화방안 연구」, 산업안전보건연구원.

전형배(2011), “영국 산업안전보건 체계의 시사점”, 『노동법논총』 제20집, 한국비교노동법학회.

정진우(2014), 『산업안전보건법론』, 한국학술정보.

정진우(2015), 『산업안전보건법 국제비교』, 한국학술정보.

조흠학(2020), 『산업안전보건법 해설』, 신광문화사.

[해외 문헌]

池山 聖子(2021), “労働基準監督行政の現状と課題-労働基準監督署の視点から-”, 「日本労働研究」 No.731, 労働政策研究・研修機構.

畠中 信夫(2019), 『労働安全衛生法のはなし』, 中央労働災害防止協会.

Kittner(2015), Arbeits-und Sozialordnung, 40, Auflage, Bund-Verlag

Kohte/Faber/Feldhoff(2014), Gesamtes Arbeitsschutzrecht, Nomos

[기타 자료]

고용노동부, 산업안전감독 3차 자문회의 자료(2022년 1월 25일).

HSE, Health and Safety Executive Annual Report and Accounts
2020/21.

HSE, Business Plan 2019/2020.

〈일본 웹사이트〉

후생노동성 「노동기준감독연보」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/>

후생노동성 ‘노동기준감독관 채용시험 안내’

[https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/dl/roudoukijun_200203_01.p
df](https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/dl/roudoukijun_200203_01.pdf)

후생노동성 ‘산업안전전문관 및 노동위생전문관 규정’

[https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74150000&dataType=0&
pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74150000&dataType=0&pageNo=1)

후생노동성 「2022년도 지방행정운영방침」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25074.html

후생노동성 정책자료 「노동기준감독서의 역할(2020년 11월 기준)」

https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html

중앙노동재해방지협회 사업계획 및 사업보고 자료

<https://www.jisha.or.jp/about/disclosure/index.html>

도쿄노동국 감독지도결과

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000998003.pdf>

후생노동성 감독지도결과

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html

〈영국 웹사이트〉

www.historyofosh.org.uk/brief

www.hse.gov.uk

〈미국 웹사이트〉

<https://www.osha.gov/>

<https://news.bloomberglaw.com/safety/osha-inspector-numbers-inc>

rease-for-first-time-in-trumps-term

<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification-qualifications/general-schedule-qualification-standards/0000/safety-and-occupational-health-management-series-0018/>

<https://www.oshrc.gov/guide-to-review-commission-procedures.html/>

<https://webapps.dol.gov/elaws/elg/osha.htm#Penalites>

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/osha-penalties-run-the-gamut.aspx>

<https://www.justice.gov/usao/us-attorneys-listing>

<https://www.hahnlaw.com/insights/osha-announces-enhanced-nationwide-enforcement-on-trenching/>

<https://www.dol.gov/agencies/sol>

<https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2022><https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2022>

<https://www.epi.org/publication/fighting-workplace-abuses-criminal-prosecutions-of-wage-theft-and-other-employer-crimes-against-workers>

<https://www.fisherphillips.com/news-insights/workplace-safety-and-health-law-blog/oshas-latest-site-specific-targeting-inspection.html>



Abstract

A Study on the Analysis of Occupational Safety Inspection System in Foreign Countries

Objectives : This study examined the system of occupational safety inspection in foreign countries. For example, the criteria for targeting workplace for occupational safety inspection, and the main contents of inspection. In addition, by examined the system of occupational safety inspection in foreign countries, this study suggested acceptable matters when establishing our occupational safety inspection system plan.

Method : This study was based on the literature review method. In this way, this study compared the system of occupational safety inspection of Japan, the UK, the USA and Germany with the system of occupational safety inspection of Korea.

Conclusion : In this study, along with the occupational safety inspection system in Korea, compared the occupational safety

inspection system of Japan, the UK, the United States, and Germany. Based on this, the implications for Korea's occupational safety inspection system are as follows. First, it is necessary to take into account measures to expand occupational safety inspection workplace in the mid to long term. Second, for the upgrading occupational safety inspection, it is necessary to scientifically analyze the cause of industrial accidents so that occupational safety inspection can be carried out centering around on workplace with a high risk of industrial accidents. Third, it is necessary to raise awareness of occupational safety inspection at industry field by revealing and spreading the annual occupational safety inspection results, while analyzing the inspection results in depth to reflect them in the next year's occupational safety inspection. Finally, in order to improve the quality of occupational safety inspection, it is necessary to ensure that occupational safety inspection is carried out centering around on the key reasons of death accidents.

Key words : Occupational Safety and Health, Occupational Safety Inspection, Occupational Safety and Health Inspector, Japan's Occupational Safety Inspection System, The UK's Occupational Safety Inspection System, The USA's Occupational Safety Inspection System, Germany's Occupational Safety Inspection System

연구진

연구기관 : 충남대학교 산학협력단

연구책임자 : 김기선(교수, 충남대학교)

연구원 : 전형배(교수, 강원대학교)

연구원 : 권오성(교수, 성신여자대학교)

연구원 : 김선희(박사과정수료, 충남대학교)

연구상대역 : 송안미(연구위원, 정책제도연구부)

연구기간

2022. 04. 05. ~ 2022. 10. 31.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2022년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

해외 산업안전감독 제도분석

(2022-산업안전보건연구원-533)

발 행 일 : 2022년 10월 31일

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김은아

연구책임자 : 충남대학교 교수 김기선

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전 화 : 052-703-0827

팩 스 : 052-703-0332

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-92138-93-0



해외 산업안전감독 제도분석

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원



표지

인스퍼에코 222g(인쇄용지)

내지

네오스타 미색 80g(인쇄용지)
저탄소제품 708kg CO² eq./ton

환경보호를 위해
저탄소용지(친환경용지)를
사용하였습니다.



★ 저 탄소 ★



9 791192 138930
ISBN 979-11-92138-93-0

비매품/무료
93060