

연구보고서

산업안전보건법 적용범위 규정 제반에 대한 연구

박하영·전병모·박찬호

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “산업안전보건법 적용범위 규정 제반에 대한 연구”의 최종 보고서로 제출합니다.

2024년 11월

연구진

연구책임자 : 박하영 (변호사, 박하영 법률사무소)

연구원 : 전병모 (대표변호사, 법무법인 위온)

연구원 : 박찬호 (대표변호사, 법무법인 위온)

연구보조원 : 박세은 (서울대학교 경제학부)

요약문

- 연구기간 2024년 8월 ~ 2024년 11월
- 핵심단어 산업안전보건법, 5인 미만 소규모 사업장, 특수형태근로종사자, 안전보건관리체제, 연착륙 방안
- 연구과제명 산업안전보건법 적용범위 규정 제반에 대한 연구

1. 연구배경

본 연구는 산업안전보건법(이하 '**산안법**') 적용 범위의 규정의 변천사와 제·개정 이유를 확인하고, 산업재해 예방을 위한 보다 효율적이고 실효성 있는 정책을 실행하기 위한 기초자료를 제공하고자 진행되었다. (i) 5인 미만 소규모 사업장, (ii) 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위, (iii) 안전보건관리체제에 관한 산안법 시행령 별표 규정에 대한 연혁적, 비교법적 연구를 통해 향후 추가 연구 등을 위한 토대를 제공하고자 한다.

2. 주요 연구내용

- **5인 미만 소규모 사업장 규정**: 산안법 제정 이후 현재까지 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위의 변화 과정을 분석하고, 관련 법 조항 및 개정 이유를 심층적으로 검토하였으며, 독일, 일본, 영국 등 해외 입법례와의 비교 분석하여 입체적으로 검토하였다.
- **특수형태근로종사자 규정**: 산업안전보건법과 산업재해보상보험법에서 특수형태근로종사자의 범위를 연혁적으로 분석하고, 법 조항의 변화 및 개정

이유를 자세히 검토하였으며, 독일, 영국, 미국, 프랑스 등 해외 입법례와의 비교 분석을 진행하였다.

- **안전보건관리체제 규정:** 산안법 시행령 별표에 규정된 안전보건관리체제 (안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 산업안전보건위원회, 안전보건관리규정) 관련 규정의 적용 범위와 개정 연혁을 분석하고, 그 적정성을 검토하기 위한 기초적인 연구를 진행하였다.

3. 연구 활용방안

본 연구는 5인 미만 소규모 사업장, 특수형태근로종사자, 그리고 안전보건관리체제에 관한 산안법 시행령 별표 규정에 따른 산안법 적용 범위에 대한 현황을 분석하고, 산업재해 예방과 근로자 안전 보건 향상을 위한 정책을 마련함에 기초적 자료를 제공하기 위한 것이다. 본 연구 결과는 관련 법률 개정 및 정책 수립에 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

4. 연락처

- 연구책임자 : 박하영 변호사
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실 송안미 연구위원
 - ☎ 052) 703. 0827
 - E-mail julie8818@kosha.or.kr

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 배경 및 필요성	3
2. 연구 목표	4
3. 연구 방법	4
II. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위	7
1. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 규정 적용범위 제·개정 연혁	9
2. 소규모 사업장 적용 범위에 관한 해외 입법례	29
3. 5인 미만 사업장의 산안법 적용범위 논의에 대한 배경	35
III. 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위	37
1. 특수형태근로종사자의 범위에 대한 연혁적 검토	39
2. 해외 유사 규정과의 비교법적 분석	51

목 차

IV. 안전보건관리체제 관련 산안법 적용범위	71
1. 산안법 안전보건관리체제 규정 전반	73
2. 안전보건관리체제 규정 및 개정 연혁	73
V. 결 론	87
1. 연구 결과의 주요 내용 및 시사점	89
2. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 규정	89
3. 특수형태 근로종사자 규정	90
4. 안전보건관리체제 규정	90
5. 제언	92
참고문헌	93
Abstract	95

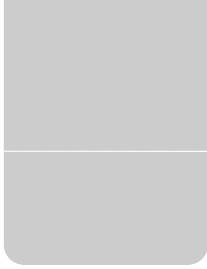


표 목차

〈표 III-1〉 프랑스 노동법전 제7부 목차	60
〈표 III-2〉 미국 노동법 체계의 각 검증요건별 주요 지표	62
〈표 IV-1〉 안전관리자 선임 대상 건설업 사업장 개정 연혁	78

I. 서론



I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

급격한 산업화와 경제 성장을 경험한 우리나라는, 동시에 높은 산업 재해율이라는 사회적 문제에 직면해 왔다. 산업안전보건법(이하 '산안법')은 이러한 문제 해결을 위한 중요한 법적 장치로서 제정되었으며, 산업 현장의 안전과 보건 향상에 상당한 기여를 하였다. 그러나, 급변하는 산업 구조와 새로운 고용 형태의 출현은 산안법의 적용 범위에 대한 새로운 과제를 제기하고 있다. 본 연구는 그 동안 산업안전보건법이 적용되는 범위가 변천되어온 과정을 심층적으로 분석하고, 그 시기마다의 제개정 논의등을 확인하는 등으로 산업재해 예방을 위한 효율적이고 실효성 있는 법·제도 개선 방안에 필요한 기초자료를 제시함으로써 산업현장의 안전보건 수준 향상에 기여하고자 한다.

본 연구의 필요성은 다음과 같은 세 가지 핵심적인 측면에서 확인된다.

1) 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위

전체 사업장에서 상당한 비중을 차지하는 5인 미만 소규모 사업장에 대하여 산안법이 적용되는 범위는 장기간에 걸쳐 점진적으로 확대되어 왔다. 점진적으로 법 적용범위가 확대되는 과정에서 논의되었던 각종 입법자료를 충실히 확인함으로써 개정이유를 보다 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

2) 특수형태근로종사자 규정

플랫폼 노동 등 새로운 고용 형태의 등장으로 특수형태 근로종사자의 수가

급속히 증가하고 있으며, 이로 인해 산안법의 일부 규정이 특수형태 근로종사자에게까지 확대되었다. 그와 관련된 입법과정에서 논의된 자료나 국내외 유사 입법에 대하여 체계적으로 점검해 볼 필요가 있다.

3) 안전보건관리체제 규정

안전보건관리체제 구축, 안전 및 보건 관리자 선임 등 중요한 내용을 포함하고 있는 산안법 시행령은, 급변하는 시대적 상황과 산업구조의 변화를 반영하여 수차례 변화되어 왔다. 그 배경 및 특히 한국산업표준분류를 인용하여 적용범위를 정한 이유에 대하여도 살펴 볼 필요가 있다.

2. 연구 목표

본 연구는 5인 미만 소규모 사업장, 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위, 그리고 안전보건관리체제 규정의 적용 범위를 정하고 있는 산안법 시행령 별표 규정의 변천과정과 그 변천 이유를 명확히 확인하여 기록에 남기는 것을 목표로 삼고자 한다.

3. 연구 방법

본 연구는 산안법 적용 범위의 개선 방향을 도출하기 위해 법률 및 정책 분석, 통계 분석, 비교법적 연구, 그리고 질적 연구 방법을 종합적으로 활용하였다. 먼저, 산안법 및 동법 시행령, 시행규칙, 그리고 주요 판례들을 정밀하게 분석하여 법적 근거를 바탕으로 산안법 적용 범위의 변천 과정과 내용을 면밀히 검토하였다. 또한, 5인 미만 소규모 사업장과 특수형태 근로종사자의 산업재해 관련 통계 자료를 수집·분석하여 산업재해 발생 현황과 원인을 분석하였다.

비교법적 연구를 위해 독일, 일본, 영국, 미국, 프랑스 등 주요 선진국의 산업 안전 보건 법제를 심층적으로 비교 분석하였다. 각국의 5인 미만 소규모 사업장 및 특수형태 근로종사자 보호 방식을 비교 검토하고, 각국의 법·제도적 장단점을 분석하여 보았다.

Ⅱ. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위



Ⅱ. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위

1. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 규정 적용범위 제·개정 연혁

산안법 시행령이 1982. 8. 9. 처음 제정 및 시행되었을 당시에는 5인 미만 소규모 사업장에 대하여 모든 산안법 규정의 적용이 배제되었으나, 이후 개정 과정을 거치면서 점차 적용 범위가 확대되어왔다. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위와 관련된 구체적인 제·개정 연혁은 다음과 같다.

1) 제·개정 연혁

(1) 산안법 시행령 제정

- 1982. 8. 9. 제정(대통령령 제10889호, 1982. 8. 9. 시행)

산안법은 1981. 12. 31. 중화학공업의 추진등 급격한 산업화에 따라 위험한 기계기구의 사용증가, 새로운 공법의 채용등에 의한 산업재해의 대형화와 빈발, 유해물질의 대량사용 및 작업환경의 다양화에 따른 직업병의 발생증가에 효율적으로 대처하기 위하여 적극적·종합적인 산업안전보건관리에 필요한 위험방지기준을 확립하고 사업장 내 안전보건관리체제를 명확히 함과 동시에 사업주 및 전문단체의 자율적 활동을 촉진함으로써 산업재해를 효율적으로 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전, 보건을 증진·향상시키기 위한 목적에서 제정되었고, 1982. 7. 1. 시행되었다.

이에 따라 산안법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하기 위해 1982. 8. 9. 대통령령인 산안법 시행령도 제정되었다.

제정된 산안법 시행령 제3조는 산안법을 적용하지 아니하는 사업에 대하여 정하면서, 제6호에 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 소규모 사업장에 대해서는 산안법을 적용하지 않도록 정하였다.

제3조(법을 적용하지 아니하는 사업) 법 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업은 다음 각호와 같다. 다만, 제4호의 사업에 대하여는 법중 보전에 관한 규정은 이를 적용한다.

1. 농업, 수렵업, 어업, 도·소매업, 음식·숙박업, 금융업, 보험업 및 부동산업.
2. 용역업. 다만, 기계 및 장비 임대업을 제외한다.
3. 서비스업. 다만, 위생 및 유사서비스업, 영화의 제작배급 및 상영업, 라디오 및 텔레비전방송업, 수선업, 세탁 및 염색업을 제외한다.
4. 광산보안법의 적용을 받는 사업
5. 선원법의 적용을 받는 사업
6. 제1호 내지 제5호외의 사업으로서 상시5인 미만의 근로자를 사용하는 사업

(2) 유해물질 사용금지 규정 등을 소규모 사업장에도 적용

- 1986. 4. 8. 개정(대통령령 제11886호, 1986. 7. 1. 시행)

산안법 시행령은 1986. 4. 8. 산업재해로 인한 인명손실과 경제적 손실이 매년 증가함에 따라, 이에 대처하여 산업안전보건법의 적용대상 사업장을 확대하고, 사업장에서의 안전관리업무를 담당하는 안전관리자의 자격을 강화하며, 노동부장관의 검정을 받아야 할 보호구 및 제조·사용이 금지 또는 제한되는 유해물질의 범위를 확대하여 산업재해를 보다 효율적으로 예방하려는 목적에서 개정되었다.

산안법 적용 범위와 관련하여, 도·소매업, 음식·숙박업, 금융업, 보험업, 부동산업, 용역업의 일부, 서비스업의 일부 및 광산보안법의 적용을 받는 사업에 대하여도 산안법의 전부 또는 일부를 적용할 수 있도록 개정하면서 구체적인 사항을 [별표1]에서 정하도록 하였고, 5인 미만 소규모 사업장의 경우에도 산안법

규정의 일부를 적용하도록 규정하였다.

제3조(법을 적용하지 아니하는 사업) ①법 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업은 농업, 수렵업 및 어업과 선원법의 적용을 받는 사업으로 한다.
 ②제1항에 규정된 사업외의 사업으로서 **별표1에 규정된 사업에 대하여는 동표의 구분에 따라 법중 일부의 규정을 적용한다.**

[별표1] 산안법의 일부적용대상사업 및 일부적용 규정 구분표(제3조 제2항 관련)

6. 제1호 내지 제5호 외의 사업으로서 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업	산안법 제25조(양도등의 제한), 제26조(보호구의 검정), 제28조(유해물질의 사용제한) 및 제29조(유해물 질표시)
--	--

본 개정 당시 입법예고(노동부공고 제85-6호) 내용에 따르면, 5인 미만 소규모 사업장에 산안법 적용이 배제됨으로 인해 미방호 위험기계·기구, 미검정 보호구 또는 제조금지 유해물질의 판매·사용에 대한 규제가 불가능하다는 점을 고려하여, 업종이나 규모와 상관없이 위험기계·기구, 검정대상 보호구 또는 제조·사용제한 유해물질을 판매·사용하는 사업장에 대하여 산안법의 적용을 받도록 하는 방안이 논의되었던 것으로 보이며, 이에 대한 의견을 수렴하고 5인 미만 소규모 사업장의 현실을 반영하는 과정을 통해, 위와 같이 5인 미만 소규모 사업장에 대하여 산안법의 일부 규정을 적용하는 방향으로 개정되었다.

[산업안전보건법 시행령 개정방향 결정 및 입법예고(노동부공고 제85-6호) 중 발췌]	
개정 방향	이 유
<p>제3조 (법을 적용하지 아니하는 사업)</p> <p>(1) 사업장의 업종이나 규모에 불구하고 위험기계·기구, 검정대상 보호구 또는 제조·사용제한 유해물질을 판매·사용하는 사업장에 대하여는 법적용을 받게함</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 현행법상 서비스업, 도·소매업등과 5인미만업체가 적용 제외되므로 미방호 위험기계·기구 미검정보호구 및 제조금지 유해물질의 판매·사용에 대한 규제가 불가능함

(3) 유해위험기계 등의 방호조치 규정 등을 소규모 사업장에도 적용

- 1990. 7. 14. 개정(대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행)

산안법이 1990. 1. 13. 사업장 안전·보건관리체제에 있어서의 제반 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 하기 위한 목적에서 전부 개정(1990. 7. 14. 시행)됨에 따라, 산안법 시행령 또한 개정 산안법의 취지에 맞추어 개정 및 시행되었다.

산안법이 전부 개정되면서 안전·보건관리, 유해·위험예방조치 관련 규정이 확대 및 구체화되었고, 처벌 범위가 확대되었으며, 이에 따라 산안법 시행령에서 정하는 산안법 적용범위 또한 확대 및 구체화되었다.

제3조(적용 범위등) ①법 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 전부 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 농업·수렵업 및 어업에 해당하는 사업으로 하며, **법의 일부를 적용하지 아니하는 사업의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법 규정의 범위는 별표1과 같다.**

[별표1] 법의 일부적용 대상사업 및 일부적용 규정 구분표(제3조 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제33조(유해·위험기계·기구 등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해물질의 표시), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--------------------------------------	--

(4) 안전관리비 계상 등 규정을 소규모 사업장에도 적용

- 1993. 11. 20. 개정(대통령령 제14010호, 1993. 11. 20. 시행)

산안법 시행령은 1993. 11. 20. **경제행정규제완화대책 및 기업활동규제완화에 관한특별조치법**(1993. 6. 11, 법률 제4560호)과 관련하여 일부 행정규제를 완화

함으로써 기업의 부담을 덜어주고, 산업안전보건법의 적용을 받는 사업의 분류에 관한 내용 등을 보완·조정하고자 하는 목적에서 개정되었다.

산업법 적용 범위와 관련해서는, 농업·수렵업 및 어업을 영위하는 사업장에 대해서도 산업법의 일부 규정을 적용하도록 하였고, 5인 미만 사업장에 대해서는 산업법 제30조(안전관리비의 계상 및 사용)에서 정하고 있는 안전관리비의 계상 및 사용 의무를 추가로 부과하여, 사업을 타인에게 도급하는 자 및 건설업을 행하는 자는 공사계약을 체결할 때에 산업재해예방을 위한 표준안전관리비를 공사금액에 계상하도록 하고, 수급자 또는 건설업을 행하는 자는 당해 공사금액에 계상된 표준안전관리비를 다른 목적으로 사용할 수 없도록 정하였다.

이는 수급사업장과 건설현장에서 안전관리가 미흡하게 이루어져 산업재해가 빈번하게 발생함에 따라, 안전관리비가 의무적으로 투입되도록 하여 산업재해를 줄이고자 하는 목적에서 이루어진 것으로 해석된다.

제3조(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제3조 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는사업</p>	<p>산업법 제1장(총칙), 제30조(안전관리비의 계상 및 사용), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해물질의 표시), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
-------------------------------	---

(5) 건강진단 규정의 소규모 사업장 확대

- 1995. 10. 19. 개정(대통령령 제14787호, 1995. 10. 19. 시행)

산안법은 1995. 1. 5. 새로이 산업안전·위생지도사 제도를 도입하여 사업주의 의뢰에 따라 사업장의 안전 및 위생에 대한 평가·지도등을 담당하도록 하는 등 사업장의 안전·위생 수준을 향상시키는 방향으로 개정 및 시행되었다.

산안법이 개정됨에 따라 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하기 위한 목적에서 산안법 시행령 또한 1995. 10. 19. 개정 및 시행되었는데, 5인 미만 소규모 사업장 중 산안법 제38조(제조등의 허가) 제1항의 규정에 의하여 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업장에 한하여, 산안법 제43조(건강진단)를 적용하여, 사업주로 하여금 근로자에 대한 건강진단을 실시하도록 하고, 근로자는 건강진단을 받도록 의무화하였다.

산안법 시행령이 유해물질을 취급하는 5인 미만 소규모 사업장에 대하여 건강진단 의무를 부과한 것은, 산안법이 사업장의 안전·위생 수준을 향상시키는 방향으로 개정되는 것에 발맞추어, 근로자의 안전과 보건을 확보하려는 조치로 해석된다.

제3조(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제3조 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제30조(안전관리비의 계상 및 사용), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해물질의 표시), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제43조(건강진단)(제38조제1항의 규정에 의하여 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업에 한한다), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
-------------------------------	---

(6) 작업중지 규정 등의 소규모 사업장 확대

- 1997. 5. 16. 개정(대통령령 제15372호, 1997. 5. 16. 시행)

산안법은 1996. 12. 31. 산업재해가 빈번하게 발생하고 있는 우리나라의 취약한 산업안전보건분야를 2000년까지 선진국 수준으로 높이기 위한 방안으로 지난해 범정부적 차원에서 1996. 8. 7. 수립된 「산업안전선진화 3개년 계획」 사업의 차질 없는 추진을 위하여, 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 산업안전·보건에 관한 사업주의 의무를 강화하고 산업재해예방활동에 근로자 등의 참여를 활성화하도록 하는 등 기존 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는 방향으로 개정(1997. 5. 1. 시행)되었다.

산안법은 산업재해를 예방하기 위한 목적에서 산안법 제26조(작업중지 등) 규정을 정비하여, 제3항에 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 작업을 중지하고, 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하였고, 산안법 시행령은 5인 미만 소규모 사업장에서 산안법 제26조(작업중지 등) 규정이 적용되도록 하여, 사업장 내에서 자율적인 산업재해 예방 활동이 이루어지도록 유도하였다.

또한 이전 개정 과정에서 5인 미만 소규모 사업장 중 산안법 제38조(제조등의 허가) 제1항의 규정에 의하여 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업장에 산안법 제43조(건강진단)가 적용되도록 한 것에 더하여, 산안법 제42조(작업환경의 측정등)가 추가로 적용되도록 하여, 유해물질 취급 사업장 내 안전 및 보건 조치의 실효성을 제고하고자 하였다.

한편, 위 산안법 개정 과정에서, 사업장에서 사용하는 기계·기구의 안전성과 국제적 신뢰도를 높이기 위하여, 노동부장관이 기계·기구에 대한 안전성인증을 할 수 있도록 하고 인증기준, 인증의 취소 등에 관한 규정들(산안법 제34조의2 내지 제34조의6)이 신설되면서, 위 규정들 또한 자연스럽게 적용 범위에 포함되었다.

제3조(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 **법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.**

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제3조 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는 사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제26조(작업중지등), 제30조(표준안전관리비의 계상등), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제34조의2(기계·기구의 안전인증), 제34조의3(안전증표의 사용), 제34조의4(안전증표의 사용금지), 제34조의5(안전증표 사용의 인증취소), 제34조의6(증표제거등), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해물질의 표시), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제42조(작업환경의 측정등)(제38조제1항의 규정에 의하여 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업에 한한다), 제43조(건강진단)(제38조제1항의 규정에 의하여 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업에 한한다), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--------------------------------	--

(7) 안전 및 보건상 조치 의무를 소규모 사업장까지 확대

- 2000. 8. 5. 개정(대통령령 제16974호, 2000. 8. 5. 시행)

정부의 주도 하에 1997년부터 1999년까지 이루어진 「산업안전선진화 3개년 계획」사업은 8대 중점 추진과제를 골자로 하여 시행되었는데, 그 주요 내용은 ① 노·사 공동책임하에 사업장 안전관리 정착, ②산재다발 생산설비의 근원적 안전성 확보, ③ 밝고 건강한 작업환경 조성, ④ 추락·낙하·붕괴 등 재래형 건설재해 근절, ⑤ 산업안전취약부문 중점 지원, ⑥ 재해예방 전문인력 양성과 민간 역할 제고, ⑦ 안전제일의 생활화, ⑧ 산업안전보건제도의 선진화 등이었으며, 주목할만한 성과를 이루었다고 평가되지만, 5인 미만 소규모 사업장의 안전 및

보건을 향상시키는 측면에서는 다소 부족한 측면이 존재하였다.

이에 정부는 2000년부터 2004년까지 추진한 「제1차 산업재해예방 5개년 계획」에서 산업재해 취약부분 집중 지도·지원과 중·소규모 사업장에 대한 최우선적인 안전·보건 지원 계획을 주요 정책과제로 삼았다.

「제1차 산업재해예방 5개년 계획」은 1998년 한 해 동안 발생한 전체 산재사망자의 약 80%가 300인 미만의 중소기업에서 발생하였고, 특히 10년간 50인 이상 사업장의 재해자수는 70% 감소한 반면, 50인 미만 사업장의 재해자수는 오히려 증가하였다는 점, 기업들의 생산방식이 다품종 소량생산 체제로 전환되고 있고 소규모 벤처기업들이 증가되고 있어 중·소기업체 수가 증가할 것이라는 점, 산업재해보상보험법 시행령의 개정(2000. 6. 27. 개정, 2000. 7. 1. 시행)으로 인해 5인 미만 소규모 사업장(농업·임업·어업·수렵업 제외)에도 산업재해보상보험법이 전면 적용된다는 점을 근거로, 중·소규모 사업장의 안전 및 보건관리 능력을 제고시키는 것이 산업안전·보건분야의 선진화를 위해 반드시 해결하여야 할 핵심과제라고 지적하였다.

이러한 시대적 요구에 발맞추어, 산안법 시행령은 2000. 8. 5. 개정 및 시행되면서, 산업재해 발생의 위험이 높은 소규모 사업장의 근로자를 보호하기 위하여 5인 미만 소규모 사업장의 사업주에 대한 산업재해 예방의무를 강화하고, 그 밖에 근로자의 재해예방을 위하여 산업안전보건법이 적용되는 사업의 범위를 확대하고자 한다는 취지를 개정이유로 명시하였으며, 5인 미만 소규모 사업장에 산안법 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리)¹⁾, 제7장(산업재해예방기금) 등의 규정이 적용되도록 규정하였다.

1) 기존에는 5인 미만 사업장 중 산안법 제38조(제조등의 허가) 제1항에 따라 제조 또는 사용 허가를 받아야 하는 유해물질을 취급하는 사업장에 대해서만, 산안법 제5장(근로자의 보건 관리)의 규정 중 제42조(작업환경측정등), 제43조(건강진단) 규정만을 적용하였으나, 본 개정으로 인하여 모든 5인 미만 사업장에 대하여 산안법 제5장(근로자의 보건관리)의 규정이 적용되도록 하였다.

제2조의2(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.

[별표1] 법의 일부적용 대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제2조의2 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는 사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제26조(작업중지등), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제34조의2(기계·기구의 안전인증), 제34조의3(안전증표의 사용), 제34조의4(안전증표의 사용금지), 제34조의5(안전증표 사용의 인증취소), 제34조의6(증표제거등), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해물질의 표시), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제7장(산업재해예방기금), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--------------------------------	--

(8) 산업안전보건관리비 계상 등 규정 소규모 사업장까지 재확대

- 2003. 6. 30. 개정(대통령령 제18043호, 2003. 7. 1. 시행)

산안법이 2001. 12. 31. 개정(2002. 3. 1. 시행)되어 제7장(산업재해예방기금)이 삭제되고 산업재해를 예방하기 위한 재원을 산업재해보상보험법상 산업재해보상보험 및 예방 기금에서 지원하는 것으로 변경되면서, 5인 미만 소규모 사업장에 적용되는 규정 중 산안법 제7장(산업재해예방기금)이 삭제되었고, 이전 개정 당시 적용이 배제되었던 산안법 제30조(산업안전보건관리비의 계상등) 규정이 다시 적용되게 되었다.

제2조의2(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 **법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.**

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제2조의2 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5인미만을 사용하는사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제26조(작업중지등), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제30조(산업안전보건관리비의 계상등), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(유해 또는 위험한 기계·기구 및 설비등의 검사), 제34조의2(기계·기구등의 안전인증), 제34조의3(안전증표의 사용), 제34조의4 (안전증표의 사용금지), 제34조의5(안전인증의 취소), 제34조의6 (안전증표의 제거 등), 제35조(보호구의 검정), 제37조(제조등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제39조(유해인자의 관리 등), 제40조(화학물질의 유해성조사), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--------------------------------------	--

(9) 안전인증제도 규정을 소규모 사업장으로 확대

- 2008. 8. 21. 개정(대통령령 제20973호, 2009. 1. 1. 시행)

1997. 4. 기업활동촉진을 위한 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」의 개정으로 산업안전보건과 관련된 규제를 대폭 완화한 이후, 산업재해가 급증하는 문제가 있어 이들 규제를 합리적으로 복원하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 하는 목적에서, 산안법이 2007. 7. 27. 개정(2009. 1. 1. 시행)되면서, 산업재해 발생의 위험이 높은 기계·기구 등의 안전성을 체계적으로 관리하기 위하여 검사·검정제도를 안전인증 제도로 개편하였다.

산안법 시행령은 산안법의 개정에 따라, 안전인증 대상이 되는 기계·기구 등의 종류를 정하고, 5인 미만 사업장에도 개편된 안전인증 제도를 적용하는 방향으로 2008. 8. 21. 개정(2009. 1. 1. 시행)되었다.

제2조의2(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제2조의2 제1항 관련)

<p>7. <u>5명 미만의 상시 근로자를 사용하는 사업</u></p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제26조(작업중지등), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제30조(산업안전보건관리비의 계상등), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(안전인증), 제34조의2(안전인증의 표시 등), 제34조의3(안전인증의 취소 등), 제34조의4(의무안전인증대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제35조(자율안전확인인 신고), 제35조의2(자율안전확인표시의 사용금지 등), 제35조의3(자율안전확인표시의 사용금지 등), 제35조의4(자율안전확인대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제36조(안전검사), 제36조의2(자율검사프로그램에 따른 안전검사), 제36조의3(방호장치 제조사업등의 지원), 제37조(제조 등의 금지), 제38조(제조등의 허가) 제39조(유해인자의 관리 등), 제39조의2(유해인자 허용기준의 준수), 제40조(신규화학물질의 유해·위험성조사), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
---	---

(10) 석면 해체 관련 규정을 소규모 사업장까지 확대

- 2009. 7. 30. 개정(대통령령 제21653호, 2009. 8. 7. 시행)

석면의 유해성에 대한 지적은 오래 전부터 존재해왔고, 2000년대에 들어 석면함유 건축물의 불법 철거로 인한 근로자 및 인근 주민의 석면 노출 위험에 대한 지속적인 언론 보도 등으로 인해 사회적 관심이 증가하였고, 일본, 영국 등에서 석면 노출로 인한 피해자가 증가하여 규제가 강화됨에 따라, 정부는 2005. 10.부터 석면 대책 T/F를 구성하였고, 2006. 1. 「제1차 산업재해예방 5개년 계획」이 마무리 되는 2009년까지 석면 제조·수입의 전면 금지를 추진하고, 건축물 해체·제거 시 등 비산 예방, 석면노출 근로자 보호 및 정보제공 확대, 석면관련 인프라 구축 등을 목표로하는 「**석면으로 인한 근로자 건강장해 예방 대책**」을 발표한 바 있다.

이와 같은 석면에 대한 규제 강화 요구에 따라, 산안법은 2009. 2. 6. 개정(법률 제9434호, 2009. 8. 7. 시행) 시 석면이 함유된 건축물 등의 철거 및 해체 작업에 따른 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 석면 해체·제거 시의 안전보건조치를 정비하고, 특수건강진단기관의 검진능력을 종합적으로 평가하고 그 결과를 공표하는 등 근로자의 안전과 건강보호를 강화하였고, 산안법 시행령은 석면조사 대상, 석면조사기관의 지정 요건 및 절차, 석면해체·제거업자의 등록요건 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 구체적인 사항을 정하는 한편, 5인 미만 소규모 사업장에도 석면과 관련된 규제를 적용하는 방향으로 개정되었다.

제2조의2(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 **법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.**

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제2조의2 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제26조(작업중지등), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제30조(산업안전보건관리비의 계상등), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(안전인증), 제34조의2(안전인증의 표시 등), 제34조의3(안전인증의 취소 등), 제34조의4(의무안전인증대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제35조(자율안전확인 신고), 제35조의2(자율안전확인 표시 등), 제35조의3(자율안전확인표시의 사용금지 등), 제35조의4(자율안전확인대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제36조(안전검사), 제36조의2(자율검사프로그램에 따른 안전검사), 제36조의3(방호장치 제조사업등의 지원), 제37조(제조 등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제38조의2(석면조사), 법 제38조의3(석면 해체·제거 작업기준의 준수), 법 제38조의4(석면해체·제거업자를 통한 석면의 해체·제거), 법 제38조의5(석면농도기준의 준수), 제39조(유해인자의 관리 등), 제39조의2(유해인자 허용기준의 준수), 제40조(신규화학물질의 유해·위험성조사), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--	--

(11) 유해위험방지계획서 제출 등 의무의 확대

- 2012. 1. 26. 개정(대통령령 제23545호, 2012. 1. 26. 시행)

본 개정 당시 입법예고(고용노동부공고 제2011-209호) 내용에 따르면, 기존 산안법 시행령 제33조의2(유해·위험방지계획서 제출 대상 사업장) 규정에 따라 ‘전기 사용설비의 정격용량의 합’이 300kW 이상이고, 금속가공제품 제조업, 비금속 광물제품 제조업을 영위하는 5인 이상 사업장에 대해서만 산안법 제48조(유해·위험 방지 계획서의 제출 등) 규정이 적용되어, 다른 주요 산업재해 취약업종이 누락되어 있다는 문제가 제기되었고, 5인 미만 소규모 사업장의 경우 정상가동이 되면서 근로자수가 5인 이상으로 증가하는 사업장이 많아, 정상가동 이전의 근로자수를 기준으로 법을 적용하게 되면 불합리하다는 문제 또한 제기되었던 것으로 보인다.

이에 산안법 시행령을 개정하여 8개 업종(기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 식료품 제조업, 고무제품 및 플라스틱제품 제조업, 목재 및 나무제품 제조업, 기타 제품 제조업, 1차 금속 제조업, 가구 제조업)을 산안법 제48조(유해·위험 방지 계획서의 제출 등) 적용대상에 추가하고, 적용대상 사업규모의 기준으로 사용되는 ‘전기 사용설비의 정격용량의 합’을 ‘전기 계약용량’으로 변경하는 한편, 업종, 사업규모 요건을 충족하는 5인 미만 소규모 사업장에 대해서도 산안법 제48조(유해·위험 방지 계획서의 제출 등) 규정이 적용되도록 하였다.

제2조의2(적용 범위등) ①법 제3조제1항단서의 규정에 의하여 **법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 당해 사업에 적용되는 법규정의 범위는 별표 1과 같다.**

[별표1] 법의 일부적용대상사업 및 일부적용규정의 구분표(제2조의2 제1항 관련)

<p>7. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업</p>	<p>산안법 제1장(총칙), 제23조(안전상의 조치), 제24조(보건상의 조치), 제25조(근로자의 준수사항), 제26조(작업중지등), 제27조(기술상의 지침 및 작업환경의 표준), 제30조(산업안전보건관리비의 계상등), 제33조(유해·위험기계·기구등의 방호조치등), 제34조(안전인증), 제34조의2(안전인증의 표시 등), 제34조의3(안전인증의 취소 등), 제34조의4(의무안전인증대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제35조(자율안전확인 신고), 제35조의2(자율안전확인표시의 표시 등), 제35조의3(자율안전확인표시의 사용금지 등), 제35조의4(자율안전확인대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지), 제36조(안전검사), 제36조의2(자율검사프로그램에 따른 안전검사), 제36조의3(방호장치 제조사업등의 지원), 제37조(제조 등의 금지), 제38조(제조등의 허가), 제38조의2(석면조사), 법 제38조의3(석면 해체·제거 작업기준의 준수), 법 제38조의4(석면해체·제거업자를 통한 석면의 해체·제거), 법 제38조의5(석면농도기준의 준수), 제39조(유해인자의 관리 등), 제39조의2(유해인자 허용기준의 준수), 제40조(신규화학물질의 유해·위험성조사), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치등), 제5장(근로자의 보건 관리), 제48조(유해·위험 방지 계획서의 제출 등), 제51조(감독상의 조치), 제52조(감독기관에 대한 신고), 제8장(보칙), 제9장(벌칙)</p>
--	---

(12) 적용배제 규정을 별표 1로 규정하고, 안전보건관리자 등의 규정을 별개의 별표 규정으로 정함

- 2013. 8. 6. 개정(대통령령 제24684호, 2014. 1. 1. 시행)

본 개정 당시 **입법예고(고용노동부공고 제2012-325호)** 내용에 따르면, 기존 산안법 시행령에서 산안법 적용 범위를 규정하고 있는 체계가 복잡하여, **법 수규자 및 집행자 모두 이해하기 어렵고**, 제도별 적용 범위에 있어 업종별 유해위험도를 반영하지 못하여 안전보건의 **사각지대**가 발생한다는 문제 제기가 있었던 것으로 보인다.

이에 산안법 시행령은 [별표1]에서 산안법 규정이 일부적용 되는 대상사업장과 대상사업장에 따른 적용규정을 정하는 방식에서 탈피하여, 산안법 규정을 적용하지 않는 대상사업장과 대상사업장에 따른 배제규정을 정하는 동시에, [별표1]에서 **일부 사업장에 적용되는 것으로 규정하던 안전보건관리책임자의 선임, 산업안전보건위원회의 설치 대상, 안전관리자 선임, 보건관리자 선임 등의 규정을 개별 조문 및 별표를 통해 규정하는 방식으로 개정되었다.**

이에 따라 5인 미만 소규모 사업장의 경우에도, 산안법 시행령 [별표1]에서 적용되지 않는 산안법 규정을 열거하는 방식으로 적용 범위에 대한 규정이 개정되었다.

본 개정 당시 작성된 **규제영향분석서, 국무회의(2013. 7. 30) 및 차관회의(2013. 7. 26.) 회의록** 등에 따르면, 안전보건 보호를 강화하기 위한 목적에서 100인 이상 사업장의 경우 업종과 상관없이 관리책임자를 두도록 하는 한편, 업종의 특성 및 규모와 관계없는 도급사업 시의 안전보건조치는 5인 미만 소규모 사업장에도 적용되도록 하였고, 유해위험물질 취급량이 많은 경우 등에 적용하는 공정안전관리제도, 유해위험방지계획서, 특별안전보건교육, 유해작업 도급금지 등과 관련된 규정은 사업장 규모에 관계없이 대형사고의 우려가 있으므로 근로자 5인 미만 사업장에도 적용하는 것으로 규정하였다.

제2조의2(적용 범위등) ① 법 제3조제1항 단서에 따라 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 범위 및 **해당 사업에 적용되지 아니하는 법 규정의 범위는 별표 1과 같다.**

[별표1] 법의 일부를 **적용하지 아니하는** 사업 및 규정(제2조의2 제1항 관련)

<p>6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장</p>	<p>산안법 제2장(안전·보건 관리체제), 제3장(안전보건 관리규정), 제31조(안전·보건교육, 같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다), 제31조의2(건설업 기초 안전·보건교육), 제32조(관리책임자 등에 대한 교육), 법 제32조의2(등록기관의 평가), 제32조의3(안전관리대행기관 지정 취소 준용 규정), 제49조(안전·보건진단 등), 제50조(안전보건개선계획), 제51조의2(영업정지의 요청 등)</p>
---	---

(13) 적용 배제되는 안전관리대행기관 지정 취소 준용 규정 등 삭제

- 2019. 12. 24. 개정(대통령령 제30256호, 2020. 1. 16. 시행)

「제4차 산업재해예방 5개년 계획」의 실시에도 불구하고, 산업재해로 인한 사고사망자 수가 연간 천 여명에 이르고, 이는 주요 선진국보다 2배 이상 높은 수준으로서 산업재해로 인한 피해가 당사자와 국가에 큰 손실을 초래한다는 문제가 대두되면서, 산안법은 2019. 1. 15. 전부 개정(법률 제16272호, 2020. 1. 16. 시행)을 통해 다양한 고용형태의 노무제공자가 적용 범위에 포함될 수 있도록 보호대상을 확대하고, 근로자의 산업 안전 및 보건 증진을 위하여 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업에 대해서는 원칙적으로 도급을 금지하며, 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 산업재해 예방 책임을 강화하는 한편, 법의 장·절을 새롭게 구분하며 법 조문을 체계적으로 재배열하여 국민이 법 문장을 이해하기 쉽도록 하였다.

이에 산안법 시행령도 체계화 된 개정 산안법의 규정에 맞추어, 5인 미만 소규모 사업장에 적용되지 않는 규정을 정리하는 방향으로 개정되었다.

제2조(적용 범위 등) ① 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 법 규정은 별표 1과 같다.

[별표1] 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조 제1항 관련)

<p>6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장</p>	<p>산안법 제2장제1절(안전보건관리체제)·제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육, 제29조제3항에 따른 추가교육은 제외한다), 제47조(안전보건진단), 제49조(안전보건개선계획의 수립·시행 명령), 제50조(안전보건개선계획서의 제출 등) 및 제159조(영업정지의 요청 등, 다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)</p>
----------------------------------	--

2) 소결

5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 범위는 오랜 기간에 걸쳐 점진적으로 확대되어 왔다. 산안법 개정 초기에는 초기에는 5인 미만 소규모 사업장이 산안법 적용 대상에서 완전히 제외되었으나, 높은 산업재해율과 사회적 요구, 그리고 정부의 적극적인 정책 추진에 따라 단계적으로 적용 범위가 확대되는 양상을 보였다. 또한 산업구조의 변화, 새로운 기술 및 유해 물질의 개발로 인하여 적용 범위를 확대할 필요성이 생기기도 하였다.

제·개정 연혁	5인 미만 사업장 관련 주요 내용	비고
1. 산안법 시행령 제정	미적용	1982. 8. 9. 시행
2. 산안법 시행령 개정	유해물질사용금지 규정 등 적용	1986. 7. 1. 시행
3. 산안법 시행령 개정	유해위험기계 등의 방호조치 규정 등 적용	1990. 7. 14. 시행
4. 산안법 시행령 개정	안전관리비 계상 등 규정 적용	1993. 11. 20. 시행
5. 산안법 시행령 개정	건강진단 규정 등 적용	1995. 10. 19. 시행
6. 산안법 시행령 개정	작업중지 규정 등 적용	1997. 5. 16. 시행
7. 산안법 시행령 개정	안전 및 보건상 조치의무 규정 적용	2000. 8. 5. 시행
8. 산안법 시행령 개정	산업안전보건관리비 계상 규정 등 다시 확대	2003. 7. 1. 시행

제·개정 연혁	5인 미만 사업장 관련 주요 내용	비고
9.산안법 시행령 개정	안전인증제도 규정	2009. 1. 1. 시행
10.산안법 시행령 개정	석면 해체 관련 규정	2009. 8. 7. 시행
11.산안법 시행령 개정	유해위험방지계획서 제출 등	2012. 1. 26. 시행
12.산안법 시행령 개정	적용배제 규정을 별표 1로 규정하고, 안전보건관리자 등의 규정을 별개의 별표 규정으로 정함	2014. 1. 1. 시행
13.산안법 시행령 개정	적용 배제되는 안전관리대행기관 지정 취소 준용 규정 등 삭제	2020. 1. 16. 시행

따라서 5인 미만 소규모 사업장에 적용되는 산안법 규정의 제·개정 경위와, 그에 따른 효과를 지속적으로 면밀히 분석하고, 인적·경제적 부담이 크다는 5인 미만 소규모 사업장의 특성을 고려하면서도 산업재해의 발생을 예방할 수 있는 실효적인 규제 및 맞춤형 지원 방안을 고려하는 것이 타당할 것이다.

5인 미만 소규모 사업장에 적용이 배제되는 산안법 규정

[안전보건관리체제(제2장 제1절) 관련]

- 제14조(이사회 보고 및 승인 등)
- 제15조(안전보건관리책임자)
- 제16조(관리감독자)
- 제17조(안전관리자)
- 제18조(보건관리자)
- 제19조(안전보건관리담당자)
- 제20조(안전관리자 등의 지도·조언)
- 제21조(안전관리전문기관 등)
- 제22조(산업보건의)
- 제23조(명예산업안전감독관)
- 제24조(산업안전보건위원회)

[안전보건관리규정(제2장 제2절) 관련]

- 제25조(안전보건관리규정의 작성)
- 제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차)
- 제27조(안전보건관리규정의 준수)
- 제28조(다른 법률의 준용)

[안전보건교육(제3장) 관련]

- 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)
- 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등)
- 제31조(건설업 기초안전보건교육)
- 제32조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)
- 제33조(안전보건교육기관)

[그 외 규정]

- 제47조(안전보건진단)
- 제49조(안전보건개선계획의 수립·시행 명령)
- 제50조(안전보건개선계획서의 제출 등)
- 제159조(영업정지의 요청 등, 다른 규정에 따라 준용되는 경우 제외)

2. 소규모 사업장 적용 범위에 관한 해외 입법례

1) 독일

(1) 독일 산업안전보건법 및 산업재해보험법에서 정하는 소규모 사업장에 대한 적용 범위

독일에서 우리나라의 산업안전보건법에 해당하는 법률인 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG, 이하 ‘독일 산안법’²⁾)는 제1조 제1항에서 이 법이 모든 산업 분야에 적용된다고 규정하고 있고,³⁾ 제2조 제5항에서는 공공업무분야에서 ‘관청(Dienststellen)’이 법상 사업에 해당하며, 개별 행정관청, 연방과 주의 행정관청 내 사업, 지방자치단체, 공법상의 단체, 기관 및 재단, 연방과 주의 법원 및 군대 관련 시설이 ‘관청’에 해당한다고 정하며, 민간 및 공공 분야의 사업 전(全) 부분에 법이 적용되도록 규정하고 있다.

독일 산안법 제1조 제2항은 가사업무종사자, 선상근로자, 광업법의 적용을 받는 사업장의 취업자에게는 예외적으로 이 법을 적용하지 않는다고 규정하고 있으나, 이는 우리나라의 산안법 시행령 [별표1]에서 광산안전법, 원자력안전법, 항공안전법, 선박안전법 적용 사업에 대하여 중복 적용될 수 있는 산안법 적용 규정의 적용을 배제한 것과 유사하게, 독일의 가내노동법(Heimarbeitsgesetz), 선원노동법(Seearbeitsgesetz), 광업법(Bundesberggesetz) 등에서 위 취업자들의 산업안전보호에 관한 규정을 별도로 두고 있어 중복 적용되는 것을 방지하기 위함이라고 해석된다.⁴⁾

2) 정식 명칭은 ‘Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit’으로, 한글로는 ‘취업자(Beschäftigten)의 안전 및 건강 보호를 개선하기 위한 산업 보건 및 안전 조치의 이행에 관한 법률’이라고 해석될 수 있다.

3) 동항에서, 이 법의 목적이 산업안전보건조치를 통해 근로제공시 취업자의 안전 및 보건을 확보하고 개선하는 데에 있다고 정하고 있다.

4) 오상호, 독일 산업안전보건법의 적용 범위에 관한 연구, 노동법포럼 제31호, 2020.

즉, 독일 산안법은 법의 적용 범위를 광범위하게 정하면서, 사업의 특성이나 규모(취업자 수)에 따라 법을 적용하지 않는다는 예외 규정은 따로 두고 있지 않다.

독일 산업재해보험법에 해당하는 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch -Gesetzliche Unfallversicherung-(이하 '**독일 산재법**')의 경우에도 제2조에서 법의 적용을 받는 '피보험자(Versicherter Personenkreis)'의 범위를 사업의 종류 및 규모와 상관없이 상당히 넓게 정하고 있고, 제22조 제1항에서 상시 20인을 초과하는 피고용인을 두고 있는 사업체의 경우 안전보호담당관(Sicherheitsbeauftragte)을 임명하도록 정한 것을 제외하면, 소규모 사업장에 대하여 적용을 배제하는 규정은 존재하지 않는다.

(2) 기타 하위 법령에서 정하는 소규모 사업장에 대한 적용 범위

한편, 독일 산안법은 제20a조 제1항에서 연방 정부, 주 정부가 산업재해보험기관(Unfallversicherungsträger)과 함께 효과적인 산업안전보건 관리를 위해 공동 산업안전보건정책(Arbeitsschutzstrategie)을 개발하고, 이를 적용하며 지속적으로 개선해야 한다고 정하고 있으며, 동조 제2항에서는 산업안전보건정책에 '쉽게 파악할 수 있고 여러 기관의 협력하에 이루어진 법률규정의 작성'이 포함된다고 규정하고 있다.⁵⁾ 또한 독일 산안법 제20b조는 연방 정부, 주 정부, 산업재해보험기관의 대표들로 구성된 국가 산업안전보건회의(Nationale Arbeitsschutzkonferenz)에서 산업안전보건정책을 정한다고 정하고 있고, 동법 제21조는 산업안전보건 조치의 감독, 산업재해 예방 등을 위해서 관할 주 정부와 법정 산업재해보험기관(Gesetzliche Unfallversicherung)이 협력을 하도록 정하고 있다.

더불어 독일 산재법 제15조 제1항은 산업재해보험기관(Unfallversicherungsträger)이

5) 그 외에도 공동 산업안전보건목표의 추진, 우선적 실천사항의 확정, 통일적 원칙에 따른 업무프로그램 및 그 실행을 위한 중점사항의 확정, 산업안전보건의 목표, 실천사항 및 업무 프로그램에 대한 평가 등이 포함된다.

예방 목적에 적합하고 필요하며 국가의 산업안전보건 규정이 관련 규칙을 마련하고 있지 아니한 경우, 법정 산업재해보험기관인 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung(이하 'DGUV')의 협조 아래 자율적 법규로서 업무상 재해, 직업병 및 업무로 인한 건강위험의 예방조치 또는 효과적인 응급처치에 관한 재해예방 규정을 제정할 수 있다고 정하고 있다.

이러한 규정들에 근거하여, 독일 산안법과 독일 산재법은 산업안전보건과 관련된 사업주의 의무, 취업자(Beschäftigten) 또는 피보험자(Versicherter Personenkreis)의 의무와 권리, 기관들의 역할 등에 관한 전반적이고 일반적인 내용을 규정하고 있으며, 법정 산업재해보험기관인 DGUV 및 DGUV 산하 업종 전문 산업재해보험기관인 Berufsgenossenschaften 등에서 보다 구체적인 사항을 규정하고 있다.

앞서 논한 바와 같이, 독일 산재법에서 상시 20인 이상의 사업장에 안전보호담당관을 임명하도록 정한 것을 제외하면, 독일 산안법과 산재법에서는 소규모 사업장에 대하여 법 규정의 적용을 배제하고 있지 않고, DGUV와 Berufsgenossenschaften에서 정한 규정을 보더라도, 사업장의 규모가 커지면 사업주에게 더욱 강화된 의무를 부과할 뿐, 독일 산안법 및 산재법상 의무를 완전히 배제하고 있지 않다.

구체적으로, 우리나라의 산안법 시행령에서 5인 미만 소규모 사업장에 대하여 적용을 배제하는 사업주의 '안전보건교육 의무'에 대하여 살펴보면, 독일 산안법 제12조 제1항은 사업주에게 취업자에 대하여 안전보건교육(Unterweisung)을 시행할 일반적인 의무를 부과하면서, 필요한 경우에 주기적으로 반복되어야 한다고 정하고 있고, 사업장의 업종 및 규모에 따라 안전보건교육 의무를 면제하는 규정은 존재하지 않는다.

하위 법령에 해당하는 DGUV 규정(Vorschriften) 중 예방 원칙(Grundsätze der Prävention) 제4조와 Berufsgenossenschaftliche 산업재해 예방(Verhütungsvorschrift) 규정 제4조에서도 사업주가 취업자에게 안전보건교육을 시행해야 하며, 필요에 따라 반복해야 하되 최소 연 1회 실시해야 하며, 문서화해야 한다고 정하면서,

교육의 구체적인 사항과 방법을 정하고 있을 뿐, 사업장의 업종 또는 규모에 따라 안전보건교육 의무가 배제된다는 예외 규정을 두고 있지 않다.

2) 일본

일본에서 우리나라의 산업안전보건법에 해당하는 법률은 노동안전위생법으로, 노동안전위생법은 1972년 노동기준법에서 하나의 장으로 규정되어 있던 내용을 별도로 독립시켜 제정되었으며,⁶⁾ 노동기본법과 더불어 노동재해의 방지를 위한 위해방지기준의 확립, 책임체제의 명확화 및 자율적 활동의 촉진 조치를 마련하는 등 그 방지에 관한 종합적·계획적인 대책을 추진함으로써 직장에서 노동자의 안전과 건강을 확보하는 동시에 쾌적한 직장환경의 조성을 촉진하는 것을 목적으로 한다.

일본 노동안전위생법 제2조 2호는 법의 적용 대상인 ‘노동자’에 대하여 ‘노동기준법 제9조에서 규정하는 노동자(동거친족만을 사용하는 사업 또는 사무소에 사용되는 자 및 가사사용인을 제외 한다)’라고 정하고 있고, 노동기준법 제9조는 ‘직업의 종류에 관계없이 사업 또는 사무소에 사용되는 자로서 임금을 지급받는 자’라고 규정하고 있다.

일본 노동안전위생법 시행령, 시행규칙은 노동안전위생법에서 위임하고 있는 사항을 구체적으로 정하고 있고, 노동안전위생법의 규정이 적용되는 사업장의 범위를 동법 시행령에서 정하고 있다는 점에서 우리나라의 산안법령 체계와 유사하다고 볼 수 있다.

일본 노동안전위생법 시행령은 상시 50명 이상의 노동자를 사용하는 사업장에 위생관리자⁷⁾, 산업의⁸⁾, (업종에 따라) 안전관리자⁹⁾를 두도록 정하고 있고, 상시

6) 조흥학 외 4, 산업안전보건법 확대적용에 관한 연구, 한국노총 중앙연구원, 2006.

7) 일본 노동안전위생법 시행령 제4조

8) 일본 노동안전위생법 시행령 제5조

9) 일본 노동안전위생법 시행령 제3조

100명 이상의 노동자를 사용하는 사업장은 업종에 따라 총괄안전위생관리자¹⁰⁾를 두도록 정하고 있다.

위와 같은 규정은 우리나라 산안법 제2장 제1절(안전보건관리체제)의 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 등에 관한 규정을 동법 시행령에서 사업장의 규모에 따라 적용하도록 한 것과 유사하다.

눈에 띄게 두드러지는 차이점은 안전보건교육에 대한 사항이다. 일본 노동안전위생법 제59조는 사업자로 하여금 노동자에게 종사하는 업무에 관한 안전 또는 위생을 위한 교육을 할 의무를 부과하고 있고, 동법 시행규칙 제35조에서 교육이 필요한 사항을 정하면서 일부 업종에 대하여 교육 필요 사항 중 일부를 생략할 수 있다고 정하고 있을 뿐, 사업의 업종과 규모에 상관없이 공통적으로 안전 및 위생 교육의 의무를 부과하고 있다.

3) 영국

영국에서 우리나라의 산업안전보건법에 해당하는 법률인 직장안전보건법(Health and Safety at Work etc. Act 1974, 이하 '영국 산안법')은 직장 내 안전 및 보건 위원회(Committee on Safety and Health at Work)가 1972년 작성한, 고용된 사람들은 물론 자영업자와 일반 공중에게도 산업안전보건법제에 따른 보호가 이루어져야 한다는 내용의 보고서¹¹⁾의 취지를 반영하여 개정되었다.¹²⁾

이에 영국 산안법 제2조는 사업주가 모든 피고용자의 보건, 안전, 복지를 보장해야 한다고 정하고 있으며, 동법 제3조는 모든 사업주 및 자영업자는 사업을 수행함에 있어 피고용자 이외의 자가 안전보건에 대한 위협에 노출되지 않도록

10) 일본 노동안전위생법 시행령 제2조

11) Committee on Safety and Health at Work(Chairman Lord Robens), Safety and Health at Work, 1971-72 Cmnd 5034. 1972.

12) 심재진, 영국과의 비교를 통한 한국 산업안전보건법제의 특성 연구 - 보호대상과 의무주체 및 중대재해 규율을 중심으로 -, 노동법논총 제59집, 2023.

합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 사업을 행하여야 한다고 정하고 있다.

영국에서 산업안전보건에 관하여 보다 구체적인 사항은 직장 보건 및 안전 관리 규정(The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)에서 정하고 있는데, 위 규정 제3조 제6항, 제5조 제2항에서 5인 이상을 고용한 사업장에 대하여 특별히 기록 의무¹³⁾를 부과하고 있는 것을 제외하면, 사업장의 규모와 상관없이 모든 사업장에 대하여 영국 산안법 및 위 규정에 따른 의무를 부과하고 있다.

4) 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 규정의 비교법적 검토

독일, 일본, 영국의 산업안전보건 관련 법령 경우, 사업장의 규모와 관계없이 모든 사업장에서 안전과 보건의 중요성을 강조하고 있다.

특히 안전보건교육의 관점에서 살펴보면, 독일 산안법과 산재법은 모든 산업 분야에 적용되며, 사업장의 규모나 특성과 관계없이 모든 사업주에게 취업자에게 주기적으로 안전보건교육을 시행할 의무를 부여하고 있고, 일본의 노동안전위생법 역시 모든 사업장에 안전 및 위생 교육 의무를 부과하며, 업종에 따라 교육 내용을 일부 생략할 수 있지만, 기본적으로 모든 사업주가 노동자에게 교육을 제공하도록 정하고 있다. 영국 또한 모든 사업장에 대해 안전과 보건 의무를 부여하며, 5인 이상의 고용된 사업장에는 특정 기록 의무를 부과하지만, 안전보건교육은 모든 규모의 사업장에서 요구된다.

이처럼 위 국가들은 안전과 보건을 보호하기 위한 의무를 광범위하게 규정하고 있고, 5인 미만 소규모 사업장에 대해서도 대부분의 의무가 동일하게 적용된다는 점을 참조할 필요가 있다.

13) 위 규정 제3조 제6항의 경우 위험평가에 대한 기록 의무, 제5조 제2항의 경우 안전보건조치를 위한 체제의 기록 의무를 부과함

3. 5인 미만 사업장의 산안법 적용범위 논의에 대한 배경

소규모 사업장에 산안법을 어느 범위까지 적용하는 것이 최적인지와 관련하여, 근로기준법에 대한 사안이기도 하나, 5인 미만 사업장에 대해 근로기준법 제23조 제1항을 적용하지 않는 것이 헌법에 위반되는지가 문제가 된 헌법재판소 결정례를 참조할만 하다(헌법재판소 2019. 4. 11. 선고 2017헌마820 결정).

다수의견은 “4인 이하 사업장은 5명 이상 사업장에 비하여 매출규모나 영업이익 면에서 영세하여 재정능력과 관리능력이 상대적으로 미약한 경우가 많은데, 이러한 현실을 무시하고 근로기준법상의 부당해고제한조항과 노동위원회 구제절차를 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자보호라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다는 점을 그 취지로 언급하면서, 나아가 물론 근로기준법은 근로조건의 기준을 정한 법률이므로 모든 근로자에게 적용되는 것이 바람직하나, 국가는 합리적인 기준에 따라 능력이 허용하는 범위 내에서 법적 가치의 상향적 구현을 위한 제도의 단계적 개선을 추진할 수 있고, 이에 따라 개별 근로관계법의 입법 및 적용범위 확대 등 해고와 관련하여 4인 이하 사업장의 근로자를 보호하기 위한 지속적인 입법개선 노력이 있어왔다고 인정하면서, 심판대상조항이 부당해고제한조항과 노동위원회 구제절차를 4인 이하 사업장에 적용되는 근로기준법 조항으로 나열하지 않음으로써 4인 이하 사업장을 5인 이상 사업장에 비해 차별취급한 것은, 근로기준법의 확대적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서 한편으로 일부 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 근로기준법의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법정책적 결정으로서 거기에는 나름대로의 합리적 이유가 있다”고 판단하였다.

반면 이 사건에서 재판관 2인의 반대의견은 이것이 비록 불가피한 차별이라고 하더라도 근로기준법이 가능한 한 적용되어야 한다는 목표가 무력화되지 않도록,

개별 조항의 4인 이하 사업장 적용 여부를 결정함에 있어서는 사업장의 영세함을 유일한 기준으로 삼아서는 아니 되고 근로자 보호 필요성과의 비교형량이 필요함을 지적하면서, 해고 그 자체로부터의 보호는 핵심적 근로조건으로서 근로기준법 중에서도 가장 근로자 보호와 밀접한 내용이므로 이에 대해서는 4인 이하 사업장의 근로자들에 대한 적절한 법적 규율이 요구된다고 보았다.

이러한 관점에 비추어보면, 5인 미만 사업장에 대한 산업안전보건법 규정의 일부 적용제외의 경우에도 영세한 사업장의 관리능력과 근로자 보호의 필요성을 비교형량하여 그 적용의 필요성을 판단할 필요가 있다..

예를 들어, 적용이 제외되는 조항 중 제2장 제1절(안전보건관리체제) 및 제2절(안전보건관리규정)의 경우에는 이사회 보고 및 승인, 안전보건관리책임자 및 안전·보건관리자 선임, 근로자위원과 사용자위원이 동수로 참여하는 산업안전보건위원회 설치, 근로자대표의 동의를 거쳐 안전보건관리규정을 작성할 의무 등을 내용으로 하고 있는데, 이는 사업장의 영세함을 떠나 안전관리에 참여할 수 있는 근로자의 숫자가 제한적인 소규모 사업장에는 그대로 적용하기가 어려울 것인데 이러한 점을 참조할 필요가 있을 것이다.

Ⅲ. 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위



Ⅲ. 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위

1. 특수형태근로종사자의 범위에 대한 연혁적 검토

1) 산안법 적용을 받는 특수형태근로종사자 범위의 변천사

특수형태근로종사자는 2019. 1. 15. 개정되어 2020. 1. 16. 법률 제16272호로 시행된 산안법에서부터 적용 대상으로 포섭되었다. 당시 2019. 12. 24. 개정되어 2020. 1. 16. 대통령령 제30256호로 시행된 산안법 시행령 상 산안법의 적용 대상으로 포섭된 특수형태근로종사자의 유형은 다음과 같았다.

산업안전보건법 시행령

[시행 2020. 1. 16.] [대통령령 제30256호, 2019. 12. 24., 전부개정]

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지교사
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전업무를 하는 사람

이후 산안법은 2021. 11. 19. 개정되어 2021. 11. 19. 대통령령 제32132호로 시행된 산안법 시행령을 통해 산안법의 적용을 받는 특수형태근로종사자의 범위를 방문판매업자, 방문점검원, 가전제품 수리원, 화물차주(컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질 운송에 한함), 소프트웨어 기술자로 확대하였다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

산업안전보건법 시행령

[시행2021. 11. 19.] [대통령령 제32132호, 2021. 11. 19., 일부개정]

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. <개정2021. 11. 19.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사, 그 밖에 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람

4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여성전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호 또는 제8호의 방문판매원이나 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매 업무를 하는 사람
11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품설치및수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 시멘트를 운송하는 사람
 - 다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문의 피견인자동차나 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차로 철강재를 운송하는 사람
 - 라. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차나 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항 각 호의 위험물질을 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어 기술자

2) 산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자와의 연혁적 비교

산업재해보상보험법은 산안법보다 앞서 특수형태근로종사자를 법 적용 범위 내로 포섭하여 왔다. 즉 산업재해보상보험법은 2007. 12. 14. 개정되어 2008. 7. 1. 법률 제8694호로 시행된 산업재해보상보험법에서 처음으로 특수형태근로종사자에 대한 특례 조항(제125조 제1항1)을 도입하여 산업재해보상보험법의 적용 대상으로 포섭하였고, 당시 2008. 6. 25. 개정되어 2008. 7. 1. 대통령령 제20875호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령 상 산업재해보상보험법의 적용 대상으로 포섭된 특수형태근로종사자의 유형은 다음과 같았다.

산업재해보상보험법 시행령

[시행2008. 7. 1.] [대통령령 제20875호, 2008. 6. 25., 전부개정]

제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
나. 「보험업법」 제83조제1항제5호 중 보험대리점 또는 보험중개사의 사용인으로서 같은 법에 따라 모집에 종사할 사람으로 신고된 사람
다. 「농업협동조합법」에 따른 공제를 모집하는 사람
라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람

1) 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업 또는 사업장은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업 또는 사업장으로 본다.

1. 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류상의 세세분류에 따른 학습지교사
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장캐디

이후 산업재해보상보험법은 그 적용을 받는 특수형태근로종사자의 범위를 지속적으로 확대하여 왔는데, 세부적인 내용에 다소간 차이가 있으나 크게는 2011. 12. 30. 개정되어 2012. 5. 1. 대통령령 제23468호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령은 다음과 같이 택배원 및 퀵서비스 배달원을 추가하였고, 2016. 3. 22. 개정되어 2016. 3. 28. 대통령령 제27050호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령에서는 대출모집인, 카드모집인, 대리운전기사가 추가되었다.

이후 2019. 1. 15. 개정되어 2020. 1. 16. 법률 제16272호로 시행된 산안법은 특수형태근로종사자를 산안법의 보호 대상으로 편입하였는데, 산안법은 특수형태근로종사자의 범위를 그 당시 시행되던 2018. 12. 31. 개정되어 2019. 7. 1. 대통령령 제29450호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령과 동일하게 정하였다.

산업재해보상보험법 시행령

[시행2019. 7. 1.] [대통령령 제29450호, 2018. 12. 31., 타법개정]

제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <개정 2011. 12. 30., 2015. 4. 14., 2016. 3. 22., 2018. 12. 11.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 삭제 <2011. 1. 24.>

다. 삭제 <2015. 4. 14.>

- 라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
 3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사
 4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
 5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
 6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
 7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
 8. 「여성전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
 9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

이어 2020. 1. 7. 개정되어 2020. 1. 7. 대통령령 제30334호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령에서는 방문판매원, 방문점검원, 수리원, 화물차주가 추가되었고, 2021. 1. 12. 개정되어 2021. 1. 12. 대통령령 제31388호로 시행된 산업재해보상보험법 시행령에서는 소프트웨어 기술자가 추가되었다. 그리고 2021. 11. 19. 개정되어 2021. 11. 19. 시행된 산안법 시행령은 특수형태근로종사자의 범위를 확대하면서, 그 범위를 당시 시행되던 2021. 6. 8. 개정되어 2021. 7. 1. 대통령령 제31750호로 시행되던 산업재해보상보험법 시행령과 동일하게 정하였다.

이처럼 산안법 및 동법 시행령이 포섭하는 특수형태근로종사자의 범위는 그 당시 시행되던 산업재해보상보험법에 부합하도록 확대되어 온 것으로 파악된다.

산업재해보상보험법 시행령

[시행2021. 7. 1.] [대통령령 제31750호, 2021. 6. 8., 일부개정]

제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다. <개정2011. 12. 30., 2015. 4. 14., 2016. 3. 22., 2018. 12. 11., 2020. 1. 7., 2021. 1. 12., 2021. 6. 8.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 삭제 <2011. 1. 24.>
 - 다. 삭제 <2015. 4. 14.>
 - 라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말

한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호 및 제11호에 해당하는 사람은 제외한다.
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람
 - 다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
 - 라. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자

이후 산안법 및 동법 시행령은 2021. 11. 19. 개정되어 2021. 11. 19. 대통령령 제32132호로 시행된 시행령 이후부터는 더 이상 특수형태근로종사자의 범위를 확대하지 않고 있다. 반면 산업재해보상보험법은 시행령을 통해 특수형태근로종사자의 범위를 한 차례 더 확대한 후(2022. 12. 30. 개정되어 2023. 1. 12. 대통령령 제33188호로 시행된 것),²⁾ 2022. 6. 10. 개정되어 2023. 7. 1. 법률

2) 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다.
...(중략)...

제18928호로 시행된 산업재해보상보험법부터는 특수형태근로종사자라는 용어 대신 노무제공자라는 용어를 채택한 후, 그 적용 범위를 이른바 시간강사, 관광안내서, 통학 버스 운전기사 등으로 더욱 확대하기에 이르렀다.

산업재해보상보험법

[시행2023. 7. 1.] [법률 제18928호, 2022. 6. 10., 일부개정]

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해보부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.
 - 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
 - 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하“온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우
2. “플랫폼 종사자”란 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자를 말한다.
 - ...(후략)...

15. 화물차주로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 운수사업자나 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주와 「화물자동차 운수사업법」 제40조에 따른 위·수탁계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품 등을 운송 또는 배송하는 업무를 하는 다음 각 목의 사람
 - 가. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인 사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 나. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 다. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업과 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
 - 라. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

산업재해보상보험법 시행령

[시행2023. 7. 1.] [대통령령 제33593호, 2023. 6. 27., 일부개정]

제83조의5(노무제공자의 범위) 법 제91조의15제1호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
나. 「새마을금고법」 및 「신용협동조합법」에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람
다. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가. 「생활물류서비스산업발전법」 제2조제6호가목에 따른 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송(설치를 수반하는 배송을 포함한다) 업무를 하는 사람
나. 가목 외의 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 퀵서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 제5호 또는 제14호에 해당하는 사람은 제외한다.
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여성전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인

9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람
 - 가. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 나. 택송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 다. 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말한다)
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
 - 가. 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우
 - 나. 제3호 또는 제11호에 해당하는 경우
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람
14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.
 - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차
 - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이사 등을 위하여 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말한다)
15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자
16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사
 - 가. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담

당하는 강사

나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사

다. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사

17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

3) 특수형태 근로종사자에 대한 산안법 적용 범위 확대 논의의 배경

현재 공개된 국무회의록, 국회 의사록 등 자료를 통해서는 산안법이 특수형태근로종사자에 대한 보호를 제공하게 된 구체적인 이유나 경위를 확인하기 어려웠다.

다만 이전부터 특수형태근로종사자에 대하여 산안법을 적용해야 한다는 논의는 지속적으로 이루어져 왔고, 그 이유로는 불안정한 고용상태로 인한 노동강도가 높고 노동시간이 길며, 정규직 노동자에 비해 위험한 직무에 종사하는 경우가 많고, 적절한 교육이 없어 작업으로 인한 건강상 피해를 입을 가능성이 높으며, 다양한 법적, 제도적 보호 장치가 적용되지 않아 건강상 피해를 경험할 가능성이 높다는 등의 이유가 제시되어 왔다.³⁾ 이러한 논의의 연장선에서 2019. 1. 15. 개정되어 2020. 1. 16. 법률 제16272호로 시행된 산안법에서부터 일부 특수형태근로종사자를 적용 대상으로 포섭하기에 이른 것으로 보이고, 대체로 산업재해보상보험법이 적용 대상으로 하는 특수형태근로종사자와 동일한 범위에서 보호를 제공하는 방향으로 개정이 이루어져 왔다.

현재 산안법 및 동법 시행령은 총 14개 직종에 대해 산안법을 적용하고 있는

3) 조희학 외 4, 산업안전보건법 확대적용에 관한 연구, 한국노총 중앙연구원, 2006. 110면 이하

반면(산안법 시행령 제67조), 산업재해보상보험법은 총 18개 직종에 대해 산업재해보상보험법을 적용(산업재해보상보험법 시행령 제83조의5)하고 있어 차이가 존재한다.

2. 해외 유사 규정과의 비교법적 분석

1) 해외 산안법 규정

(1) 독일

독일 노동법의 기본적인 보호대상은 근로계약에 의해 사용자에게 인적 종속성을 가지고 근로를 제공하는 근로자이다. 그러나 사업장 조직에 편입되지 않고 인적 종속성이 인정되지 않는 자영업자 중에서 장기간에 걸쳐 1인 또는 소수의 도급업자에게 경제적으로 종속되어 노무를 제공함으로써 근로자와 유사한 보호 필요성이 인정되는 자들이 발생하였다. 독일은 이러한 유사근로자에 대하여 특별법이나 특별규정을 두어 노동법의 보호를 받을 수 있도록 하였다. 이들을 보호하는 방식은 크게 두 가지로 나뉘는데 하나는 법의 적용대상을 원칙적으로 근로자로 두되 예외적으로 유사근로자를 보호하는 규정을 두는 것이고, 두 번째 방식은 법의 적용대상을 근로자와 유사근로자를 포함한 취업자로 두어 보호대상으로 삼는 방식이다. 독일의 산안법은 후자의 방식을 택하고 있다.⁴⁾

독일의 산안법 제2조 제2항은 ‘근로자, 직업교육을 받는 자, 가내근로자 및 그와 유사한 지위에 있는 자를 제외한 노동법원법 제5조 제1항의 유사근로자, 공무원, 법관, 군인, 장애인을 위한 작업장에 취업 중인 자’를 취업자(Workers, Beschäftigte)라고 정의한 후, 이들에 대해 산안법을 적용하고 있다.

한편 독일의 노동법은 그 적용대상을 근로자, 유사근로자, 자영업자로 구분하는

4) 조성혜, 독일의 유사근로자에 대한 산업안전보호와 디지털플랫폼 노동, 노동법이론실무학회 노동법포럼(제22호), 2017. 173면

삼원주의 모델을 취하고 있는데, 독일법상 자영업자의 개념은 독일 상법 제84조 제1항 제2문에 따라 자유로운 활동과 근로시간을 결정할 수 있는 자로서 자신의 노동과 업무시간에 대한 자유로운 처분권을 갖는다. 즉 자영업자에게는 경제적 종속성과 인격적 종속성이 나타나지 않는 바, 결국 근로자와 유사근로자가 노동법의 보호대상이 된다.⁵⁾

우리나라 산안법상 특수형태근로종사자와 가장 유사한 독일 노동법상 개념은 이른바 유사근로자라고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 독일 산안법 제2조 제2항은 노동법원법 제5조 제1항의 유사근로자를 취업자의 하위 유형으로 포섭하고 있으므로 노동법원법 제5조 제1항의 유사근로자의 의미를 살펴보면, 독일 노동법원법 제5조 제1항은 ‘이 법에서 말하는 근로자는 생산직근로자와 사무직근로자 및 직업양성 교육 중인 취업자(직업훈련생)을 말한다. 또한 가내근로자 및 이에 준하는 자 및 경제적 종속성으로 인해 근로자와 유사한 자로 인정되는 자도 근로자로 본다’고 정하고 있으므로, 원칙적으로 독일 산안법에서의 유사근로자 개념은 이와 같이 파악해야 할 것이지만, 독일의 통설과 판례는 모두 유사근로자의 법적 외관이나 형상을 인식할 수 있는 형태는 독일 단체협약법 제12조의a조가 정하는 ‘근로자와 유사한 자’ 개념으로 이해하고 있는 것으로 보인다.⁶⁾

독일 단체협약법

제12조의a조(근로자와 유사한 자)

- ① 이 법률 규정이 준용되는 경우로서 **경제적으로 종속되어** 있고 근로자에 비견될 만한 **사회적 보호가 필요한 자**(근로자와 유사한 자)로서, 고용 또는 도급계약으로 타인을 위한 노무를 제공하며 그 부담 노무는 본질적으로 제3자의 협력없이 직접 수행하는 경우이어야 한다. 단, a) **주로 한 사람을 위해 노무를 제공하거나** 또는 b)

5) 나민오, 산업안전보건법의 보호대상과 책임주체에 관한 연구, 2021. 116면

6) 권혁 외 3, 산업안전보건법 적용 대상 사업 또는 사업장 및 적용제외 법 규정 등에 관한 연구, 2010. 27-28면

평균적으로 전체 소득의 절반 이상을 한 사람으로서 지급받아야 한다; 이를 예측할 수 없는 경우에는, 단체협약으로 별도의 정함이 없으면, 산정에 있어서 이전 6개월로 하고, 이보다 기간이 짧으면 그 기간을 기준기간으로 본다.

② 근로자와 유사한 자로부터 노무제공을 받는 복수의 자가 기업집단(콘체른)의 형태로 결합되어 있거나 또는 이들 간에 성립된 조직공동체 또는 일시적이지 않은 공동사업체에 속해 있는 경우에, 이들은 1인으로 본다.

③ 예술, 저술, 저널활동을 하는 자 및 그 기술 인력에 대해서는 제1항 제1호 b)에 정한 것과 달리 평균적으로 영리활동의 대가로 얻은 전체 소득의 3분의 10이 한 사람에게 의해 지급되는 경우에도 제1항에 해당하는 자로 본다.

④ 이 규정은 상법 제84조의 대리상에 대해서는 적용되지 않는다.

이처럼 독일 노동법상 유사근로자로 인정되기 위하여는 경제적 종속성, 사회적 보호필요성이 인정되어야 한다. 이때 독일 연방노동법원은 경제적 종속성 판단에 있어 행위의 지속성을 확인한 바 있는데, 2개월 이상 계속되는 당사자 사이의 법률관계가 유지된다면 경제적 종속성을 인정한 바 있다.⁷⁾ 즉 근로제공기간이 길수록 취업자와 사용자는 밀접한 경제적 종속관계를 갖게 될 것이다. 또한 독일 노동법은 재정적 요소를 경제적 종속성의 판단지표로 보완했는데, 노무제공자가 다양한 계약상대방에 노무를 제공했다 하더라도 그 중에서 특정 계약상대방에게 경제적 의존도가 높아서 그의 업무위탁이 없으면 자신의 경제적 존립을 유지하기 어려울 정도라면 경제적 종속성이 인정된다고 보고 있다.⁸⁾

한편 사회적 보호필요성은 1974년 단체협약법 제12a조에 반영되면서 유사근로자의 판단 기준으로 자리잡게 되었다.⁹⁾ 그 이후 연방노동법원은 사회적 보호필요성을 경제적 종속성과 대등한 수준으로 고려하게 되었고 이를 판단함에 있어서는 개별 사례의 모든 구체적 사정을 종합적으로 고려하고 노무제공자의 보수액, 재산, 일신전속성 등을 판단하고 있으며,¹⁰⁾ 보호필요성을 인정하기 위한

7) LAG Mannheim, 26. 7. 1951, AP 51 Nr. 276.

8) 박지순, 근로자개념의 변천과 관련법의 적용, 한국노동연구원, 2004. 37면

9) 나민오, 산업안전보건법의 보호대상과 책임주체에 관한 연구, 2021. 117면

일응의 기준으로 평균 수입의 절반 이상(예술, 저술 저널활동 종소자의 경우 3분의 1 이상)을 한 상대방으로부터 획득하는지 여부를 기준으로 삼고 있는 것으로 보인다.

(2) 영국

영국 산안법(Health and Safety at Work etc. Act 1974)의 적용대상은 제1조 제1항에서 확인할 수 있다. 영국 산안법 제1조 제1항은 산안법의 보호대상으로 노무제공자(제1조 제1항 (a) persons at work)과 노무제공자 이외의 사람으로서 노무 중인 사람의 행위로부터 안전 또는 보건상 위험에 노출되는 사람(제1조 제1항 (b) other than persons at work against risks to health or safety arising out of or in connection with the activities of persons at work) 모두를 적용 대상으로 포섭하면서 그 보호의 정도를 달리 규정하고 있다. 여기서의 ‘활동’은 노무 중인 사람이 사용자의 사업을 수행하는 것을 말하고, ‘(안전 또는 보건상) 위험’은 사업을 수행하는 방법, 사업목적에 공여되는 시설 및 물질, 건물 또는 건물의 일부에 귀속시킬 수 있는 위험을 포함한다(제1조 제3항). 이러한 법문에 비추어 볼 때 노무제공자 이외의 사람으로서 노무 중인 사람의 행위로부터 안전 또는 보건상 위험에 노출되는 사람의 유형은 다양할 수 있다. 이 사람들은 사내 하도급업자와 그 근로자들도 포함되지만, 방문자, 고객, 통행자 그리고 일반공중이 포함될 수 있다. 즉 이 조항은 사업주의 사업수행에 영향을 받아 위험에 노출된 모든 사람들에게 적용된다.¹¹⁾

이어 영국 산안법은 근로자(‘Employees’)에 대한 안전보건 상 일반의무에 대하여는 제2조에서, 근로자 이외의 자(‘Other than their employees’)에 대한 안전보건 상 일반의무에 대하여는 제3조에서, 근로자 외의 자에 대한 사업장

10) BAG, NJW 1981, 302 ff; BAG, NZA 1993, 789 ff; BAG, NZA 2005, 529 ff

11) 심재진, 영국노동법의 인적 적용 범위와 플랫폼 노동, 노동법학 제73호, 2020. 99면 이하

관리자의 일반적인 의무(‘General duties of persons concerned with premises to persons other than their employees’)에 관하여는 제4조에서 정하고 있다.

이러한 영국 산안법의 체계를 종합하여 해석하면, 영국 산안법은 노무제공자 및 노무제공자 이외의 자로서 노무제공자의 활동으로 인하여 안전보건상 위험에 노출되는 자 모두에 대하여 보호를 제공하면서, 그 보호의 정도는 (노무제공자 및 노무제공자 이외의 자가 아닌) 근로자와 근로자 이외의 자로 구분하여 보호를 제공하고 있다고 평가할 수 있다.

영국 산안법은 노무제공자 뿐 아니라 노무제공자의 활동으로 인하여 안전보건상 위험에 노출되는 자까지 보호하므로, 영국 산안법에 따르면 특수형태근로종사자는 어떤 형태로든 그 보호 정도에 차이가 있을 뿐 당연히 보호 대상이 될 것으로 보인다. 다만 영국 산안법은 근로자와 근로자 이외의 자로 나누어 보호의 정도를 달리 하고 있으므로, 영국 노동관계법령상 근로자와 노무제공자의 의미를 파악, 비교하는 것은 향후 우리나라 산안법이 향후 특수형태근로종사자에 대한 보호를 제공할 것인지를 논의함에 있어 참고가 될 수 있을 것이므로 이하에서 정리하기로 한다.

영국의 노동관계법령상 근로자 개념은 대표적으로는 1996년 고용권리법 (Employment Rights Act 1996) 제230조에 정의되어 있다. 이 조항에 따르면 근로자는 “근로계약을 체결했거나, 근로계약 하에서 일하는 개인”을 의미한다(제1항). 그리고 이 조항은 근로계약은 “명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이거나) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이 역무(혹은 수습)계약 (contract of service)”을 의미한다고 규정한다(제2항).¹²⁾

이와 관련하여 영국 대법원은 Autoclenz v Belcher 사건¹³⁾에서 근로자성 판단에 대한 법리를 제시한 바 있다. 즉 영국 대법원은 기존에 MacKenna J

12) 심재진, 영국노동법의 인적 적용 범위와 플랫폼 노동, 노동법학 제73호, 2020. 96면 이하

13) [2011] UKSC 41.

in Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance¹⁴⁾ 판결에서 ‘종업원이 임금의 대가로 사용자를 위하여 의무수행을 위한 노동과 기술을 제공할 것, 종업원이 사용자로부터 명시적 또는 묵시적으로 충분한 정도의 통제를 받는 것에 동의할 것, 의무계약의 다른 규정들이 의무계약이 되는 것과 일치할 것¹⁵⁾’이라는 법리를 통해 근로자성 여부를 판단해 왔다고 정리하였다.

이어 영국 대법원은 ‘양 당사자에게 축소 불가능한 최소의 의무가 있을 것, 이를 진정으로 대체할 수 있는 권리가 존재하지 않을 것(이는 의무를 직접 제공해야 하는 의무를 부정하고 근로자의 지위와도 부합하지 않는다; 주: 이것은 노동을 원칙적으로 직접적으로 수행해야 하는 것이고, 언제라도 다른 사람을 이용해서 의무를 대체 제공할 수 있다면 근로계약으로 볼 수 없다는 의미로 해석할 수 있을 것이다), (의무를) 대체할 수 있다는 계약상의 권리가 존재하면, 그것이 실제 실행되는지 여부는 문제되지 않는다’¹⁶⁾는 법리를 추가로 제시하였다.

14) [1968] 2 QB 497, 515C

15) “A contract of service exists if these three conditions are fulfilled.

(i) The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master.

(ii) He agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other's control in a sufficient degree to make that other master.

(iii) The other provisions of the contract are consistent with its being a contract of service. ... Freedom to do a job either by one's own hands or by another's is inconsistent with a contract of service, though a limited or occasional power of delegation may not be.”

16) i) As Stephenson LJ put it in Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner [1984] ICR 612, 623, “There must ... be an irreducible minimum of obligation on each side to create a contract of service”.

ii) If a genuine right of substitution exists, this negates an obligation to perform work personally and is inconsistent with employee status: Express & Echo Publications Ltd v Tanton (“Tanton”) [1999] ICR 693, per Peter Gibson LJ at p 699G.

iii) If a contractual right, as for example a right to substitute, exists, it does not matter that it is not used. It does not follow from the fact

한편 영국의 1996년 고용권리법은 노무제공자의 개념 또한 제시하고 있다. 노무제공자란 “(a) 근로계약 혹은 (b) 명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이, 개인이 수행하는 직업 혹은 사업(business undertaking)상의 고객의 지위가 아닌 계약의 상대방 당사자를 위한 노무를 직접적으로 수행하기로 약속하는, 어떤 다른 형태라도 계약을 체결했거나 그 계약 하에서 일하는 개인”(제230조 제3항)을 말한다.¹⁷⁾

이러한 법문의 규정에 비추어 볼 때, 노무제공자에 해당하는지 여부는 다른 당사자를 위하여 노무를 수행하기로 약속한 (명시적 또는 묵시적) 계약이 존재하는지, 직접적으로 노무를 제공하는지, 직업 또는 사업상 고객의 지위에 있는지 여부가 될 것이다.

명시적 또는 묵시적 노무제공계약이 존재하는지 여부에 대하여는 그동안 크게 문제된 바가 없었으나, 영국 대법원은 최근 우버 사건에서 직접적인 계약관계가 없다 하더라도 노무제공의 실질에 비추어 노무제공계약이 존재한다고 판단하였다. 구체적으로 영국 대법원은 최근 선고된 이른바 우버 판결에서, 우버 운전기사들이 우버 네덜란드와 계약을 체결하였을 뿐 우버 런던과는 계약을 체결하지 않은 사안에서, 우버 런던이 실질적으로 우버 운전기사들을 사용하고 통제하는 등의 사정에 기초하여 (직접적으로 맺은 계약이 없다 하더라도) 우버 런던과 우버 운전기사 사이에 노무제공 계약이 성립했다고 보았다.¹⁸⁾

영국법은 직접적인 노무제공 여부를 노무제공자성 여부를 판단하는 요건으로 명시하고 있다. 영국 법원은 대체자를 이용할 수 있는 제한된 권한은 직접적인 노무의 의무와 배치되지 않는다고 본다. 예를 들어 어느 경우이나 대체자를 쓰는 것이 아니라 해당 개인이 노무를 직접적으로 제공하는 것이 불가능한 경우에

that a term is not enforced that such a term is not part of the agreement: see eg Tanton at p 697G.

17) 심재진, 영국노동법의 인적 적용 범위와 플랫폼 노동, 노동법학 제73호, 2020. 3., 97면 이하

18) Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5. 이에 대하여는 후술함

쓰고, 이것도 사용자의 승인을 얻은 후에 하는 것인 직접적인 노무제공에 배치되지 아니한다고 본다. 그러나 해당 개인이 일하는 것을 원하지 않을 때 언제라도 대체자를 사용할 수 있는 경우는 직접적인 노무제공이 아니라고 볼 가능성이 크다.¹⁹⁾ 그리고 영국 법원은 근로자성 판단 시 고려한 것과 동일한 판단기준으로 노무제공자에 대하여도 노무의 직접수행 여부를 판단하는 것으로 보인다. 예컨대 영국 항소고용심판소는 치과의사가 그 업무를 수행함에 있어 무제한적으로, 아무런 제한 없이 언제나 대체자를 구할 수 있는 것이 아니라, 최소한의 법적 자격 및 규제 사항을 충족하는지 여부를 살펴본 후에야 대체자를 구할 수 있다는 점에 착안하여, 치과의사의 직접적인 노무 제공 요건이 충족된다고 본 바 있다.²⁰⁾

직업 혹은 사업상 고객의 지위는 다소 생소한 개념이다. 직업상 고객의 지위는 변호사를 예로 들어 설명하는 것이 이해의 편의에 도움이 된다. 변호사는 어떤 특정한 자를 위해 법률서비스를 제공하게 되지만, 그 법률서비스를 제공받는 자에게 고용되었다거나, 그 자를 위한 노무제공자로 보지는 아니하게 되는데, 이는 변호사로부터 노무를 제공받는 자가 직업 특성상 고객의 지위에 있기 때문이다. 사업상 고객의 지위는 일반적으로 물건을 판매하는 판매업자와 그 물건을 구매하는 소비자의 관계를 상정할 수 있을 것이다.

영국 법원은 고객의 지위를 판단하기 위한 몇 가지 세부 지표들을 제시해 왔다. 그 첫 번째는 ‘경제적 종속성’ 지표이다. 영국 항소고용심판소는 노무제공자에 대하여 ‘경제적으로 근로자와 같은 위치’에 있다고 하면서 노무제공자에게도 근로시간 관련 규정을 적용해야 한다고 판시하였다.²¹⁾

19) 심재진, 우버 운전기사의 노무제공자성에 대한 영국 대법원 판결의 의미와 시사점, 서강법률논총 제12권 제1호, 2023. 57면

20) **Mrs N Sejpal v Rodericks Dental Ltd: [2022] EAT 91**

“It is submitted that an unfettered right to send a substitute, does not equate to an unfettered right to send a substitute without notice and without meeting regulatory requirements. In this case, the right of substitution is present, so long as the dentist meets the minimum legal and regulatory requirements i.e the substitute must be qualified to perform the services; this is not at the discretion of the Respondent.”

21) *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird* [2002] IRLR 96

두 번째는 ‘편입성’ 지표이다. 항소고용심판소는 ‘독립적이고 적극적으로 자신의 역무를 판매하여 고객을 갖고 있는지’ 여부에 따라 노무제공자 여부를 판단하였다.²²⁾

셋째로 ‘지배적 목적성’ 지표이다. 항소고용심판소는 예컨대 소규모 업체의 경우 자영업자라 하더라도 실질적으로는 계약 상대방에게 경제적으로 의존할 수밖에 없는데 이때 자영업자를 노무제공자라고 볼 수는 없을 것이기 때문이다. 이 경우 해당 계약의 지배적인 목적을 노무제공자 여부를 판단하는 지표로 사용할 것을 제안하였다.²³⁾

이러한 하급심의 논의를 바탕으로, 영국 대법원은 경제적 종속성, 편입성, 지배적 목적성 중 어느 하나의 지표를 일반적으로 적용할 수는 없다고 하면서도, 편입성 지표를 채택하면서 법무법인의 파트너 변호사에 대하여 해당 변호사는 법무법인을 위하여 노무를 제공하고, 그 노무는 법무법인의 업무에 필수적인 부분이며, 해당 변호사가 법무법인에 대해 노무를 제공하는 것 외에 제3자(주: 개별 고객)에게 법률서비스를 판매하는 것은 아니라는 등의 이유로 법무법인은 파트너 변호사의 고객이 아니라고 판단하였다.²⁴⁾

22) Cotswold Development Construction Ltd v Williams [2006] IRLR 181, EAT

23) James v Redcats (Brands) Ltd [2007] IRLR 296

24) **Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof** [2014] UKSC 32

“It is accepted that the appellant falls within the express words of section 230(3)(b). Judge Peter Clark held that she was a worker for essentially the same reasons that he held Dr Westwood to be a worker, that she could not market her services as a solicitor to anyone other than the LLP and was an integral part of their business. They were in no sense her client or customer. I agree.”

(3) 기타 국가

가) 프랑스

프랑스의 경우 근로자와 자영업자의 중간지대에 해당하는 자에 대하여, 경제적 종속성과 그 밖의 요소들을 고려하여 특수형태근로종사자의 유형을 정하고 있는 것으로 보인다. 즉 프랑스의 경우 노동법전 제7부에서 특수형태근로종사자의 직업 범주를 정하고 있고, 그 범주의 대략을 예시하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 프랑스 노동법전 제7부 목차

특정 직업 및 활동에 관한 조항	
제1권	직업기자 공연, 광고, 패션 종사 직업
제2권	주거용 건물의 관리인 및 직원 가사사용인 및 대인서비스
제3권	제1편 외판원, 판매대리인 또는 판매원
	제2편 지점 지배인
	제3편 협동조합의 조합원인 임금노동사업자
	제4편 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자
제4권	재택노동자

프랑스의 경우 상기한 특수형태근로종사자의 각 유형에 해당하기 위하여 충족해야 하는 요건을 정하고, 해당 요건을 충족하는 경우 일반 근로자들에게 인정되는 근로조건의 내용을 일부 변형하여 적용하거나 그 적용을 배제하는 방식으로 일정한 보호를 도모하고 있다. 즉 프랑스 법제의 특징은 독일이나 영국과 달리 특수형태근로종사자(독일법상 유사근로자, 영국법상 노무제공자 등)에 해당하기 위한 일반 요건을 제시하는 것이 아니라, 특정 직업별로 개별적인 입법을 하고 각 직업별로 제공하는 보호의 범위를 각기 달리 정하고 있다는 것이 특징이다.

나) 미국

미국 노동법은 일부의 예외를 제외하고, 취업자가 “근로자(employee)”라면 보호를 하고, “독립계약자(independent contractor)”는 보호를 하지 않는 이분법적인 구조로 되어 있다. 바꾸어 말하면, 근로자로 인정되면 노동법상 보호를 제공하고, 독립계약자로 인정되면 노동법상 보호를 제공받지 못하게 되는 셈이다.²⁵⁾ 이처럼 미국 노동법에 따르면 특수형태근로종사자의 경우에도 근로자성이 인정되면 근로자에 대한 보호를 모두 제공받고, 근로자성이 부정되면 독립계약자라고 보아 보호를 제공하지 않게 된다.

따라서 미국 노동법 구조 하에서는 어떤 경우에 근로자로 볼 것인지 그 판단 기준이 중요할 것인데, 미국에서는 전통적으로 소위 보통법 검증요건(Common Law Test), 경제적 실질 검증요건(Economic Realities Test), 통합적 검증요건(hybrid Test)이 사용되어 왔던 것으로 보인다. 보통법 검증요건이란 사용자가 근로자에 대하여 얼마나 많은 지배관리권을 가지고 있는지 여부를 주요 기준으로 삼는 방법이고, 경제적 실질 검증요건이란 근로자의 사용에 대한 경제적 의존도를 주요 기준으로 삼는 방법이며, 통합적 검증요건이란 위 두 가지 검증요건을 일정 부분 결합한 것으로 이해할 수 있다. 위 각 검증요건의 주요 지표를 <표>로 정리하면 아래와 같다.

25) 김희성, 미국에서의 플랫폼노동의 현황과 법적 쟁점: 근로자성과 관련된 AB-5법을 중심으로, 강원법학 제62권, 2021. 94면

〈표 III-2〉 미국 노동법 체계의 각 검증요건별 주요 지표²⁶⁾

각 검증요건별 주요 지표		
보통법 검증요건	경제적 실질 검증요건	통합적 검증요건
(1) 사용자가 행사하는 지배관리의 범위 (2) 고용된 자가 다른 직업에 관여하고 있는지 여부 (3) 사용자의 지휘 (4) 전문성 내지 기술성 (5) 근로수단, 도구, 장소의 제공 주체 (6) 고용기간 (7) 급여지급방식 (8) 사용자의 사업이 주된 사업인지 여부 (9) 사용자-근로자 관계의 인식 (10) 본인이 사업을 하는 자인지 여부	(1) 지배관리의 정도 (2) 근로자의 수익손실부담 (3) 근로자의 투자여부 (4) 근로관계의 지속성 (5) 전문성 내지 기술성 (6) 해당 근로가 사업에 필수적인지 여부	(1) 사용자의 지휘 (2) 전문성 내지 기술성 (3) 근로수단, 도구, 장소의 제공 주체 (4) 근로시간 (5) 급여지급방식 (6) 근로관계가 종료되는 방식 (7) 연차휴가 유무 (8) 해당 근로가 사업에 필수적인지 여부 (9) 퇴직급여 누적 가부 (10) 사용자의 사회보장세 지불 여부 (11) 당사자의 인식

한편 캘리포니아 주 대법원은 소위 Dynamex 판결²⁷⁾에서 ‘ABC 검증요건’이라는 법리를 확립하였다. ABC 검증요건이란 근로자로 분류되어야 할 자가 독립계약자로 잘못 분류된 것은 아닌지를 검증하는 방법으로, 사용자는 다음의 3가지 요소를 모두 증명해야만 어떤 근로자가 독립계약자라고 할 수 있게 된다. ABC 검증요건은 다음과 같았다.²⁸⁾

(A) 근로자가 작업 수행과 관련하여 계약상 및 실제로 고용주의 통제와

26) 김희성, 미국에서의 플랫폼노동의 현황과 법적 쟁점: 근로자성과 관련된 AB-5법을 중심으로, 강원법학 제62권, 2021. 95-96면

27) Dynamex Operations W., Inc. v. Superior Court, 416 P.3d 1, 39 (Cal. 2018).

28) (A) that the worker is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact; and (B) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and (C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed.

지시로부터 자유로울 것;

- (B) 근로자가 고용주의 사업의 일반적인 범위를 벗어난 작업을 수행할 것;
- (C) 근로자가 수행하는 작업과 동일한 성격의 독립적으로 설립된 직업, 직종 또는 사업에 종사할 것

이후 캘리포니아주 의회는 2019년, 상기한 ABC 검증요건을 입법화하여 ‘의회법안 5(Assembly Bill 5)’를 입법하게 되었다. 이 법에 따르면 향후 캘리포니아에서는 근로자성 인정과 관련된 사건에서 ‘ABC 기준’을 적용하게 되는 상황이었다.

그 이후 위 ‘의회법안 5(Assembly Bill 5)’에 대한 반발로 입법된 이른바 ‘주민발의안 제22호(Proposition 22, Prop-22)’가 주민투표로 가결되었는데, 최근 미국 캘리포니아 주 대법원이 ‘차량 공유업체와 배달업체에서 일하는 플랫폼 노동자들의 특수한 지위를 정하는 입법’인 주민발의안 제22호(Proposition 22, Prop-22)이 합헌이라는 결정이 나와 주목할 만하다. 이로 인하여 ‘앱 기반 드라이버와 서비스 보호법(Protect App-Based Drivers and Services Act)’이라는 이름으로 입법된 위 주민발의안은 유효하게 되었는데, 이 법은 앱 기반 운전자를 근로자가 아닌 독립계약자로 보면서도, 최저임금의 최소 120%를 보장하고 의료보조금 등을 지원하도록 되어 있어 근로자에게 제공하는 보호의 일부를 담고 있다.

이로써 미국 노동법도 근로자와 독립계약자 사이의 중간적 성격을 띤 노동자의 존재를 인정하게 된 것으로 평가할 수 있다.²⁹⁾ 구체적으로 그 경과를 살펴보면, 2021년 8월 캘리포니아주 앨러미다 카운티 고등법원(Alameda County Superior Court)은 “주민발의안 제22호가 캘리포니아주의 입법권을 제한하고, 근로자 보상 및 단체 교섭과 관련해 주의회의 권한을 침해함으로써 주 헌법에 위배된다”며 “단약 입법 권한의 제약을 원한다면 주민발의안 발의가 아닌 헌법

29) 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터 자료연구팀, 플랫폼노동... 종사자를 어떻게 보호할 것인가, 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터 2022-03 플랫폼노동편 해외동향, 2022.

수정을 통해야만 할 것”이라고 판시하면서 이 법이 위헌이라고 판단하였다. 그러나 이 판결에 불복한 차량 공유업체들은 다시 항소했고, 2023년 3월 캘리포니아주 항소법원은 차량 공유업체 등 플랫폼 기업의 운전기사를 독립 계약자로 분류한 캘리포니아주 주민발의안 제22호는 캘리포니아 주 헌법에 위배되지 않는다고 판결했다. 항소법원 재판부는 의견서에서 “주민발의안 22는 입법부가 규정하는 직원에 대한 보상 권한을 침해하거나 삼권분리 원칙을 위배하지 않는다”며 판결 이유를 설명했다.

이번 항소법원 판결에 따르면 차량 공유업체 등은 최저임금과 초과근로수당 등의 규제를 받지 않는다. 또한 이들은 실업수당, 건강보험 등에 들어갈 비용을 지불할 필요가 없다. 다만 운전기사들에게 안전 교육과 성희롱 예방 교육을 제공하고, 근무 시간에 따른 건강 보조금을 지급하면 된다.³⁰⁾

이에 대해 캘리포니아주 대법원은 항소법원의 판결을 지지하면서 주민발의안 제22호가 위헌이라고 주장하며 제기했던 소송을 최종 기각하였다.³¹⁾

30) 김해원, “美 각 업계 대상 캘리포니아 주법 ‘AB5’를 놓고 치열한 법정공방”, KOTRA, 2023. 6. 9.

31) *Castellanos v. State of California*, S279622

“We agree with the Attorney General that [Business and Professions Code] section 7451 does not conflict with [California Constitution] article XIV, section 4 because the latter provision does not preclude the electorate from exercising its initiative power to legislate on matters affecting workers’ compensation. Whether the operation of section 7465 and article II, section 10(c) improperly constrains the Legislature’s article XIV, section 4 authority to enact future legislation is not presented here, and we express no view on that question...(중략)...We affirm the judgment of the Court of Appeal insofar as it held that Business and Professions Code section 7451 does not conflict with article XIV, section 4 of the California Constitution.”

2) 해외 특수형태근로종사자와 우리나라 제도의 비교

(1) 우리나라의 제도

앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라의 경우 법령을 통해 산안법이 보호를 제공할 특수형태근로종사자의 직종을 구체적으로 특정하고 있다.

즉 우리나라의 산안법 제77조 제1항은 제1호에서 특수형태근로종사자에 해당할 수 있는 직종을 대통령령을 통해 한정된 후, 여기에 해당하는 직종 중에서도 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것과(제2호), 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것(3호)의 요건을 추가로 구비한 경우에 한하여 보호를 제공한다.

이때 산안법 제77조 제1항 제1호의 대통령령으로 정하는 직종은 다음과 같다.

산업안전보건법 시행령

[시행 2024. 7. 1.] [대통령령 제34603호, 2024. 6. 25., 일부개정]

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사, 그 밖에 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호 또는 제8호의 방문판매원이나 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 시멘트를 운송하는 사람
 - 다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문의 피견인자동차나 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차로 철강재를 운송하는 사람
 - 라. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차나 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항 각 호의 위험물질을 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어 기술자

또한 우리나라의 산안법은 동법 시행령 제67조에서 열거하는 각 특수형태근로종사자 직종별로 그 직종의 특성에 따라 각기 다른 내용의 보호를 제공하고 있다. 특수형태근로종사자 직종별로 제공하는 보호의 내용은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제4편, 제672조에서 상세히 정하는데, 그 내용은 다음과 같다.

산업안전보건기준에 관한 규칙

[시행 2024. 6. 28.] [고용노동부령 제417호, 2024. 6. 28., 일부개정]

제672조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치) ① 법 제77조제1항에 따른 특수형태근로종사자(이하 “특수형태근로종사자”라 한다) 중 영 제67조제1호·제3호·제7호, 제8호 및 제10호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 5. 28., 2021. 11. 19.>

1. 제79조, 제647조부터 제653조까지 및 제667조에 따른 조치
2. 법 제41조제1항에 따른 고객의 폭언등(이하 이 조에서 “고객의 폭언등”이라 한다)에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 관련 교육의 실시

② 특수형태근로종사자 중 영 제67조제2호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제62조까지, 제67조부터 제70조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제221조의2부터 제221조의5까지, 제328조부터 제393조까지, 제405조부터 제413조까지 및 제417조부터 제419조까지의 규정에 따른 조치를 말한다. <개정 2024. 6. 28.>

③ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제4호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제38조, 제79조, 제79조의2, 제80조부터 제82조까지, 제86조제7항, 제89조, 제171조, 제172조 및 제316조에 따른 조치
2. 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용했는지 확인 및 지시
3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공
4. 고객의 폭언등에 의한 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우: 영 제41조 각 호의 조치 중 필요한 조치

④ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제5호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 5. 28.>

1. 제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제22조까지, 제26조부터 제30조까지, 제38조제1항제2호, 제86조, 제89조, 제98조, 제99조, 제171조부터 제178조까지, 제191조부터 제195조까지, 제385조, 제387조부터 제393조까지 및 제657조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치
2. 업무에 이용하는 자동차의 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인
3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공

⑤ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제6호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <개정 2024. 6. 28.>

1. 제32조제1항제10호 또는 제11호에 따른 안전모를 착용하도록 지시
2. 제86조제11항에 따른 탑승 제한 지시
3. 업무에 이용하는 이륜자동차의 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인
4. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공

⑥ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제9호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침을 제공하는 것을 말한다.

⑦ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제11호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <신설 2021. 11. 19.>

1. 제31조부터 제33조까지 및 제663조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치
2. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 관련 교육의 실시

⑧ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제12호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <신설 2021. 11. 19.>

1. 제31조부터 제33조까지, 제38조, 제42조, 제44조, 제86조, 제95조, 제96조, 제147조부터 제150조까지, 제173조, 제177조, 제186조, 제233조, 제301조부터 제305조까지, 제313조, 제316조, 제317조, 제319조, 제323조 및 제656조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치
2. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 관련 교육의 실시

⑨ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제13호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <신설 2021. 11. 19.>

1. 제32조, 제33조, 제38조, 제171조부터 제173조까지, 제177조, 제178조, 제187조부터 제189조까지, 제227조, 제279조, 제297조, 제298조 및 제663조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치
2. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공

⑩ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제14호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 제79조, 제646조부터 제653조까지 및 제656조부터 제667조까지의 규정에 따른 조치로 한다. <신설 2021. 11. 19.>

⑪ 제1항부터 제10항까지의 규정에 따른 안전조치 및 보건조치에 관한 규정을 적용하는 경우에는 “사업주”는 “특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자”로, “근로자”는 “특수형태근로종사자”로 본다. <개정 2021. 11. 19.>

(2) 특수형태 근로종사자의 산안법 적용범위에 관한 비교법적 검토

우리나라의 산안법은 전속성[‘주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공’] 및 경제적 종속성[‘(그 하나의 사업으로부터) 보수를 받아 생활할 것’]과 타인을 사용하지 않을 것을 요건으로 정하고 있다. 이는 독일의 단체협약법이 제12조의a조에서 ‘경제적으로 종속되어 있고 근로자에 비견될 만한 사회적 보호가 필요한 자(근로자와 유사한 자)로서, 고용 또는 도급계약으로 타인을 위한 노무를 제공하며 그 부담 노무는 본질적으로 제3자의 협력없이 직접 수행하는 경우이어야 한다. 단, a) 주로 한 사람을 위해 노무를 제공하거나 또는 b) 평균적으로 전체 소득의 절반 이상을 한 사람으로서 지급받아야 한다; 이를 예측할 수 없는 경우에는, 단체협약으로 별도의 정함이 없으면, 산정에 있어서 이전 6개월로 하고, 이보다 기간이 짧으면 그 기간을 기준기간으로 본다.’고 정하는 것과 유사하다.

동시에 우리나라의 산안법은 제77조 제1항 제1호에서 산안법의 적용을 받을 수 있는 직종 자체를 한정하여, 프랑스 노동법의 체계를 차용한 듯한 모습도 살펴볼 수 있다. 즉 프랑스 노동법 제7부가 <표 II-7>에서 언급한 것처럼 직업기자, 공연업, 건물관리인, 가사사용인 등으로 직종을 나열하고 각 직종별로 적용되는 노동법의 내용을 달리 하는 것과 같이, 우리나라의 산안법도 특수형태근로종사자에 해당할 수 있는 직종을 열거한 후, 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 각 직종별로 적용되어야 하는 안전보건조치를 달리 정하고 있어 그 법제의 형태가 유사하다고 평가할 수 있다.

IV. 안전보건관리체제 관련 산안법 적용범위



IV. 안전보건관리체제 관련 산안법 적용범위

1. 산안법 안전보건관리체제 규정 전반

산안법은 사업주에게 산업재해방지의 책임을 부담하도록 하면서, 산업재해예방을 위한 구체적인 임무를 수행하기 위한 안전보건관리체제를 두도록 하여 사업장에서 효율적으로 안전보건관리가 이루어지도록 정하고 있다.

산안법이 정하고 있는 안전보건관리체제에는 안전보건관리책임자(제15조), 관리감독자(제16조), 안전관리자(제17조), 보건관리자(제18조) 등이 있으며, 이들은 사업장에서 안전보건과 관련된 구체적인 역할을 수행하여 근로자들의 안전과 보건을 보장하는 환경을 조성함으로써 산업재해를 예방하는 데에 기여한다.

산안법 및 동법 시행령에서 각 안전보건관리체제의 역할 및 자격과 더불어 안전보건관리체제를 구축해야 하는 사업장의 범위를 구체적으로 정하고 있다.

이하에서는 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장(현행 시행령 별표2), 안전관리자를 두어야 하는 사업장(현행 시행령 별표3), 보건관리자를 두어야 하는 사업장(현행 시행령 별표5), 산업안전보건위원회(현행 시행령 별표 9), 안전보건관리규정(현행 시행규칙 별표 2)을 정하고 있는 산안법 시행령의 주요 개정 이벤트를 살펴보고, 각 규정의 합의(含意)에 대하여 검토하고자 한다.

2. 안전보건관리체제 규정 및 개정 연혁

1) “별표2 : 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장”

안전보건관리책임자는 사업장에서 안전보건관리체제를 총괄적으로 운영하고

관리하는 중요한 역할을 수행한다. 안전보건관리책임자의 주요 역할로는 안전보건 정책의 수립 및 실행, 위험 관리 및 예방 프로그램 개발, 안전보건 교육 및 훈련 지도, 작업환경 점검 및 개선, 근로자의 건강관리, 산업재해 발생 시 조사 및 대응, 안전보건위원회 운영 및 보고, 안전관리자 및 보건관리자 지휘·감독 등이 있다.¹⁾

산안법이 제정되었을 당시에는 업종 구분 없이 상시 100인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 안전보건관리책임자를 두도록 정하고 있었으나, 1990. 7. 14. 산안법 시행령이 전부 개정(대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행)되면서 상시 100인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 뿐만 아니라, 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 중 동법 시행규칙에서 정하는 공사금액 10억원 이상의 공사를 시행하는 건설업 사업장, 안전관리자를 두도록 정하고 있는 제조업 중 상시 근로자 50명 이상인 사업장²⁾에도 안전보건관리책임자를 두도록 하였다. 이는 당시 산안법이 1990. 1. 13. 사업장 안전·보건관리체제에 있어서의 제반 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 하기 위한 목적에서 전부 개정된 것에 맞추어, 안전보건관리체제를 확대하는 방향으로 개정이 이루어진 것이다.

- 1) 산안법 제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.
 1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
 2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
 3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
 6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
 8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
 9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람은 제17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.
- 2) 목재 및 나무제품 제조업, 화합물·석유·석탄·고무 및 플라스틱 제품 제조업, 비금속 광물 제품 제조업, 제1차 금속 산업, 조립금속제품·기계 및 장비 제조업이 포함되었다.

1994. 3. 29.에는 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장을 정하고 있는 산안법 시행규칙(제12조)이 개정(노동부령 제89호, 1994. 3. 29. 시행)되면서 안전보건관리책임자를 두어야 하는 건설업 사업장이 공사금액 20억원 이상인 사업장으로 개정되었다. 이는 경제 발전 및 물가 상승을 고려하면서도, 경제행정규제완화작업이 시행됨에 따른 조치로 보인다. 또한 제조업의 분류가 세분화되고 다양해지면서, 안전관리자를 두어야 하는 제조업의 종류가 증가하였고, 이에 따라 자연스럽게 안전보건관리책임자를 두어야 하는 상시 근로자 50명 이상의 제조업 사업장도 증가하게 되었다.

한편, 산안법 시행령이 2013. 8. 6. 산업현장에서 산업재해를 예방하고 근로자의 안전보건을 강화하기 위한 방향으로 개정(대통령령 제24684호, 2014. 1. 1. 시행)되면서, 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장의 범위를 시행규칙이 아닌 시행령(별표1의2)에서 구체적으로 정하게 되었는데, 제조업의 경우 상시 근로자 50명 이상인 사업장, 건설업의 경우 공사금액 20억원 이상인 사업장으로 그 내용에는 변함이 없었다.³⁾

현행 산안법 시행령의 경우 별표2에서 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장을 정하고 있는데, 역시 제조업의 경우 상시 근로자 50명 이상인 사업장, 건설업의 경우 공사금액 20억원 이상인 사업장에 안전보건관리책임자를 두도록 정하고 있어, 1994. 3. 29. 시행규칙 개정 당시와 비교하여 크게 달라진 점이 없다고 볼 수 있다.

2) “별표3 : 안전관리자를 두어야 하는 사업장”

안전관리자는 사업장에서 주로 물리적인 안전을 확보하는 데 중점을 두고 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 역할을 한다. 안전관리자의 주요 업무는 안전

3) 그 외에 상시 근로자 300명 이상을 사용하는 농업, 어업, 소프트웨어 개발 및 공급업 등 사업장이 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장으로 추가되었다.

점검 및 모니터링, 안전 교육 및 훈련, 산업재해 발생 시 대응 및 보고, 안전 계획 수립 및 시행 등에 있어서 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언을 제공하는 것이다.⁴⁾

현행 산안법 시행령 별표3에 따르면, 제조업의 경우 상시 근로자 50명 이상의 사업장, 건설업의 경우 공사금액 50억원 이상(관계수급인은 100억원 이상)의 사업장에 1명 이상의 안전관리자를 두도록 정하고 있다.

산안법이 제정되었을 당시에는 업종 구분 없이 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 및 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 중 동법 시행규칙에서 정하는 사업장에 안전관리자를 두도록 정하고 있었으나, 시행규칙이 1986. 11. 11. 개정(노동부령 제36호, 1986. 11. 11. 시행)되면서 비로소 관련 규정이 신설되어, 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 특정 제조업⁵⁾과 건설업 사업장에 안전관리자를 두도록 하였다.

한편, 1990. 7. 14. 산안법 시행령이 전부 개정(대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행)되면서 안전관리자를 두어야 하는 사업장의 범위를 시행규칙이 아닌 시행령 별표3에서 구체적으로 정하게 되었고, 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 제조업, 공사금액 10억원 이상 또는 상시 30인 이상의 근로자를

4) 산안법 시행령 제18조(안전관리자의 업무 등) ① 안전관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 법 제24조제1항에 따른 산업안전보건위원회 또는 법 제75조제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 해당 사업장의 법 제25조제1항에 따른 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
 2. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
 3. 법 제84조제1항에 따른 안전인증대상기계등과 법 제89조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 자율안전확인대상기계등 구입 시 적격품의 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
 4. 해당 사업장 안전교육계획의 수립 및 안전교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
 5. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
 6. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
 7. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
 8. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
 9. 업무 수행 내용의 기록·유지
 10. 그 밖에 안전에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항
 5) 나무 및 나무제품 제조업, 화합물·석유·석탄·고무 및 플라스틱 제품 제조업, 비금속 광물 제품 제조업, 제1차 금속 산업, 조립금속제품·기계 및 장비 제조업이 포함되었다.

사용하는 건설업 사업장에 1인 이상의 안전관리자를 두도록 하였다. 이는 앞서 안전보건관리책임자 규정에서 살펴본 것과 같이, 당시 산안법이 1990. 1. 13. 사업장 안전·보건관리체제에 있어서의 제반 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 하기 위한 목적에서 전부 개정된 것에 맞추어, 건설업 현장에서 안전보건관리체제를 확대하는 방향으로 개정이 이루어졌다.

이후의 개정 연혁을 나누어 살펴보면, 제조업의 경우, 1997. 6. 11. 산안법 시행령이 개정(대통령령 제15389호, 1997. 6. 11. 시행)되면서 상시 근로자 50인 이상의 제조업 사업장에 1인 이상의 안전관리자를 두는 것으로 규정이 완화되었는데, 이는 당시 기업활동규제완화에관한특별조치법이 1997. 4. 10. 의무고용제도 중 국민의 안전 및 환경의 보호와 밀접한 관련이 없는 부분은 폐지하거나 완화하며, 각종 영업에 대한 불필요한 행정규제를 완화함으로써 기업의 경쟁력을 강화하는 방향으로 개정(법률 제5328호, 1997. 5. 1. 시행)되면서 기업의 비용 부담을 경감하기 위해 안전관리자를 두어야 하는 사업장의 기준을 완화한 것이다.

현행 산안법 시행령 별표3에 따르더라도, 제조업의 경우 한국표준산업분류가 개편됨에 따라 그 종류에 변함이 있을 뿐, 상시 근로자 50명 이상의 사업장에 1인 이상의 안전관리자를 두도록 정하고 있어, 1997. 6. 11.과 비교하여 안전관리자를 두는 사업장의 범위가 크게 달라지지 않았다.

건설업의 경우를 살펴보면, 제조업과 비교하였을 때 안전관리자를 두어야 하는 사업장의 범위에 더 많은 변화가 있었는데, 앞서 설명한 1990. 7. 14. 산안법 시행령 개정(대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행) 이후로 개정 연혁을 정리하면 아래와 같다.

〈표 IV-1〉 안전관리자 선임 대상 건설업 사업장 개정 연혁

개정일	안전관리자(1인 이상) 선임 대상 사업장	비고
1990. 7. 14. (대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 10억원 이상 • 상시 근로자 30인 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 50억원 이상 또는 상시 근로자 150인 이상인 경우 전담 안전관리자만 가능
1993. 11. 20. (대통령령 제14010호, 1993. 11. 20. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 20억원 이상 • 상시 근로자 50인 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 100억원 이상 또는 상시 근로자 200인 이상인 경우 전담 안전관리자만 가능
1997. 5. 16. (대통령령 제15372호, 1997. 5. 16. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • (동일) 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업활동규제완화에관한특별조치법 제32조의 규정에 의한 동일한 산업단지등에서 사업을 영위하는 3이하의 사업장(합계 근로자수 30인 이하)의 사업주는 공동으로 1인의 안전관리자를 둘 수 있음
2000. 8. 5. (대통령령 제16947호, 2000. 8. 5. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 120억원(토목공사의 경우 150억원) 이상 • 상시 근로자 300인 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리자가 다른 직무를 겸직할 수 없고, 전담 안전관리자만 가능
2016. 2. 17. (대통령령 제26985호, 2016. 8. 18. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 120억원(토목공사의 경우 150억원) 이상 • 상시 근로자 300인 이상 • 공사금액 50억원 이상 중 산안법 제48조 제3항에 따른 유해·위험방지계획서 제출 대상인 공사 	<ul style="list-style-type: none"> • 소규모 공사가 이루어지는 사업장의 경우에도 위험도가 높은 현장의 안전관리를 강화함
2019. 12. 24. (대통령령 제30256호, 2020. 1. 16. 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 공사금액 50억원(관계수급인은 100억원) 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행과 동일 • 상시 근로자 수에 따른 구분 폐지

안전관리자를 두어야 하는 건설업 사업장을 정한 규정의 개정 연혁을 살펴보면, 2016. 2. 17. 개정 전까지는 「경제행정규제완화대책 및 기업활동규제완화에관한특별조치법」등의 취지에 맞추어, 건설업 사업주의 부담을 경감하기 위하여 사업장의 안전관리 업무를 담당하는 안전관리자의 선임 의무를 완화하는 방식으로 개정이 되었다.

구체적으로는 안전관리자 선임 대상 사업장의 기준을 완화하거나, 여러 사업장을 공동으로 관리하는 안전관리자를 둘 수 있도록 개정이 되었고, 2000. 8. 5. 개정 당시에는 안전관리자가 안전관리 외의 업무를 겸직할 수 없도록 하면서도 전담 안전관리자를 두어야 하는 기준을 공사금액 100억 원 이상, 상시 근로자 200명 이상에서 공사금액 120억 원 이상, 상시 근로자 300명 이상으로 완화하여 소규모 사업장의 부담을 경감하였다.

2016. 2. 17. 개정 당시에는 소규모 건설 현장이라고 할지라도 위험도가 높은 경우에는 안전 조치가 필수적으로 수반되어야 한다는 점을 고려해, 공사금액 50억 원 이상인 건설업 사업장의 경우에도 산안법 및 동법 시행규칙에 따라 유해·위험 방지 계획서를 제출해야 하는 사업장⁶⁾에는 안전관리자를 두도록 하여 규제를 강화하였다.

한편, 2019. 12. 24. 개정 당시에는, 「제4차 산업재해예방 5개년 계획」의 실시에도 불구하고, 산업재해로 인한 사고사망자 수가 연간 천 여명에 이르고, 이는 주요 선진국보다 2배 이상 높은 수준으로서 산업재해로 인한 피해가 당사자와 국가에 큰 손실을 초래한다는 문제가 대두되면서, 산안법이 2019. 1. 15. 근로자의 안전보건을 강화하는 방향으로 전부 개정(법률 제16272호, 2020. 1. 16. 시행)됨에 따라,

공사금액 50억 원 이상 120억 원 미만의 건설업의 경우 유해·위험 방지 계획서 제출 대상인 공사만 안전관리자를 1명 이상 두도록 하던 것을 유해·위험 방지

- 6) 1. 지상높이가 31미터 이상인 건축물 또는 인공구조물, 연면적 3만제곱미터 이상인 건축물 또는 연면적 5천제곱미터 이상의 문화 및 집회시설(전시장 및 동물원·식물원은 제외한다), 판매시설, 운수시설(고속철도의 역사 및 집배송시설은 제외한다), 종교시설, 의료시설 중 종합병원, 숙박시설 중 관광숙박시설, 지하도상가 또는 냉동·냉장창고시설의 건설·개조 또는 해체(이하 “건설등”이라 한다)
2. 연면적 5천제곱미터 이상의 냉동·냉장창고시설의 설비공사 및 단열공사
3. 최대 지간길이가 50미터 이상인 교량 건설등 공사
4. 터널 건설등의 공사
5. 다목적댐, 발전용댐 및 저수용량 2천만톤 이상의 용수 전용 댐, 지방상수도 전용 댐 건설 등의 공사
6. 깊이 10미터 이상인 굴착공사

계획서 제출 대상과 관계없이 안전관리자를 1명 두도록 하여 건설 현장에서의 안전관리체계 구축 및 활동 강화를 통해 산업재해 감소에 기여하고자 하였다.

3) “별표5 : 보건관리자를 두어야 하는 사업장”

보건관리자는 사업장에서 주로 근로자의 건강을 보호하고 증진하는 데 중점을 두고 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 역할을 한다. 보건관리자의 주요 업무는 사업장 내 유해 요인 관리, 근로자의 건강 진단 및 모니터링, 보건 교육, 보건 계획 수립 및 시행 등에 있어서 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언을 제공하는 것이다.⁷⁾

- 7) 산업법 시행령 제22조(보건관리자의 업무 등) ① 보건관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.
1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
 2. 안전인증대상기계등과 자율안전확인대상기계등 중 보건과 관련된 보호구(保護具) 구입 시 적격품 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
 3. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
 4. 법 제110조에 따라 작성된 물질안전보건자료의 게시 또는 비치에 관한 보좌 및 지도·조언
 5. 제31조제1항에 따른 산업보건직의 직무(보건관리자가 별표 6 제2호에 해당하는 사람인 경우로 한정한다)
 6. 해당 사업장 보건교육계획의 수립 및 보건교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
 7. 해당 사업장의 근로자를 보호하기 위한 다음 각 목의 조치에 해당하는 의료행위(보건관리자가 별표 6 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로 한정한다)
 - 가. 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료
 - 나. 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치
 - 다. 부상·질병의 악화를 방지하기 위한 처치
 - 라. 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양 지도 및 관리
 - 마. 가목부터 라목까지의 의료행위에 따르는 의약품의 투여
 8. 작업장 내에서 사용되는 전체 환기장치 및 국소 배기장치 등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 공학적 개선에 관한 보좌 및 지도·조언
 9. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
 10. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
 11. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
 12. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 보건에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언

현행 산안법 시행령 별표5에 따르면, 제조업의 경우 상시 근로자 50명 이상의 사업장, 건설업의 경우 공사금액 800억 원 이상(토목공사의 경우 1,000억 원 이상) 또는 상시 근로자 600인 이상의 사업장에 1명 이상의 보건관리자를 두도록 정하고 있다.

산안법이 제정되었을 당시에는 업종 구분 없이 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 및 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 중 동법 시행규칙에서 정하는 사업장에 보건관리자를 두도록 정하고 있었으나, 시행규칙이 1986. 11. 11. 개정(노동부령 제36호, 1986. 11. 11. 시행)되면서 비로소 관련 규정이 신설되어, 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 특정 제조업⁸⁾ 사업장에 보건관리자를 두도록 하였다.

한편, 1990. 7. 14. 산안법 시행령이 전부 개정(대통령령 제13053호, 1990. 7. 14. 시행)되면서 보건관리자를 두어야 하는 사업장의 범위를 시행규칙이 아닌 시행령 별표5에서 구체적으로 정하게 되었고, 상시 근로자 50인 이상의 모든 제조업 사업장에 1인 이상의 보건관리자를 두도록 하였으며, 건설업 사업장에 대해서는 상시 근로자 50인 이상의 사업장에 안전보건총괄책임자를 두도록 정한 것 외에, 보건관리자를 선임할 의무를 부과하지 않았다.

산안법 시행령은 주로 유해물질을 제조하는 사업장에서 상시 근로자 500명 이상, 2,000명 미만인 경우 2명 이상의 보건관리자를 두도록 하고⁹⁾, 상시 근로자 2,000명 이상인 경우 보건관리자에 의사 또는 간호사가 1명 이상 포함되도록 정하고 있는데¹⁰⁾, 1990. 7. 14. 개정 이후의 개정 연혁을 살펴보면, 제조업의

13. 업무 수행 내용의 기록·유지

14. 그 밖에 보건과 관련된 작업관리 및 작업환경관리에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

8) 주로 유해물질을 사용하거나 생산하는 제조업으로, 산업용 화합물제조업, 도료제조업, 연탄제조업, 석면제품제조업, 제1차 금속산업, 도금업, 축전지 제조업, 유해물질을 사용하는 사업중 노동부장관이 특히 보건관리를 하여야 할 필요가 있다고 인정하는 사업 및 해당 물질을 제조하는 사업이 포함되었다.

9) 일반적인 제조업의 경우 상시 근로자 1,000명 이상, 3,000명 미만인 경우 2명 이상의 보건관리자를 두도록 정하고 있다.

10) 일반적인 제조업의 경우 상시 근로자 3,000명 이상인 경우 보건관리자에 의사 또는 간호

종류가 다양해지고, 한국표준산업분류가 세분화 되면서 위와 같은 기준에 해당되는 제조업의 종류가 추가된 것 외에는, 상시 근로자 50인 이상의 모든 제조업 사업장에 1인 이상의 보건관리자를 두도록 한 것에는 변함이 없다.

건설업의 경우에는 보건관리자를 두도록 하는 규정이 존재하지 않다가, 2013. 8. 6. 산안법 시행령이 개정(대통령령 제24684호, 2014. 1. 1. 시행)되면서, 공사금액 800억 원 이상(토목공사의 경우 1,000억 원 이상) 또는 상시 근로자 600인 이상의 건설업 사업장에도 보건관리자를 두도록 정하였고, 이와 같은 기준은 현재까지 유지되고 있다.

2013. 8. 6. 개정 당시의 **입법예고**(고용노동부공고 제2012-325호) 내용에 따르면 유해위험업종이 보건관리자 선임 적용대상에서 누락되지 않도록 보완하기 위한 목적에서 개정이 이루어졌다는 점을 확인할 수 있다. 이러한 관점에서 산안법 시행령은 공사금액 800억 원 이상(토목공사의 경우 1,000억 원 이상) 또는 상시 근로자 600인 이상의 건설업 사업장에도 보건관리자를 두도록 개정되어, 건설근로자에 대하여도 보건교육 및 건강관리 등이 체계적으로 이루어질 수 있도록 하였다.

4) “별표9 : 산업안전보건위원회를 구성해야 할 사업장”

산업안전보건위원회는 산안법 제24조¹¹⁾에 따라 산업안전보건에 관한 중요사항을

사가 1명 이상 포함되도록 정하고 있다.

- 11) 제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.
- ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.
1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
 2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
 3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
 4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항
- ③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

심의, 의결하기 위하여 설치된 기구로, 근로자와 사용자가 각 같은 수로 구성되어 참여하게 된다.

1982. 8. 9. 산안법 시행령이 제정(대통령령 제10889호, 1982. 8. 9. 시행)되면서 산업안전보건법 시행령 제20조에 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업의 경우에 산업안전보건위원회를 설치, 운영하도록 규정되었고, 1997. 5. 16. 산안법 시행령이 일부 개정(대통령령 제15372호, 1997. 5. 16. 시행) 되면서 상시 근로자 50인 이상 100인 미만을 사용하는 사업 중 산안법 시행규칙에서 정하는 바에 따라 발생빈도가 현저히 높은 업종에 대하여도 산업안전보건위원회를 설치, 운영하도록 확대되었는데, 산안법 시행규칙에서는 토사석 광업을 포함한 9개 사업, 즉 아래에서 보는 바와 같은 현행 산안법 시행령 별표9의 1호부터 9호에 해당되는 사업을 열거하고 있었다.

2003. 6. 30. 산안법 시행령이 일부 개정(대통령령 제18043호, 2003. 7. 1. 시행)되면서 건설업의 경우에는 공사금액 120억원 이상인 사업장(토목공사업의 경우에는 150억원 이상)에까지 확대 되었다.

2013. 8. 6. 산안법 시행령이 일부 개정(대통령령 제24684호, 2014. 1. 1. 시행)되면서 농업, 어업, 금융 및 보험업, 정보서비스업 등 9개 사업의 경우에는 상시 근로자 300인 이상인 경우에만 위원회를 설치하도록 규정하면서 시행령 별표6의 2를 신설하였다. 따라서 토사석 광업, 목재, 1차금속 제조업 등 9개 사업(현행 1~9호와 동일)에 대하여는 상시 근로자 50명 이상 사업장에, 농업, 어업, 금융업 등 9개의 사업(현행 10~19호와 동일)에 대하여는 상시 근로자

-
- ④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
 - ⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.
 - ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
 - ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

300명 이상 사업에, 그 외의 사업의 경우에는 상시 근로자 100명 이상의 사업에 각 산업안전보건위원회를 설치하도록 규정하였다. 위와 같이 1호부터 9호까지의 사업에 대한 내용은 기존 산안법 시행규칙으로 정하고 있던 규정을 그대로 범종상향한 것이었다.

2019. 12. 24. 산안법 시행령이 일부 개정(대통령령 제30256호, 2020.1. 16. 시행)되면서 위 동일한 내용이 별표6의 2에서 별표 9로 조문 위치가 이동되게 되었는데, 그 이후인 2024. 6. 25 산안법 시행령이 일부 개정(대통령령 제34603호, 2024. 7. 1. 시행)되면서 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업 또는 사업장에 관한 시행령에 관한 별표 9의 13. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업에 더하여 13의 2를 추가하면서 영상, 오디오물 제공 서비스업을 추가하여 현재에 이르게 되었다. 이에 대한 특별한 개정 이유를 확인할 수 없으나, 영상물 등의 경우 컴퓨터 프로그래밍업과 유사한 정도의 위험을 인정할 수 있다는 이유일 것으로 추정된다.

요약하자면, 1982. 8. 9. 산안법 시행령 제정 당시 노사 동수로 구성된 협의체를 설치하여 산업재해 예방을 위한 주요 안건을 심의하도록 하기 위해 산업안전보건위원회를 도입하였고, 그 당시 위원회 설치 대상은 상시 근로자 100인 이상의 사업장이었으며, 1997. 5. 16. 산안법 시행령 일부 개정 및 산안법 시행규칙 개정으로 상시근로자 50인 이상의 사업장 중 토사광사석 등 9개 업종에 대하여도 위원회를 설치하도록 확대되었으며, 2013. 8. 6. 산안법 시행령 일부 개정으로 현재의 규정 체제와 같이 별도로 대상을 규정하면서 위험도가 높은 사업의 경우에는 상시 근로자 50인 이상의 사업장에, 위험도가 낮은 사업의 경우에는 상시 근로자 300인 이상의 사업장에 위원회를 구성하도록 하였다.

별표 2, 3, 5에 비하여 상대적으로 단순한 연혁을 가지고 있다.

5) “시행규칙 별표2 : 안전보건관리규정을 작성해야 할 사업의 종류 및 상시근로자수”

현행 산안법상 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 안전보건교육에 관한 사항 등이 포함된 안전보건관리 규정을 작성하도록 규정되어 있다(산안법 제25조). 위 규정의 연혁에 대하여도 살펴보기로 한다.

위 안전보건관리규정은 산안법 법률 제4220호, 1990. 1. 13. 전부개정 개정 시 도입되었다. 도입 당시 100인 이상의 사업장으로 제한되어 있었는데(1990. 8. 11. 시행 (노동부령 63호)), 2013. 8. 6. 노동부령 86호로 일부 개정되면서 현행의 별표 형식으로 규정되면서 농업 등 10개 업종에 대하여는 300명 이상, 그 외의 업종에 대하여는 100명 이상의 사업장에 대하여 적용되게 되었는데, 개정 이유상 특별한 근거를 찾기는 어려우나 농업, 어업 등 상대적으로 재해 위험이 경한 사업의 경우 위와 같은 규정을 마련할 의무를 경감하여 줌으로써 규제를 완화하기 위한 의도로 이해된다. 그 이후 별표 2로 위치 이동한 후 2024. 6. 28. 일부 개정되면서 4의 2에 영상, 오디오물 제공서비스업에 추가된 것을 제외하고는 그 내용이 그대로 유지되어 있다.

사업의 종류	상시근로자 수
1. 농업 2. 어업 3. 소프트웨어 개발 및 공급업 4. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 4의2. 영상·오디오물 제공 서비스업 5. 정보서비스업 6. 금융 및 보험업 7. 임대업; 부동산 제외 8. 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업은 제외한다) 9. 사업지원 서비스업 10. 사회복지 서비스업	300명 이상
11. 제1호부터 제4호까지, 제4호의2 및 제5호부터 제10호까지의 사업을 제외한 사업	100명 이상

V. 결론



V. 결 론

1. 연구 결과의 주요 내용 및 시사점

본 연구는 산안법 적용 범위에 대한 연혁과 개정이유를 확인하고 해외사례 또는 국내 다른 법체제와의 비교법적 분석을 함으로써, 향후 개선 방안 논의 시 기초자료를 제공하는 데에 목적을 두었다. 연구 결과, 산안법의 적용 범위의 적정성에 대한 추가적인 논의를 할 경우 참조가 될 수 있을 것으로 보인다.

2. 5인 미만 소규모 사업장에 대한 산안법 적용 규정

1982년 산안법 및 시행령에 제정되었던 시점으로부터 현재에 이르기까지 42년의 세월 동안 소규모 사업장 규정에 대한 산안법 적용 여부 및 범위에 대한 많은 변화가 있었다.

「산업안전선진화 3개년 계획」, 「석면으로 인한 근로자 건강장해 예방 대책」, 「산업재해예방 5개년 계획」 등의 시행 기조로 인해 산업안전의 필요성이 더욱 강조되던 시기도 있었고, 「기업활동규제완화에관한특별조치법」 시행 등으로 규제완화가 다소 강조되던 시기도 있었다.

그에 따라 산안법의 적용범위에 대하여 전체적으로 변화가 있기는 하였으나 5인 미만 소규모 사업장에 대하여는 점진적으로 확대되어 왔다는 점이 주목할만하다.

3. 특수형태 근로종사자 규정

특수형태근로종사자는 불안정한 고용상태로 인하여 노동강도가 높고 노동시간이 길며, 정규직 노동자에 비해 위험한 직무에 종사하는 경우가 많고, 적절한 교육이 시행되지 않아 산업재해 위험에 취약한 계층으로, 특수형태근로종사자에 대한 산안법 적용 범위를 명확히 하고 이들의 고용 형태에 맞는 보호 방안을 마련하는 것이 중요하다.

그와 같은 필요성에 대한 인식 아래 특수형태근로종사자에 대하여도 일부 산안법 규정이 적용되게 되었다.

그러나 다양한 해외 입법례가 있느니만큼, 우리나라 산업 현장에 대한 실태조사와 국내외 법령, 판례 등에 대한 분석을 토대로 추가적인 연구가 필요한 분야라 할 것이다.

4. 안전보건관리체제 규정

안전보건관리체제를 두어야 하는 사업장을 구분하여 정하고 있는 시행령 별표 규정은 산업구조 변화, 경제 발전, 위험 요소의 변화 등을 반영하여 지속적으로 변화되어 왔다.

안전보건관리책임자(시행령 별표 2)의 경우, 상시 근로자 50인 이상의 제조업, 공사금액 20억 원 이상의 건설업 등 사업장에서 선임하여야 한다는 점에서 1994. 3. 29. 시행령 개정 당시와 흡사하다.

안전관리자(시행령 별표 3) 규정 중 제조업의 경우 1990. 7. 14. 시행령 개정으로 특정 제조업에 대하여는 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업장에 대하여도 선임 의무를 부여하였다가 1997. 6. 11. 시행령 개정 당시 기업규제완화

움직임 속에 상시근로자 50인 이상 사업장으로 완화된 이후 현재까지 유지되고 있다. 건설업의 경우에는 1990. 7. 14. 시행령 개정으로 당시 공사금액 10억 원 이상 사업장에 대하여 안전관리자 선임의무가 있었으나 현재에는 공사금액 50억 원 이상의 사업장에 대하여 해당 의무가 발생하는 등 경제규모 변화가 일부 반영되었다.

보건관리자(시행령 별표 5) 규정 중 제조업의 경우 제정 당시와 마찬가지로 상시근로자 50인 이상 사업장에서 1명을 선임하도록 유지되고 있으나, 건설업의 경우 2013. 8. 6. 시행령 개정 당시야 비로소 유해위험업종에 대한 보호 필요성으로 인해 공사금액 800억 원 이상의 사업장에는 보건관리자를 선임하도록 규정하게 되었다.

산업안전보건위원회(시행령 별표 9) 규정의 경우, 1982. 8. 9. 시행령 개정으로 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에 적용된 이후 위험 요소 등을 구분하여, 위험한 사업장의 경우에는 상시근로자 50인 이상인 사업장에, 다소 위험성이 낮은 사업장의 경우에는 상시근로자 300인 이상 사업장에 대하여만 선임하도록 세분화된 후 현행 규정에 이르고 있다.

안전관리규정(시행규칙 별표 2) 관련 조항의 경우 1990년 시행규칙 개정 시 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에 적용된 이후, 2013년 시행규칙이 일부 개정되면서 별표 형식으로 조문화 되었는데, 농업과 어업을 비롯한 10개 사업의 경우에는 상시근로자 300인 이상 사업장에 대하여만, 그 외의 사업장에서는 상시근로자 100인 이상 사업장에 대하여 규정을 두도록 규율된 이후 큰 변화 없이 현행 규정에 이르고 있다.

위와 같은 안전보건체제에 대한 산안법 시행령 별표 규정은 한국표준산업을 인용하고 있는데, 국내 다른 법령에서 인용하고 있는 방식과 다소의 차이가 발견되어 향후 효율적인 구분 체계에 대한 추가 연구가 필요하다고 할 것이다.

5. 제언

본 연구는 모든 산업 및 사업장 유형을 포괄적으로 분석하지 못했다는 한계를 가지고 있으므로, 후속 연구에서 더욱 폭넓은 자료 수집 및 분석을 통해 연구 결과의 신뢰도를 높일 필요가 있으며, 제공된 기초자료를 토대로 정책 방향을 결정하고, 그 실효성을 검증하며, 정책 시행 과정에서 예상되는 사회·경제적 영향을 분석하는 등의 추가 연구가 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권혁 외 3인, “산업안전보건법 적용 대상 사업 또는 사업장 및 적용제의 법규정 등에 관한 연구, 2010.
- 김건식, 공정거래 자율준수 프로그램의 제도분석과 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 인하대학교 법학연구소 법학연구 제17집 제2호, 2014.
- 김병기, 企業賂物犯罪와 商法の 對應方案, 한국기업법학회 기업법연구 제33권 제1호, 2019.
- 김영권 외 2, 건설안전교육이 불안정한 행동에 미치는 영향에 관한 연구, 한국재난정보학회 논문집 제17권 제1호, 2021.
- 김해원, “美 各 업계 대상 캘리포니아 주법 ‘AB5’를 놓고 치열한 법정공방”, KOTRA, 2023. 6. 9.
- 김희성, 미국에서의 플랫폼노동의 현황과 법적 쟁점: 근로자성과 관련된 AB-5법을 중심으로, 강원법학 제62권, 2021.
- 나민오, 산업안전보건법의 보호대상과 책임주체에 관한 연구, 2021.
- 박민수 외 4, 산업안전보건교육에 대한 국내외 사업장의 이행실태 조사 및 현장작동성 제고 방안, 산업안전보건연구원, 2022.
- 박지순, 근로자개념의 변천과 관련법의 적용, 한국노동연구원, 2004.
- 박현희 외 3, 건설업 직종별 노출 유해인자, 노출량, 노출분율에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2020.
- 심재진, 영국과의 비교를 통한 한국 산업안전보건법제의 특성 연구 - 보호대

- 상과 의무주체 및 중대재해 규율을 중심으로 -, 노동법논총 제59집, 2023
- 심재진, 영국노동법의 인적 적용 범위와 플랫폼 노동, 노동법학 제73호, 2020.
- 심재진, 우버 운전기사의 노무제공자성에 대한 영국 대법원 판결의 의미와 시사점, 서강법률논총 제12권 제1호, 2023.
- 오상호, 독일 산업안전보건법의 적용범위에 관한 연구, 노동법포럼 제31호, 2020.
- 이병관, 소규모 건설현장 안전보건규제 준수 의지 요인 연구 -안전보건관리시스템 도입 매개 효과를 중심으로-, 2019.
- 장공화 외 1, 산업안전보건교육이 산업재해발생에 미치는 영향에 관한 연구, 한국산업보건학회지 제26권 제1호, 2016.
- 조성혜, 독일의 유사근로자에 대한 산업안전보호와 디지털플랫폼 노동, 노동법이론실무학회 노동법포럼(제22호), 2017.
- 조흥학 외 4, 산업안전보건법 확대적용에 관한 연구, 한국노총 중앙연구원, 2006.
- 천세철, 산업안전보건법에 대한 이해가 법 준수 인식에 미치는 영향 - 법에 대한 정서의 매개효과를 중심으로 -, 안전문화연구 제32호, 2024.
- 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터 자료연구팀, 플랫폼노동... 종사자를 어떻게 보호할 것인가, 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터 2022-03 플랫폼노동편 해외동향, 2022.



Abstract

A Study on the Provisions Regarding the Scope of Application of the Occupational Safety and Health Act

Objectives

This study aims to analyze the current status and identify issues within the scope of The Occupational Safety and Health Act(hereinafter referred to as “The Act”) concerning small businesses with fewer than 5 employees and person in special types of employment, as well as the safety and health management system regulations. Based on these analyses, the study seeks to propose directions for improving the The Act's application scope to contribute to reducing industrial accidents and enhancing the safety and health of workers.

Method

The study meticulously examines the evolution and content of the The Act's application scope by analyzing the Act, its subordinate statutes, and major cases. It also collects and analyzes statistical data related to industrial accidents to understand the current status and causes of these incidents. For comparative legal research, the study conducts a comprehensive

comparative analysis of related legislation in major developed countries such as Germany, Japan, the United Kingdom, the United States, and France. By comparing the systems of these countries and analyzing their strengths and weaknesses, the study seeks to explore the optimal direction for improvements that consider the unique characteristics of South Korea's industrial environment. Furthermore, interviews with employers of businesses with fewer than 5 employees were conducted to incorporate field insights, and expert interviews were carried out to enhance the accuracy and validity of the study.

Results

- Small Businesses with Fewer than 5 Employees: Expanding the application scope of The Act is essential, particularly regarding safety and health education, which is a fundamental aspect of promoting workplace safety and health. It can be implemented in a way that does not impose a significant burden on employers. Therefore, it is worth considering imposing a safety and health education obligation on small businesses. In this context, an effective method to expand and encourage compliance with the safety and health education obligation in these small businesses could be to alleviate criminal liability related to industrial safety and health offenses and reduce the level of administrative sanctions for violations of The Act for those that fulfill this obligation.
- Person in special types of employment: There is a recognized need to amend the scope of The Act application regarding person in special types of employment in South Korea. Future amendments to The Act should clearly define the scope of application and establish

differentiated protection measures based on employment types. In this process, it is necessary to deeply analyze the differences in determining employee status and the methods for setting the scope of application, while seeking amendment strategies that consider the unique characteristics of the South Korean industrial environment.

- **Safety and Health Management System:** The regulations mandating safety and health management systems in businesses, particularly in the manufacturing and construction industries –where industrial accidents occur most frequently– have remained unchanged for a considerable time. It is necessary to analyze whether these regulations adequately reflect current realities and to examine whether any amendments are required. For the construction industry, in addition to setting the safety and health management system based on construction cost, there is a need to establish new criteria that consider the characteristics and risk levels of the work. Furthermore, given the high rates of industrial accidents and health issues among workers in the construction sector, the potential expansion of the scope of health officers regulations should also be actively considered.

Conclusion

This study analyzes the current status and issues concerning the application scope of The Act with respect to small businesses with fewer than 5 employees, person in special types of employment, and regulations related to the safety and health management system. It offers policy recommendations for preventing industrial accidents and enhancing safety and health of workers. The results of this study are expected to serve as foundational data for relevant legal amendments and policy formulation,

contributing to improved safety and health standards in workplaces. In particular, the improvement of The Act application scope for small businesses with fewer than 5 employees and person in special types of employment will provide important insights for practical industrial accident prevention.

However, the study has the limitation of not comprehensively analyzing all types of industries and workplaces. Therefore, it is necessary for subsequent research to collect and analyze more extensive data to enhance the reliability of the findings. Further research is also needed to verify the effectiveness of the proposed policies and to analyze the anticipated social and economic impacts during the implementation process.

Key words : The Occupational Safety and Health Act, Small Businesses with Fewer than 5 Employees, Person in special types of employment, Safety and Health Management System

연구진

연구책임자 : 박하영 (변호사, 박하영 법률사무소)
연구원 : 전병모 (대표변호사, 법무법인 위온)
연구원 : 박찬호 (대표변호사, 법무법인 위온)
연구보조원 : 박세은 (서울대학교 경제학부)
연구상대역 : 송안미 (연구위원, 안전보건정책연구실)

연구기간

2024. 08. 21. ~ 2024. 11. 30.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2024년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

산업안전보건법 적용범위 규정 제반에 대한 연구
(2024-산업안전보건연구원-559)

발행일 : 2024년 11월 30일

발행인 : 산업안전보건연구원 원장 박승현

연구책임자 : 박하영

발행처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전화 : 052-703-0827

팩스 : 052-703-0332

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-94453-02-4

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체