

일반분야-연구자료

연구월 2008-111-1303

# 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개선방안 연구



한국산업안전공단  
산업안전보건연구원

## 요 약 문

1. **과 제 명** : 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개선방안 연구

2. **연구기간** : 2008년 4월 15일 ~ 2008년 11월 28일

### 3. 연구목적 및 필요성

이 연구는 노동법령 및 산업안전법령의 법적 구속력을 확보하여 국가안전관리 체계의 선진화 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 법적 구속력을 확보하기 위해서는 산업안전법령이 달성하고자 하는 목적이 근로자의 안전과 건강을 확보하고 쾌적한 직장환경을 만들기 위한 보편적 가치에 있다는 점과 이를 위하여 위해방지기준 및 책임체계의 명확히 하고 더불어 벌칙규정(형법, 노동법, 행정법)의 일관성과 정합성을 확립하여야 한다는 필요성이 있다.

벌칙규정의 일관성과 정합성은 산업안전보건법과 관계법령의 정당성을 담보하기 위하여 필수불가결하며, 법령의 정당성이 담보되어야 집행의 실효성이 확보될 수 있는 것이다. 현행 산업안전보건법의 벌칙규정이 형법 등 타법률과의 관계에서 정합성이 있는지, 또 산업안전보건법령의 위반행위에 대한 처벌정도(법정형)가 합리적인지, 그리고 산업안전보건법이 채택하고 있는 벌칙제도가 과연 제대로 작동하고 있는지를 검토하고, 이에 관한 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

산업재해 예방활동으로 산재예방의 효과와 효율성을 제고하여 심각한 수준에 있는 산업재해 발생을 선진국 수준으로 줄이고, 아울러 산업재해로 인한 사회적 손실을 방지하기 위해서는 법적 책임이 있는 사업주의 인식과 역할뿐만 아니라 근로자의 인식 또한 매우 중요하다. 산업안전에 관한 사용자의 책임과 근로자의 기본적 의무를 피상적으로 파악해온 방식을 이론심화를 통해 법적 책임으로 확립하고, 이를 통한 산업재해의 근본원인을 제거하는데 목적은 둔다.

### 4. 연구내용 및 방법

이 연구에서는 산업안전보건법령위반에 대한 제재유형으로 형벌과 행정질서벌(과태료)의 의의 및 최근 동향을 분석하고, 비교법적 연구를 통하여 이론적·논리적 근거로 산업안전보건법의 개선방향을 제시하고자 했으며, 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

- (1) 산업안전보건법 처벌규정의 법률적 구속력에 대한 이론적 연구
- (2) 국내 안전보건 위반시 제재유형 조사·분석
- (3) 외국의 안전보건 위반시 제재유형 조사·분석
- (4) 산업안전보건법 위반에 대한 형벌 및 과태료 부과 실태 조사·분석
- (5) 법 위반에 대한 처벌수단의 기준 및 체계 확립
- (6) 산업안전보건법령의 개정방향 제시

## 5. 연구결과

산업재해예방과 쾌적한 작업환경의 확보라는 원론적 목적과 가치를 추구하는 이 연구에서는 산업안전법령의 법률적 구속력을 확보하고, 이로써 국가안전관리 체계의 선진화 방안을 마련하는 것을 목적으로 하였다. 법률적 구속력을 확보하기 위해서는 이 연구는 산업안전법령이 달성하고자 하는 목적이 근로자의 안전과 건강을 확보하고 쾌적한 직장환경을 만들기 위한 보편적 가치에 있다는 점과 이를 위하여 위해방지기준 및 책임체계의 명확히 하고 더불어 벌칙규정의 일관성과 정합성을 확립하여야 한다는 점에서 출발하였고, 고찰결과 사업주 및 근로자 모두가 벌칙규정의 일관성과 정합성에 의문을 가지는 현행의 벌칙제도 근본적으로 개편하는 안을 마련하여야 한다는 결론에 도달하였다.

구체적으로 산업안전보건법의 실효성확보와 비범죄화라는 방향에서 ① 근로자의 생명과 신체에 직접적인 위해가 발생하고 이에 사업주의 중대한 과실이 존재하는 경우 하한규정이 있는 자유형의 도입, ② 근로자의 생명과 신체에 직접적으로 위해가 발생할 염려가 있고 이에 사업주가 의무를 해태하거나 시정명령을 불이행하는 경우 현행 자유형 대신 벌금형의 강화, 그리고 ③ 산업재해의

예방과 산업안전 확보라는 행정목적은 달성하고자 하는 규정으로써 이를 행정력으로 확보할 필요가 있는 규정은 벌금형 대신 과태료 및 안전교육을 실시하는 안을 제시하였다.

## 6. 활용 및 기대효과

본 연구는 실질적으로는 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고, 그 책임의 소재를 명확히 해서, 위반자에게 적정한 벌칙을 부과하여 산업안전보건법의 실효성을 확보함으로써 산업재해예방에 기여하는 효과를 기대한다.

학문적으로는 연구가 미흡한 노동형법에 관한 이론적 근거를 제공하며, 학제간 통합적 연구로 객관성 확보하여 노동법·형법·행정법 이론 심화에 기여하고자 한다. 이로써 본 연구는 산업안전보건 정책수립과 산업안전보건법 개정작업에서 활용될 뿐만 아니라 산업안전보건 행정에서 활용 및 산업안전보건 연구에 활용될 것을 기대할 수 있다.

## 7. 중심어

산업안전보건법, 기업살인죄, 집무규정, 산업재해예방, 안전관리, 벌칙 규정, 형법, 과태료, 안전교육



# 차례

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구배경 및 목적 .....	1
2. 연구범위 및 방법 .....	6
3. 기대효과 및 활용방안 .....	7
<b>II. 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙규정 개관과 검토방향</b> .....	8
1. 현행 산업안전보건법의 벌칙규정 개관 .....	8
2. 현행 산업안전보건법의 형벌규정 .....	9
1) 형벌규정의 개관 .....	9
2) 형벌규정의 특징과 검토방향 .....	24
3. 현행 산업안전보건법의 행정벌규정 .....	25
1) 행정벌규정의 개관 .....	25
2) 행정벌규정과 산업안전보건업무담당근로감독관집무규정의 검토 .....	39
4. 양벌규정 .....	42
5. 소결 .....	46
<b>III. 외국의 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도</b> .....	49
1. 외국의 입법례 .....	49
1) 독일 .....	49
2) 미국 .....	62

3) 일본 .....	65
2. 각국의 이른바 기업살인죄 규정에 대한 검토 .....	92
3. 정리 및 시사점 .....	109
<b>IV. 산업안전보건법 벌칙제도의 인식과 실태 .....</b>	<b>112</b>
1. 산업안전보건법 벌칙규정에 관한 의식조사 .....	112
2. 산업안전보건법 위반과 처벌사건의 분석 .....	144
3. 소결 .....	159
<b>V. 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개선방안 .....</b>	<b>161</b>
1. 개선방향 .....	161
2. 형벌과 과태료의 구별기준 .....	161
3. 산업안전보건법 벌칙규정의 개선방안 .....	182
1) 규제내용으로 개편하는 개선안(제1안) .....	182
2) 법적 효과로 재편하는 개선안(제2안) .....	191
<b>VI. 결론 .....</b>	<b>196</b>
<b>【부록】 설문조사자료 .....</b>	<b>198</b>
<b>【참고문헌】 .....</b>	<b>207</b>
<b>【Abstract】 .....</b>	<b>214</b>

## 표 차례

<표 1-1> 업무상 사망재해 발생 현황 .....	1
<표 2-1> 산업안전보건법 형벌규정의 유형별 분석 .....	13
<표 2-2> 산업안전보건법 과태료규정의 유형별 분석 .....	28
<표 3-1> 과태료 내지 형벌의 부과절차 .....	50
<표 3-2> 과태료 부과대상 .....	58
<표 3-3> 사업주에 대한 처벌규정 .....	59
<표 3-4> 피고용인에 대한 처벌규정 .....	61
<표 3-5> 직업안전과 건강에 관한 법률 제17조 .....	62
<표 3-6> 안전위생관리체계의 강화 .....	69
<표 3-7> 일본 노동안전위생법 형벌규정의 유형별 분석 .....	72
<표 3-8> 노동안전위생법 위반현황 .....	92
<표 3-9> 노동안전위생법 위반사건의 검찰송치 현황 .....	92
<표 4-1> 설문내용 .....	113
<표 4-2> 산업안전법 처벌규정에 대한 노사의 인식 비교 .....	123
<표 4-3> 산업안전보건계획에 관한 근로자의 참여여부 .....	124
<표 4-4> 산업안전보건에 관한 심의 및 의결기구 .....	125
<표 4-5> 산업안전보건에 관한 협의기구 종류 .....	125
<표 4-6> 협의기구·참여여부·처벌규정 인지여부에 관한 교차표(근로자) .....	126
<표 4-7> 사업체 규모별 산업안전보건기구 설치 유무(사업주) .....	127
<표 4-8> 사업체 규모별 산업안전보건기구 설치 유무(근로자) .....	128
<표 4-9> 처벌 유무에 관한 노사간 의식 .....	129
<표 4-10> 사업장 규모별에 따른 처벌 유무(사업주) .....	130

<표 4-11> 산업재해예방 영향 요인에 관한 사업주 인식 .....	131
<표 4-12> 처벌경험유무에 따른 사업주의 처벌영향 인식 .....	131
<표 4-13> 산업안전보호의무 강화 정도에 관한 근로자 인식 .....	132
<표 4-14> 효과적인 예방방법에 관한 노사의 인식 비교 .....	133
<표 4-15> 산업안전 지원계획에 관한 사업주 인식 .....	133
<표 4-16> 처벌유무에 따른 사업주의 지원확대계획 .....	134
<표 4-17> 노동조합 설치 유무에 따른 사업주의 지원확대계획 .....	135
<표 4-18> 산업안전보건 처벌규제영향에 대한 근로자 인식 .....	135
<표 4-19> 처벌규정강화에 대한 사업주 인식 .....	136
<표 4-20> 처벌규제완화에 대한 사업주 인식 .....	137
<표 4-21> 근로자의 부주의로 인한 사고 발생시 근로자 인식 .....	138
<표 4-22> 처벌 정도에 대한 근로자 인식 .....	138
<표 4-23> 안전교육을 전제로 한 규제완화에 대한 노사의 인식비교 .....	139
<표 4-24> 개선되어야 할 제도적인 사항에 관한 노사의 인식 비교 .....	140
<표 4-25> 산업재해 발생현황 .....	144
<표 4-26> 범죄의 발생 및 검거 상황 .....	145
<표 4-27> 산업안전보건법 위반사건 처리 기간 .....	145
<표 4-28> 범죄의 월별 발생 건수 .....	146
<표 4-29> 범죄의 수사단서 .....	147
<표 4-30> 범죄 발생부터 검거까지의 기간 .....	148
<표 4-31> 범죄자 구속·불구속 상황조치 현황 .....	149
<표 4-32> 검찰의 가이드라인 .....	150
<표 4-33> 범죄자 처분결과 .....	153
<표 4-34> 법인체 처분결과 .....	153
<표 4-35> 검찰사건처리기준 정리 .....	154

<표 4-36> 재범자의 재범기간 .....	158
<표 5-1> 제67조의 세분화(안) .....	186

## 그림 차례

<그림 1> 사업주의 직책별 분포 .....	115
<그림 2> 사업주의 사업장 규모별 분포 .....	116
<그림 3> 노동조합 구성 유무별 분포 .....	117
<그림 4> 안전보건관리 담당자별 분포 .....	118
<그림 5> 직책별 분포 .....	119
<그림 6> 사업장 규모별 분포 .....	120
<그림 7> 노동조합 구성 유무별 분포 .....	121
<그림 8> 안전보건관리 담당자별 분포 .....	122

# I. 서론

## 1. 연구배경 및 목적

### 1) 연구배경 및 필요성

(1) 노동부에 따르면 ‘2007년’ 업무상 사망만인율(근로자 1만명당 사망자수)은 1.92 로 ‘2006년’의 2.10 에 비해 0.18 % 감소하여 전년도와 비슷한 수준이나, 업무상 질병을 제외한 업무상사고 사망만인율은 1.10 으로 미국 0.4, 일본 0.31, 독일 0.26 등 다른 선진외국과 비교할 경우(2002년 기준) 최대 4배 이상 높아 근로자의 생명과 안전을 담보하고 노사관계 선진화를 달성하기 위해서는 이에 대한 대책이 시급하다는 것은 이론의 여지가 없다.

〈표 1-1〉 업무상 사망재해 발생 현황

연도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
업무상 사망자수 (만인율)	2,528 2.67	2,748 2.60	2,605 2.46	2,923 2.76	2,825 2.70	2,493 2.25	2,453 2.10	2,406 1.92
업무상 질병사망자수 (만인율)	1,114 1.18	1,197 1.13	1,227 1.16	1,390 1.31	1,288 1.23	1,095 0.99	1,121 0.95	1,023 0.81
업무상 사고사망자수 (만인율)	1,414 1.49	1,551 1.47	1,378 1.30	1,533 1.45	1,537 1.47	1,398 1.26	1,332 1.14	1,383 1.10

산업안전보건법은 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하기 위하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경의 조성하는 것을 목적으로 근로기준법에서 분리

하여 1981년 제정되었다. 산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고, 그 책임의 소재를 명확히 하여 위반자에게 벌칙을 부과하여 실효성을 담보하고 있다. 즉 ‘사업주의 노력’과 이에 대한 행정관청의 관리·감독 및 위반에 대한 처벌에 의하여 근로자의 안전과 보건을 확보하는 법적 구조를 취하고 있다.

종전의 산업안전보건법은 사망사고의 경우도 양벌규정으로 개인과 법인에게 벌금형이 선고되고 있었는데, 그 벌금의 수준이 1, 2백만 원에 불과하여 벌금이나 과태료 자체로는 구속력을 거의 갖지 못하고 있는 실정이었다. 이에 2001년 국회 환경노동위원회에서 산업안전보건법 위반으로 노동부가 19건의 구속품신을 했으나, 검찰이 단 1건만 구속하여 형식적인 ‘숨방망이’ 수사가 대형 산업재해사고의 원인이라고 지적되었고,<sup>1)</sup> 이것이 2006년 법개정에 영향을 끼쳤다. 2006.3.24 개정법률에서는 새로운 벌칙규정을 신설하여(산업안전보건법 제66조의2), 근로자가 산업재해로 사망한 사고가 발생한 사업장에서 그 산업재해와 관련하여 안전상의 조치의무 또는 보건상의 조치의무를 위반한 자에 대하여는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하도록 하는 결과적 가중처벌 규정을 신설하였다. 또한 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위하여 산업안전보건법 제67조, 제67조의2, 제68조 등의 벌칙규정을 정비하였으나, 산업안전보건법 위반에 대한 벌칙이 형법, 노동법, 행정벌에서 법적 정합성을 갖추고 있는가, 그리고 강화된 법정형이 법집행 과정에서 어떻게 적용되고 있는가(양형과 처분), 또한 벌칙강화가 어느 정도 산업재해발생을 감소시키는가에(억제효과) 대한 실태조사와 분석은 미비하여 이에 관한 종합적 연구가 필요하다는 것이 본 연구의 출발점이자 배경이다.

(2) 노동법과 노동행정 분야에서 다루는 산업안전보건법의 처벌규정은 형법적인 측면에서 볼 때에 다음과 같은 측면에서 그 필요성이 인정된다. 현재

1) 이러한 사실은 본 보고서가 수행한 ‘산업안전보건법 위반과 처벌사건의 분석(제4장 3절 이하 참조)’에서도 확인되고 있다.

우리나라에서 행정의 실효성을 확보하기 위한 간접적 강제수단으로 사용되는 행정형벌과 행정질서벌 사이의 관계에 대하여서는 여러 논란이 있어 왔다. 이러한 구별은 과거 독일의 행정형벌과 사법형벌의 구별로부터 기인한 것으로 보이지만, 행정형벌에 대하여서도 사법심사가 가능한 우리나라에서는 양자를 엄격하게 구별할 실익이 없다. 다만 남는 문제는 양자를 각각 어떠한 경우에 사용할 것인가의 문제이다. 정부에서는 종래 계속하여 불필요하다고 판단되는 벌금을 과태료로 전환시키는 작업을 시행하여 왔고, 그 결과 상당수의 벌금형이 규정된 법규가 과태료로 전환되었다. 이러한 벌금의 과태료로의 전환은 다양한 맥락에 바탕을 두고 있다. 기존 형사법 학계에서는 형벌권의 남용 방지라는 측면을 강조하고 있었다. 즉 형법의 최후수단성(ultima ratio)이라는 측면에서 볼 때에 형벌을 부과하는 것은 자제하여야 함에도 불구하고 종래 우리나라의 법률에서는 이러한 원칙이 지켜지지 아니하였다는 반성에 근거하여 형벌규범의 축소를 주장한다.

우리나라는 종래 권위주의 정권을 거치면서 형벌규범이 과다하게 제정되는 결과가 발생하였으며, 이러한 현상은 범영역을 가리지 않고 발견되고 있어 왔다. 그러나 이러한 사정은 적절하지 않은 것으로 종래 판단되어 왔으며, 형벌의 최후수단성을 고려하여 형벌규범의 사용을 필요한 최소한으로 억제하고, 단순한 행정작용의 효율성 확보만이 요구되는 곳에서는 과태료 등의 다른 제재수단을 사용하여야 하는 등의 조치를 취하는 것이 요구된다는 점이 지속적으로 지적되어 왔다. 형벌은 높은 정도의 도덕적 비난을 함께 수반하는 결과 형벌을 부과 받는 자는 법적으로는 물론 사회적으로도 다양한 형태의 비난을 감수하여야만 하므로 형벌권의 행사는 가능한 한 최소한도로 억제되어야 한다는 것이 형사법 전문가들의 공통된 입장이다. 이와 같은 형사법 전문가들의 입장이 종래 행정형벌의 행정질서벌화에 영향을 미쳤음은 물론이지만, 1990년대 후반 이후에는 다른 맥락에서 이러한 행정형벌의 행정질서벌화가 추진력을 얻고 있는 것으로 보인다. 1990년대에 들어서면서 우리나라의 경우 정부규제가 지나칠 정

도로 강하여 기업에 과도한 부담을 부여함으로써 기업활동을 저해하거나 자율적인 시장메커니즘을 저해하는 결과가 발생하고 있다는 사실에 대한 지적이 나오면서, 이에 대한 대응으로써 정부규제를 줄이고자 하는 노력이 범정부적으로 진행되고 있다. 이러한 고려는 산업안전보건 영역에서도 적용되어, 산업안전에 관련된 규제방법을 양적으로 줄이는 데에 영향을 미치고 있음은 물론 행정형벌을 과태료 처분으로 전환시키는 데에 있어서도 일정 부분 영향을 미친 것으로 보인다(산업안전보건법 2002년 개정 참조). 물론 위에서 제시한 두 가지의 관점만이 산업안전보건과 관련된 규제방법을 형사적으로 할 것인가 행정적으로 할 것인가의 판단에 있어서 고려되는 것은 아니며, 이외에도 다른 여러 형태의 논거가 함께 제시되고 있다.

예컨대 산업안전보건과 관련된 규제에서 강조되는 것 중의 하나는 이러한 문제가 기업가 내지 고용주와 근로자 사이의 관계설정에 관련된 문제라는 점이다. 이러한 관점에서는 기업가와 근로자 사이의 불균형관계를 강조하고, 산업안전의 확보를 위하여 기업가에게 어느 정도의 책임을 부담시키는 것이 옳은가의 문제로 접근하여야 한다고 말한다. 이와는 달리 예컨대 이 문제를 위험관리가 문제되는 여타 다른 경우와 동일하게 보려는 시각도 존재한다. 이러한 관점에서는 산업재해의 총량을 축소시키는 데에 어떠한 방법이 가장 적합한가, 그리고 어느 경우에 어떠한 수단을 사용하면 이러한 목표를 가장 효율적으로 달성할 수 있는가의 측면을 강조하고 있다.

(3) 이상에서 제시한 것은 단지 대표적인 몇 가지를 예시한 것에 불과하며 이외에도 다양한 접근방법이 존재한다. 이와 같이 산업안전보건의 문제를 접근하는 방법론이 다양하게 존재하는 것은 그것이 차지하고 있는 다면적 성격을 보여주는 것이라고 생각된다.

① 산업안전보건의 문제는 사업주의 고의, 과실행위와 그로 인하여 야기된 결과에 대한 책임이라는 형사법적인 문제를 포함하며,

② 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 발생하는 노동법적인 문제이기도 하고,

③ 국가는 국민의 생명과 신체를 보호하여야 한다는 의미에서의 국민보건과 관련된 안전의 문제이며,

④ 과태료와 형벌의 구별이 문제된다는 점에서 형법과 행정법의 교차영역이기도 하지만

⑤ 이와 동시에 기업의 자율성과 경제비용이 관련되어 있다는 측면에서 국가 경제 전반에 영향을 미치는 경제적인 문제이기도 하다.

따라서 산업안전보건의 문제를 어느 맥락에서 검토하는가에 따라 다른 결론에 도달할 수 있을 것으로 보인다. 그러므로 산업안전보건 관련 규정 중에서 어느 규정을 형벌을 통하여, 어느 규정을 과태료를 통하여 그 기능을 담보할 것인가를 판단하기에 앞서 먼저 산업재해예방과 쾌적한 작업환경의 확보라는 산업안전보건법의 목적을 확인하고 벌칙제도에 관한 합리적인 개선방안을 마련하여야 할 필요가 있다.

## 2) 연구목적

산업재해예방과 쾌적한 작업환경의 확보라는 원론적 목적과 가치를 추구하는 본 연구는 노동법령 및 산업안전법령의 법률적 구속력을 확보하고, 이로써 국가안전관리 체계의 선진화 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 법률적 구속력을 확보하기 위해서는 산업안전법령이 달성하고자 하는 목적이 근로자의 안전과 건강을 확보하고 쾌적한 직장환경을 만들기 위한 보편적 가치에 있다는 점과 이를 위하여 위해방지기준 및 책임체계의 명확히 하고 더불어 벌칙규정(형법·노동법·행정법)의 일관성과 정합성을 확립하여야 한다.

벌칙규정의 일관성과 정합성은 산업안전보건법과 관계법령의 정당성을 담보하기 위하여 필요하며, 법령의 정당성이 담보되어야 집행의 실효성이 확보될 수 있는 것이다. 구체적으로 현행 산업안전보건법의 벌칙규정이 형법 등 타법

률과의 관계에서 정합성이 있는지, 또 산업안전보건법령의 위반행위에 대한 처벌정도(법정형)가 합리적인지, 그리고 산업안전보건법이 채택하고 있는 벌칙제도가 과연 제대로 작동하고 있는지를 검토하고, 이에 관한 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

산업재해 예방활동으로 산재예방의 효과와 효율성을 제고하여 심각한 수준에 있는 산업재해 발생을 선진국 수준으로 줄이고, 아울러 산업재해로 인한 사회적 손실을 방지하기 위해서는 법적 책임이 있는 사업주의 인식과 역할뿐만 아니라 근로자의 인식 또한 매우 중요하다. 산업안전에 관한 사용자의 책임과 근로자의 기본적 의무를 피상적으로 파악해온 방식을 이론심화를 통해 법적 책임으로 확립하고, 이를 통한 산업재해의 근본원인을 제거하는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구범위 및 방법

### 1) 연구범위

본 연구는 산업안전보건법령위반에 대한 제재유형으로 행정형벌과 행정질서벌(과태료)의 의의 및 최근 동향 분석하고, 비교법적 연구를 통하여 이론적·논리적 근거로 산업안전보건법의 개선방향을 제시하는 데 있다. 즉 산업안전법령에 대한 인식과 위반사건의 분석 및 독일, 미국, 일본의 입법례를 비교 검토하여 실효적인 개선방안을 제시하여 산업안전법령의 정당성과 정합성을 확보하려는 것에 있다. 이를 수행하기 위하여 아래의 연구를 수행한다.

- 산업안전보건법 처벌규정의 법률적 구속력에 대한 이론적 연구
- 국내 안전보건 위반시 제재유형 조사·분석
- 외국의 안전보건 위반시 제재유형 조사·분석
- 산업안전보건법 위반에 대한 형벌 및 과태료 부과 실태 조사·분석

- 법 위반에 대한 처벌수단의 기준 및 체계 확립
- 산업안전법령의 개정방향 제시

## 2) 연구방법

우선 국내 및 외국 문헌·자료 분석·검토하고(문헌연구), 국내의 산업안전보건법의 벌칙과 제재내용 분석과(실태연구) 사업주 및 근로자 측의 설문조사를 통한 자료·통계를 분석한다(실증연구). 그리고 법학(형법, 노동법, 행정법) 및 사회경제학의 통합연구(학제간 연구)를 통하여 연구목적에 부합하는 개선방안 제시한다(합목적적 연구).

## 3. 기대효과 및 활용방안

본 연구는 실질적으로는 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고, 그 책임의 소재를 명확히 하여 위반자에게 적절한 벌칙을 부과하여 산업안전보건법의 실효성을 확보함으로써 산업재해예방에 기여하는 효과를 기대한다.

학문적으로는 연구가 미흡한 노동형법에 관한 이론적 근거를 제공하며, 학제간 통합적 연구로 객관성 확보하여 노동법·형법·행정법 이론 심화에 기여하고자 한다.

이로써 본 연구는 산업안전보건 정책수립과 산업안전보건법 개정작업에서 활용될 뿐만 아니라 산업안전보건 행정에서 활용 및 산업안전보건 연구에 활용될 것이 기대할 수 있다.

## II. 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개관과 검토방향

### 1. 현행 산업안전보건법의 벌칙규정 개관

근로자로서는 그 생명과 건강은 무엇보다도 중요한 권리이다. 근로는 살아있는 인간인 근로자가 수행하는 것으로 여러 형태의 위험에 노출되어 있기 때문에 이로부터 근로자를 보호하는 것이 노동법의 중요한 과제로 되며, 사용자와 국가는 이를 보장할 의무가 있다.

산업안전보건법은 근로기준법과 함께 산업재해를 방지하기 위한 기준을 확립하고 책임체계를 명확히 하고, 쾌적한 작업환경을 조성하는 것을 목적으로 한다. 원래 근로자의 안전과 보건에 관한 사항은 근로기준법의 일부로 규정되었지만(근로기준법 제6장 안전과 보건), 고도경제성장기를 거치면서 산업의 확대와 기술의 변화에 따라 산업재해가 급증하는 것을 배경으로 1981년에 독립한 법률로 제정되었다. 이와 같이 산업안전보건법은 근로기준법의 부속법규이고, 근로자를 고용하는 사업주의 의무를 정하고 근로자의 건강과 안전을 보장하기 위한 다양한 규제시스템을 설정함과 동시에 벌칙과 행정기관(산업안전보건업무 담당 근로감독관)에 의한 규제으로써 이행을 담보하고 있는 것이다. 즉 사업주는 산업안전보건법과 이 법에 의한 명령에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수하며, 당해 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하고, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 생명보전과 안전 및 보건을 유지·증진하도록 하여야 하며, 국가에서 시행하는 산업재해예방정책에 따라야 한다. 이를 위반하거나 해태하면 재제가 부과되는 것이다. 다시 말하면, 산업안전보건법은 전체 9개의 장으로 구성되어 있으며(제1조~제72

조), 이 가운데 제6조의 근로자의 의무 및 제8장 보칙(제61조~제66조)을 제외한 대부분의 조항이 모두 사업주의 의무사항이다. 사업주의 의무를 살펴보면, 산업안전보건법에 의한 산업재해예방을 위한 기준 준수 의무, 근로자에게 안전·보건에 관한 정보 제공 의무, 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해 예방 의무, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 생명 보전과 안전보건을 유지·증진할 의무, 국가가 시행하는 산업재해예방정책 준수 의무 등으로 나누어져 있고, 추가로 설계·제조·수입·건설하는 자의 의무는 산업안전보건법과 이 법에 의한 명령에서 정하는 기준을 준수하고 산업재해발생 방지를 위해 노력하도록 되어 있다.

산업안전보건법의 실효성을 담보하기 위한 산업안전보건법 위반사범에 대한 제재로 제9장 벌칙에서는 형벌과 행정벌이 규정되어 있으며, 형벌의 대상에 대하여는 양벌규정이 있어 행위자(법인의 대표자, 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타 종업원)외에 법인이나 본인·사용자에 대하여 해당 벌금형을 부과할 수 있도록 하고 있다. 산업안전보건법상 벌칙규정 중 형벌 적용대상은 ① 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제66조의2 - 1등급), ② 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제67조 - 2등급), ③ 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제67조의2 - 3등급), ④ 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제68조 - 4등급), ⑤ 1천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제69조 - 5등급), ⑥ 500만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제70조 - 6등급)으로 6등급으로 분류되어 있고, 행정제재(과태료, 제72조) 및 양벌규정(제71조)으로 되어 있다.

## 2. 현행 산업안전보건법의 형벌규정

### 1) 형벌규정의 개관

- (1) 1등급(중대재해) - 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

산업안전보건법 제23조 및 제24조에서 규정한 안전상의 조치와 동법 제24조의 보건상의조치를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. 이 규정은 결과적 가중범 처벌규정에 해당한다.

(2) 2등급 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

가) 안전상 조치

산업안전보건법 제23조에 안전상의 조치를 하지 아니 하였을 경우 사업주에 관한 조치의무규정을 두고 있다. 이것을 살펴보면 기계·기구 기타 설비에 의한 위험, 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험, 전기·열 기타 에너지에 의한 위험에 관하여 사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 되어 있다. 또한 동법 제24조에서는 보건상에 조치를 두어, 사업주는 사업을 행함에 있어서 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하고, 그 외에도 원재료·가스·증기·분진·흙(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체 등에 의한 건강장해, 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해, 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 잔재물 등에 의한 건강장해, 계측감시·컴퓨터단말기조작·정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해, 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해, 환기·채광·조명·보온·방습 및 청결 등에 대한 적정기준을 유지하지 아니함으로 인하여 발생하는 건강장해 등에 관하여 2002년12월30일 개정된 내용에서 보건조치 의무로써 규정하고 있다.

그 외 중대재해 발생시 작업중지(제26조), 유해작업 도급금지(제28조) 유해·위험기계·기구 등의 방호조치 등(제33조), 암을 유발하는 물질의 제조금지(제37조), 제조등의 허가(제38조)에 각각 사업주의 조치규정을 두고 있으며, 동법 제48조 제4항의 유해방지계획서 따라 공사중지명령위반, 동법 제51조 제7항의

급박한 위험의 작업중지명령, 동법 제52조에는 감독기관에 대한 신고규정을 두어 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 사실이 있는 때에는 근로자는 그 사실을 노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있으며, 사업주는 신고를 이유로 당해 근로자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하지 못하게 하도록 되어있다.

#### 나) 명령위반

산업안전보건법 제38조 제5항의 제조에 관한 취소명령 위반, 동법 제48조 제4항에서 노동부장관은 유해·위험방지계획서를 심사한 후 근로자의 안전과 보건상 필요하다고 인정할 때에는 공사의 착공을 중지하거나 계획을 변경할 것을 명할 수 있고, 동법 제51조에는 감독상의 조치를 두어 노동부장관은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 명령이 지켜지지 아니하거나, 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때에는 당해 기계·설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있도록 되어 있다.

#### (3) 3등급 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

산업안전보건법에는 업무의 내용에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금을 따로 두고 있는데, 그 내용을 살펴보면 기계·기구·설비 및 건축물을 대여하는 자의 필요한 조치의무 위반(제33조 제2항), 방호장치 성능검정 의무 위반(제33조 제3항), 합격 취소 방호장치 사용 등의 금지 의무 위반(제33조 제7항), 기계·기구 및 설비 등의 검사의무 위반(제34조 제2항), 검사에 불합격된 기계·기구 및 설비 등의 사용 등 금지의무 위반(제34조 제7항), 보호구 검정의무 위반(제35조 제1항), 검정에 불합격된 보호구 사용 등의 금지의무 위반(제35조 제5항), 유해물질 제조 등의 허가기준에 따른 제조 등의 의무 위반(제38조 제3항), 고기압에서의 근로시간 연장제한 의무 위반(제46조), 자격 등에 의한 취업제한 의무 위반(제47조 제1항), 불합격된 방호장치를 제조 하는 자 등에 대한 수거·파기명령 위반(제33조 제8항), 불합격된 기계·기구를 제조하는

자 등에 대한 수거·파기명령 위반(제34조 제8항), 불합격된 보호구를 제조하는 자 등에 대한 수거·파기명령 위반(제35조 제6항), 유해물질 허가기준에 위반하여 제조하는 자 등에 대한 동기준 준수 명령 위반(제38조 제4항), 임시건강진단 실시명령 위반(제43조 제2항), 공정안전보고서 변경·명령위반(제49조의2 제3항), 노동부장관의 사업주에 대한 안전보건조치 명령위반(제51조 제6항)을 두고 있다.

#### (4) 4등급 : 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

산업안전보건법의 내용 중에서 사업주의 직접적인 관리의무 외에도 작업도중의 행정업무상에 따른 의무를 두고 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 규정을 두고 있는데, 그 내용을 살펴보면 도급사업에 있어서의 산업재해예방 조치의무 위반(제29조 제2항), 안전인증을 받지 않은 자의 안전증표 표시금지 및 광고금지 의무 위반(제34조의4), 유해위험방지계획서 작성·제출(자격을 갖춘 자의 의견을 듣지 아니하고 작성·제출한 자 제외)의무 위반(제48조제1항 내지 제3항), 공정안전보고서 작성·제출 의무 위반(제49조의2 제1항), 지도사의 비밀누설 금지의무 위반(제52조의6), 비밀유지의무위반(제63조), 안전증표 제거명령 위반(제34조의6) 등을 규정하고 있다.

## 2) 벌금규정

산업안전보건법의 위반내용이 비교적 경미하다고 인정되는 위반행위에 대해서는 벌금형으로만 즉, 1천만원 이하의 벌금 및 5백만원 이하의 벌금규정을 두고 있다.

#### (1) 5등급 : 1천만원 이하의 벌금

산업안전보건법의 1천만원 이하의 벌금을 살펴보면, 산재발생 보고의무 위반(제10조), 건설공사 등을 타인에게 도급하는 자가 안전하고 위생적인 작업수행

을 저해하는 조건을 붙이는 경우(제29조 제6항), 신규화학물질에 의한 건강장해 예방조치 의무 위반(제40조 제2항), 작업환경측정 결과 고지 및 그 결과에 따른 근로자의 건강보호를 위한 조치의무 위반(제42조 제3항), 건강진단 결과에 따른 작업전환 등의 조치의무 위반(제43조 제5항), 질병자에 대한 근로 금지 또는 제한 및 회복자에 대한 복직의무 위반(제45조 제1항 및 제2항), 안전보건진단 협조의무 위반(제49조 제2항), 신규화학물질의 유해위험성조사보고서에 따른 건강장해 방지조치 명령위반(제40조 제4항) 등으로 의무위반 규정 등을 주로 벌금형으로 하고 있다.

(2) 6등급 : 500만원 이하의 벌금

동일한 장소에서 도급에 의하여 행하는 사업주의 산재예방을 위한 조치 및 작업장에 대한 안전보건점검 실시(제29조 제1항, 제3항), 근로감독관의 검사·점검 또는 수거를 거부·방해 또는 기피한 자(제51조 제1항), 노동부장관의 요구를 받고서 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 허위보고를 한 자(제51조 제2항)등에 관하여는 500만원의 벌금규정을 두고 있다.

이상에서 검토한 현행 산업안전보건법의 형벌규정을 정리하면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 산업안전보건법 형벌규정의 유형별 분석

벌칙규정 (형벌내용)	위반내용(법규명령위반 및 개별행정명령위반)
제66조의 2 (벌칙) 제23조 제3항 내지 제3항 또는 제24조 제3항의 규정을 위반하여 근로자를 사망에	<p>(제23조 제1항 내지 제3항)</p> <p>① 사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 다음 각호의 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기계·기구 기타 설비에 의한 위험</li> <li>2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질등에 의한 위험</li> <li>3. 전기, 열 기타 에너지에 의한 위험</li> </ol>

<p>이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>② 사업주는 굴착·채석·하역·펼막·운송·조작·운반·해체·중량물·취급·기타·작업에·있어·불량한·작업방법등에·기인하여·발생하는·위험을·방지하기·위하여·필요한·조치를·하여야·한다.</p> <p>③ 사업주는 작업중 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 낙하·비래할 위험이 있는 장소 기타 천재지변으로 인하여 작업수행상 위험발생이 예상되는 장소에는 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p><b>(제24조 제1항)</b></p> <p>사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 다음 각호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체등에 의한 건강장해</li> <li>2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압등에 의한 건강장해</li> <li>3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 잔재물등에 의한 건강장해</li> <li>4. 계측감시·컴퓨터·단말기·조작·경밀공작등의 작업에 의한 건강장해</li> <li>5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해</li> <li>6. 환기·채광·조명·보온·방습 및 청결등에 대한 적정기준을 유지하지 아니함으로 인하여 발생하는 건강장해</li> </ol>
	<p><b>(제23조 제1항 내지 제3항)</b></p> <p><b>(제24조 제1항)</b></p> <p><b>(제26조 제1항)</b></p> <p>사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.</p> <p><b>(제28조 제1항)</b></p> <p>안전·보건상의 유해 또는 위험한 작업중 대통령령이 정하는 작업은 노동부장관의 인가를 받지 아니하고는 그 작업만을 분리</p>

<p>제67조 (벌칙) 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금형</p>	<p>하여 도급(하도급을 포함한다)을 줄 수 없다.</p> <p><b>(제33조 제1항)</b> 유해 또는 위험한 작업을 필요로 하거나 동력에 의하여 작동하는 기계·기구로서 대통령령이 정하는 것은 노동부장관이 정하는 유해·위험방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 이를 양도·대여·설치 또는 사용하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하여서는 아니된다.</p> <p><b>(제37조 제1항)</b> 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조 수입 양도 제공 또는 사용하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 보건에 특히 해롭다고 인정되는 물질</li> <li>2. 제39조의 규정에 따라 유해·위험성을 평가하거나 제 40조의 규정에 따라 유해·위험성을 조사한 유해인자 가운데 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질</li> </ol> <p><b>(제38조 제1항)</b> 제37조제1항 각 호의 어느 하나의 기준에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조 사용 또는 해체 제거하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 미리 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항을 변경하고자 할 때에도 또한 같다.</p> <p><b>(제52조 제2항)</b> 사업주는 근로자가 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 사실이 있는 것을 노동부장관 또는 근로감독관에게 신고한 것을 이유로 당해 근로자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하지 못한다.</p>
	<p><b>(제38조 제5항)</b> 노동부장관은 유해물질제조 사용자등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업을 정지하게 할 수 있다. 다만, 제 6호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때</li> <li>2. 제2항의 규정에 의한 허가기준에 적합하지 아니하게 된 때</li> </ol>

	<p>3. 제3항의 규정에 위반한 때          4. 제4항의 규정에 의한 명령에 위반한 때          5. 자체검사결과이상을 발견하고도 즉시 보수 및 필요한 조치를 하지 아니한 때</p> <p><b>(제48조 제4항)</b>          노동부장관은 제48조 제1항 내지 제3항의 유해 위험방지계획서를 심사한 후 근로자의 안전과 보건상 필요하다고 인정할 때에는 공사의 착공을 중지하거나 계획을 변경할 것을 명할 수 있다.</p> <p><b>(제51조 제7항)</b>          노동부장관은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 제51조 제6항의 규정에 의한 명령이 지켜지지 아니하거나, 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때에는 당해 기계·설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다</p>
<p>제67조의 2 (벌칙)          3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형</p>	<p><b>(제33조 제2항)</b>          기계·기구·설비 및 건축물등으로서 대통령령이 정하는 것을 타인에게 대여하거나 대여받는 자는 노동부령이 정하는 유해 위험방지를 위한 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p><b>(제34조 제2항)</b>          안전인증대상기계·기구등으로서 근로자의 안전 보건에 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 것 (이하 "의무안전인증대상기계·기구등"이라 한다)을 제조(외국에서 제조하여 대한민국으로 수출하는 경우 및 의무안전인증대상기계 기구등을 설치하거나 주요 구조 부분을 변경하는 경우를 포함한다. 이하 이 조부터 제34조의4까지의 규정에서 같다)하는 자는 의무안전인증대상기계 기구등이 안전인증기준에 맞는지의 여부에 대하여 노동부장관이 실시하는 안전인증을 받아야 한다. 다만, 중고품인 의무안전인증대상기계·기구등을 외국으로부터 수입하는 등 노동부령으로 정하는 경우에는 수입하는 자가 안전인증을 받을 수 있다.</p> <p><b>(제34조의4 제1항)</b>          다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 의무안전인증대상기계 기</p>

구등은 제조·수입·양도·대여 사용하거나 양도 대여의 목적으로 진열할 수 없다.

1. 안전인증을 받지 아니한 경우(제 34조 제 3항에 따라 안전인증이 전부 면제되는 경우를 제외한다)
2. 제34조의3제1항에 따라 안전인증이 취소되거나 안전인증표시의 사용금지명령을 받은 경우

**(제38조 제3항)**

제38조 제1항의 규정에 의하여 허가를 받은 자(이하 유해물질 제조·사용자등"이라 한다)는 그 제조 사용 해체 제거설비를 제2항의 기준에 적합하도록 유지하여야 하며, 그 기준에 적합한 작업방법에 의하여 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하여야 한다.

**(제46조)**

사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 8시간, 주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니된다.

**(제47조 제1항)**

사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 노동부령이 정하는 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격 면허 경험 또는 기능을 가진 근로자외의 자를 당해 작업에 임하게 하여서는 아니된다.

**(제34조의4 제2항)**

노동부장관은 제1항을 위반하여 의무안전인증대상기계 기구등을 제조·수입·양도·대여하는 자에게 노동부령으로 정하는 바에 따라 그 의무안전인증대상기계 기구등을 수거하거나 파기할 것을 명할 수 있다.

**(제38조 제4항)**

노동부장관은 유해물질제조·사용자등의 제조 사용 해체 제거설비 또는 작업방법이 제2항의 기준에 적합하지 아니하다고 인정할 때에는 당해 기준에 적합하도록 제조 사용 해체 제거설비를 수리·개조 또는 이전하도록 하거나 당해 기준에 적합한 작업방법에 의하여 그 물질을 제조 사용 또는 해체 제거하도록 명할 수 있다.

	<p><b>(제43조 제2항)</b>          노동부장관은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 특정 근로자에 대한 임시건강진단의 실시 기타 필요한 사항을 명할 수 있다.</p> <p><b>(제49조의2 제3항·제8항)</b>          ③ 노동부장관은 공정안전보고서를 심사한 후 근로자의 안전과 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 공정안전보고서의 변경을 명할 수 있다.          ⑧ 노동부장관은 제7항의 규정에 의하여 공정안전보고서의 이행상태를 평가한 결과 제6항의 규정에 의한 보완상태가 불량한 사업장의 사업주에 대하여 공정안전보고서를 다시 제출하도록 명할 수 있다.</p> <p><b>(제51조 제6항)</b>          노동부장관은 제1항 및 제4항의 규정에 의한 검사등의 결과 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 건설물이나 또는 그 부속건설물·기계·기구·설비·원재료의 대체 사용중지 제거 또는 시설의 개선 기타 안전·보건상 필요한 조치를 명할 수 있다. 이 경우 노동부장관의 명령을 받은 사업주는 그 명령받은 사항을 노동부령이 정하는 바에 따라 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다.</p>
<p>제68조 (벌칙)          1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형</p>	<p><b>(제26조 제5항)</b>          누구든지 중대재해가 발생된 경우에는 제4항의 원인조사를 방해할 목적으로 중대재해 발생현장을 훼손하여서는 아니 된다.</p> <p><b>(제29조 제2항)</b>          제29조 제1항의 규정에 의한 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 노동부령이 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 노동부령이 정하는 산업재해예방을 위한 조치를 취하여야 한다.</p> <p><b>(제34조의2 제2항·제3항)</b>          ② 안전인증을 받은 안전인증대상기계·기구등이 아닌 것은 안전인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하거나 안전인증에 관한 광고를 할 수 없다.</p>

③ 안전인증을 받은 안전인증대상기계 기구등을 제조 수입 양도·대여하는 자는 안전인증표시를 임의로 변경하거나 제거하여서는 아니 된다.

**(제35조의4 제1항)**

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자율안전확인대상기계 기구등은 제조·수입·양도·대여 사용하거나 양도 대여의 목적으로 진열할 수 없다.

1. 제35조제1항에 따른 신고를 하지 아니한 경우 (제 35조제 1항 단서에 따라 신고가 면제되는 경우를 제외한다)
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제 35조제 1항에 따른 신고를 한 경우
3. 제35조의3에 따라 자율안전확인표시의 사용금지명령을 받은 경우

**(제52조의6)**

지도사는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니된다.

**(제63조)**

제34조에 따른 안전인증을 행하는 자, 제 35조에 따른 신고의 수리에 관한 업무를 행하는 자, 제 36조에 따른 안전검사를 행하는 자, 제36조의2에 따른 자율검사프로그램의 인정 업무를 행하는 자, 제40조제1항의 규정에 의하여 제출된 유해 위험성조사보고서를 검토하는 자, 제 41조제 5항의 규정에 따라 제출된 물질안전보건자료료를 검토하는 자, 제 41조제 8항의 규정에 따라 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공받은 자, 제 43조의 규정에 의한 건강진단을 행하는 자, 제 43조의 2의 규정에 따른 역학조사를 실시하는 자, 제 48조의 규정에 의하여 제출된 유해 위험방지계획서를 검토하는 자와 제 49조의 규정에 의한 안전 보건진단을 행하는 자 및 제 49조의 2의 규정에 의한 공정안전보고서를 검토하는 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다 .다만, 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정할 때에는 그러하지 아니하다.

**(제35조 제1항 본문)**

의무안전인증대상기계 기구등이 아닌 안전인증대상기계 기구등

으로서 대통령령으로 정하는 것 (이하 "자율안전확인대상기계 기구등"이라 한다)을 제조(자율안전확인대상기계 기구등을 설치하거나 주요 구조 부분을 변경하는 경우를 포함한다. 이하 이 조부터 제35조의4까지의 규정에서 같다) 또는 수입하는 자는 자율안전확인대상기계 기구등의 안전에 관한 성능이 노동부장관이 정하여 고시하는 안전기준(이하 "자율안전기준"이라 한다)에 맞는 것임을 확인(이하 "자율안전확인"이라 한다)하여 노동부장관에게 신고(신고한 사항을 변경하는 경우를 포함한다)하여야 한다.

**(제48조 제1항 내지 제3항)**

① 대통령령으로 정하는 업종 및 규모에 해당하는 사업의 사업주는 당해 사업에 관계있는 건설물 기계 기구 및 설비등을 설치·이전하거나 그 주요구조부분을 변경하는 때에는 이 법 또는 이 법에 의한 명령에서 정하는 유해 위험방지사항에 관한 계획서(이하 "유해·위험방지계획서"라 한다)를 작성하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 규정은 기계·기구 및 설비등으로서 유해 또는 위험한 작업을 필요로 하는 것, 유해 또는 위험한 장소에서 사용하는 것 또는 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 것으로서 노동부령이 정하는 것을 설치·이전하거나 그 주요구조부분을 변경하고자 하는 사업주에 대하여 준용한다.

③ 건설업중 노동부령이 정하는 규모의 사업을 착공하려고 하는 사업주는 노동부령이 정하는 자격을 갖춘 자의 의견을 들은 후 이 법 또는 이 법에 의한 명령에서 정하는 유해 위험방지계획서를 작성하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.

**(제49조의2 제1항)**

대통령령이 정하는 유해 위험설비를 보유한 사업장의 사업주는 당해 설비로부터의 위험물질의 누출 화재 폭발등으로 인하여 사업장내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근지역에 피해를 줄 수 있는 사고(이하 이 조에서 "중대산업사고"라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 공정안전보고서를 작성하여 노동부장관에게 제출하고, 이를 사업장에 비치

	<p>하여야 한다.</p> <p><b>(제34조의2 제4항)</b>          노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 안전인증표시나 이와 유사한 표시를 제거할 것을 명하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제2항을 위반하여 안전인증표시나 이와 유사한 표시를 한 경우</li> <li>2. 제34조의3제1항에 따라 안전인증이 취소되거나 안전인증표시의 사용금지명령을 받은 경우</li> </ol> <p><b>(제35조의4 제2항)</b>          노동부장관은 제1항을 위반하여 자율안전확인대상기계 기구등을 제조·수입·양도·대여하는 자에 대하여 노동부령으로 정하는 바에 따라 그 자율안전확인대상기계 기구등을 수거하거나 파괴할 것을 명할 수 있다.</p>
<p>제69조 (벌칙)          1천만원 이하의 벌금형</p>	<p><b>(제10조)</b>          사업주는 이 법 또는 이 법에 의한 명령의 시행을 위하여 필요한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항을 노동부장관에게 보고하여야 한다.</p> <p><b>(제29조 제6항)</b>          건설공사등의 사업을 타인에게 도급하는 자는 그 시공방법 공기등에 관하여 안전하고 위생적인 작업수행을 저해할 우려가 있는 조건을 붙여서는 아니된다.</p> <p><b>(제35조의2 제2항·제3항)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>② 제35조제1항에 따라 신고된 자율안전확인대상기계 기구등이 아닌 것은 자율안전확인표시 또는 이와 유사한 표시를 하거나 자율안전확인에 관한 광고를 할 수 없다.</li> <li>③ 제35조제1항에 따라 신고된 자율안전확인대상기계 기구등을 제조·수입·양도·대여하는 자는 자율안전확인표시를 임의로 변경하거나 제거하여서는 아니 된다.</li> </ol> <p><b>(제40조 제2항)</b>          사업주는 제1항의 규정에 의한 유해 위험성조사에 따라 당해 신규화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 즉시 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p><b>(제42조 제3항)</b></p>

사업주는 제1항의 규정에 의한 작업환경측정의 결과를 당해 작업장 근로자에게 알려야 하며 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선등 적절한 조치를 하여야 한다.

**(제43조 제5항)**

사업주는 제1항 및 제2항 또는 다른 법령의 규정에 의한 건강진단결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축 및 작업환경측정의 실시, 시설·설비의 설치 또는 개선 기타 적절한 조치를 하여야 한다.

**(제45조 제1항·제2항)**

① 사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령이 정하는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지 또는 제한받은 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체없이 취업하게 하여야 한다.

**(제49조 제2항)**

사업주는 제1항의 규정에 의한 안전·보건진단업무에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피하여서는 아니된다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 안전·보건진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제35조의2 제4항)**

노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 자율안전확인표시나 이와 유사한 표시를 제거할 것을 명하여야 한다.

1. 제2항을 위반하여 자율안전확인표시나 이와 유사한 표시를 한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제 35조제 1항에 따른 신고를 한 경우
3. 제35조의3에 따라 자율안전확인표시의 사용금지명령을 받은 경우

**(제40조 제4항)**

	<p>노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 제출된 신규화학물질의 유해·위험성조사보고서에 따라 근로자의 건강장해방지를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 당해 사업주에 대하여 시설 설비의 설치 또는 정비, 보호구의 비치등의 조치를 하도록 명할 수 있다.</p>
<p>제70조 (벌칙) 500만원 이하의 벌금형</p>	<p><b>(제29조 제1항·제3항)</b>          ① 동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업으로서 대통령령이 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.          1. 안전·보건에 관한 협의체의 구성 및 운영          2. 작업장의 순회점검등 안전·보건관리          3. 수급인이 행하는 근로자의 안전 보건교육에 대한 지도와 지원          4. 기타 산업재해예방을 위하여 노동부령이 정하는 사항          ③ 제1항의 규정에 의한 사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 그가 사용하는 근로자, 그의 수급인 및 그의 수급인이 사용하는 근로자와 함께 정기 또는 수시로 작업장에 대한 안전 보건점검을 실시하여야 한다.</p> <p><b>(제51조 제1항)</b>          「근로기준법」 제101조의 규정에 의한 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 노동부령이 정하는 경우에 해당하는 때에는 다음 각 호의 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부 서류 기타 물건의 검사 및 안전·보건점검을 행하며, 검사에 필요한 한도내에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 당해 사업주 등에 대하여 그 결과를 서면으로 통지하여야 한다.          1. 사업장          2. 제15조제4항·제16조제3항·제30조제4항·제31조제4항·제36조의2제3항·제42조제4항·제43조제1항 및 제49조제1항의 규정에 따른 기관의 사무소          3. 제52조의4의 규정에 따라 등록된 지도사의 사무소</p>

	<p>(제51조 제2항)</p> <p>노동부장관은 이 법 또는 이 법에 의한 명령의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주 근로자 또는 제 52조의 4 규정에 의하여 등록된 지도사에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.</p>
--	---

## 2) 형벌규정의 특징과 검토방향

우리 산업안전보건법의 벌칙규정의 특성은 외국법과 비교하면 행위유형별로 매우 세분화되어 있고, 외국과 비교하여 볼 때 법정형 또한 낮다고 할 수 없다는 점에 특징이 있다(일본은 우리나라와 유사함). 그런데 산업안전보건법의 벌칙규정상 법정형의 중대함에도 불구하고 ‘제4장 제3절 산업안전보건법 위반과 처벌사건 분석’에서 본 바와 같이 실제 처벌이 됨에 있어서는 자유형은 그 선택비율이 낮고 재산형이 적극 활용되고 있음을 알 수 있어, 현행 법정형의 실효성이 의심스러운 상황이다. 그렇다고 하여 입법적으로 자유형을 재산형으로 재산형을 행정벌로 개정의 방향을 잡는 경우에는 사회적으로나 윤리적으로 처벌의 가치가 높음에도 불구하고 그 처벌이 불가능하게 되는 경우가 발생할 수 있으므로 이점 또한 유의할 필요가 있다.

이러한 점을 고려하여 현행 벌칙규정을 검토함에 있어 현행 벌칙규정을 근로자의 생명과 안전보호의 관점에서 사회적 국가적 법익의 달성에 필수적인 필요가 있는 것인지 아니면 근로자의 안전을 담보하기 위한 행정목적 달성에 필요한 것인지를 가려 위반유형별로 벌칙의 내용을 강화하거나 완화하는 방향으로 재배치하고자 한다.

구체적으로 보면 징역형과 벌금형을 선택형을 취하고 있는 제66조의2(7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금형, 제67조(5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금형), 제67조의2(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형2), 제68조(1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형)에서 중대재해에 대한 제66조의2를 제외하고 지금까지 구속되거나 징역형이 선고된 사례가 없다. 결과적

가중처벌 규정인 제66조의2를 제외한 징역형과 벌금형의 선택형규정과 벌금형만 규정한 제69조(1천만원 이하의 벌금에 해당하는 위반유형을 규정)조와 제70조(500만원 이하의 벌금에 해당하는 위반유형을 규정)와 노동사범 및 노동행정에서 무슨 차이가 존재하는지, 또한 어떠한 기준으로 분류하여 규정하였는지 근본적인 의문이 제기된다. 이러한 문제점을 검토하기 위하여 형벌과 과태료 벌칙의 목적과 구별기준을 제시하고 재분류하고자 한다.

### 3. 현행 산업안전보건법의 행정벌규정

#### 1) 행정벌규정의 개관

산업안전보건법은 근로자의 생명과 안전을 확보하기 위한 수단으로 형벌규정뿐만 아니라 안전이행이라는 행정목적을 달성하기 위하여 과태료규정을 두고 있다. 현행 산업안전보건법은 1천만원 이하의 과태료와 5백만원 이하의 과태료 그리고 3백만원 이하의 과태료규정을 두고 있다.

##### (1) 1천만원 이하의 과태료

산업안전보건법의 1천만원 이하의 과태료를 살펴보면, 산업재해예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상하지 않거나, 전용하는 경우 (동법 제30조 제1항·제3항), 안전인증표시의 미이행(제34조의2 제1항), 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능검사의 미실시(제36조제1항·제2항), 유해·위험기계등의 사용(제36조의2 제5항), 유해인자의 허용기준 초과 (제39조의2 제1항), 공정안전보고서 내용의 미준수(제49조의2 제5항), 물질안전보건자료의 미제출(제41조 제5항), 안전·보건진단기관에 의한 안전·보건진단의 미실시(제49조 제1항), 안전보건개선계획의 수립·시행의 미실시(제50조 제1항·제2항), 작업환경측정의 미실시(제42조 제1항), 근로자건강진단의 미실시(제43조 제1항) 등이다. 이 가운데 제49조의2 제5항의 공정안전보고서 내용의 미준수에 대해서

는 근로자에게도 과태료를 부과할 수 있는 규정이다.

## (2) 500만원 이하의 과태료

산업안전보건법이 요구하는 내용 즉 산업안전보건법 및 이법에 의한 명령의 요지, 안전보건관리규정, 물질안전보건자료(물질안전보건자료)를 비치·게시하지 아니하거나, 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공하지 아니하면 과태료부과 대상이 된다. 또한 안전·보건표지의 미설치(제12조), 안전보건관리책임자·관리감독자·안전관리자·보건관리자·산업보건과의 미지정(제13조 제1항, 제14조 제1항, 제15조 제1항, 제16조 제1항, 제17조 제1항), 사내하도급에서의 안전보건총괄책임자의 미지정(제18조 제1항), 산업안전보건위원회의 미설치(제19조 제1항·제4항), 안전보건관리규정의 작성 또는 변경에서의 산업안전보건위원회의 심의·의결 위반(제21조 제1항), 사내하도급에 종사하는 자의 안전의무 미이행(제29조 제5항), 노·사협의체가 심의·의결하거나 결정한 사항의 미이행(제29조의2 제6항), 근로자에 대한 안전·보건에 관한 교육 미실시(제31조 제1항부터 제3항까지), 노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 직무교육에 관리책임자·안전관리자 및 보건관리자의 미참가(제32조 제1항(제1호의 자에 한한다), 자율안전확인 미표시(제35조의2 제1항), 작업환경측정결과의 미발표(제42조 제5항), 건강진단결과의 설명의무 해태 및 공개(제43조 제6항), 건강관리수첩을 타인에게 대여하는 행위(제44조 제2항), 공정안전보고서 작성시 근로자대표의 의견청취의무 해태(제49조의2 제2항), 안전보건개선계획 작성시 근로자대표의 의견청취의무 해태 및 계획 미준수(제50조 제3항·제4항), 지도사의 미등록(제52조의4 제1항), 노동부장관의 안전관리자를 정수 이상으로 하거나 개입할 것에 대한 명령을 위반한 자(제15조 제3항), 노동부장관의 근로자에 대한 안전보건관리규정의 준수 등 명령을 위반한 자(제51조 제8항), 건강진단을 하는 경우 근로자대표의 요구가 있음에도 근로자대표를 입회시키지 아

니한 자(제42조 제1항, 제43조 제1항), 노동부장관으로부터 명령받은 사항을 게시하지 아니한 자(제51조 제6항 후단) 등이다.

### (3) 300만원 이하의 과태료

근로자대표에 대한 정보공개의무의 미이행(제11조 제2항), 재해발생원인의 미보존(제10조의2), 근로자의 준수 의무(제25조), 근로자의 건강장해방지를 위한 조치 미이행(제40조 제5항), 근로자의 건강진단 수진 의무 미이행(제43조 제3항·제7항), 역학조사에의 협조의무 미이행(제43조의2 제4항), 산업안전지도사·산업위생지도사 또는 이와 유사한 명칭의 사용(제52조의8), 재해예방전문지도기관의 미실시(제30조 제4항), 재해예방전문지도기관 종사자의 직무교육 해태(제32조 제1항), 신규화학물질에 대한 유해·위험성조사보고서의 미제출(제40조 제1항), 경고표지를 부착하지 아니하거나 교육의 미실 또는 물질안전보건 자료를 양도·제공의 미이행(제41조 제3항·제4항), 작업환경측정결과 및 건강진단결과의 미보고(제42조 제1항, 제43조 제4항), 유자격자에 의하지 아니한 유해·위험방지계획서 작성(제48조 제3항), 유해·위험방지계획서 및 공정안전보고서의 미확인(제48조제5항·제49조의2 제4항), 근로감독관의 질문에 대하여 답변을 거부·방해·기피하거나 허위답변(제51조 제1항), 작업환경측정 등의 서류 미보관(제64조 제1항 내지 제3항) 등이다.

이상에서 개관한 현행 산업안전보건법의 과태료규정을 정리하면 <표 2-2>과 같다.

**<표 2-2> 산업안전보건법 과태료규정의 유형별 분석**

과태료 규정	위반내용(법규명령위반 및 개별행정명령위반)
1천만원 이하의 과태료	<p><b>(제30조 제1항·제3항)</b></p> <p>① 건설업, 선박건조·수리업 기타 대통령령이 정하는 사업을 타인에게 도급하는 자와 이를 자체사업으로 영위하는 자는 도급 계약을 체결하거나 자체사업계획을 수립할 경우 노동부장관이 정하는 바에 의하여 산업재해예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상하여야 한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 수급인 또는 자체사업을 행하는 자는 당해 산업안전보건관리비를 다른 목적으로 사용하여서는 아니된다. 이 경우 제2항의 규정에 의한 기준이 정하여져 있는 산업안전보건관리비에 대하여는 그 기준에 따라 이를 사용하고 노동부령이 정하는 바에 따라 그 사용내역서를 작성하여 보존하여야 한다.</p> <p><b>(제34조의2 제1항)</b></p> <p>안전인증을 받은 자는 안전인증을 받은 안전인증대상기계 기구 등이나 이를 담은 용기 또는 포장에 노동부령으로 정하는 바에 따라 안전인증의 표시(이하 '안전인증표시'라 한다)를 하여야 한다.</p> <p><b>(제36조 제1항·제2항)</b></p> <p>① 유해하거나 위험한 기계·기구·설비로서 대통령령으로 정하는 것(이하 "유해·위험기계등"이라 한다)을 사용하는 사업주는 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능이 노동부장관이 정하여 고시하는 검사 기준에 맞는지의 여부에 대하여 노동부장관이 실시하는 검사(이하 "안전검사"라 한다)를 받아야 한다. 다만, 노동부령으로 정하는 다른 법령에서 안전성에 관한 검사나 인증을 받은 경우에는 안전검사를 면제할 수 있다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 유해 위험기계등은 사용하지해서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 안전검사를 받지 아니한 유해 위험기계등 (제 36항 단서에 따라 안전검사가 면제되는 경우를 제외한다)</li> <li>2. 안전검사에 불합격한 유해·위험기계등</li> </ol>

**(제36조의2 제5항)**

제4항에 따라 자율검사프로그램의 인정이 취소된 유해 위험기  
계등은 사용하여서는 아니 된다.

**(제39조의2 제1항)**

사업주는 발암성물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 유발할  
우려가 있는 유해인자(유해인자)로서 대통령령으로 정하는 것에  
대하여는 작업장 내 유해인자의 노출 농도를 노동부령으로 정하  
는 허용기준 이하로 유지하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느  
하나의 경우에 해당하면 그러하지 아니하다.

1. 시설과 설비의 설치나 개선이 현존하는 기술로 가능하지 아  
니한 경우
2. 천개지번 등으로 시설과 설비에 중대한 결함이 발생한 경우
3. 노동부령으로 정하는 임시 작업과 단시간 작업의 경우
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우

**(제49조의2 제5항)**

사업주 및 근로자는 공정안전보고서의 내용을 준수하여야 한  
다.

**(제42조 제1항)**

사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작  
업 환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장  
으로서 노동부령이 정하는 작업장에 대하여 노동부령이 정하는  
자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후, 그 결과  
를 기록·보존하고 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에  
게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는  
작업환경측정시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제43조 제1항)**

사업주는 근로자의 건강보호 유지를 위하여 노동부장관이 지정  
하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강진단을 실시하는  
기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진  
단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에  
는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제41조 제5항)**

노동부장관은 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을

	<p>함유한 제제를 취급하는 근로자의 안전 보건을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에게 물질안전보건자료의 제출을 명하거나 물질안전보건자료상의 취급주의 사항등의 변경을 명할 수 있다.</p> <p><b>(제49조 제1항)</b>          노동부장관은 노동부령이 정하는 사업장에 대하여 노동부장관이 지정하는 자(이하 "안전·보건진단기관"이라 한다)가 실시하는 안전·보건진단을 받을 것을 명할 수 있다.</p> <p><b>(제50조 제1항·제2항)</b>          ① 노동부장관은 사업장·시설 기타의 사항에 관하여 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 사업주에게 당해 사업장·시설 기타 사항에 관한 안전보건개선계획의 수립 시행을 명할 수 있다.          ② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 명령을 하는 경우 필요하다고 인정할 때에는 당해 사업주에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 제49조제1항의 안전·보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립·제출할 것을 명할 수 있다.</p>
<p>500만원 이하의 과태료</p>	<p><b>(제11조 제1항)</b>          사업주는 이 법과 이 법에 의한 명령의 요지를 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자로 하여금 알게 하여야 한다.</p> <p><b>(제20조 제1항)</b>          사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 다음 각호의 사항을 포함한 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시 또는 비치하고, 이를 근로자에게 알려야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 안전·보건관리조직과 그 직무에 관한 사항</li> <li>2. 안전·보건교육에 관한 사항</li> <li>3. 작업장 안전관리에 관한 사항</li> <li>4. 작업장 보건관리에 관한 사항</li> <li>5. 사고조사 및 대책수립에 관한 사항</li> <li>6. 기타 안전·보건에 관한 사항</li> </ol> <p><b>(제41조 제1항)</b>          사업주는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(대통령령이</p>

정하는 제제를 제외한다. 이하 같다)를 제조 수입 사용 운반 또는 저장하고자 할 때에는 미리 다음 각 호의 사항 모두를 기재한 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 작성하여 취급근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.

1. 화학물질의 명칭·성분 및 함유량
2. 안전·보건상의 취급주의 사항
3. 인체 및 환경에 미치는 영향
4. 기타 노동부령이 정하는 사항

**(제41조 제8항)**

근로자를 진료하는 의사, 산업보건의, 보건관리자(제16조 제3항의 규정에 따른 보건관리대행기관을 포함한다) 또는 근로자대표 등은 근로자의 안전·보건을 유지하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 노동부령이 정하는 경우 사업주에게 제2항의 규정에 따라 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 사업주는 이에 응하여야 한다.

**(제12조 전단)**

사업주는 사업장의 유해 또는 위험한 시설 및 장소에 대한 경고, 비상시 조치의 안내 기타 안전의지의 고취를 위하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 안전·보건표지를 설치하거나 부착하여야 한다.

**(제13조 제1항)**

사업주는 다음 각호의 업무를 총괄 관리하게 하기 위하여 안전보건관리책임자(이하 "관리책임자"라 한다)를 두어야 한다.

1. 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제20조의 규정에 의한 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항
3. 제31조의 규정에 의한 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항
4. 제42조의 규정에 의한 작업환경의 측정등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제43조의 규정에 의한 근로자의 건강진단등 건강관리에 관한 사항
6. 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항

<p>7. 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항</p> <p>8. 안전·보건에 관련되는 안전장치 및 보호구 구입시의 적격품 여부 확인에 관한 사항</p> <p>9. 기타 제4장의 규정에 의한 근로자의 유해 위험예방조치에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항</p> <p><b>(제14조 제1항)</b></p> <p>사업주는 사업장의 관리감독자(경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘 감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 말한다. 이하 같다)로 하여금 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로서 안전·보건점검 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다. 다만, 위험방지가 특히 필요한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 대하여는 소속 직원에 대한 특별교육 등 대통령령이 정하는 안전·보건에 관한 업무를 추가로 수행하도록 하여야 한다.</p> <p><b>(제15조 제1항)</b></p> <p>사업주는 제13조제1항 각 호의 사항중 안전에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 안전관리자를 두어야 한다.</p> <p><b>(제16조 제1항)</b></p> <p>사업주는 제13조제1항 각 호의 사항중 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 보건관리자를 두어야 한다.</p> <p><b>(제17조 제1항)</b></p> <p>사업주는 근로자의 건강관리 기타 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 의사인 보건관리자를 둔 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p><b>(제18조 제1항)</b></p> <p>동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업으로서 대통령령이 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자 및 그의 수급인(하수급인을 포함한다. 이하 같다)이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업</p>
---

재해를 예방하기 위한 업무를 총괄 관리하기 위하여 당해 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다. 이 경우 관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 당해 사업장에서 사업의 실시를 총괄 관리하는 자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.

**(제19조 제1항·제4항)**

① 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요사항을 심의 또는 의결하기 위하여 근로자·사용자 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.

④ 사업주 및 근로자는 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

**(제21조 제1항)**

사업주는 제20조의 규정에 의하여 안전보건관리규정을 작성 또는 변경할 때에는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에 있어서는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.

**(제29조 제5항)**

수급인 및 수급인의 근로자는 정당한 사유가 없는 한 제 18조 내지 제4항의 규정에 의한 조치 또는 요구에 따라야 한다.

**(제29조의2 제6항)**

제1항에 따라 노·사협의체를 구성 운영하는 사업주 및 근로자는 제3항 및 제4항에 따라 노·사협의체가 심의 의결하거나 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

**(제31조 제1항부터 제3항까지)**

① 사업주는 당해 사업장의 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 당해 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 사업주는 유해 또는 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는

노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전 보건에 관한 특별교육을 실시하여야 한다.

**(제32조 제1항(제1호의 자에 한한다))**

관리책임자·안전관리자 및 보건관리자는 노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 직무교육(이하 '직무교육'이라 한다)을 받아야 한다.

**(제35조의2 제1항)**

제35조제1항에 따라 신고를 한 자는 자율안전확인대상기계기구등이나 이를 담은 용기 또는 포장에 노동부령으로 정하는 바에 따라 자율안전확인의 표시(이하 '자율안전확인표시'라 한다)를 하여야 한다.

**(제42조 제5항)**

사업주는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있는 경우에는 직접 또는 작업환경측정을 실시한 기관으로 하여금 작업환경측정결과에 대한 설명회를 개최하여야 한다.

**(제43조 제6항)**

사업주는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있을 때에는 직접 또는 건강진단을 실시한 건강진단기관으로 하여금 건강진단결과에 대한 설명을 하여야 한다. 다만, 본인의 동의없이 개별 근로자의 건강진단결과를 공개하여서는 아니된다.

**(제44조 제2항)**

제1항의 규정에 의한 건강관리수첩을 교부받은 자는 당해 건강관리수첩을 타인에게 양도 또는 대여하여서는 아니된다.

**(제49조의2 제2항)**

사업주는 제1항의 규정에 의하여 공정안전보고서를 작성할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에 있어서는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

**(제50조 제3항·제4항)**

③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 안전보건개선계획을 수립할 때에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안

전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에 있어서는 근로자 대표의 의견을 들어야 한다.

④ 사업주와 근로자는 안전보건개선계획을 준수하여야 한다.

**(제52조의4 제1항)**

지도사가 그 직무를 개시하고자 할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부에 등록하여야 한다.

**(제42조 제1항의 규정에 의한 작업환경측정)**

사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업 환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장으로서 노동부령이 정하는 작업장에 대하여 노동부령이 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후, 그 결과를 기록·보존하고 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 작업환경측정시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제43조 제1항)**

사업주는 근로자의 건강보호·유지를 위하여 노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강진단을 실시하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제15조 제3항(제16조 제3항의 규정에 의하여 준용되는 경우를 포함한다))**

§15③ 노동부장관은 산업재해예방을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 안전관리자를 정수이상으로 하거나 개임할 것을 명할 수 있다.

§16③ 제15조제3항 내지 제5항, 제15조의2 및 제15조의3의 규정은 보건관리자에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "안전관리자는 "보건관리자"로, "안전관리업무"는 "보건관리업무"로, "안전관리대행기관"은 "보건관리대행기관"으로 본다.

**(제51조 제8항)**

노동부장관은 제1항 및 제4항의 경우에 산업재해예방을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자에 대하여 안전보건관리규정의 준수등 적절한 조치를 할 것을 명할 수 있다.

	<p><b>(제51조제6항 후단)</b>          노동부장관은 제1항 및 제4항의 규정에 의한 검사등의 결과 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 건설물이나 또는 그 부속건설물·기계·기구·설비·원재료의 대체 사용중지 제거 또는 시설의 개선 기타 안전·보건상 필요한 조치를 명할 수 있다. 이 경우 노동부장관의 명령을 받은 사업주는 그 명령받은 사항을 노동부령이 정하는 바에 따라 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다.</p>
<p>300만원 이하의 과태료</p>	<p><b>(제11조 제2항)</b>          근로자대표는 다음 각 호의 사항에 관하여 그 내용 또는 결과의 통지를 사업주에게 요청할 수 있고, 사업주는 이에 성실히 응하여야 한다.</p> <p><b>(제10조의2)</b>          사업주는 산업재해가 발생한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록하여야 하며, 이를 3년간 보존하여야 한다.</p> <p><b>(제25조)</b>          근로자는 제23조 및 제24조의 규정에 의하여 사업주가 행한 조치로서 노동부령이 정하는 사항을 준수하여야 한다.</p> <p><b>(제40조 제5항)</b>          사업주가 신규화학물질을 양도 또는 제공하는 경우에는 제40조의 규정에 의한 근로자의 건강장해방지를 위하여 조치하여야 할 사항을 기록한 서류를 함께 제공하여야 한다.</p> <p><b>(제43조 제3항·제7항)</b>          ③ 근로자는 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관의 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에는 다른 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다.          ⑦ 사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단의 실시결과를 근로자의 건강보호·유지 외의 목적으로 사용하여서는 아니된다.</p> <p><b>(제43조의2 제4항)</b></p>

역학조사를 실시하는 경우에는 사업주 및 근로자는 이에 적극적으로 협조하여야 한다.

**(제52조의8)**

제52조의4제1항의 규정에 의하여 등록된 지도사가 아닌 자는 산업안전지도사·산업위생지도사 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니된다.

**(제30조 제4항)**

제1항의 규정에 의한 수급인 또는 자체사업을 행하는 자중 노동부령이 정하는 자가 산업안전보건관리비를 사용하고자 하는 경우에는 미리 그 사용방법·재해예방조치등에 관하여 노동부장관이 지정하는 전문기관(이하 "재해예방전문지도기관"이라 한다)의 지도를 받아야 한다.

**(제32조 제1항(제3호의 자에 한한다))**

재해예방전문지도기관의 종사자는 노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 직무교육(이하 "직무교육"이라 한다)을 받아야 한다.

**(제40조 제1항)**

대통령령이 정하는 화학물질외의 화학물질(이하 "신규화학물질"이라 한다)을 제조 또는 수입하고자 하는 사업주(수입을 대행하는 자가 따로 있는 경우에는 당해 수입을 대행하는 자를 말한다)는 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 신규화학물질에 대한 유해 위험성조사보고서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

**(제42조 제1항)**

사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업 환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장으로서 노동부령이 정하는 작업장에 대하여 노동부령이 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후, 그 결과를 기록·보존하고 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 작업환경측정시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

**(제48조 제3항)**

사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단을 실시한 때

에는 그 결과를 지체없이 근로자에게 통보하고 노동부장관에게 보고하여야 한다.

**(제48조 제5항)**

제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 유해 위험방지계획서를 제출한 사업주는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 확인을 받아야 한다.

**(제49조의2 제4항)**

제1항의 규정에 의하여 공정안전보고서를 제출한 사업주는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 확인을 받아야 한다.

**(제51조 제1항)**

「근로기준법」 제101조의 규정에 의한 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 노동부령이 정하는 경우에 해당하는 때에는 다음 각 호의 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부 서류 기타 물건의 검사 및 안전·보건점검을 행하며, 검사에 필요한 한도내에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 당해 사업주 등에 대하여 그 결과를 서면으로 통지하여야 한다.

**(제64조 제1항 내지 제3항)**

① 사업주는 제13조·제15조·제16조 및 제17조의 규정에 의한 관리책임자·안전관리자·보건관리자 및 산업보건의의 선임에 관한 서류, 제40조의 규정에 의한 화학물질의 유해 위험성조사에 관한 서류, 제42조의 규정에 의한 작업환경측정에 관한 서류와 제43조의 규정에 의한 건강진단에 관한 서류를 3년간 보존하여야 하고 제35조제2항에 따른 자율안전기준에 맞는 것임을 증명하는 서류, 제36조의2제2항에 따른 자율검사프로그램에 따라 실시하는 검사 결과를 기록한 서류는 2년간 보존하여야 한다. 다만, 노동부장관이 필요하다고 인정할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 보존기간을 연장할 수 있다.

② 지정측정기관은 작업환경측정에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항을 기재한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

③ 지도사는 그 업무에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항을 기재한 서류를 5년간 보존하여야 한다.

**(제41조 제3항·제4항)**

	<p>① 사업주는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(대통령령이 정하는 제제를 제외한다. 이하 같다)를 제조·수입·사용·운반 또는 저장하고자 할 때에는 미리 다음 각 호의 사항 모두를 기재한 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 작성하여 취급근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 화학물질의 명칭·성분 및 함유량</li> <li>2. 안전·보건상의 취급주의 사항</li> <li>3. 인체 및 환경에 미치는 영향</li> <li>4. 기타 노동부령이 정하는 사항</li> </ol> <p>③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 근로자의 안전·보건을 위하여 이를 담은 용기 및 포장에 경고표시를 하고, 근로자에 대한 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 교육의 실시 시기, 교육의 내용 및 방법에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>
--	---

## 2) 행정벌규정과 산업안전보건업무담당근로감독관집무규정(노동부 훈령)의 검토

산업안전보건업무담당근로감독관집무규정(이하 감독관집무규정) 제13조는 근로감독관이 위법사항을 적발한 경우 동 규정 <별표2>에 따라 처리하도록 하고 있다. 동 규정 제13조는 “장관 또는 지방관서장이 특히 필요하다고 인정하는 때”에 즉시 과태료를 부과할 수 있다고 규정하고 있으며, 동 규정 <별표2>에서는 위반행위 발견시 원칙적으로 즉시 이행토록 행정조치를 하고, 그럼에도 불구하고 위반행위를 시정하지 아니하면 과태료를 부과하도록 하고 있다.

산업안전보건법 제72조 과태료 규정에서는 일정한 위반행위가 있으면 “과태료에 처한다”고 규정하고 있고, 동법 시행령 제48조에서는 “법 제72조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표 13과 같다. 다만, 노동부장관은 위반행위의 정도 및 위반횟수 등을 고려하여 해당 금액의 2분의 1의 범위에서 감경할 수 있다[전문개정 2008.8.21]”고 규정하고 있다. 이러한 상위법에도 불구하고 노동부훈령인 감독관집무규

정 제13조에서는 위반행위 발견시 원칙적으로 먼저 이행토록 행정조치를 취하도록 하고, 이를 이행하지 아니하는 때에 비로소 과태료를 부과하도록 하고 있으므로 이 감독관집무규정이 산업안전보건법 제72조 및 동법 시행령 제48조에 위배되는 것은 아닌가라는 의문이 제기된다. 즉 노동부장관은 감경의 사유를 적시하고 이에 한하여 해당 금액의 2분의 1의 범위에서 감경하는 것만 위임받았지, 노동부장관(감독관)이 1차적으로 시정명령 등을 발하면서 과태료부과 자체를 하지 않는 것은 위임의 범위를 넘어서는 것이라는 견해이다.

형법상의 형벌규정이든 행정법상의 질서벌이든 법률에서 ‘어떠어떠한 행위를 한 자 또는 위반한 자는 어느 정도 이하의 형벌 혹은 질서벌에 처한다’고 규정하는 것이 일반적인 입법례이다. 이때 그 전제는 ‘입건’ 즉 ‘형벌 혹은 질서벌의 대상으로 삼기로 하는 결정’에 있다. 만약 입건 자체가 없다면 형벌이나 질서벌의 부과(양형)를 논할 수가 없기 때문이다. 법률이나 시행령에 형벌 또는 질서벌의 상한을 정하면서 ‘처한다’라고 규정되어 있다고 하여 이것을 곧 사법경찰관리 또는 행정공무원에게 ‘입건의 의무’가 부과되어 있다고 보아서는 아니된다. 만약 입건의무가 부과되어 있다는 것으로 해석하면 형벌 혹은 질서벌의 부과대상인 행위를 발견하고도 입건하지 않는 경우 이를 직무유기죄를 물어야 한다. 형법상의 직무유기죄를 보면 “공무원이 정당한 이유없이 그 직무수행을 거부하거나 그 직무를 유기한 때에는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 3년 이하의 자격정지에 처하다”고 규정하고 있다. 이 규정에 따르면 담당 공무원이 입건하지 않을 정당한 이유가 있는 경우에는 입건하지 않을 수 있는 것이며, 입건하지 않을 정당한 이유가 있음에도 불구하고 굳이 입건하여 과태료 등을 부과하는 것은 오히려 ‘입건의 남용’ 내지는 ‘과잉단속’이 될 수 있다.

구체적으로 현재 우리나라의 법규를 살펴본다면 “과태료에 처할 수 있다”고 규정된 경우도 있으며(형사소송법 제161조), “과태료에 처한다”고 규정된 경우도 있음을 알 수 있다. 문언에 충실하게 해석한다면 “과태료에 처한다”는 형태로 규정하는 경우 행정청에 재량을 부여하지 아니함으로써 언제나 과태료를 부과하여야 한다는 취지로 해석할 수 있다. 그런데 과태료를 규정하는 대다수의 법률에서는 단순히 “과태료에 처한다”고 규정하고 있는바, 이를 요건이 충족되는 경우 언제나 과태료를 부과하여야 한다는 취지(입건의무가 있다)로 해석하는 것은 적절하지 아니할 것으로 보인다. 이는 ‘입건의 남용’ 내지는 ‘과잉단속’이 될 수 있으므로 행정청은 위반행위가 있을 때에도 구체적인 사안 등을 고려하여 과태료를 부과하지 아니할 수 있다고 보는 것이 현실에 적합한 해석일 것이다.

현행 질서위반행위규제법 제16조에서 행정청이 질서위반행위에 대하여 과태료를 부과하고자 하는 때에는 미리 당사자에게 이를 통지하고 의견을 제출할 기회를 부여하도록 하고, 당사자가 제출한 의견에 상당한 이유가 있는 경우에는 과태료를 부과하지 아니할 수 있다고 규정하는 바, 이 규정은 행정청이 구체적인 사안을 고려하여 설령 법령에 “과태료에 처한다”는 형식으로 규정된 때에도 과태료를 부과하지 아니할 수 있다는 점을 명시하는 규정인 것이다. 따라서 당해 행정청은 법규에서 “과태료에 처한다”고 규정하는 때에도 언제나 과태료를 부과할 의무를 부담하는 것은 아니며, 위반행위가 발견되는 때에도 행정청은 행정목적달성을 위하여 필요한 다른 행정수단을 동원할 수 있고, 과태료는 필요한 경우에 한하여 부과할 수 있다고 보는 것이 타당한 해석론이다. 산업안전보건법의 과태료규정도 산업안전을 위한 행정질서법에 해당하므로 이러한 일반론적 해석에 따라야 할 것이다.

명령이나 규칙에는 위임에 의한 것이 있고(위임명령 등), 위임이 없어도 구체적인 집행을 위하여 필요한 범위 내에서 행정청 스스로 집행준칙을 정할 수 있다(집행명령 등). 집행명령은 상위법령의 규정의 범위 내에서 그 상위

법령의 시행에 관하여 필요한 절차 및 형식에 관한 사항을 규정하는 법규명령이므로, 국민의 권리, 의무에 관한 법률사항에 관하여 새로 규정할 수 없지만, 새로운 법규사항을 포함하지 않기 때문에 상위법령에 의한 명시적 수권규정이 없더라도 직권으로 제정할 수 있는 것이다. 즉 행정기관의 장이 소관사무에 관하여 직권으로서 발할 수 있는 것이다.

감독관집무규정은 입건하기 전에 시정명령 혹은 이행명령을 하도록 하고 시정명령 등에 불응시 입건(과태료부과)하도록 하는 것은 위임명령이 아니라 집행명령에 준하는 것으로 보아야 하며, 앞서 검토한 바와 같이 상위법에서 입건의무를 명백히 부과하고 있다고 볼 수 없는 이상 상위법 위반으로 속단할 수는 없다. 감독관집무규정은 그 시행에 필요한 구체적인 절차·형식 등을 정하여 공정하고 명확한 집행기준을 정하는 바, 실제로 현장을 파악하고 담당감독관이 과태료부과 등의 조치를 취할 준칙을 정한 것으로 기계적인 과태료부과가 아닌 것으로 해석하여야 하고 이를 소관 노동부장관이 정할 수 있는 것이다. 이러한 훈령의 취지는 경직된 범집행으로 인한 불이익을 피하면서 일선감독관의 자의적인 과태료부과를 제한하기 위한 준칙을 정한 것으로 행정관청이 재량으로 정할 수 있는 것이다. 훈령(감독관집무규정)에 규정된 1차적으로 즉시이행 등의 시정명령을 마치 상위법의 위임일탈로 보는 것은 법률에 ‘처한다’는 규정을 입건의무가 포함된 것으로 해석하는 오해에서 비롯된 것이며, 현행 집무규정이 상위법 위반으로 볼 수 없는 것이다.

#### 4. 양벌규정

##### 1) 양벌규정의 문제

법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인(관리감독자를 포함한다) 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 동법 제66조의2조 내지 동법 제70조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는

개인에 대하여도 동조의 벌금형 부과하고 있는데, 이것은 행위자 외에도 사업주가 관리감독 하여야 한다는 중요성을 강조하는 경우라 볼 수 있다. 그러므로 사업주에게도 같은 책임이 존재하고 있다는 것<sup>2)</sup>을 강조하는 규정이라 할 수 있으며, 이 규정의 취지는 각각 위반행위를 한 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 않은 경우에도 사업주의 책임을 물어 처벌하려는데 있다. 이는 산업안전보건법의 책임은 사업주에게 일차적인 책임이 있다는 것을 강조하는 것이다. 이에 동 규정은 의무위반에 대한 벌칙조항을 두어 자연인을 의무주체(행위자)로 하고 그 의무위반에 관하여 법인도 처벌하는 양벌규정을 두고 있는 것이다. 산업안전보건법에서는 법인과 자연인 모두 의무주체로 보고 있으며, 법인 및 개인사업자인 경우에 실제행위자의 선임감독책임을 물어 처벌하게 된다. 이 경우에 개인사업주는 고의와 자기행위에 관하여서 자기책임을 근거로 처벌될 수 있고, 법인은 양벌규정에 의해서만 처벌될 수 있다.<sup>3)</sup> 따라서 개인사업주와 법인사업주의 문제에 있어서 적용문제는 개인사업주는 자기행위에 대하여 벌칙조항이 적용되는 것이고, 자연인의 범죄를 전제로 처벌되는 법인은 양벌규정의 형식으로 적용되는 것이다. 문제가 되는 것은 법조문의 “행위자를 벌하는...” 외에 라는 규정이 ‘선임감독책임’을 전제로 하는 것으로 해석상 이론이 있을 수 있으나, 사업주의 책임문제를 다루는 점에서는 문제가 없다고 본다.<sup>4)</sup>

이러한 점은 대법원에서 명확히 밝히고 있다. 즉 “산업안전보건법 제67조

2) 손동권, “이중기능적 양벌규정 -산업안전보건법의 적용사례를 중심으로-”, 민주사회를 위한 변론 제5호, 1995, 131면. 1995.5.26 대판95도230.

3) 노동부 행정해석의 질의회신에 관한 해석을 살펴보면 법인대표자가 산업안전보건법을 위반하는 경우에는, 안전보건관리책임자로 임명된 공장장이 실제로 공장업무를 수행하였다도 공장장의 업무수행에 관하여 책임을 묻는 것이 아니며 “사업주라 함은 사업을 행하는 자로서 근로자를 사용하는 자” 라고 규정하여 법문상 사업주가 아니면 산업안전보건법위반행위의 주체가 될 수 없는 것으로 규정하고 있기 때문에 단순한 감독자의 의미가 아니라 사업주의 의미라 할 것이다.

4) 조흥학, 노동법 처벌규정의 법률적 구속력에 관한 연구, 한국비교노동법학회(국제노동법학자대회, 2008.03).

제1호 제23조 제1항, 제69조 제4호, 제42조 제1항 소정의 벌칙규정의 적용대상은 사업자임이 그 규정 자체에 의하여 명백하나, 한편 같은 법 제71조는 법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인, 사용인(관리감독자를 포함한다) 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제67조 내지 제70조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 본조의 벌칙규정을 적용하도록 양벌규정을 두고 있고, 이 규정의 취지는 각 본조의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접하지 않은 경우에는 그 행위자와 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 각 본조의 벌칙규정의 적용대상이 되는 것이다”고 판시하고 있다.<sup>5)</sup>

그런데 현행 양벌규정에 관한 이러한 해석과 적용은 책임주의의 원칙에 위배되고, 법인을 처벌하는 근거가 모호하며 처벌의 공백이 발생하는 등 실효성 있는 제재가 되지 못한다는 등의 비판이 제기되고 있다. 이는 특히 양벌규정의 형식으로써 법인에게 부과되는 유일한 형벌이라고 할 수 있는 벌금의 금액이 법인의 규모와 법인이 범죄를 통하여 취득하는 이득이나 법인범죄로 야기되는 피해 등에 비추어 볼 때 지나치게 낮아서 충분한 위하력 및 범죄억지효과를 거두지 못하며, 사회적 역할과 활동이 활발해진 현대에는 법인범죄에 효율적으로 대처할 수 없는 입법이라는 견해이다.<sup>6)</sup>

## 2) 검토

우리 형법의 경우 법인의 범죄행위에 대해 일반적으로 규율하지 아니하고 각칙이나, 형사특별법, 행정형법 등의 개별 구성요건에서 양벌규정

5) 대판 1995.5.26, 95도230

6) 한국법제연구원, 산업안전보건법 집행의 실효성 확보방안 연구, 2000, 80면.

을 통해 법인을 처벌하고 있으며, 법인의 처벌이 요구되는 한정된 경우에 행위자인 자연인을 벌하는 외에 법인을 처벌하는 규정이다. 이러한 양벌규정에 선행하는 벌칙본조의 수규자와 실제 행위자가 누구인가를 기준으로 한다면, 첫째 법인이나 사업주가 수규자이고 법인의 대표자나 사업주가 직접 행위자인 경우에 법인과 사업주의 처벌근거는 직접행위 책임이며, 둘째 법인이나 사업주가 수규자이고 직접행위자가 종업원인 경우에 법인과 사업주의 처벌근거는 선임감독책임이다.

산업안전보건법의 양벌규정은 법인이나 사업주의 책임근거는 ‘직접행위 책임’ 내지 ‘선임감독책임’이라는 점에서 볼 때 법인처벌을 위한 양벌규정을 지양하고 법인범죄와 처벌에 관한 보다 적극적이고 명확한 규정을 두는 것이 타당하다 하겠다. 이에 양벌규정은 행위자(자연인)의 처벌을 전제로 하는 것으로 타당하지 못하다는 주장이 있으나, ‘직접행위책임’이나 ‘선임감독책임’은 행위자의 행위를 전제로 판단하는 것으로 행위자와 결별된 법인(사업주)의 독자적 판단은 이론적으로는 가능할지 모르겠으나, 법인의 범죄능력을 인정하지 않는 이상 현실적으로 불가능하다. 또한 행위자의 범죄에 종속되거나 부수되어 있는 현행의 양벌규정을 개정하여 법인 독자적 범죄로 규정하는 입법이 가능하다하더라도, 비록 그 비율이 높지는 아니하나 사회적으로나 윤리적으로 처벌의 가치가 높음에도 불구하고 그 처벌이 어렵게 되는 경우가 발생하지 않도록 유의할 필요가 있다.

그리고 산업안전보건법상의 “법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다”라는 문언은 개인사업주의 경우에는 실제행위자의 선임감독상의 책임을 근거로 처벌하는 것으로 해석하여야 한다. 개인사업주의 고의의 자기행위에 대한 자기책임은 행위능력을 전제로 벌칙규정에 의하여 처벌될 수 있을 뿐이며, 반면에 법인사업주의 경우에는 항상 양벌규정에 의하여서만 처벌될 수 있을 뿐인 것으로 해석하여야 한다. 이와

같이 개인사업주와 법인사업주 사이에 법적용상의 차이가 있는 이유는 실제행위자에 대한 책임구조상의 차이에서 나오는 것이 아니라, 개인사업주는 행위능력이 있고 자기행위에 대하여는 벌칙조항이 적용될 수 있는데 반하여 법인은 행위(범죄)능력이 없으므로 자기행위에 근거한 벌칙조항의 적용이 불가능하기 때문에 나오는 불가피한 현상일 뿐이다. 이로써 현행 산업안전보건법상의 벌칙규정과 양벌규정 사이의 적용충돌의 문제는 모순없이 해결이 가능하다.

## 5. 소 결

산업안전보건법의 실효성을 담보하기 위한 산업안전보건법 위반사범에 대한 제재로 제9장 벌칙에서는 형벌과 행정벌이 규정되어 있으며, 형벌의 대상에 대하여는 양벌규정이 있어 행위자 외에 법인이나 본인·사용자에 대하여 해당 벌금형을 부과할 수 있도록 하고 있다. 또한 산업재해 예방을 위하여 대통령령이 정하는 사업장의 산업재해발생건수, 재해율 등을 공표할 수 있도록 하여 산업안전보건법의 준수를 확보하고자 한다(제9조의2).

산업안전보건법상 벌칙규정 중 형벌 적용대상은 결과적 가중처벌에 해당하는 제66조의2을 제외한 벌칙규정, 즉 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제67조), 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제67조의2), 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제68조), 1천만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제69조), 500만원 이하의 벌금에 해당하는 유형(제70조)으로 5개의 위반에 대해서는 벌금형만 선고(또는 약식기소)되는 현실에서 법이 이렇게 세분하여 규정하고 있는 것이 입법적으로 타당한지 검토할 필요가 있다. 이에 관해서는 이하에서 상술한다.

또한 검토한 바와 같이 산업재해예방이라는 행정목적을 달성하기 위한 과태료규정(제72조)에서도 1천만원 이하의 과태료에 처하는 위반유형, 500만원 이하

의 과태료에 처하는 위반유형, 300만원 이하의 과태료에 처하는 위반유형으로 세분하여 규정하고 있으나, 실제로는 산업안전보건업무담당근로감독관집무규정(노동부 훈령) 별표에서 규정하고 있는 절차에 따라 법정과태료보다 훨씬 저액(10만원~300만원 등)을 부과하고 있는 실정이다. 법(산업안전보건법)과 현실(산업안전보건업무담당근로감독관집무규정)이 괴리가 보이고 현실이 범위반이 아니라면(검토한 바와 같이 산업안전보건업무담당근로감독관집무규정이 산업안전보건법 위반으로 보기 어렵다고 판단함) 법을 현실에 맞출 필요는 없는지 검토하여야 한다. 다음의 개선방안에서 제시하는 바와 같이 과태료규정을 단일화하고 산업안전의 확보라는 노동행정의 목적에 따라 노동부가 신축적이고 효율적으로 부과하는 방안을 고려할 필요가 있다.

그리고 벌칙규정에는 1천만원 이하와 500만원 이하에 해당하는 벌금과 과태료가 병렬적으로 규정되어 있다. 형벌과 과태료의 구분 즉 산업안전보건법이 사업주에게 산업안전 확보를 위하여 일정한 의무를 이행할 것을 부과한 것이고, 이것이 사회구성원 개개인의 자유와 권리, 공동체의 유지를 위하여 반드시 준수되어야 하는 요건을 보호하기 위하여 반드시 필요한 경우에는 형벌규정이 타당하다. 그런데, 다만 법에 의하여 부과된 의무를 이행하지 아니한 경우, 단순한 의무불이행에 대하여서는 원칙적으로 형벌을 부과하지 않아야 한다고 보는 타당할 것이다. 이와 같은 원칙은 법의 근본정신, 즉 형벌은 국민의 자유와 권리와 같은 법익침해를 방지하기 위하여 사용될 수 있을 뿐이며, 단순한 행정작용의 효율성 확보나 특정한 의무이행 그 자체를 확보하기 위하여 사용되는 것은 적당하지 않다. 이러한 기본적인 원칙에 의해서 벌금형과 과태료가 구분되었는지 의문이다. 특히 제70조의 벌금형 중에서 사내하도급에 의하여 행하여지는 작업에서는 부과된 사업주의 산재예방을 위한 조치 및 작업장에 대한 안전보건점검 실시(제29조 제1항·제3항), 근로감독관의 검사·점검 또는 수거를 거부·방해 또는 기피한 자(제51조 제1항), 노동부장관의 요구를 받고서 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 허위보고를 한 자(제51조 제2항)등에 관하여는

500만원 이하의 벌금규정을 두고 있다. 이러한 규정은 단순한 의무불이행 그 자체로는 개개인의 자유와 권리를 침해하지도 않고, 공동생활의 유지를 위한 필수적 전제요건을 침해한다고도 말할 수 없다면, 과태료로 전환하는 것도 타당할 것이다. 이런 점 등에 관해서는 개선방향에서 다시 검토할 것이다.

## Ⅲ. 외국의 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도

### 1. 외국의 입법례

#### 1) 독일

##### (1) 개관

독일에서는 근로보호법<sup>7)</sup>이 제정되기 이전까지는 개별법에 그 법률이 규율하고자 하는 개별영역에 대하여서만 적용되는 규정들이 산재해 있었다. 예컨대 영업법(Gewerbeordnung) 제120조<sup>8)</sup>, 상법(HGB) 제62조<sup>9)</sup> 등이 이에 해당한다.

7) 아래의 독일 근로보호법에 관한 설명은 특히 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Übersicht über das Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, 2008을 참조하였음.

8) 영업법 제120조a는 근로보호법 제정 이후 삭제되었다. 삭제 이전의 조문은 아래와 같다.

- ① Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebs gestattet.
- ② Insbesondere ist für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung des bei dem Betrieb entstehenden Staubes, der dabei entwickelten Dünste und Gase sowie der dabei entstehenden Abfälle Sorge zu tragen.
- ③ Ebenso sind diejenigen Vorrichtungen herzustellen, welche zum Schutze der Arbeitnehmer gegen gefährliche Berührungen mit Maschinen oder Maschinenteilen oder gegen andere in der Natur der Betriebsstätte oder des Betriebs liegende Gefahren, namentlich auch gegen die Gefahren, welche aus Fabrikbränden erwachsen können, erforderlich sind.
- ④ Endlich sind diejenigen Vorschriften über die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer zu erlassen, welche zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs erforderlich sind.
- ⑤ Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Versicherungsunternehmen einschließlich derjenigen Versicherungsunternehmen, die kein Gewerbe betreiben.

9) 상법(HGB) 제62조

- ① Der Prinzipal ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch

그러나 1996년 근로보호법(Arbeitsschutzgesetz, 정식명칭은 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit)이 제정된 이후에는 산업안전 확보를 위한 관리감독 및 과태료 내지 형벌의 부과 등은 모두 이 법률에 따라 통일적으로 이루어지고 있다. 동 법률에 의한 과태료 내지 형벌의 부과절차는 다음과 같은 구조에 따라 이루어진다.

〈표 3-1〉 과태료 내지 형벌의 부과절차

제1단계	사업주 내지 피고용인들에 대한 근로보호법상의 의무조항
제2단계	과태료 부과가 예정된 연방정부의 법규명령, 개별행정명령
제3단계	의무위반에 대한 과태료 부과
제4단계	과태료가 부과되는 행위 중 일부에 대한 형벌의 부과

첫 번째로 이 법률에서는 사업주와 피고용인에 대하여 근로과정에서의 안전과 건강보호를 위하여 다양한 의무를 부과한다. 이러한 법률상 규정된 의무의 존재가 과태료 내지 형벌 부과를 위한 전제에 해당한다. 두 번째로 연방정부는

den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, daß der Handlungsgehilfe gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebs es gestattet, geschützt und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert ist.

- ② Ist der Handlungsgehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Prinzipal in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Handlungsgehilfen erforderlich sind.
- ③ Erfüllt der Prinzipal die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Handlungsgehilfen obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechende Anwendung.
- ④ Die dem Prinzipal hiernach obliegenden Verpflichtungen können nicht im voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden.

이와 같이 법률이 규정한 의무의 이행을 위하여 상원(Bundesrat)의 동의를 얻어 법규명령을 제정할 수 있다(제18조 제1항). 법규명령에서는 사업주 내지 책임을 부담하는 자에 대하여서는 그들이 근로보호를 위하여 어떠한 조치를 취하여야 하는지를, 피고용인들에 대하여서는 안전과 건강 확보를 위하여 어떻게 행동하여야 하는지를 규정할 수 있으며, 경우에 따라서는 그러한 규정을 위반하는 경우 근로보호법상의 과태료 부과규정을 적용할 것을 예정할 수 있다. 이외에도 관할행정청은 개별적인 사례에 대하여 안전과 건강의 확보를 위한 행정명령을 발할 수 있다. 세 번째로 법규명령에 위반행위에 대하여 과태료를 부과하도록 규정하고 있는 경우에는 근로보호법 제24조가 적용되어 이에 따라 과태료가 부과된다. 나아가 사업주가 개별 행정명령의 요구사항을 이행하지 아니한 경우에도 일정한 조건 하에서 근로보호법 제24조에 따라 과태료가 부과될 수 있다. 그리고 제25조에서는 과태료가 부과되는 행위 중에서 일부 행위에 대하여서는 형벌이 부과될 수도 있도록 규정한다.

이와 같은 독일 근로보호법의 체계에 비추어 본다면 동법상의 처벌체계를 올바르게 알기 위하여서는 먼저 동법에 규정된 사업주 내지 책임 있는 자 및 피고용인의 의미, 그들에 대하여 부여된 의무의 종류와 내용 등을 먼저 간략하게라도 검토하는 것이 필요할 것이다.

## (2) 적용범위

독일의 근로보호법은 공기업인가 사기업인가에 관계없이 원칙적으로 모든 근로영역에 대하여 적용된다. 예외적으로 동 법률이 적용되지 아니하는 영역은 제1조 제2항에서 개별적으로 규정되어 있다. 나아가 동법은 피고용인(Beschäftigte)을 정의함에 있어서 전통적인 의미에서의 근로자 이외에도 근로실습중인 자(Auszubildende), 근로자와 유사한 자는 물론, 공무원이나 군인 등도 동법의 적용대상인 것으로 보고 있다. 이와 같은 근로보호법의 적용범위의 포괄성은 1996년 제정된 근로보호법이 이전의 법체계와 비교하여 보유하는 특징 중의 하

나로 이해되고 있다.

### (3) 규제방법

사업주는 피고용인들의 안전과 건강에 영향을 미치는 사정들을 고려하여 근로보호를 위하여 필요한 조치를 취하여야만 한다(제3조 제1항). 이와 같이 동법에서는 법률의 목적과 일반적으로 통용될 수 있는 요청사항만이 규정되어 있으며, 준수되어야 하는 행위유형을 개별적으로 상세히 기술하는 경우는 거의 없다. 이것은 근로조건이나 근로방법 등에 관하여서 가장 잘 알고 있는 자는 사업주이므로, 사업주가 각각의 실정을 충분히 고려하여 자율적으로 필요한 보호조치를 취할 수 있도록 하기 위한 것이다.

이 때, 근로보호를 위하여 필요한 조치에는 근로과정 그 자체와 관련된 조치만이 포함되는 것이 아니다. 예컨대 근로수단의 선택, 근로방법의 선택과 같은 근로준비행위도 법률의 적용대상이 된다(제5조 제3항).

근로보호를 위한 보호조치는 단 한 번의 조치로 완성되는 정적인 성격을 가지는 것이 아니라, 시간의 흐름에 따라 변화하는 동적인 성격을 보유하고 있다. 따라서 근로보호를 위한 조치의무는 일회적 성격을 가진 것이 아니라 지속적인 성격을 가진 것이며, 근로조건이나 근로방법 등이 변하면 근로보호를 위한 보호조치 의무도 이에 따라서 변화할 수 있다고 보아야 한다. 사업주는 근로보호를 위한 조치들이 적절한 것인지를 심사하고, 필요한 경우에는 이미 취한 조치를 변화된 사정에 적합하게 변경시켜야 한다(제3조 제1항).

### (4) 사업주의 기본적인 의무

사업주는 자신의 기업에 피고용된 자들의 안전과 건강을 보장하는 포괄적인 의무를 부담한다. 법률이 규정하고 있는 사업주에 대한 요청사항 중에서 특히 중요한 것은 아래와 같다.

사업주는 근로보호를 위하여 적합한 조직과 수단을 마련해야 한다.(제3조 제

2항 및 동조 제3항) 사업주는 이를 위하여 근로안전 전문가 내지 기업의(企業醫, Betriebsarzt)의 도움을 얻어야 한다(Arbeitssicherheitsgesetz, 근로보호법 제1조).<sup>10)</sup>

사업주는 자신이 운영하는 기업의 근로조건을 근로보호라는 관점에서 평가하여야 한다(제5조). 이것은 산업재해가 발생할 가능성에 대한 위험평가 규정에 해당한다. 위험평가를 통하여 위험을 확인한 이후에는, 그러한 위험을 방지하기 위하여 어떠한 보호조치가 필요한가를 확인하고 이를 실현하여야 한다. 보호조치들은 그것이 실제로 위험방지를 위하여 유효적절한 것인지를 심사받아야 하고, 경우에 따라서는 새로운 과학지식의 발견에 적합하도록 수정되어야 한다.

사업주는 위험평가의 결과 및 그러한 결과에 바탕하여 행한 위험방지조치를 서면화하여 보관하여야 한다(제6조). 이것은 관리감독기관이 사후에 위험평가 및 그에 대한 대응이 적절하였는지를 심사할 수 있도록 하기 위함이다. 경우에 따라서는 관계기관이 위험평가와 관련된 서류를 보관할 것을 명할 수 있다. 10인 이하의 기업에 대하여서는 서면화 및 작성된 서류의 보관의무가 면제될 수 있다(제6조 제1항).

근로보호조치들은 법률 제4조가 규정하고 있는 위험예방을 위한 일반원칙에 적합한 것이어야 한다. 제4조에 비추어 볼 때에 출발점이 되는 것은 가능한 한 위험을 최소화하여야 한다는 요청이다. 근로작업은 생명과 건강에 대한 위험이 가능한 한 회피할 수 있는 형태이어야 하고, 잔존하는 위험도 가능한 한 낮게 유지되어야 한다(제4조 제1호). 근로작업 과정에서 발생하는 위험을 최소화하기에 앞서, 그러한 위험이 발생하는 근원을 제거할 것이 요구된다(제4조 제2호).

보호조치들은 현재의 과학기술에 비추어 볼 때에 보호목적을 달성하기에 적합한 것이어야 한다. 보호조치들을 강구함에 있어서는 현재의 과학기술, 의료기술 등을 고려하여야만 한다(제4조 제 3호). 즉 보호조치들은 현재의 과학기술에 비추어볼 때에 그것이 달성하고자 하는 목적을 수행하기에 적합한 것이어야 하

10) Arbeitssicherheitsgesetz의 정식명칭은 “Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit”이다.

며, 이때 고려되는 과학기술은 과학계에서 일반적으로 승인된 것을 의미한다. 따라서 예컨대 논란이 되고 있는 과학기술은 그 판단기준이 되지 못한다.

모든 피고용인들에 대하여 일반적으로 적용되는 조치들이 특정한 개개인에 대하여 적용되는 조치들보다 우선적인 의미를 지닌다(제4조 제5호). 예컨대 근로작업에서 사용되는 기계에 안전장치를 하는 것이 전자에 해당한다면, 근로자가 스스로 착용하여야 하는 개인별 보호용구의 마련이 후자에 해당한다. 이와 같은 규정이 존재하는 것은 사업주에게 피고용인들에게 개별적인 보호수단을 취하도록 하는 것보다는 근로조건을 전반적으로 향상시키는 것에 우선순위를 두어야 한다는 점을 알리기 위한 것이다.

특정한 피고용인 그룹에 대하여 특별히 요구되는 보호조치들이 존재하는지의 여부가 심사되어야 하며(제4조 제6호), 피고용인들에 대하여 적절한 지시사항이 전달되어야 한다(제4조 제7호). 남성이나 여성 어느 일방에 대하여서만 적용되는 규칙들은 그것이 생물학적으로 보아 반드시 필요한 경우에만 허용된다(제4조 제8호).

사업주는 피고용인들에 대하여 근로과정에서의 안전과 건강보호에 관련된 사항을 충분히 그리고 적절하게 알려주어서, 피고용인들이 위험성에 대하여 적절히 대응할 수 있도록 해주어야 한다(제12조). 이때 중요한 것은 고지된 내용이 무엇인가 하는 점이 아니라 피고용인이 그것을 충분히 이해할 수 있는가, 그리고 그러한 이해에 따라서 상황에 적합하게 대응할 수 있는가 하는 점이다.

##### (5) 위임

이상에서 살펴본 바와 같이 근로보호법은 사업주에 대하여 다양하고 많은 의무를 부과하고 있다. 따라서 현실에 있어서는, 특히 거대한 기업의 경우에는, 사업주가 스스로 이러한 모든 의무를 이행하는 것은 불가능할 것이다. 따라서 사업주 이외에 현실적으로 근로작업을 지시하고 근로과정에 개입할 수 있는 사람을 두고 그러한 의무이행을 위임할 필요가 있다.

사업주는 신뢰할 수 있고 전문지식을 갖춘 자에 대하여 서면으로 사업주에게 부여된 임무의 일부를 부담할 것을 위임할 수 있다(제13조 제2항). 그러나 이러한 위임이 있다고 하여 사업주가 전적으로 면책되는 것은 아니다. 사업주는 위임된 의무를 스스로 이행할 필요는 없지만, 피위임자가 그러한 의무를 올바르게 수행하는지를 관리감독할 의무를 부담하기 때문이다.

어느 범위 내에서 사업주가 관리감독 의무를 이행하여야 하는지가 문제될 수 있는데, 일반적으로 말한다면 위임된 의무가 무엇인지가 불명확할수록 사업주는 보다 더 많은 관리감독 의무를 부담한다고 할 수 있다.

현실에서 문제가 되는 것은 둘 이상의 사업주에게 동시에 고용된 자의 경우이다. 근로보호법은 이러한 경우 모든 사업주가 공동으로 근로보호의무를 부담한다고 규정한다(제8조). 이와 관련하여 특히 중요한 것은 이른바 파견근로(Leiharbeit)이다. 이때에는 파견사업주와 사용사업주가 모두 근로보호의무를 부담한다.

#### (6) 피고용인의 권리와 의무

##### 가) 자기자신의 안전과 건강에 관한 의무

근로보호법은 피고용인이 근로보호와 관련하여 어떠한 법적인 지위에 서 있는지를 명시적으로 규정한다. 먼저 피고용인은 그들이 할 수 있는 범위 내에서 사업주의 지시사항에 따라 자신의 안전과 건강을 돌볼 의무를 부담한다(제15조 제1항). 나아가 피고용인은 근로수단, 보호시설 등을 규정에 적합하도록 사용하여야 하는 의무를 부담한다(제15조 제2항). 이외에도 피고용인은 사업주의 근로보호의무를 지원하여야 하는 의무를 부담한다(제16조).

이와 같이 근로보호법이 피고용인들에 대하여 안전 및 건강에 관한 의무를 부과하는 것은 피고용인들이 안전확보에 적합하게 행동할 때에 비로소 동법의 목적을 달성할 수 있다고 보기 때문이다.

제15조 제1항은 피고용인들에 대하여 안전확보를 위한 적극적인 작위의무를

부여한 것이라고 말할 수 있다. 이것은 물론 피고용인에 대하여 무제한적으로 스스로의 안전을 확보할 것을 요구하는 것은 아니다. 피고용인들은 그들이 할 수 있는 범위 내에서, 즉 사업주가 제공하는 기술적, 조직적 도구들을 이용하여 달성가능한 범위 내에서 자신의 안전과 건강을 돌보는 것으로 족하다.

나아가 동 규정이 적용되는 것은 피고용인이 사업주의 지시사항에 따라 스스로를 돌볼 수 있는 경우에 한정된다. 따라서 사업주의 지시사항이 보다 구체적일수록 피고용인들은 스스로의 안전과 건강을 위하여 보다 구체적인 조치를 취할 수 있게 된다. 예컨대 사업주의 지시사항이 어떠한가에 따라 피고용인은 보호시설의 고장이나 오작동, 위험발생이 예견되는 사항 등을 보고할 의무를 부담하게 될 것이다. 지시사항이 존재하지 않거나 추상적인 경우, 불충분한 경우에는 “스스로 할 수 있는 범위”가 줄어들게 될 것이다.

#### 나) 관계자의 안전과 건강에 관한 의무

피고용인들은 근로 중에 그들의 행동으로 인하여 영향을 받게 되는 자의 안전과 건강을 돌볼 의무를 부담한다(제15조 제1항 제2문). 이때 영향을 받게 되는 자에 동료 피고용인이 포함된다는 점에는 별다른 의문이 없다. 다만 법률이 그러한 자가 누구인지를 명시적으로 규정해 놓고 있지 않아서 예컨대 고객이나 방문자 등도 이에 해당하는지에 관하여 의문이 제기될 수 있으나, 사업주의 근로보호의무가 오로지 피고용인들에 대하여서만 적용된다는 점을 고려하여 그들은 해당하지 않는 것으로 본다.

#### 다) 권리

피고용인은 사업주에 대하여 안전과 건강에 대하여 중요한 의미를 지니는 사항에 대하여 제안을 할 수 있다(제17조 제1항)

사업주가 취한 조치 및 제공한 수단이 근로에서의 안전과 건강을 확보하기에 충분하지 않다고 생각하는 경우 근로자는 사업주에게 그에 대하여 이의를 제기할 수 있고, 사업주가 이에 응하지 아니하는 경우 근로자는 관할 근로보호관청에 도움을 요청할 수 있다(제17조 제2항).

법률의 취지에 의한다면 일차적으로는 사업주가 근로보호에 관하여 포괄적인 의무를 부담한다. 따라서 피고용인들은 외부에 도움을 요청하기에 앞서 먼저 사업주에 대하여 이의를 제기하도록 규정하는 것이다.

(7) 행정청의 역할

가) 법규명령

연방정부는 상원의 동의를 얻어 근로보호법이 규정하고 있는 의무의 이행을 확보하기 위한 법규명령을 제정할 수 있다. 이 법규명령에는 사업주 내지 기타 책임 있는 자가 어떠한 조치를 취하여야 하는지, 피고용인이 어떻게 행위하여야 하는지를 규정하고, 필요한 경우에는 그러한 명령위반행위에 대하여 과태료를 부과하도록 규정할 수도 있다(제18조 제1항).

제18조 제2항은 법규명령에 포함될 수 있는 사항을 예시하고 있는데, 동 규정에 의한다면 예컨대 특정한 위험방지를 위하여 작업의 지속시간과 장소, 피고용인의 숫자가 제한되어야 한다는 사항 또는 어떻게 제한되어야 하는가에 대한 사항 등이 포함될 수 있다.

제18조 제1항의 법규명령은 근로보호법의 목적을 달성하기 위한 것 이외의 목적달성을 위하여서도 제정될 수 있다(제19조). 예컨대 EU의 결의사항을 집행하기 위하여 필요한 경우가 여기에 해당한다.

나) 행정명령

관할행정청은 근로에서의 안전과 건강 확보를 위하여 포괄적인 권한을 가진다(제22조). 그러한 권한 중에서 특히 처벌과 관련하여 의미를 가지는 것은 개별적인 행정명령을 발할 수 있음을 규정한 제22조 제3항이다.

관할행정청은 개별적인 사례에 대하여서만 적용되는 행정명령을 발할 수 있다. 이러한 행정명령은 근로보호법 및 근로보호법에 기하여 정한 법규명령으로부터 나오는 의무의 이행을 위하여 사업주, 기타 책임 있는 자 내지 피고용인이 특정한 조치를 취하여야 한다는 내용을 담고 있을 수 있다(제22조 제3항 제

1호).

그러나 이러한 행정명령에 담길 수 있는 내용이 반드시 근로보호법이나 그에 의하여 정해진 법규명령으로부터 도출되는 의무의 이행을 위한 것에 한정되는 것은 아니다. 이외에도 행정명령은 피고용인의 생명과 건강에 대한 특정한 위험의 방지를 위하여 사업주나 책임 있는 자가 어떠한 조치를 취하여야 하는가에 대한 내용을 담을 수도 있다(제22조 제3항 제2호).

#### (8) 처벌규정

##### 가) 개관

근로보호법은 처벌규정으로서 과태료규정(제24조)과 형벌규정(제25조)을 마련해 놓고 있다. 과태료 부과와 형벌의 부과는 각각 독립적으로 이루어지는 것이 아니며, 위반행위에 대하여 일단 과태료를 부과하고, 과태료가 부과되는 행위 중에서 일정한 요건을 갖춘 행위에 대하여서만 형벌이 부과되도록 하고 있다.

동법 제24조에 따라 어떠한 행위가 과태료 부과대상인가를 살펴보면 다음과 같다. 과태료 부과대상인 행위는 그것이 고의에 의한 것인가 아니면 과실에 의한 것인가를 묻지 않는다.

〈표 3-2〉 과태료 부과대상

	사업주 또는 기타 책임 있는 자	피고용인
① 제19조에 기한 법규명령위반행위	5,000 유로	5,000 유로
② 근로보호법 및 법규명령으로부터 도출되는 의무의 이행 확보를 위한 개별 행정명령 위반행위	25,000 유로	5,000 유로

③ 특정한 위험으로부터 피고용인의 생명, 건강 보호를 위한 개별 행정명령 위반행위	25,000 유로	-
---	-----------	---

다음에 해당하는 때에는 1년 이하의 징역이나 벌금형에 처한다.

사업주 또는 기타 책임 있는 자가 위의 ② 또는 ③의 행위를 지속적으로 반복한 경우

사업주 또는 기타 책임 있는 자가 고의로 위의 ①, ② 또는 ③의 행위를 하였고 이로 인하여 피고용인의 생명 또는 건강에 대하여 위험이 발생한 경우

피고용인이 고의로 위의 ①의 행위를 하였고, 이로 인하여 다른 피고용인의 생명 또는 건강에 대하여 위험이 발생한 경우

나) 사업주에 대한 처벌규정

〈표 3-3〉 사업주에 대한 처벌규정

법규명령 위반 행위	= 단순한 법규명령 위반행위는 과태료의 부과대상이 될 뿐이다. 설령 고의로 지속적으로 반복하여 법규명령의 위반행위를 하여도 과태료 부과 대상이 될 뿐이다. = 법규명령 위반행위는 그것이 고의에 의한 것이고, 그로 인하여 피고용인의 생명이나 건강에 위험이 초래된 경우에 비로소 형사처벌의 대상이 된다. 이 경우 위반행위가 반복적으로 행하여졌는가의 여부는 문제되지 않는다.
개별 행정명령 위반 행위	= 단순한 개별 행정명령 위반행위는 과태료의 부과대상이 될 뿐이며, 형벌 부과 대상이 되지 않는다. = 개별 행정명령 위반행위가 지속적으로 반복되는 경우 형벌부과의 대상이 된다. 이 경우 위반행위가 고의에 의한 것인가 과실에 의한 것인가의 여부는 문제되지 않는다. = 개별 행정명령 위반행위는 그것이 고의에 의한 것이고, 그로 인하여 피고용인의 생명이나 건강에 위험이 초래된 경우에 비로소 형사처벌의 대상이 된다. 이 경우 위반행위가 반복적으로 행하여졌는가의 여부는 문제되지 않는다.

근로안전과 건강보호의 포괄적인 책임을 부담하는 자는 일차적으로 사업주라는 점을 고려하여, 사업주에게 보다 무거운 책임을 부담시키고 있다. 사업주에 대한 처벌규정을 분석하면 <표3-3>과 같다.

사업주만이 과태료나 형벌의 부과대상이 되는 것은 아니며, 사업주로부터 보호의무를 위임받는 자도 그 대상이 된다.

그러나 위임이 있다고 하여 사업주가 언제나 처벌로부터 면제되는 것은 아니다. 스스로 근로보호의무를 수행하지는 않지만, 위임받은 자가 근로보호의무를 적절하게 수행하고 있지 않음을 인지하고 있었던 경우라면 사업주도 위임받은 자와 동일하게 과태료 또는 형벌을 부과 받을 수 있다. 그러한 사정을 전혀 모르고 있었던 때에도 관리감독의무 위반으로 과태료를 부과 받을 수 있다(질서위반법 제130조)<sup>11)</sup>

사업주가 주식회사와 같은 법인인 경우에는 이사회 구성원 전체가 과태료 등의 부과대상이 될 수 있다. 주식회사의 경우 설령 이사회 구성원 사이에 내부적으로 업무분담이 있었다고 하여도, 반드시 그 업무를 담당할 구성원만이

11) OWiG §130: 1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

(2) Betrieb oder Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 ist auch das öffentliche Unternehmen.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. Ist die Pflichtverletzung mit Geldbuße bedroht, so bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße wegen der Aufsichtspflichtverletzung nach dem für die Pflichtverletzung angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. Satz 2 gilt auch im Falle einer Pflichtverletzung, die gleichzeitig mit Strafe und Geldbuße bedroht ist, wenn das für die Pflichtverletzung angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

대상이 되는 것은 아니다.

다) 피고용인에 대한 처벌규정

독일의 근로보호법은 피고용인도 경우에 따라서는 과태료나 형벌을 부과 받을 수 있다고 규정하는데, 그 구체적인 내용을 분석하면 아래와 같다.

〈표 3-4〉 피고용인에 대한 처벌규정

법규명령 위반 행위	<p>원칙적으로 사업주 등의 경우와 동일하다. 즉,</p> <p>= 단순한 법규명령 위반행위는 과태료의 부과대상이 될 뿐이다. 설령 고의로 지속적으로 반복하여 법규명령의 위반행위를 하여도 과태료 부과 대상이 될 뿐이다.</p> <p>= 법규명령 위반행위는 그것이 고의에 의한 것이고, 그로 인하여 다른 피고용인의 생명이나 건강에 위험이 초래된 경우에 비로소 형사처벌의 대상이 된다. 이 경우 위반행위가 반복적으로 행하여졌는가의 여부는 문제되지 않는다.</p>
개별 행정명령 위반 행위	<p>= 피고용인의 경우 개별행정명령 위반행위를 이유로 형사처벌을 하지는 않는다.</p>

라) 간략한 분석

법규명령 위반행위와 개별 행정명령 위반행위 사이의 구별을 논외로 한다면 독일 근로보호법은 위반행위를 ① 단순한 위반행위 ② 반복적인 위반행위 ③ 고의에 의한 위반행위 세 가지로 분류하고 있다고 말할 수 있다.

단순한 위반행위는 과태료의 부과대상이 될 뿐이며, 형벌부과의 대상이 되는 것은 아니다. 형벌이 부과되기 위하여서는 위반행위가 반복적으로 행하여지거나, 위반행위가 고의에 의한 것이며 그로 인하여 타인의 생명, 신체 등이 침해되어야 한다.

사업주나 피고용인이 준수하여야 하는 의무의 구체적인 내용은 법규명령을

통하여 제정된다. 따라서 법률에 의하여 그것이 규정된 경우와 비교한다면 행정청은 보다 탄력적으로 기준을 운용할 수 있을 것으로 생각된다.

피고용인이 사망하거나 상해를 입은 경우 사업주의 형사책임이 근로보호법에 규정된 것에 그치는 것은 물론 아니다. 이외에도 예컨대 형법상의 살인죄, 상해죄, 과실치사상죄와 같은 규정이 적용될 수 있다.

## 2) 미국

### (1) 개관

미국은 연방제 국가로서 연방 차원에서 “직업안전과 건강에 관한 법률(The Occupational Safety and Health Act)”를 두고 있으나, 각 주는 주법을 통하여 이 법률이 정한 것보다 더 엄격한 기준을 적용할 수도 있다. 연방차원의 OSH Act에서 처벌과 관련하여 특히 중요한 의미를 가지는 것은 제5조와 제6조이다. 제5조는 사업주와 피고용인의 의무에 대한 규정이다. 이에 의한다면 사업주는 피고용인의 사망이나 물리적 상해를 야기하거나 야기할 우려가 있음이 확인된 위험물질이 존재하지 않는 일자리를 제공하여야 하며, 이 법률에 따라 공포된 직업안전과 건강에 관한 기준(occupational safety and health standards)을 준수하여야 한다. 피고용인은 위 기준은 물론 그의 작업에 대하여 적용할 수 있는 모든 규칙과 명령 등을 준수하여야 한다. 제6조는 장관에게 직업안전과 건강에 관한 기준을 공포하여야 하는 의무를 부과하고 있다. 제17조는 제5조와 제6조의 위반행위에 대한 벌칙규정에 해당한다. 제17조의 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈표 3-5〉 직업안전과 건강에 관한 법률 제17조

제17조의 (a)	사업주가 제5조, 제6조에 따른 기준, 명령 또는 규칙을 의도적으로 또는 반복적으로 위반한 경우 각각의 위반행위에 대하여 7만 달러 이하
--------------	--

	의 과태료(civil penalty)를, 하지만 각각의 의도적인 위반행위에 대하여서는 최소한 5천 달러 이상의 과태료를 부과할 수 있음. <sup>12)</sup>
(b)	사업주가 제5조와 제6조의 요구를 심각하게 위반한 경우 각각의 위반행위에 대하여 7천 달러 이하의 과태료를 부과함.
(c)	사업주가 제5조와 제6조의 요구를 위반하였으나 그 위반이 심각하지 아니한 경우 각각의 위반행위에 대하여 7천 달러 이하의 과태료를 부과할 수 있음.
(d)	사업주가 지적받은 위반사항을 시정하지 아니하는 경우 위반상태가 지속되는 동안 하루기준 7천 달러 이하의 과태료를 부과할 수 있음
(e)	사업주가 의도적으로 제6조에 따라 공포된 기준 등을 위반하였고, 이로 인하여 피고용인이 사망하였으며, 이로 인하여 유죄판결을 받게 된 때에는 1만 달러 이하의 벌금, 6개월 이하의 징역 또는 양자를 병과함. 다만 이미 이와 같은 위반행위로 인하여 유죄판결을 받은 경력이 있는 때에는 2만 달러 이하의 벌금, 1년 이하의 징역 또는 양자를 병과함.
(i)	사업주가 이 법률의 요청사항 등을 위반한 경우에는 각각의 위반행위에 대하여 7천 달러 이하의 과태료를 부과함.
(k)	작업조건이나 작업방법 등에 비추어 볼 때에 사망이나 물리적 상해를 야기할 수 있는 상당한 정도의 개연성이 인정되고, 사업주가 합리적인 주의(reasonable diligence)를 기울이면 그러한 사정을 알 수 있었던 경우라면 심각한 위반이 존재하는 것으로 간주함.

(2) 형벌부과의 요건

12) 이 법률 안에서 civil penalty는 우리나라의 과태료에 해당하는 기능을 수행하지만, 엄밀하게 말한다면 과태료라고 말할 수는 없다. 우리나라에서는 사인간의 관계에서 인정되는 민사상 손해배상, 행정청이 사인에 대하여 부과하는 과태료, 국가가 개인에 대하여 부과하는 형벌의 삼분화가 인정되지만, 미국에서 civil penalty는 criminal punishment와 비교되는 개념으로서 일종의 민사상 손해배상에 해당한다고 말할 수 있기 때문이다. civil penalty는 형벌이 아니므로 형벌규정의 적용과 관련된 일련의 원칙들, 예컨대 입증책임과 관련된 합리적 의심의 여지가 없는 증명(beyond reasonable doubt)과 같은 원칙들이 적용되지 않는다.

위에서 볼 수 있는 것처럼 형벌을 부과하기 위하여서는 사업주가 의도적으로 관련 기준, 명령 또는 규칙 등을 위반하였고, 이로 인하여 피고용인이 사망하였어야 한다. 즉 과태료는 사업주가 의도적으로 또는 반복적으로 관련규정을 위반한 경우에 부과할 수 있으나, 형벌은 의도적인 위반행위가 있는 때에만 부과할 수 있다. 나아가 과태료는 단순한 위반행위의 존재 그 자체가 확인되는 것만으로도 부과될 수 있으나, 형벌은 그로 인하여 피고용인이 사망한 때에만 부과될 수 있다. 형벌을 부과하는 데 있어서는 사업주, 의도적인 위반행위, 사망의 야기 세 가지 개념의 해석론이 문제될 수 있다.

사업주는 미연방법전(United States Code)에 의한다면 상거래에 영향을 미치는 기업에 종사하는 자이어야 하는데, 미연방정부나 각 주는 이에 해당하지 아니한다.<sup>13)</sup> 의도적인 위반행위가 무엇을 의미하는지는 법률에 규정되어 있지 않으나, 의도적인 무시나 명백한 무관심에 의한 행위가 여기에 해당한다고 본다. 이외에도 사업주의 의무위반행위로 인하여 피고용인이 사망하여야 하므로 인과관계가 확인되어야 하는데, 해석론으로 인과관계는 넓게 인정되고 있어서 이에 관하여서는 별다른 논란이 발생하지 않고 있다.<sup>14)</sup>

### (3) 분석

미국의 경우도 독일에서와 마찬가지로 단순한 위반행위와 반복적인 위반행위, 의도적인 위반행위가 구별되고 있다.

형사처벌은 의도적인 위반행위가 있고, 이로 인하여 피고용인이 사망한 경우에만 인정될 수 있다.

다만 사업주는 직업안전과 건강에 관한 법률에 규정된 형사책임을 부담하는

13) 29 U.S.C. §652(5) The term “employer” means a person engaged in a business affecting commerce who has employees, but does not include the United States (not including the United States Postal Service) or any State or political subdivision of a State.

14) 이상의 해석론은 Audrey Laning/Jessica M. Goncalves, EMPLOYMENT-RELATED CRIMES, American Criminal Law Review, Spring, 2006, 343 이하를 참조함.

데에 그치지 아니하며, 예컨대 의도하지 아니한 살인죄(involuntary manslaughter)로 기소될 수도 있다.<sup>15)</sup>

### 3) 일본

#### (1) 노동안전위생법의 개관

일본 노동안전위생법(勞働安全衛生法)은 1972년 6월 8일에 제정되었다. 종전에 노동기준법에서 규정하던 포괄적인 사용자의 산업재해예방 의무를 ‘위해방지기준 및 책임체계의 명확화’로 근로자의 안전과 건강을 확보하고 쾌적한 직장환경을 만들기 위한 목적으로 노동안전위생법이 제정된 것이다. 즉 노동안전위생법은 산업재해를 방지하고 산업안전을 위하여 사업활동에 있어 필요한 자격과 면허 및 기준 등의 의무를 부과하고 더불어 중요 법령위반에 대해서는 벌칙을 부과하는 등 산업안전 확보를 위한 법률인 것이다.

일본의 현행 노동안전위생법은 제1장 총칙(제1조~제5조), 제2장 산업재해방지계획(제6조~제9조), 제3장 안전위생관리체제(제10조~제19조의3), 제4장 근로자의 위험과 건강장해를 방지하기 위한 조치(제20조~제36조), 제5장 기계 등 및 유해물에 관한 규제(제37조~제58조), 제6장 근로자의 취업에 있어서의 조치(제59조~제63조), 제7장 건강유지증진을 위한 조치(제64조~제71조), 제7장의2 쾌적한 직장환경의 형성을 위한 조치(제71조의2~제71조의4), 제8장 면허 등(제72조~제77조), 제9장 안전위생개선계획 등(제78조~제87조), 제10장 감독 등(제88조~제100조), 제11장 잡칙(제101조~제115조), 제12장 벌칙(제115조의2~제123조) 및 부칙으로 구성되어 있어 전체적인 체계구조가 우리나라 산업안전보건법과 유사하다.

15) 의도하지 아니한 살인(involuntary manslaughter)이란 murder와는 달리 악의나 예비/음모 없는 살인을 의미하는 것으로서, 예컨대 상대방의 도발에 의하여 살인을 한 경우, 격투 도중에 상대를 살해한 경우, 경솔함(recklessness)으로 인하여 상대를 살해한 경우 등이 이에 해당한다.

## (2) 최근 일본 노동안전위생법의 개정

최근 일본 대기업에서 중대한 산업재해가 다발하고, 또한 과로사·과로자살이 증가하여 이에 대한 대응방안으로 사용자의 책임 특히 최고책임자의 책임을 강화하는 방향으로 노동안전위생법이 개정되어 2006년 4월 1일부터 시행되었다. 금번 노동안전위생법에서는 사업장에서의 과로방지과 산업재해 예방대책으로서 위험성·유해성의 조사와 필요한 조치(리스크 어세스먼트 매니지먼트 시스템의 시작), 산업안전보건 매니지먼트의 구축으로 안전관리를 시스템화하고, 안전위생관리체제를 강화하여 '재해 제로(0)'가 아닌 '위험 제로(0)'로 쾌적한 직장과 위험요인을 남기지 않는 시스템구축에 중점을 두었다. 구체적으로 신설되거나 개정된 내용을 정리하면 다음과 같다.

① 장시간 근로자에 대한 의사의 면접지도 실시(노안법 제66조의8, 제66조의9, 제104조)

대상 : 모든 사업장(상시 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2008년4월부터 시행)

내용 : 사업자는 근로자의 주40시간을 넘는 근로가 1월당 100시간을 넘고, 동시에 피로축적이 인정되는 때에는 근로자의 신청을 받아 의사에 의한 면접지도를 실시하여야 함. 다만 1개월 이내에 면접지도를 받은 근로자 등에서 면접지도를 받을 필요가 없다고 의사가 인정한 대에는 제외함.

- 근로시간의 산정은 매월 1회 이상 기준일을 정하여 행하여야 함.
- 의사는 근로자의 근무상황, 피로의 축적상황 그 밖의 건강상태(정신적인 면도 포함)에 관하여 확인하고, 근로자 본인에게 필요한 지도를 행함.
- 사업자는 면접지도를 실시한 근로자의 건강을 유지하기 위한 필요한 조치에 관하여 의사의 의견을 들어야 함.
- 사업자는 의사의 의견을 감안하여 필요한 때에는 그 근로자의 실정을 고려하여 취업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축, 심야작업 횟수의 단축 등의 조치를 취하는 한편 의사의 의견을 위생위원회 등에 보고하는 등 적절한

조치를 강구하여야 함.

사업자는 다음의 ㉠, ㉡에 해당하는 근로자에 대해서도 면접지도에 준하는 조치를 취하도록 노력하여야 함.

㉠ 장시간근로(주40시간을 넘는 근로가 1월당 80시간을 넘는 경우)로 피로의 축적이 인정되고, 또한 건강상의 불안이 있는 근로자(신청을 받아 실시)

㉡ 사업장에서 정하는 기준에 해당하는 근로자

- 사업장에서 정하는 기준의 예

· 주40시간을 넘는 근로가 1월당 80시간을 넘는 모든 근로자에게 면접지도를 실시함.

· 주40시간을 넘는 근로가 1월당 45시간을 넘는 근로자로서 산업의 필요하다고 인정하는 자에게 면접지도를 실시함.

· 주40시간을 넘는 근로가 1월당 45시간을 넘는 근로자의 작업환경, 근로시간 등의 정보를 산업의에게 제출하고 사업자는 산업의 조언지도를 받음.

② 특수건강진단만결과의 근로자에 대한 통지(노안법 제66조의6)

대상 : 특수건강진단을 실시할 의무가 있는 모든 사업장

내용 : 일반건강진단뿐만 아니라 특수건강진단 결과에 대해서도 근로자 본인에게 통지의무가 있음.

③ 위험성·유해성 등의 조사실시(노안법 제28조의2)

대상 : 안전관리자를 선임하여야 할 업종의 사업장(규모와 관계없음)<sup>16)</sup> 및 화학물질 등에서 근로자에게 위험 또는 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물건에 관한 조사는 모든 사업장이 대상이 됨.

16) 안전관리자를 선임하여야 할 업종 : 임업, 광업, 건설업, 운송업, 청소업, 제조업(가공업 포함), 전기업, 가스업, 열공급업, 수도업, 통신업, 각종 상품도매업, 가구·도구 등 도매업, 각종 상품소매업, 가구·도구 등 소매업, 연료소매업, 여관업, 골프장업, 자동차정비업 및 기계수리업

내용 : 직장에서 산업재해발생의 싹(리스크)을 사전에 제거하기 위해 설비, 원재료, 작업행동 등에서 기인하는 위험성·유해성 등의 조사(리스크 어세스먼트)를 행하여 그 결과에 따라 필요한 대책을 실행하도록 노력하여야 함(노력의무).

- 리스크 어세스먼트의 실시시기는 다음과 같음.

- 건설물을 설치, 이전, 변경, 해체할 때
- 설비, 원재료 등을 새로 사용하거나 변경할 때
- 작업방법 또는 작업절차를 새로 채용하거나 변경할 때
- 그 밖의 위험성 또는 유해성 등에 관하여 변화가 생기거나 생길 우려가 있는 때

- 공장장(職長) 등의 교육사항에 위험성·유해성 조사 등에 관한 사항 추가 (노안법 시행규칙 제40조)

#### ④ 인정사업자에 대한 계획서 신고의 면제(노안법 제88조)

대상 : 노안법 제88조 제1항 또는 제2항의 계획을 신고하는 사업장

내용 : 노안법 제28조의2의 위험성·유해성 조사를 포함하여 노동안전위생 매니지먼트시스템<sup>17)</sup>을 실시하고 있는 사업장은 다음의 ㉠~㉢을 충족하고 있다는 것을 노동기준감독서의 장의 인정을 받는 것으로 계획신고의 제출을 면제함.

㉠ 노동안전위생 매니지먼트시스템을 적절하게 실시하고 있음을 인정받을 것

17) 노동안전위생 매니지먼트시스템이라 함은, 사업장에서 안전위생의 수준향상을 위하여 사업자가 일련의 과정을 정해 다음의 (1)~(4)에서 열거하는 활동을 자주적으로 행하는 것을 말한다(노안법 시행규칙 제24조의2)

- (1) 안전위생에 관한 방침의 표명
- (2) 위험성 또는 유해성 등의 조사 및 그 결과에 따른 조치
- (3) 안전위생에 관한 목표설정
- (4) 안전위생에 관한 계획의 작성, 실시, 평가 및 개선

- ㉞ 산업재해의 발생률이 업종평균을 하회하고 있을 것
- ㉟ 신청일 전 1년간 사망재해 등 중대한 산업재해가 발생하지 않을 것
  - 특정기계 등의 완성검사, 변경검사 등은 면제되지 않음.
  - 인정은 3년간 유효.

⑤ 안전관리자 자격요건의 개정(노안법 시행규칙 제5조)

대상 : 안전관리자를 선임하여야 할 사업장

내용 : 2006년 10월 1일부터 안전관리자는 후생노동부장관이 정하는 연수(위험성·유해성 등의 조사에 관한 사항 포함하여 계 9시간)를 받은 자 중에서 선임하여야 함.

- 2006년 10월 1일 현재 안전관리자로서 선임된 경험이 2년 미만인 자도 동일 이후 안전관리자로 선임되기 위해서는 위의 연수를 받아야 함.
- 실무경험기간의 요건은 이것으로 단축함.

⑥ 안전위생관리체계의 강화(노안법 시행규칙 제21조 내지 제23조)

대상 : 각종 위원회 등의 설치의무가 있는 사업장

내용 : 다음 사항이 추가됨

〈표 3-6〉 안전위생관리체계의 강화

추가사항	총괄안전위생관리자의 총괄 관리 업무	안전위원회의 조사심의사항	위생위원회의 조사심의사항
안전위생에 관한 방침을 표명하는 것	○	-	-
위험성·유해성 조사 등에 관한 사항	○	○ (안전부분)	○ (위생부분)
안전위생에 관한 계획의 작성, 실시, 평가 및 개선에 관한 것	○	○ (안전부분)	○ (위생부분)
장시간 근로에 따른 근로자의 건강	-	-	○

장해 방지를 위한 대책수립에 관한 것			
근로자의 정신적 건강유지 증진을 위한 대책수립에 관한 것	-	-	○

- 사업자는 안전위원회, 위생위원회, 안전위생위원회의 개최마다 지체없이 그 회의내용의 개요를 근로자에게 주지시켜야 함.

⑦ 제조업 사용사업자에 의한 작업간 연락조정 실시(노안법 제30조의2)

대상 : 제조업사업장

내용 : 제조업의 사용사업자는 그 근로자 및 관계수급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 행해짐으로써 발생할 수 있는 산업재해를 방지하기 위해 다음의 조치를 취하여야 함.

㉠ 수시로 사용사업자와 관계수급인, 또 관계수급인 상호간의 연락·조정을 행할 것

㉡ 크레인 등의 운전 등에 관해서의 신호의 통일, 사고현장 등을 표시하는 표식의 통일, 유기용제 등 용기의 집적장소의 통일, 엑스선 장치에 전력이 공급 되는 경우 경보의 통일과 이에 관한 관계수급인에게의 주지<sup>18)</sup>

⑧ 화학설비의 청소 등 작업에서 주문자에 의한 문서 등 교부(노안법 제31조의2)

대상설비 : 화학설비와 특정화학설비 및 부속설비

대상작업 : 대상설비의 개조, 수리, 청소 등의 작업에서 당해 설비의 분해 또는 당해 설비의 내부에 들어가는 것

- 대상작업을 수급인에게 발주하는 주무자는 다음 사항을 기재한 문서를 작성하여 그 수급인에게 교부하여야 함.

18) 건설업, 조선업의 사용사업자가 강구하여야할 조치범위는 현행과 같음.

- 기재사항 ㉔ 그 설비에서 제조·취급에서의 위험성 및 유해성
- ㉕ 작업에서 주의하여야 할 안전·위생에 관한 사항 등

⑨ 화학물질 등의 표시·문서교부제도의 개선(노안법 57조, 제57조의2)

대상 : 정령(政令)에서 정하는 위험물·유해물을 양도·제공하는 자

내용 : 화학물질의 유해성만을 대상으로 하는 표시·문서교부제도에서 인화성 등의 위험성도 대상으로서 추가된 표시·문서교부제도로 개선함.

- 대상물을 용기·포장에 넣어 양도·제공하는 경우 표시사항에 그림표시 등이 추가됨.

⑩ 유해물 노출작업보고의 신설(노안법 시행규칙 제95조의6)

대상 : 후생노동부장관이 고시하는 화학물질 등을 일정량 이상 취급하는 사업장

내용 : 소정양식에 의한 보고서 제출의무

(3) 벌칙규정

일본 노동안전위생법 제12장에 규정하고 있는 벌칙규정도 우리나라와 유사하게 행위유형별로 매우 세분화되어 있다는 점이 특징이 있다. 노동안전위생법상 벌칙규정 중 형벌 적용대상은 ① 5년 이하 또는 7년 이하의 징역에 해당하는 유형(제115조의2) ② 5년 이하의 징역에 해당하는 유형(제115조의3), ③ 법규위반에 대한 3년 이하의 징역 또는 3백만엔 이하의 벌금에 해당하는 유형(제116조), ④ 법규위반에 대한 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 해당하는 유형(제117조), ⑤ 검사기관 등에 대한 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 해당하는 유형(제118조) ⑥ 법규위반에 대한 6월 이하의 징역 또는 50만엔 이하의 벌금에 해당하는 유형(제119조), ⑦ 법규위반에 대한 50만엔 이하의 벌금에 해당하는 유형(제120조) ⑧ 검사기관 등에 대한 50만엔 이하

의 벌금에 해당하는 유형(제121조)으로 규정되어 있고, 양벌규정(제122조) 및 행정제재(과태료, 제123조)가 있다.

〈표 3-7〉 일본 노동안전위생법 형벌규정의 유형별 분석

벌칙규정 (형벌내용)	위반내용(유형)
제115조의2 (벌칙)  (관련직 종사자의 뇌물수수죄)	<p>① 제조시 등 검사, 성능 검사, 개별검정 또는 형식검정의 업무(이하 본조에서는 「특정 업무」라 한다)에 종사하는 등록제조시 등 검사 기관, 등록성능검사기관, 등록개별검정기관 또는 등록식 검정 기관(이하 본조에서는 「특정 기관」이라 한다)의 임원 또는 직원이 그 직무와 관련하여 뇌물의 수수, 요구 또는 약속을 하는 때에는 5년 이하의 징역에 처한다. 이에 따라 부정의 행위를 하거나 상당한 행위를 하지 아니한 때 3년 이하의 징역에 처한다.</p> <p>② 특정업무에 종사하는 특정기관의 임원 또는 직원이 되려는 자가 취임 후 담당 할 직무와 관련하여 청탁을 받고 뇌물의 수수, 요구 또는 약속하고 임원 또는 직원이 된 경우에는 3년 이하의 징역에 처한다.</p> <p>③ 특정업무에 종사하는 특정기관의 임원 또는 직원이었던 자가, 그 재직 중에 청탁을 받고 직무상 부정의 행위를 한 것 또는 상당한 행위를 하지 아니한 것과 관련하여 뇌물의 수수, 요구 또는 약속을 한 때에는 5년 이하의 징역에 처한다.</p> <p>④ 제1항 내지 제3항의 경우 범인이 수수한 뇌물은 몰수한다. 그 전부 또는 일부를 몰수할 수 없는 때에는 그 가액을 추징한다.</p>
제115조의3 (관련직 종사자에 대 한 뇌물공여죄)	<p>① 제115조의2 제1항 내지 제3항에서 규정한 뇌물을 공여하거나 그 약속을 한 자는 3년 이하의 징역 또는 250만엔 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>② 제1항의 죄를 범한 자가 자수한 때는 그 형을 감경하거나 면제할 수 있다.</p>
제115조의4	제115조의2 제1항 내지 제3항의 죄는 형법 제4조의 예를 따른다.
제116조 (벌칙) 3년 이하의 징역 또 는 3백만엔 이하의	<p>(제55조)</p> <p>황인마츠치, 벤진, 벤진을 함유한 제제 그 밖의 근로자에게 중증의 건강장해가 생기는 물건으로 정령으로 정하는 바에 따라 제조, 수입, 양도, 제공 또는 사용하여서는 아니된다. 다만</p>

<p>벌금형</p>	<p>시험연구를 위해 제조, 수입 또는 사용하는 경우로서 정령으로 정한 요건에 해당하는 때에는 그러하지 아니하다.</p>
<p>제117조 (벌칙) 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금</p>	<p>(제37조 제1항) ① 제37조 특히 위험한 작업을 필요로 한 기계 등으로서 별표 제1에 규정한 것으로 정령으로 정한 것(이하 「특정기계 등」이라 한다)을 제조하려는 자는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 미리 도도부현 노동국장의 허가를 받아야 한다.</p> <p>(제44조 제1항) ① 제42조의 기계 등(다음 조 제1항에 규정한 기계 등을 제외한다)중, 별표 제3에서 규정한 기계 등 정령으로 정한 것을 제조, 수입하는 자는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 후생노동장관에게 등록한 자(이하 「등록개별검정기관」이라 한다)가 개별적으로 행한 해당 기계 등에 관한 검정을 받아야 한다.</p> <p>(제44조의2 제1항) ① 제42조의 기계 중 별표 제4에 규정한 기계 등으로 정령으로 정한 것을 제조, 수입하는 자는 , 후생노동성령으로 정한 바에 따라, 후생노동장관에게 등록한 자(이하 「등록형식검정기관」이라 한다)가 행한 해당 기계 등의 형식에 관한 검정을 받아야 한다. 다만, 해당 기계 등 중 수입된 기계 등으로 ,그 형식에 관하여 다음 항의 검정이 행해진 기계 등에 해당한 것은 그러하지 아니하다.</p> <p>(제56조 제1항) ① 지쿠롤벤진, 지쿠롤벤진을 함유한 제제 그 밖의 근로자에 중증의 건강장애가 생기는 우려가 있는 물건으로 정령으로 정한 것을 제조하려는 자는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 사전에 후생노동장관의 허가를 받아야 한다.</p> <p>(제75조의8 제1항&lt;제83조의3 및 제85조의3에 있어 준용한 경우를 포함&gt;) ① 지정시험기관의 임원 또는 직원(면허시험원을 포함한다 또는 이에 종사하던 자, 시험 사무에 관하여 알고 있는 비밀을 누설하여서는 아니된다.</p> <p>(제86조 제2항) ② 컨설턴트는 그 업무에 관하여 알고 있는 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니된다. 컨설턴트가 끝난 경우에 있어서도 같다.</p>

<p>제118조 검사기관 등에 대한 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금</p>	<p>(제53조&lt;제53조의3 내지 제54조의2 및 제77조 제3항에서 준용한 경우 포함) 후생노동장관은 등록제조 등 검사기관이 다음 각호에 해당하는 때에는 그 등록을 취소하거나 6월을 초과하지 아니한 범위 내에서 기간을 정하여 제조 등 검사업무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제46조 제2항 제1호 또는 제3호에 해당하는 때</li> <li>2. 제47조로부터 제49조까지, 제50조 제1항 또는 제4항 또는 제103조 제2항의 규정에 위반한 때.</li> <li>3. 정당한 이유없이 제50조 제2항 각호 또는 제3항 각호의 규정에 의한 청구를 거절한 때.</li> <li>4. 제51조의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 때.</li> <li>5. 전2조의 규정에 의한 명령에 위반한 때.</li> <li>6. 부정한 수단으로 등록한 때.</li> </ol> <p>(제54조의6 제2항) ② 후생노동장관 또는 도도부현 노동국장은 검사업자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 등록을 취소하거나 6월을 초과하지 아니하는 범위 내에서 기간을 정하여 특정자주검사의 업무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제54조의3 제4항의 기준에 적합하지 아니하다고 인정할 때.</li> <li>2. 제54조의4 의 규정에 위반한 때.</li> <li>3. 제110조 제1항의 조건에 위반한 때.</li> </ol> <p>(제75조의11 제2항&lt;제83조의3 및 제85조의3에서 준용한 경우 포함) ② 후생노동장관은 지정시험기관이 다음 각호에 해당하는 때에는 그 지정을 취소하거나 기간을 정하여 시험사무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제75조의3 제2항 제6호에 해당하는 때.</li> <li>2. 제75조의4 제2항, 제75조의5 제4항, 제75조의6 제3항 또는 제75조의9의 규정에 의한 명령에 위반한 때.</li> </ol>
<p>제119조 6월 이하의 징역 또는 50만원 이하의 벌금형</p>	<p>① 다음의 규정을 위반한 자 (제14조) 사업자는 고압실내작업 그 밖의 산업재해를 방지하기 위하여 관리를 필요로 하는 작업으로 정령으로 정한 바에 따라 도도부현 노동국장의 면허를 받은 자 또는 도도부현 노동국장에게 등록한 자가 실시하는 기능강습을 수료한 자 중에서 후생노동성</p>

령으로 정한 바에 따라 해당 작업의 구분에 따라 작업주임자를 선임하고 그 자에게 해당 작업에 종사하는 근로자의 지휘 그 밖의 후생노동성령으로 정한 사항을 실시하여야 한다.

(제20조)

사업자는 다음의 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

1. 기계, 기구 그 밖의 설비(이하 「기계 등」이라 한다)에 의한 위험
2. 폭발성 물건, 발화성 물건, 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열 그 밖의 에너지에 의한 위험

(제21조)

1. 사업자는 굴착, 채석, 하역, 벌목 등의 업무에서 작업방법으로부터 생기는 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

2. 사업자는 근로자가 추락할 우려가 있는 장소, 토사 등이 붕괴할 우려가 있는 장소 등의 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제22조)

사업자는 다음의 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

1. 원재료, 가스, 증기, 분진, 산소결핍공기, 병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선, 고온, 저온, 초음파, 소음, 진동 이상 대기압 등에 의한 건강장해
3. 계량기감시, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
4. 배기, 배액 또는 잔류물건에 의한 건강장해

(제23조)

사업자는 근로자를 취업시키는 건설물 그 밖의 작업장에서 통로, 바닥면, 계단 등의 보전 및 환기, 채광, 조명, 보온, 방습, 휴양, 피난 및 청결에 필요한 조치, 그 밖의 근로자의 건강, 풍기 및 생명의 보호를 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제24조)

사업자는 근로자의 작업 행동으로부터 생기는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제25조)

사업자는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지하고 근로자를 작업장으로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제25조의2 제1항)

① 건설업 그 밖의 정령으로 정한 업종에 속한 사업으로 정령으로 정한 것을 행하는 사업자는 폭발, 화재 등이 발생하여 근로자의 구호조치가 취하여지는 경우, 산업재해의 발생을 방지하기 위하여 다음 조치를 강구하여야 한다.

1. 근로자의 구호에 관하여 필요한 기계 등의 비치 및 관리를 행할 것.
2. 근로자의 구호에 관하여 필요한 사항에 관한 훈련을 행할 것.
3. 전 2 호에 규정한 것 이외 폭발, 화재 등에 대비하여 근로자의 구호에 관하여 필요한 사항을 행할 것

(제30조의3 제1항, 제4항)

① 제25조의2 제1항에 규정한 작업이 수차례 도급계약에 의하고 행해지는 경우(제 4항의 경우를 제외한다), 원사업자는 해당 장소에서 당해 작업에 종사하는 모든 근로자에 대하여 동조 제1항 각호의 조치를 강구하여야 한다. 이 경우 원사업자 이외의 사업자에 관해서는 동항의 규정은 적용하지 아니한다.

④ 제2항에서 준용한 제30조 제2항 또는 전항의 규정에 의한 지명이 있을 때에는 당해 지명된 사업자는 당해 장소에서 당해 작업에 종사하는 모든 근로자에 대하여 제 25조의 2 제 항 각호의 조치를 강구하여야 한다. 이 경우 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 관해서는 동항의 규정은 적용하지 아니한다.

(제31조 제1항)

① 특정사업의 행하는 주문자는 건설물, 설비 또는 원재료(이하 「건설물 등」이라 한다)를 해당 작업을 행하는 장소에서 그 도급인(해당 일이 여러 차례의 도급계약에 의하여 행해질 때에는 해당 도급인의 도급계약 이후 모든 도급계약의 당사자인 도급인을 포함한다. 제 31조의 4에서도 같다) 외 근로자에 게 사용시킬 때에는 당해 건설물 등에서 해당 근로자의 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제31조의2)

화학물질, 화학물질을 함유한 제제 그 밖의 물건을 제조하거

나 다루는 설비로 정령으로 정한 것의 개조, 그 밖의 후생노동성령으로 정한 작업에 관계된 작업의 주문자는 당해물에 대하여 당해 작업에 관계된 도급인의 근로자의 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제33조 제1항, 제2항)

① 기계 등 정령으로 정한 것을 다른 사업자에게 대여하는 자로서 후생노동성령으로 정한 자(이하 「기계등 대여자」라 한다)는 당해 기계 등의 대여를 받은 사업자의 사업장에서 당해 기계 등에 의한 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 기계 등 대여자로부터 기계 등의 대여를 받는 자는 당해 기계 등을 조작하는 자가 그 사용하는 근로자가 아닌 때에는 당해 기계 등의 조작에 의한 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(제34조)

건축물 중 정령으로 정한 것을 다른 사업자에게 대여한 자(이하 「건축물대여자」라 한다)는 당해 건축물의 대여를 받은 사업자의 사업에서 당해 건축물에 의한 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다. 다만, 당해 건축물의 전부를 하나의 사업자에게 대여한 때에는 그러하지 아니하다.

(제35조)

하나의 화물로 중량이 1톤 이상의 것을 발송하려는 자는 보기 쉽고, 용이하게 소멸하지 아니하는 방법으로 당해 화물에 그 중량을 표시하여야 한다. 다만, 포장되지 아니하는 화물로 그 중량이 일견하여 분명한 것을 발송하는 때에는 그러하지 아니하다.

(제38조 제1항)

① 특정기계 등을 제조하거나 수입하는 자, 특정기계 등으로 후생노동성령으로 정한 기간 설치하지 아니한 것을 설치하려는 자 또는 특정기계 등의 사용을 폐지한 것을 다시 설치하거나 사용하려는 자는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 당해 특정기계 등 이에 관련된 후생노동성령으로 정한 사항에 관하여 당해 특정기계 등이 특별특정기계 등(특정기계 등 중 후생노동성령으로 정한 것을 말한다. 이하 동일) 이외의 것인 때에는 도도부현 노동국장, 특별특정기계 등인 경우에는 후생노동장관에게 등록한 자(이하 「등록제조 등 검사기관」이라 한다)의 검사

를 받아야 한다. 다만, 수입된 특정기계 및 이와 관계된 후생노동성령으로 정한 사항(다음 항에서 「수입 등 검사대상기계 등」이라 한다)에 관하여 당해 특정기계 등을 외국에서 제조하는 자가 다음 항의 규정에 의한 검사를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

(제40조 제1항)

① 전조 제1항, 제2항의 검사증(이하 「검사증」이라 한다)을 받지 아니한 특정기계 등(제38조 제3항의 규정에 따라 부분 변경 또는 재사용에 관계된 검사를 받아야 하는 특정기계 등으로 전조 제3항의 배서를 받지 아니한 것을 포함한다)은 사용하여서는 아니된다.

(제42조)

특정기계 등 이외의 기계 등으로 별표 제 2에 규정한 것, 그 밖의 위험 또는 유해한 작업에 필요로 하는 것, 위험한 장소에서 사용하는 것, 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 것 중 정령으로 정한 것은 후생노동장관이 정한 규격 또는 안전장치를 구비하지 아니하면 양도, 대여 또는 설치하여서는 아니된다.

(제43조)

동력으로 구동되는 기계 등으로 작동 부분상의 돌기물, 동력전도부분 또는 조속부분에 후생노동성령으로 정한 방호를 위한 조치가 없이 양도하거나 대여 또는 양도 또는 대여의 목적으로 전시하여서는 아니된다.

(제44조 제6항)

⑥ 제1항의 기계 등으로 제4항의 표시가 없는 것은 사용하여서는 아니된다.

(제44조의2 제7항)

⑦ 제1항 본문의 기계 등으로 제5항의 표시가 없는 것은 사용하여서는 아니된다.

(제56조 제3항 또는 제4항)

③ 제1항의 허가를 받는 자(이하 「제조자」라 한다)는 그 제조 설비를 전항의 기준에 적합하도록 유지하여야 한다.

④ 제조자는 제2항의 기준에 적합한 작업 방법에 따라 제 5항의 물건을 제조하여야 한다.

(제57조의3 제5항)

⑤ 전항의 규정에 따라 유해성조사의 결과에 관하여 의견을 요구받은 학식경험자는 당해 유해성의 조사의 결과에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다. 다만, 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 부득이한 때에는 그러하지 아니하다.

(제57조의4 제5항)

⑤ 제3항의 규정에 따라 제1항 규정의 지시에 관하여 의견을 요구받은 학식경험자는 당해 지시에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다. 다만, 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 부득이한 때에는 그러하지 아니하다.

(제59조 제3항)

③ 사업자는 위험 또는 유해한 업무로 후생 노동성령으로 정한 업무에 근로자를 사용하는 때에는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 해당 업무에 관한 안전 또는 위생을 위한 특별교육을 실시하여야 한다.

(제61조 제1항)

① 사업자는 크레인의 운전 그 밖의 업무로 정령으로 정한 바에 따라 도도부현 노동국장에게 당해 업무에 관계된 면허를 받은 자 또는 도도부현 노동국장에게 등록한 자가 행하는 당해 업무에 관계된 기능강습을 수료한 자, 그 밖의 후생노동성령으로 정한 자격을 가진 자가 아니면 당해 업무에 종사하게 하여서는 아니된다.

(제65조 제1항)

① 사업자는 유해한 업무를 행하는 옥내작업장 그 밖의 작업장에서 정령으로 정한 것으로 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 필요한 작업환경측정을 실시하고 그 결과를 기록하여야 한다.

(제65조의4)

사업자는 잠수업무 그 밖의 건강장해가 생길 우려가 있는 업무로 후생노동성령으로 정하는 업무에 종사시키는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 작업시간에 관한 기준에 위반하여 해당 업무에 종사시켜서는 아니된다.

(제68조)

사업자는 전염성의 질병 그 밖의 질병으로 후생노동성령으로 정한 질병에 후생노동성령으로 정한 바에 따라 근로자의 취업을 금지하여야 한다.

(제89조 제5항<제89조의2 제2항에서 준용한 경우를 포함>)

⑤ 제2항의 규정에 따라 제1항의 계획에 관하여 그 의견을 요구된 학식경험자는 해당 계획에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

(제97조 제2항)

② 사업자는 전항의 신고를 한 것을 이유로 근로자에 대하여 해고 그 밖에 불이익취급을 하여서는 아니된다.

(제104조)

제65조의2 제1항 및 제66조 제1항 내지 4항의 규정에 따른 건강진단 및 제66조의 8 제1항의 규정에 따른 면접지도실시의 사무에 종사하는 자는 그 실시에 관하여 알게 된 근로자가 비밀을 누설하여서는 아니된다.

(제108조의2 제4항)

④ 제2항의 규정에 따라 후생노동장관이 위탁한 역학적 조사 등 실시의 사무에 종사하는 자는 그 실시에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다. 다만, 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 부득이한 때에는 그러하지 아니하다.

2. 다음의 규정에 의한 명령에 위반한 자.

(제43조의2)

후생노동장관 또는 도도부현 노동국장은 제42조의 기계 등을 제조하거나 수입하는 자가 해당 기계로 다음 각호의 1에 해당 하는 것을 양도하거나 대여하는 경우, 그 자에 대하여 해당 기계 등의 회수 또는 개선을 도모할 것, 해당 기계 등을 사용하고 있는 자에게 후생노동성령으로 정한 사항을 통지하는 것, 그 밖의 해당 기계 등의 사용에 따른 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

1. 제44조 제5항의 규정에 위반하여 동조 제4항의 표시가 부착되거나 혼동하기 쉬운 표시가 부착된 기계 등

2. 제44조의2 제3항에 따른 형식검정에 합격한 형식의 기계 등으로 제42조의 후생노동장관이 정한 규격 또는 안전장치 재 호에 있어 「규격 등」이라 한다를 구비하지 아니한 것

3. 제44조의2 제6항의 규정에 위반하여 동조 제 5항의 표시가 부착되거나 혼동하기 쉬운 표시가 부착된 기계 등

4. 제44조의2 제1항의 기계 등 이외의 기계 등으로 규격 등을 구비하지 아니한 것

(제56조 제5항)

⑤ 후생노동장관은 제조자의 제조설비 또는 작업방법이 제2항의 기준에 적합하지 아니하다고 인정하는 때에는 해당 기준에 적합하도록 제조설비의 수리, 개조, 이전 또는 해당 기준에 적합한 작업방법에 따라 제1항의 물건을 제조할 것을 명할 수 있다.

(제88조 제7항)

⑦ 노동기준감독서장은 제1항(제2항에 있어 준용한 경우를 포함한다) 또는 제4항의 규정에 따른 신고의 경우 또는 후생노동장관은 제3항의 규정에 따른 신고의 경우 각각 해당 신고에 관계된 사항이 이 법과 이에 근거한 명령규정에 위반한다고 인정하는 때에는 해당 신고를 하는 사업자에 대하여 그 신고에 관계된 공사 또는 작업의 개시를 정지시키거나 해당 계획을 변경할 것을 명할 수 있다.

(제98조 제1항)

① 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 제 20조 내지 제25조, 제25조의2 제1항, 제30조의3 제1항 제2항 제3항 제4항, 제31조의2, 제33조 제1항, 제34조의 규정에 위반한 사실이 있는 때에는 그 위반한 사업자, 주문자, 기계등 대여자 또는 건축물 대여자에 대하여 작업의 전부 또는 일부의 정지, 건설물 등의 전부 또는 일부의 사용의 정지 또는 변경 그 밖의 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 사항을 명할 수 있다.

(제99조 제1항)

① 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전조 제 1항 이외의 경우, 산업재해 발생의 급박한 위험이 있거나 긴급한 필요가 있을 때에는 필요한 한도에서 사업자에 대하여 작업의 전부 또는 일부의 일시정지, 건설물 등의 전부 또는 일부의 사용의 일시정지 그 밖의 해당 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 응급조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

3. 제57조 제1항의 규정에 따른 표시를 하지 아니하거나 허위의 표시, 또는 동조 제2항의 규정에 따른 문서를 교부하지

	<p>아니하거나 허위의 문서를 교부한 자</p> <p>4. 제61조 제4항의 규정에 의한 후생노동성령에 위반한 자</p>
<p>제120조 50만엔 이하의 벌금 형</p>	<p><b>1. 다음의 규정에 위반한 자</b></p> <p>(제10조 제1항)                  ① 사업자는 정령으로 정하는 규모의 사업장마다 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 총괄안전위생관리자를 선임하고, 그 자에게 안전관리자, 위생관리자 또는 제 25조의 2 제 2항의 규정에 따른 기술적 사항을 관리하는 자의 지휘를 위임하고, 다음 업무를 통괄 관리시켜야 한다.                  1. 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 조치                  2. 근로자가 안전 또는 위생을 위한 교육의 실시                  3. 건강진단의 실시 그 밖의 건강유지증진을 위한 조치                  4. 산업재해의 원인의 조사 및 재발방지의 대책                  5. 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 업무로 후생노동성령으로 정한 것</p> <p>(제11조 제1항)                  ① 사업자는 정령으로 정하는 업종 및 규모의 사업장마다 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 안전관리자를 선임하고 그 자에게 전조 제1항 각호의 업무(제 25조의 2 제 2항의 규정에 따라 기술적 사항을 관리한 자를 선임한 경우에는 동조 제 2항 각호의 조치에 해당하는 것을 제외한다) 중 안전과 관련된 기술적 사항을 관리시켜야 한다.</p> <p>(제12조 제1항)                  ① 사업자는 정령으로 정한 규모의 사업장마다 도도부현 노동국장의 면허를 받은 자, 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령으로 정한 바에 따라 해당 사업장의 업무구분에 따라 위생관리자를 선임하고, 그 자에게 제10조 제1항 각호의 업무(제 25조의 2 제 2항의 규정에 따른 기술적 사항을 관리한 자를 선임한 경우에는 동조 제 2항 각호의 조치에 해당하는 것을 제외한다) 중 위생에 관련된 기술적 사항을 관리시켜야 한다.</p> <p>(제13조 제1항)                  ① 사업자는 정령으로 정하는 규모의 사업장마다 후생노동성</p>

령으로 정하는 바에 따라 의사 중에서 산업의를 선임하고, 그 자에게 근로자의 건강관리 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 사항(이하 「근로자의 건강관리 등」이라 한다)을 행하게 하여야 한다.

(제15조 제1항, 제3항, 제4항)

① 사업자로서 하나의 장소에서 행하는 사업의 일부를 도급인에게 도급하는 경우(해당 사업의 일부를 도급하는 계약이 2 이상인 경우, 해당 도급계약 중의 제 1차 도급계약의 주문자로 한다. 이하 「원사업자」라 한다) 중 건설업 그 밖의 정령으로 정하는 업종에 속하는 사업(이하 「특정사업」이라 한다)을 행하는 자(이하 「특정원사업자」라 한다)는 그 근로자 및 그 도급인(원사업자의 해당 사업이 수차례의 도급계약에 의하고 행하여지는 때에는 해당 도급인의 도급계약 이후 모든 도급계약의 당사자인 도급인을 포함한다. 이하 「관계도급인」이라 한다)의 근로자가 해당 장소에서 작업을 하는 때에는, 근로자의 작업이 동일한 장소에서 행하여지는 것으로 생기는 산업재해를 방지하기 위하여 통괄안전위생책임자를 선임하고 그 자에게 원안전위생관리자의 지휘를 시키고, 제 30조 제 1항 각호의 사항을 통괄 관리시켜야 한다. 다만, 이러한 근로자의 수가 정령으로 정한 수 미만인 때에는 그러하지 아니하다.

(제15조의2 제1항)

전조 제1항 또는 제3항의 규정에 따라 통괄안전위생책임자를 선임하는 사업자로서 건설업 그 밖에 정령으로 정하는 업종에 속하는 사업을 행하는 자는 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 원안전위생관리자를 선임하고, 그 자에게 제 30조 제 1항 각호의 사항 중 기술적 사항을 관리시켜야 한다.

(제16조 제1항)

① 제15조 제1항 또는 제3항의 경우 이 규정에 따라 통괄안전위생책임자를 선임하여야 할 사업자 이외의 도급인이 해당 일을 스스로 행한 것은 안전위생책임자를 선임하여 그 자에게 통괄안전위생책임자와의 연락 그 밖의 후생 노동성령으로 정하는 사항을 행하게 하여야 한다.

(제17조 제1항)

① 사업자는 정령으로 정하는 업종 및 규모의 사업장마다 다음 사항을 조사 심의시키고, 사업자에 대하여 의견을 개진하기

위하여 안전위원회를 설치하여야 한다.

1. 근로자의 위험을 방지하기 위한 기본대책
2. 산업재해의 원인 및 재발 방지 대책으로 안전관계
3. 그 외 근로자의 위험방지에 관한 중요사항

(제18조 제1항)

① 사업자는 정령으로 정하는 규모의 사업장마다다음 사항을 조사 심의시키고, 사업자에 대하여 사업자에 대하여 의견을 개진하기 위하여 위생위원회를 설치하여야 한다.

1. 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 기본대책
2. 근로자의 건강유지증진을 도모하기 위한 대책
3. 산업재해의 원인 및 재발 방지 대책으로 위생대책
4. 그 외 근로자의 건강장해의 방지 및 건강유지증진에 관한 중요사항

(제25조의2 제2항<제30조의3 제5항에서 준용한 경우를 포함>)

② 전항에 규정하는 사업자는 후생노동성령으로 정한 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령으로 정한 바에 따라 동항 각호의 조치 중 기술적 사항을 관리한 자를 선임하고, 그 자에게 해당 기술적 사항을 관리시켜야 한다.

(제26조)

근로자는 사업자가 제20조 내지 제25조 및 전조 제 항의 규정에 따라 강구한 조치를 준수하며 필요한 사항을 지켜야 한다.

(제30조 제1항 또는 제4항)

① 특정원사업자는 그 근로자 및 관계도급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 행해지는 것으로 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 다음 사항에 관한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

1. 협의조직의 설치 및 운영
2. 작업간의 연락 및 조정
3. 작업장소의 순시
4. 관계도급인이 실시하는 근로자의 안전 또는 위생교육에 대한 지도 및 원조
5. 작업을 행하는 장소가 작업마다 다른 업종으로 후생노동성령으로 정하는 사업을 행하는 특정원사업자가 행하는 작업의

공정에 관한 계획 및 작업장소에서 기계, 설비 등의 배치에 관한 계획의 작성, 해당 기계, 설비 등을 사용하는 작업에 관계하는 도급인이 이 법 이에 의한 명령규정에 따라 강구하여야 할 조치에 관한 지도

6. 그 외 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 사항

② 특정사업의 작업발주자(주문자 중 그 일을 다른 자로부터 도급받지 아니하고 주문하는 자를 말한다. 이하 동일 표시 특정원사업자 이외의 자는 하나의 장소에서 행하여지는 특정사업의 작업을 2이상의 도급인에 도급하고 있는 경우, 해당 장소에서 해당 작업에 관련된 2이상의 도급인의 근로자가 작업을 행하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 도급인으로서 해당 작업을 스스로 행하는 사업자 중에서 전항에 규정하는 조치를 강구하기 위한 1명을 지명하여야 한다. 하나의 장소에서 행하여지는 특정사업의 작업 전부를 도급받은 자로서 특정도매사업자 이외의 자 중 해당 작업을 2이상의 도급인에 도급받은 자에 대해서도 같다.

③ 전항의 규정에 따른 지명이 없는 때에는 노동기준감독서가 지명한다.

④ 제2항 또는 전항의 규정에 따른 지명이 있는 때에는 당해 지명된 사업자는 해당 장소에서 해당 작업에 종사하는 모든 근로자에 대하여 제1항에 규정하는 조치를 강구하여야 한다. 이 경우 당해 지명되는 사업자 및 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 대해서는 제1항의 규정은 적용하지 아니한다.

(제30조의2 제1항, 제4항)

① 제조업 그 밖의 정령으로 정하는 업종에 속한 사업 특정 사업을 제외한다)의 원사업자는 그 근로자 및 관계도급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 행하여지는 것으로 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 작업간의 연락 및 조정 그 밖의 필요한 조치를 강구하여야 한다.

④ 제2항에서 준용하는 전조 제2항 또는 전항의 규정에 따른 지명이 있는 때에는 당해 지명되는 사업자는 해당 장소에서 당해 작업에 종사하는 모든 근로자에 대하여 제 항에서 규정하는 조치를 강구하여야 한다. 이 경우 당해 지명되는 사업자 및 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 대해서는 동항의 규정은 적용하지 아니한다.

(제32조 제1항 내지 제6항)

① 제30조 제1항, 제4항의 경우, 동조 제 항에서 규정하는 조치를 강구하여야 하는 사업자 이외의 도급인으로서 당해 작업

을 스스로 행하는 자는 이러한 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 제30조의2 제1항, 제4항의 경우, 동조 제 1항에 규정하는 조치를 강구하여야 하는 사업자 이외의 도급인으로서 당해 작업을 스스로 행하는 자는 이러한 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 제30조의3 제1항, 제4항의 경우, 제 25조의 2 제 1항 각호의 조치를 강구하여야 하는 사업자 이외의 도급인으로서 당해 작업을 스스로 행하는 자는 제 30조의 3 제 1항 또는 제 4항의 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

④ 제31조 제1항의 경우, 해당 건설물 등을 사용하는 근로자에 관계되는 사업자인 도급인은 동항의 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

⑤ 제31조의2의 경우, 동조에서 규정하는 작업에 관계되는 도급인은 동조의 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

⑥ 제30조 제1항·제4항, 제30조의2 제1항·제4항, 제30조의3 제1항·제4항, 제31조 제1항·제31조의2의 경우, 근로자는 이러한 규정 또는 전각항의 규정에 의하여 강구된 조치에 따라 필요한 사항을 준수하여야 한다.

(제33조 제3항)

③ 전항의 기계 등을 조작하는 자는 기계 등의 대여를 받은 자가 동항의 규정에 의하여 강구하는 조치에 따라 필요한 사항을 준수하여야 한다.

(제40조 제2항)

② 검사증을 받은 특정기계 등은 검사증없이 양도하거나 대여하여서는 아니된다.

(제44조 제5항)

⑤ 개별검정에 합격한 기계 등 이외의 기계 등에는 전항의 표시를 부착하거나 이와 혼동하기 쉬운 표시를 부착하여서는 아니된다.

(제44조의2 제6항)

⑥ 형식검정에 합격한 형식의 기계 등 이외의 기계 등에는 전항의 표시를 부착하거나 이와 혼동하기 쉬운 표시를 부착하여서는 아니된다.

(제45조 제1항, 제2항)

① 사업자는 보일러 그 밖의 기계 등으로 정령에서 정하는 것은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 자주검사를 실시하고 그 결과를 기록하여야 한다.

② 사업자는 전항의 기계 등으로 정령에서 정하는 것에 관하여 동항의 규정에 따른 자주검사 중 후생노동성령으로 정한 자주검사(이하 「특정자주검사」라 한다)를 실시하는 때에는 그 사용하는 근로자로서 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자 또는 제54조의3 제1항에서 규정하는 등록을 받고 타인의 요청에 따라 해당 기계 등에 대하여 특정자주검사를 행하는 자(이하 「검사업자」라 한다)에게 실시시켜야 한다.

(제57조의3 제1항)

① 폭발성 물건, 발화성 물건, 인화성 물건 그 밖의 근로자에 위험이 발생시킬 우려가 있는 물건 또는 벤젠, 벤젠을 함유한 제제 그 밖의 근로자에게 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물건으로 정령에서 정한 것 또는 전조 제1항의 물건을 용기주입 포장, 양도, 제공하는 자는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 용기 또는 포장(용기주입, 포장, 양도, 제공하는 때에는 그 용기)에 다음에 규정하는 것을 표시하여야 한다. 다만, 그 용기 또는 포장 가운데 주로 일반소비자의 생활용으로 사용하는 것은 그러하지 아니한다.

1. 다음에 규정한 사항

가. 명칭

나. 성분

다. 인체에 미치는 작용

라. 저장 또는 취급상의 주의

마 그 외 후생노동성령으로 정하는 사항

2. 당해 물건을 다루는 근로자에게 주의를 환기하기 위한 표장으로 후생노동장관이 정한 것

(제59조 제1항<동조 제2항에서 준용하는 경우를 포함>)

① 사업자는 근로자를 고용하는 때에는 해당 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 종사하는 업무에 관하여 안전 또는 위생교육을 실시하여야 한다.

(제61조 제2항)

② 전항의 규정에 따라 당해 업무를 담당할 수 있는 자 이외의 자는 당해 업무를 행하여서는 아니된다.

(제66조 제1항 내지 제3항)

① 사업자는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사에 의한 건강진단을 실시하여야 한다.

② 사업자는 유해한 업무로 정령에서 정하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사에 의한 특별한 항목에 관한 건강진단을 실시하여야 한다. 유해한 업무로 정령에서 정하는 업무에 종사하였던 근로자로 현재 사용하고 있는 경우도 같다.

③ 사업자는 유해한 업무로 정령에서 정하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 치과 의사에 의한 건강진단 실시하여야 한다.

(제66조의3)

사업자는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 제 66조 제 1항 내지 제4항, 제5항 단서 및 전조의 규정에 따른 건강진단의 결과를 기록하여야 한다.

(제66조의6)

사업자는 제 66조 제 1항 내지 제 4항의 규정에 따라 실시한 건강진단을 받은 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 해당 건강진단의 결과를 통지하여야 한다.

(제87조 제3항)

① 제1항의 법인 이외의 자는 그 명칭 중에 일본노동안전위생 컨설턴트회라는 명칭을 사용하여서는 아니된다.

(제88조 제1<동조 제2항에서 준용하는 경우를 포함>항 또는 제3항 내지 제5항)

① 사업자는 해당 사업장의 업종 및 규모가 정령으로 정하는 바에 해당하는 경우, 해당 사업장에 관계되는 건설물 또는 기계 등(가설의 건설물 또는 기계 등으로 후생노동성령으로 정하는 것을 제외한다)을 설치하거나 이전하고, 또는 이러한 주요 구조부분을 변경하는 때에는 그 계획을 당해 공사개시일 3월 전까지 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 노동기준감독서장에게 신고하여야 한다. 다만, 제 28조의 2 제 1항에서 규정하는 조치 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 조치를 강구하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 노동기준감독서장이 인정하는 사업자에 대하여서는 그러하지 아니하다.

(제101조 제1항)

① 사업자는 이 법과 이 법에 의거한 명령의 요지를 평상시 각 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시, 설치하거나 그 밖의 후생노동성령으로 정한 방법에 따라 근로자에 주지시켜야 한다.

(제103조 제1항)

① 사업자는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 이 법과 이 법에 의거한 명령규정에 따라 작성하는 서류(다음 항 및 제 3 항의 장부를 제외한다)를 보존하여야 한다.

**2. 다음의 규정에 의한 명령 또는 지시에 위반한 자**

(제11조 제2항<제12조 제2항 및 제 15조의 2 제 2항에서 준용한 경우를 포함>)

② 노동기준감독서장은 산업재해를 방지하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 사업자에 대하여 안전관리자의 증원 또는 해임을 명할 수 있다.

(제57조의4 제1항)

① 후생노동장관 화학물질로 암 그 밖의 중증의 건강장해를 근로자에게 발생시키는 우려가 있는 것에 대하여 당해 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 당해 화학물질을 제조하거나 수입 또는 사용하고 있는 사업자 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 사업자에 대하여 정령으로 정하는 유해성의 조사(당해 화학물질이 근로자의 건강장해에 미치는 영향에 관한 조사를 말한다)를 실시하고, 그 결과를 보고할 것을 지시할 수 있다.

(제65조 제5항)

⑤ 도도부현 노동국장은 작업환경의 개선으로 근로자의 건강을 유지할 필요가 있다고 인정하는 때에는 노동위생지도의 의견을 듣고, 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업자에 대하여 작업환경측정의 실시 그 밖의 필요한 사항을 지시할 수 있다.

(제66조 제4항)

④ 도도부현 노동국장은 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 노동위생지도의 의견을 듣고, 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업자에 대하여 입시의

	<p>건강진단의 실시 그 밖의 필요한 사항을 지시할 수 있다.</p> <p>(제98조 제2항)                  ② 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전항의 규정에 따라 명한 사항에 관하여 필요한 사항을 근로자, 도급인 또는 건축물의 대여를 받고 있는 자에게 명할 수 있다.</p> <p>(제99조 제2항)                  ② 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전항의 규정에 따라 명한 사항에 관하여 필요한 사항을 근로자에 명할 수 있다.</p> <p><b>3. 제44조 제4항 또는 제 44조의 2 제 5항의 규정에 의한 표시를 하지 아니하거나 허위의 표시를 한 자</b></p> <p>4. 제91조 제1항·제2항, 제94조 제 1항, 제96조 제 1항 제 2항 제4항의 규정에 따른 출입, 검사, 작업환경측정, 철거 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 진술을 거부하거나 허위의 진술을 한 자</p> <p>5. 제100조 제1항, 제 3항의 규정에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고 또는 출두를 아니 한 자</p> <p>6. 제103조 제3항의 규정에 따른 장부의 비치 또는 보존을 아니하거나 동항의 장부에 허위기재를 한 자</p>
<p>121조                  검사기관 등에 대한                  50만엔 이하의 벌금                  형</p>	<p>1. 제49조(제53조의3 내지 제 54조의 2 및 제 77조 제 3항에서 준용하는 경우를 포함)의 규정에 따른 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고한 때.</p> <p>2. 제75조의10(제83조의3 및 제 85조의 3에서 준용하는 경우를 포함)의 허가를 받지 아니하거나 시험사무 또는 컨설턴트 시험사무의 전부 또는 등록사무를 폐지한 때.</p> <p>3. 제96조 제3항의 규정에 따른 출입 또는 검사를 거절, 방해, 기피하거나 질문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 허위의 진술한 때.</p> <p>4. 제102조 제2항의 규정에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고한 때.</p>

5. 제103조 제2항의 규정에 의한 장부의 비치 또는 보존을 하지 아니하거나 동항의 장부에 허위 기재한 때.

#### 4) 일본 노동안전위생법 벌칙규정의 특징과 위반현황

일본 노동안전위생법의 벌칙규정은 행위유형과 부작위로 인한 범규명령의 위반에 대해 상세하게 규정하고 이에 대한 범정형을 정하고 있으며, 양벌규정과 과태료규정도 정하고 있다. 기본적으로 우리 산업안전보건법과 같은 구조를 취하지만 근로자에게도 준수 의무를 위반하였을 때 형벌규정을 두고 있는 것이 우리와 다르다(노안법 제120조, 50만엔 이하의 벌금).

후생노동성이 발표한 2006년 정기감독실시결과에 따르면 정기검사를 실시한 사업장 118,872개소이고, 그 중 노동안전위생법을 위반한 사건은 65,305건으로 해마다 조금씩 증가하고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 보면 2007년 7월 후생노동성이 공표한 2006년 노동안전위생법위반과 검찰송치건수 등 감독업무실시상황을 보면, 1~12월까지 노동기준감독서가 노동안전위생법위반 용의로 검찰에 송치한 건수는 654건이고, 위반 내용이 많은 순서대로 보면 ‘작업방법(노안법 제21조)’ 179건, ‘설비 등(노안법 제20조)’ 172건, ‘보고 등(노안법 제100조)’ 137건으로 종전과 다름없다. 업종별로는 건설업이 351건으로 가장 많고, 제조업이 155건이다. 검찰송치는 아니지만 정기감독 등에서 범위반이 인정된 것이 노안법 제20~25조 가운데 ‘안전기준’에 관한 위반으로 23,324건이다. 노동안전위생법 위반에 관한 실제의 처벌 수위는 우리와 마찬가지로 그렇게 높은 편이 아니라는 평가가 일반적이다. 다만 노동안전위생법 위반 사실을 은폐하거나 허위로 보고하는 경우 이를 공표(신문매체 등의 보도)하여 사회적 신용을 훼손하는 방법으로 노동안전위생법의 실효성을 확보하는 방법을 취한다.<sup>19)</sup>

19) 勞働新聞, 2007. 8. 1.

〈표 3-8〉 노동안전위생법 위반현황

항목	안전기준	건강기준	관리체제	정기자주검사	특정원사업자	작업주임자	위생기준
2006	23,324	12,146	10,180	6,126	5,215	4,979	3,335
2005	22,336	11,294	8,931	5,858	4,750	4,962	3,322
2004	23,671	12,063	9,413	6,204	4,755	5,156	3,410
2003	22,977	11,278	8,872	5,820	4,666	4,948	3,151

〈표 3-9〉 노동안전위생법 위반사건의 검찰송치 현황

연도	2003	2004	2005	2006
검찰에 송치한 사건 수	681	687	675	654

최근 개정된 일본 노동안전위생법 특징은 ‘재해 제로(0)’가 아닌 ‘위험 제로(0)’로 쾌적한 직장과 위험요인을 남기지 않는 시스템구축에 중점을 두었고, 이를 위하여 안전검사 등 관련업무종사자에 대한 뇌물죄를 엄하게 처벌하는 규정을 둔 것이다.

## 2. 각국의 이른바 기업살인죄 규정에 대한 검토

### 1) 새로운 형벌규범의 도입에 대한 논의

산업안전보건법의 형벌규범 개정에 관한 논의 속에서는 상반된 두 가지의 주장이 동시에 제기된다. 하나는 산업안전보건법에 형벌규정이 과다하게 규정되어 있으므로, 이를 과태료 규정으로 전환하여야 한다는 주장이며, 다른 하나는 현행 산업안전보건법에 있는 형벌규정만으로는 산업안전을 확보하는 데에 불충분하므로 형벌규정을 추가로 도입하여야 한다는 주장이다. 후자의 주장에

서 핵심을 이루는 것은 이른바 “기업살인죄”의 도입이다. 그 내용에 있어서 서로 상이한 점은 있으나, 흔히 2008년 현재 기업살인죄를 실정법화하고 있는 국가로는 호주와 캐나다, 영국이 거론된다.

다만 기업살인죄와 관련하여 유의하여야 하는 점은, 우리나라에서는 흔히 기업살인죄가 회사를 경영하는 운영주체에 대하여 산재발생의 책임을 묻기 위한 범죄유형인 것처럼 받아들여지고 있으나, 실제로 기업살인죄를 제정하여 시행하고 있는 국가들의 입법례를 살펴본다면 반드시 그러한 의도 하에서 제정되었다거나 그러한 기능을 수행하도록 제정되지는 않았다는 점이다. 이 부분은 아래에서 현재 기업살인죄를 시행하고 있는 국가들의 입법례를 살펴본다면 보다 명확하게 드러날 것이다.

## 2) 캐나다의 기업살인죄

### (1) 논의의 배경

캐나다에서 기업살인죄의 도입여부가 논의되기 시작한 결정적인 계기가 된 것은 1992년에 발생한 Westray 광산에서 발생한 가스폭발사고이다. 이 사고로 인하여 26명의 광부가 사망하였으며, 1958년 이후 캐나다에서 발생한 가장 큰 광산사고로 기록되었다. 이후의 조사결과에 의한다면 이 사건은 사업안전에 관한 제 규정이 준수되지 아니하여 발생한 것으로서, 광산을 경영하는 회사의 고위 임원(senior executives)은 물론 사장(President)도 그러한 산업안전 규정위반에 대하여 중대한 과실이 있는 것으로 확인되었다. 그 결과 그들에 대하여 manslaughter의 죄목으로 기소되었으나, 절차상의 문제로 그들에게 유죄판결이 내려지지 않는 않았다.<sup>20)</sup>

이후 이러한 사건이 발생할 때에 기업주 등을 처벌할 수 있는 법률 제정의 필요성이 강하게 제기되었다. 전통적인 보통법 체계에서 범죄는 사람(Person)

20) 사건의 경과에 대하여서는 다음의 사이트를 참조할 것. <http://alts.net/ns1625/wraymenu.html> (2008년 7월 23일 확인)

이 범죄행위를 한 경우에 비로소 성립하는 것인데, 법인은 비록 법적으로 사람에게 해당한다고는 할 수 있으나 실제로 행위를 할 수는 없으므로 결국 법인에 대한 형사책임을 묻기 위하여서는 회사를 운영하는 운영진에게 책임을 물을 수 밖에 없다는 결론에 도달하게 된다. 그러나 운영자는 기업 그 자체가 아니므로 왜 독립적으로 법인격을 보유하는 기업의 범죄행위에 대하여 기업주에게 책임을 물어야 하는가의 문제가 발생한다. 이와 같은 회사와 회사와 관련된 자 사이의 책임분배와 관련하여 몇 가지의 견해가 제시되었는데, 동일성 이론(Identification Theory), 대위책임론(Vicarious Liability) 등이 이에 해당한다.<sup>21)</sup>

전통적으로 영미법계 국가에서는 기업체의 형사책임을 묻는 과정에서 이러한 이론 중에서도 동일성 이론을 사용하여 왔다. 동일성 이론은 회사구성원을 두뇌에 해당하는 자와 수족에 해당하는 자로 나눈다. 타인의 지시를 받지 않고 독자적인 판단에 따라 행동하는 회사의 경영진(directing mind)의 행위는 바로 회사의 행위에 해당한다. 따라서 그러한 회사경영진의 범죄행위가 있으면 회사도 이에 대하여 형사책임을 부담하여야 한다. 수족에 해당하는 회사구성원의 범죄행위에 대하여서는 물론 회사에 대하여 형사책임을 물을 수 없게 된다. 따라서 동일성 이론이 제시하는 논리에 따라 본다면 회사에 대하여 범죄에 대한 형사책임을 묻기 위하여서는 먼저 회사의 경영진 개개인에 대하여 형사책임이 존재하는지를 확인하여야 한다.

동일성 이론에 의한다면 기업체에 대하여 형사책임을 묻기 위하여서는 문제 되는 범죄행위를 회사의 경영진(directing mind)이 행하였어야 한다. 즉 범죄구성요건의 충족 여부를 검토함에 있어서는 회사경영진이 행위주체의 지위를 지닌다. 따라서 회사경영진이 범죄의 주관적 성립요건을 충족시켜야 한다. 그런데 기업체와 관련된 행위는 무수히 많이 행하여질 수 있으며, 그들 중에서 회사의

21) 동일성이론과 대위책임론의 보다 상세한 내용에 대하여서는 예컨대 Jennifer A. Quaid, *The Assessment of Corporate Criminal Liability on the Basis of Corporate Identity: An Analysis*, McGill Law Journal, January, 1998, 67면 이하; Eric Colvin, *Corporate Personality and Criminal Liability*, Criminal Law Forum, 1995, 1면 이하를 참조할 것.

고위경영진이 직접 담당하는 행위는 별로 존재하지 않을 것이다. 실제로는 경영진이 하위 직원이 도대체 구체적으로 무슨 행위를 하는지를 파악하기도 힘든 경우가 대다수일 것이다. 따라서 동일성 이론에 의할 때에는 회사에 대하여 형사책임을 묻기 힘든 경우가 종종 발생할 수 있다. 실무를 담당하는 하위 직원들이 범죄를 범한 경우에도 동일성 이론에 의한다면 기업체 자체의 형사책임을 판단함에 있어서는 여전히 고위경영진에게 고의나 경솔함, 과실 등이 인정되어야만 하지만, 고위경영진이 어느 특정한 직원의 범죄행위를 인식하거나 예견하는 것은 현실적으로 불가능하며, 나아가 인식 내지 예견가능성도 존재하는 경우가 거의 없을 것이기 때문이다. 따라서 어느 직원이 행한 행위에 대하여서는 회사에 대하여 형사책임을 묻는 것이 거의 불가능하게 되는 것이다.

(2) Bill C-284

이러한 난점을 해결하기 위하여 캐나다에서는 2002년 기업문화론에 기반하여 기업의 형사책임을 물을 수 있도록 하는 Bill C-284가 제출되었다. 기업문화론(Corporate Culture Model)은 기업운영의 방향이나 방법에 영향을 미치는 명시적, 묵시적인 정책이나 방침에 주목한다. 이 이론에 의한다면, 회사구성원이 불법한 행위를 하였는데, 그가 행위 이전에 스스로 판단하기에 회사를 운영할 권위 있는 구성원이 그러한 행위를 하는 것을 허락하였을 것이라고 믿었으며 그러한 믿음에 정당한 사유가 인정된다면, 회사는 그러한 불법한 행위에 대하여 책임을 부담하여야 한다고 본다.

기업문화론에 따른다면 불법한 행위가 있었던 경우 어느 개인이 그에 대하여 책임을 부담할 것인지를 확인할 필요도 없이 기업도 책임을 부담하여야 한다는 결론을 이끌어낼 수 있다. 그러나 그 대신 회사에 대하여 과중한 책임을 부담시킬 수 있다는 위험성도 존재한다.

(3) Bill C-45의 내용

캐나다 정부는 Bill C-284에 대하여 동 법안이 아직까지 검증되지 아니한 이론에 바탕하고 있으며, 기업에 대하여 형사책임을 묻기 위한 주관적 구성요건이 너무 모호하다는 비판이 제기되자 입법심사과정에서 이를 철회하였다. 그러나 이후 지속적으로 다양한 논의를 거쳐 2004년 3월 31일 기업 등의 조직체에 대하여 보다 엄격한 형사책임을 물을 수 있도록 하는 Bill C-45를 마련하였고, 이 법안은 수정 없이 의회를 통과하여 효력을 발휘하였으며, 이에 따라 형법전에 관련조항이 삽입되었다. Bull C-45의 핵심적인 사항만을 설명하면 아래와 같다.

- 형법전에서 사용되는 “누구나(Every one)”라는 개념에 개인이나 법인뿐만 아니라 보다 넓은 의미에서의 조직체(Organization)도 포함하도록 하였다(캐나다 형법의 정의 부분 참조). 조직체는 일정한 기능을 수행할 수 있는 구조가 갖추어진 조직은 물론 공동목적을 위한 결사를 포함하는 넓은 개념이다(캐나다 형법의 정의 부분 참조).

- 다음과 같은 세 가지의 요건이 인정되면 조직체에 대하여 과실을 인정할 수 있다(22.1): ① 회사의 구성원(representative)이 범죄행위를 행하였고 ② 그 범죄행위가 그들의 권한 범위 내에서 행하여진 것이며 ③ 책임 있는 상위관리자(Senior officer)가 주의를 기울였더라면 범죄행위를 방지할 수 있었던 경우

- 이때 회사의 구성원(representativ)은 관리인(director), 파트너(partner), 피고용인(employee), 구성원(member), 대리인(agent) 또는 계약자(contracting of the organization)를 포괄하는 넓은 의미로 정의된다(캐나다 형법의 정의 부분 참조). 이외에 상위관리자(Senior officer)는 조직의 정책을 결정함에 있어서 중요한 역할을 하는 자 또는 조직의 행동의 중요한 부분을 관리할 책임있는 자로서 회사의 경우에는 관리자(director), CEO, 재무책임자(chief financial officer)를 포함한다(캐나다 형법의 정의 부분 참조).

- 조직체에 대하여 과실 이외의 주관적 요건을 인정하기 위하여서는 다음의 두 경우 중의 어느 하나가 충족되어야 한다(22.2). 첫 번째는 상위관리자가 적

극적으로 범죄에서 요구되는 행위를 하도록 지시하는 경우로서, 다음의 네 가지 요건을 충족시키는 경우이다: ① 상위관리자(Senior officer)가 범죄행위를 행하였고 ② 그 범죄행위가 그들의 권한 범위 내에서 행하여진 것이며 ③ 적어도 부분적으로는 회사의 이익을 위한 행위였으며 ④ 상위관리자에게서 그 범죄행위가 요구하는 주관적 요건이 충족되고 (예컨대 문제되는 범죄에서 경솔함(recklessness)이 요구되는 경우 상위관리자가 경솔하게 행위하였어야 하며, 의도적으로(with intent) 하였을 것이 요구되는 경우 상위관리자가 의도적으로 행위하였어야 함) ⑤ 그가 회사의 구성원에게 지시를 하여서 범죄성립을 위하여 요구되는 행위를 하도록 한 경우이다. 두 번째는 범죄에서 요구되는 행위가 행하여지음을 알면서도 저지하지 아니하는 경우로서, 다음의 요건을 충족시켜야 한다. ① 상위관리자(Senior officer)가 범죄행위를 행하였고 ② 그 범죄행위가 그들의 권한 범위 내에서 행하여진 것이며 ③ 적어도 부분적으로는 회사의 이익을 위한 행위였으며 ④ 회사의 구성원이 범죄를 행하려는 것을 알면서도 이를 저지하지 아니한 경우이다.

- 타인이 작업을 하거나 업무를 수행함에 있어서 그 방법을 지시할 책임이 있거나 권한을 보유한 자는 누구나 그 사람 또는 또 다른 사람에 대하여 그 작업이나 업무로부터 발생하는 신체적 해악을 방지하기 위하여 합리적인 조치를 취할 법적인 의무를 부담한다(캐나다 형법 217.1).

위와 같이 캐나다 형법전에 새로 도입된 조항들이 가지는 의미는 크게 보아서 다음의 두 가지로 분류할 수 있다.

첫 번째는 형법전의 모든 범죄들을 자연인뿐만이 아니라 기업과 같은 법인은 물론 이보다 훨씬 더 넓은 의미로 정의되는 조직체에 의하여서도 범할 수 있도록 하는 규정들이 도입되었다는 점이다. 위와 같은 법률 하에서는 조직은 자연인과 동등하게 형사처벌의 대상이 된다. 하지만 고의나 과실과 같은 범죄의 주관적 성립요건의 존부를 판단함에 있어서는 조직 그 자체가 아니라 조직의 구성원의 주관적 관념을 기준으로 하고 있다는 점에서, 조직의 형사책임을

인정함에 있어서 후술하게 될 영국과 같은 정도로 독립성을 인정하지는 않고 있다고 말할 수 있다. 다만 자연인뿐만이 아니라 인적 단체도 범죄행위를 범할 수 있음을 규정하면서 구성원(representative)이나 상위관리자(senior officer)라는 개념을 사용하여 종래 동일성 이론의 한계를 극복하려고 하고 있다.

두 번째는 217.1을 통하여 관리감독자의 위험방지의무를 명시적으로 규정한 것이다. 이 조항과 관련하여서는, 이 규정이 종래 형사법적으로 인정되어 온 주관적 구성요건, 예컨대 reckless나 wanton과 구별되는 별도의 주관적 요건을 새로 창설하는 것인지가 문제될 수 있다. 이것은 특히 이 조항의 주의의무 규정이 종래 민법상 인정되어 온 합리성이나 충분한 노력(civil reasonableness/du e diligence standard)과 같은 기준을 형법에 들여오기 위한 것은 아닌가 하는 점과 관련하여 논란이 되었다. 민법상의 주의의무 기준을 들여오기 위한 것이라면, 제217.1조 하에서는 민사책임이 인정됨과 동시에 형사책임도 인정되는 결과가 되어서, 결국 형사책임의 범위가 훨씬 더 늘어날 수 있기 때문이다.

이와 관련하여 캐나다 정부는 이 조항이 새로운 형벌규정을 창설하거나 기준에 인정되지 아니하였던 새로운 주의의무를 형법전에 도입하기 위한 것은 아니라고 하였다. 즉 이 조항은 종래부터 존재하여 온 캐나다 형법 제219조 이하에 규정된 과실범 규정을 적용하는 데 있어서 필요한 주의의무의 근거규정으로 작동하게 된다. 제217.1.조의 규정이 정하는 의무 있는 자가 의무를 이행하지 아니하였고, 이때 악의(wanton) 또는 중과실(reckless)로 타인의 생명 또는 안전을 보장하기 위한 의무를 소홀히 한 자는 형법상 과실행위를 한 것이 된다. 그리고 이러한 과실행위가 인된다면, 그로 인하여 타인에게 상해의 결과가 발생하는가 아니면 사망의 결과가 발생하는가에 따라 각각 다르게 처벌받게 된다.

다만 217.1을 통하여 새로운 형벌규범이 창설된 것도 아니고, 새로운 주의의무 판단기준이 제시된 것도 아니라면 도대체 이 조항이 무슨 의미를 가지는지에 대하여 의문이 제기될 수도 있다. 본 조항이 가지는 의미는, 과실범의 경우

주의의무의 위반이 인정되어야 하는데, 관리감독자의 주의의무규정을 명문화함으로써 법원이 법을 적용함에 있어서 다른 법에서 주의의무의 근거를 찾을 필요가 없도록 한 데에 있다고 말할 수 있을 것이다.

#### (4) Bill C-45의 평가

이와 같은 특징을 고려한다면 우리나라에서 흔히 주장하는 것처럼 캐나다가 기업살인죄라는 범죄구성요건을 만들었다고 보는 것은 적절하지 않을 것이다. 우리나라에서 기업살인죄라는 명칭은 흔히 산재가 발생한 경우 곧바로 사업주를 처벌할 수 있도록 하는 형벌규범을 지칭하기 위하여 사용되지만, 캐나다의 개정형법이 이와 같은 의미에서의 기업살인죄를 규정한 것은 아니기 때문이다. 이것은 예컨대 논의의 배경을 통해서 알 수 있는 것처럼, 기업살인죄를 도입한 근본적인 이유가 기존의 동일성 원칙이 가치는 한계를 극복하기 위한 것이라는 점을 본다면 쉽게 알아챌 수 있다. 동일성 이론에 의한다면 기업체에 대하여 형사책임을 묻기 위하여서는 먼저 회사의 고위경영층에 대하여 비의도적 살인죄 등으로 유죄가 입증되어야 한다. 하지만, 현실적으로 여러 사유로 인하여 고위경영층에 대한 유죄판결이 내려지지 않는 경우가 많았으며, 그로 인하여 결국 사고가 발생하였으나 아무도 책임을 지지 않는 결과가 발생하게 되었고, 캐나다의 개정형법은 이러한 난점을 극복하고 곧바로 기업에 대하여 책임을 물을 수 있도록 하기 위하여 형법을 개정한 것이다.

우리나라에서 논의되는 기업살인죄와 캐나다 개정형법상의 제217.1조 사이의 차이점은 나아가 캐나다의 개정형법에 의할 때에 조직체의 어느 구성원이 범죄행위를 한다고 하여서, 우리나라에서 흔히 생각하는 것처럼, 대표자 등 회사를 책임지고 있는 자가 곧바로 동 규정에 따라 처벌되는 것은 아니라는 점에서도 찾아볼 수 있다. 캐나다 형법은 책임원칙에 따라, 개인에 대하여 형사책임을 묻기 위하여서는 그 자신에게 고의나 과실이 인정될 것을 요구하고 있기 때문이다. 이것은 법안을 작성하는 과정에서 캐나다 정부가 제시한 의견에서도 명확

하게 드러난다. 그 누구도 “자신의 귀책사유 없이 단지 회사에서 특정한 직위를 차지하고 있다는 이유만으로 형사책임을 부담해서는 안된다(They should ... not be subject to criminal liability in the absence of personal fault simply because of their position in the corporation.)”고 보는 것이다.<sup>22)</sup>

### 3) 영국의 기업살인죄

#### (1) 논의의 배경

영국에서는 2007년 “Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”을 제정하여 건강과 안전에 관한 관리를 소홀히 하여 타인을 사망에 이르게 한 조직체 대하여 형사책임을 물을 수 있도록 하였으며, 이 법률은 올해 4월 효력을 발휘하게 되었다.

“Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”이 제정되기 이전에도 영국(England, Wales)에서는 common law에 따라 원칙적으로 기업체에 대하여 형사책임을 묻는 것이 가능하였다. 다만 common law에 따라 기업체에 형사책임을 지우기 위하여서는 위에서 소개한 이른바 동일성 이론에 따라서, 먼저 회사의 고위책임자(회사의 정책결정자)에 대하여 형사책임이 인정되는지를 확인하는 절차를 거쳐야만 했으므로, 고위책임자에 대하여 형사책임이 부인되면 기업체에 대하여서도 책임을 물을 수 있는 방법이 존재하지 아니하였다. 그런데 현실에서는 어느 조직이던 일정 정도의 규모를 넘어서게 된다면 회사의 결정을 특정한 어느 한 사람이 내리는 경우는 그다지 흔하게 발견되지 않는다. 회사에서의 결정은 다양한 경로와 절차를 거쳐서 내려지는 것이 일반적이므로

22) 캐나다 정부에서 발행한 “Government Response to the Fifteenth Report of the Standing Committee on Justice and Human Rights”에 담긴 다음의 내용을 참조할 것: “Accordingly, officers and directors should not be singled out and have liability imposed on them either generally or with respect to safety simply because of the way the business is structured. They should be held criminally responsible for the way they carry out their responsibilities and not be subject to criminal liability in the absence of personal fault simply because of their position in the corporation.”

누가 회사의 정책결정자(directing mind)인지를 확인하는 것은 쉬운 일이 아니다. 나아가 설령 사고가 발생한다고 하여도 정책결정자에게 사고발생에 대한 중과실이 존재하는 경우는 드물 것이므로, 그에게 중과실에 의한 살인죄(gross negligence manslaughter)를 적용하는 것도 그다지 간단하지 않다.<sup>23)</sup> 이와 같은 사유에 의하여 정책결정자에게 살인죄의 책임을 묻는 것이 불가능하다면, 회사에 대하여서도 책임을 묻는 것은 불가능해진다.

현실적으로 영국에서는 위에서 말한 바와 같은 이유로 중대한 사고를 발생시켰음에도 불구하고 사고를 발생시킨 회사는 물론 그 회사의 구성원 중 어느 누구도 처벌되지 아니하는 사태가 지속적으로 발생하였는데, 예컨대 2000년 10월에 발생한 Hatfield 열차사고 사건이 이에 해당한다. 이 사건은 런던에서 리즈로 가던 승객 200여명을 태운 열차가 탈선하면서 승객 중에서 4명이 사망하고, 100명 이상이 부상을 입은 사건인데, 이 사건 발생 후 다섯 명의 회사임원이 살인죄로 기소되었다. 그들 중의 세 명은 선로의 소유회사인 Railtrack에서 근무하고 있었으며, 두 명은 선로의 관리를 담당한 Balfour Beatty에서 근무하는 자였다. 이와 더불어 회사들도 작업장의 건강과 안전에 관한 법(Health and Safety at Work Act 1974)에 정해진 회사살인죄로 기소되었는데, 이 법률에 따라 회사에 대하여 형사책임을 부담시킬 수 있으려면 먼저 회사의 정책결정자(directing mind)들이 중과실에 의한 살인죄를 범하였음이 입증되어야만 한다. 법원에서는 모든 기소를 기각했는데, 왜냐하면 이 사건에서 기소된 자들에 대하여서는 기껏해야 판단의 착오만이 인정될 수 있을 뿐이며, 중과실이 인정되지 않는다고 보았기 때문이다.

## (2) 논의의 진행과정

23) 살인죄는 언제나 고의가 인정될 때에만 성립가능한 것으로 보는 우리나라에서는 중과실에 의한 살인죄라는 죄명은 생각하기 힘들다. 우리나라에서는 중과실의 경우에도 오로지 (중)과실치사죄만이 성립할 수 있을 뿐이다. 그러나 영미법계 국가에서는 이미 설명한 바와 같이 살인죄를 중한 죄에 해당하는 murder와 보다 경한 죄에 해당하는 manslaughter로 구분하고 있으며, 후자의 경우 중과실에 의하여 범하는 것도 가능하다고 말한다.

위와 같은 일련의 사건들은 영국에서 살인죄 규정을 개정하기 위한 논의를 보다 강하게 추진하는 계기가 되었다. 이에 따라 영국의 법률위원회(Law Commission)는 1996년 기업체에 대한 살인죄 성립을 인정하기 위한 독립된 규정을 만들 것을 제안하였다. 이 제안은 2000년 영국 내무부(Home Office)가 2000년 잉글랜드와 웨일즈의 관련 법안을 개정하기 위한 의견서를 발간하는 데에 있어서 그 기초가 되었다. 2005년에는 영국정부가 기업살인죄의 법안 초안을 발행하였다.

스코틀랜드는 영국의 다른 지역과는 다른 형태의 과실살인죄 규정을 두고 있었으나, 역시 이곳에서도 동일하게 기업살인죄를 규정할 필요성이 제기되었는데, 이와 관련하여서는 2005년 법무부의 의뢰로 작성된 “Corporate Homicide Expert Group Report”가 중요한 의미를 가진다. 이 보고서는 개개인이 주의의무를 위반하였는가를 묻는 대신 경영상의 실패를 강조한다는 점에서 이전과는 다른 접근방법을 선택한다. “누가 정책결정자인가를 판단하려고 함으로써 동일성 원칙으로부터 야기되는 어려운 난점들을 끌고 오는 대신, “누구”가 아니라 “어떻게” 조직체가 운영되는가에 초점을 맞추는 것이다.”<sup>24)</sup> 이와 같은 관점을 채택한다면 기업문화가 보다 중요한 의미를 획득하게 된다. 사고는 일회적인 실수로 인하여 발생하는 것이 아니며, 사고로 이어질 수 있는 행위가 행하여지는 것을 감수하거나 묵인하는 회사의 분위기로부터 유도되는 것이다. 그리고 그러한 감수나 묵인은 바로 경영의 실패를 의미하는 것이다.<sup>25)</sup> 이와 같이 본다면 어느 개개인이 사고에 대하여 책임을 부담하는가를 묻는 것보다는 조직체의 문화가 어떠한가 하는 점이 보다 중요하게 다루어져야 한다. 이와 같은 견해는 “Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”의 내용에 반영된다.

24) CORPORATE HOMICIDE - EXPERT GROUP REPORT, 12면 참조.

25) 위 보고서, 13면.

(3) “Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”

가) 개요

“Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”에 의한다면, 조직활동의 관리 내지 구성방법으로 인하여 타인이 사망하고, 그러한 관리 내지 구성방법이 그 조직이 사망한 자에 대하여 부담하는 보호의무의 중대한 위반에 해당하는 때에는 기업살인죄를 구성하게 된다. 이 규정은 단지 회사에 대하여서만 적용되는 것은 아니며, 정부기관 등 이외의 단체에도 적용이 된다. 그러나 동 법률이 회사의 최고책임자나 이사진 등 회사의 구성원 개개인에 대하여까지 적용되는 것은 아니다. 회사의 구성원은 동 범죄의 정범이 될 수 없음은 물론, 교사범이나 방조범도 될 수 없다. 하지만 동 법률이 회사구성원 개 개인의 형사책임을 면제해주는 것은 아니다. 따라서 회사의 개별구성원이나 관리자 등을 기존의 법체계에 따라 과실살인죄로 처벌할 가능성은 여전히 존재한다.

위반행위의 존재가 확인되면 다음의 두 가지의 형벌의 부과가 가능하게 된다. 첫 번째는 벌금의 부과인데, 이때 부과가능한 한계는 정해져있지 않다. 두 번째는 공표명령인데, 이것은 당해 조직으로 하여금 유죄판결을 받았다는 사실과 위반행위에 대한 몇몇 사실을 공표하도록 하는 것이다.

나) 주요 적용요건

동 법률이 적용되기 위하여서는 조직에 대하여 일정한 보호의무가 인정되어야 한다. 이때 보호의무는 개 개인의 안전을 위하여 조직이 합리적인 조치를 취하여야 하는 의무를 의미하는데, 예컨대 작업체계, 작업장의 조건 등 다양한 요건에 따라 인정될 수 있다. 다만 기존에 존재하는 보호의무이어야만 하며, 이 법률이 새로 조직에 대하여 보호의무를 창설하는 것은 아니다.

이 법률이 가지는 특징은 그러한 보호의무의 위반이 조직의 관리나 구성방법으로 인하여 발생한 것이어야 한다는 점이다. 운영방법, 관리방법이 부적절하였더라면 사망의 결과가 어느 누구의 부주의로 인한 것인지를 묻지 않는다. 실

제 운용에 있어서는 고위경영층의 경영방법이 어떠하였는지가 문제될 것이다. 상위경영단계에서 조직관리방법상의 문제점이 발견되지 아니한다면 조직의 관리가 구성방법으로 인하여 보호의무 위반이 발생하였다고 말하기 힘들 것이기 때문이다. 이를 확정하기 위하여서는 다양한 요인이 고려될 수 있다. 예컨대 근로자들이 작업에 임하기 이전에 어느 정도의 트레이닝을 하도록 하는가, 건강과 안전이라는 주제에 대하여 어떠한 방법으로 접근하는가, 위험평가 및 관리체계를 제대로 갖추고 있는가 등이 고려가능한 요인에 해당한다.

이와 관련하여 볼 때에 조직의 관리나 구성방법의 실패판단에서 기준이 되는 고위경영층이 누구인가가 문제될 수 있는데, 이것은 형식적으로 결정될 수는 없으며 다만 그 조직에 있어서 실제로 중요한 결정을 내리는 자가 이에 해당한다고 말할 수 있을 것이다.

#### 다) 기업문화론적 접근방법의 채택

조직의 관리나 구성방법의 실패에 주목하는 것은 이른바 기업문화론적인 접근방법을 채택한 것이라고 말할 수 있다. 그러나 기업문화론적인 접근방법은, 이미 캐나다의 입법과정에서 살펴본 것처럼, 범죄의 주관적 구성요건이 무엇인가를 판단함에 있어서는 어려움을 야기할 수도 있다. 나아가 기업문화론은 사망이라는 결과발생에 대하여 누구에게 책임이 있는가를 묻는 것이 아니라, 사망이 어느 특정한 사람의 개인책임이 아니라 기업의 운영방법, 관리방법 전반에 기인한 것인가를 묻는 것이기 때문에 이를 기업주 등의 개개인에 대한 형사 책임을 묻기 위한 방법으로 사용하는 것은 애초부터 부적절하다.

하나 더 주목해야 하는 것은 영국의 기업살인법은 피고용인 내지 근로자를 보호하기 위한 목적으로 제정된 것이 아니라, 주로 대형사고를 일으킨 기업에 대하여 형사책임을 물을 수 있도록 하기 위하여 제정된 것이라는 점이다. 이것이 바로, 이미 지적한 바와 같이, 영국이 기업문화론적인 접근방법을 채택한 이유 중의 하나이기도 한 것으로 생각된다.

#### 4) 호주의 기업살인죄

##### (1) 호주의 법체계 개관

호주는 뉴사우스웨일즈(New South Wales), 남호주(South Australia), 퀸즐랜드(Queensland), 타즈마니아(Tasmania), 서호주(Western Australia) 그리고 빅토리아(Victoria)의 6개 주와 호주연방 수도특별지역(Australian Capital Territory), 노던테리토리(Northern Territory) 2개의 행정 지역으로 구성된 지방자치 형태의 연방 국가이며, 주에 따라 형벌규범이 서로 약간씩 형태를 달리하고 있다.<sup>26)</sup> 몇몇 주에서는 성문화된 형법을 가지고 있으나<sup>27)</sup>, 다른 주에서는 영국으로부터 발전되어 온 common law에 따라 판례법에 기초한 형법을 운용하고 있다.<sup>28)</sup> 다만 후자의 지역에서도 예를 들면 “Crimes Act 1900”과 같은 형태의 성문화된 형사법전을 보유하고 있는 경우가 있지만, 이 법률은 불완전하여 적용을 위하여서는 해석적 보완을 요구하는 경우가 많으며, 그러한 사항은 판례 등을 통하여 보완되고 있다. 다만 근래에 들어와서는 점점 더 많은 숫자의 성문법을 제정하여서 common law의 특정 부분을 보완하거나 변경하거나 대체하고 있는 추세이다.

이하에서는 연방법의 태도와 성문화된 형사법을 가진 주 중에서 호주 최대의 상업도시인 시드니가 위치하고 있는 New South Wales주, common law의 전통을 따르는 주 중에서는 호주의 행정수도인 캔버라가 위치하고 있는 호주수도 특별지역(Australian Capital Territory)의 상황만을 살펴보려고 한다.

##### (2) 연방법인 Criminal Code Act 1995에 의한 기업문화론의 도입

26) 보다 명확하게 표현하면, 호주에는 주에 따른 구별 이외에 형사관할권(Criminal Jurisdiction)이 9개로 나뉘어 있다고 말하는 것이 정확할 것이다.

27) 성문화된 형사법을 보유한 주: Queensland, Western Australia, Tasmania and the Northern Territory

28) Common law의 전통에 따라 판례법 등으로 구성된 형사법을 운용하는 주: Victoria, New South Wales, South Australia and the Australian Capital Territory

개인에 대하여 형사책임을 묻기 위하여서는 고의나 과실, 경솔함 등의 주관적 요건의 존재가 확인되어야 한다. 기업에 대하여서 형사책임을 묻기 위하여서도 이와 같은 주관적 요건이 확인되어야 함은 물론이다. 형사책임을 결과책임이 아니며, 따라서 고의/과실을 본질적 성립요건으로 하기 때문이다. 그러나 주로 다수인의 협력을 통하여 업무가 수행되는 회사의 경우에는 범죄의 주관적 요건을 확인하는 것이 어려울 수밖에 없다. 예컨대 누구를 기준으로 이러한 주관적 요건이 충족되는가를 물어야 하는지가 불분명하며, 그 “누구”가 어느 개인이 아니라 합의기구인 경우 도대체 어떻게 주관적 요건의 존부를 판단할 것인지가 더더욱 어려워지기 때문이다. 이러한 난관을 극복하기 위하여 호주에서는 이미 1995년에 연방법을 통하여 기업문화론을 명시적으로 도입하였다.

호주연방법인 “Criminal Code Act 1995”에 의한다면 기업에 대하여 형사책임을 묻기 위하여서는 단지 그 기업문화로 인하여 해당규범이 침해되는 결과가 발생한 것만으로도 주관적 요건이 충족된 것으로 보게 된다(제12.3조). 그리고 태도, 정책, 규칙, 행동방향 또는 관행(attitude, policy, rule, course of conduct or practice) 등이 여기에서 말하는 기업문화에 해당한다. 정책이나 규칙, 행동관행 등이 전통적인 의미에서의 주관적 요건에 해당하지 아니함은 물론이다. 종래 기업체에 대하여 살인죄를 적용함에 있어서 특히 문제가 되었던 것이 범죄성립을 위하여 요구되는 주관적인 요건의 충족 여부를 고려한다면 현실적으로 이 법률을 통하여 호주에서는 기업체에 대하여 살인죄(를 비롯하여 다양한) 형사책임을 인정하는 데에 있어서 결정적인 장애물이 제거된 것이라고 말할 수 있다.

(3) 호주수도 특별지역의 “Crimes (Industrial Manslaughter) Amendment Act 2003”

“Criminal Code Act 1995”은 기업체의 형사책임을 묻는 데에 결정적인 역할을 수행하게 된다. 그러나 기업체의 구성원에 대하여 형사책임을 묻고자 하는

법률은 아니다. 나아가 연방법은 연방에 소속된 기업, 피고용인 등에 대하여서만 적용되며, 사기업 및 사기업에 종사하는 자에 대한 법적인 규제는 각 주와 지역에서 각각의 법률을 통하여 규제하게 된다. 호주 수도 특별지역에서는 산업재해가 발생하였을 때에 기업 그 자체가 아니라 관련자를 처벌하는 규정을 마련하기 위하여 “Crimes (Industrial Manslaughter) Amendment Act 2003”를 제정하였으며, 이 법률은 “Crimes Act 1900”은 보완하는 형태로 그 효력을 발휘하게 된다.

이 법률은 49C, 49D에서 산업살인(Industrial Manslaughter)라는 죄목 하에 재해로 인하여 근로자가 사망하거나 상해를 입었을 때에 일정한 요건 하에서 고용주(employer)나 상위책임자(Senior Officer)에 대하여 형사책임을 물을 수 있도록 규정하고 있다. 이 법률이 사기업에 대하여서도 적용됨은 물론이다. 보다 구체적으로 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

동법 49C는 고용주의 형사책임을 규정한다. 이 조항이 규정한 범죄는 근로자가 근로와 관련하여 사망하거나 상해를 입은 후 이로 인하여 사망하였고, 고용주의 행위(conduct)가 근로자의 사망을 야기하였으며, 고용자가 자신의 행위로 인하여 근로자에게 중대한 해를 끼칠 수 있다는 사실에 대하여 경솔하였거나(reckless), 근로자에게 사망을 야기할 수 있다는 점에 대하여 과실(negligent)이 있을 때에 성립한다.<sup>29)</sup> 동 조항에 위반한 때에는 2000 Penalty Units 이하의 벌금, 20년 이하의 징역에 처해지며, 양자의 병과도 허용된다.<sup>30)</sup>

49D는 고용주 대신 이른바 “senior officer”에 대하여 유사한 형태의 책임을 인정한다. “senior officer”는 종래 영미법국가에서 동일성 원칙에 입각하여 기업에 대한 형사책임을 물을 때 사용하였던 개념인 “directing mind”를 대신하는 개념인데, 동 법률의 정의조항인 49A에 의한다면 정부 장관이나 기업의 최고책

29) 부록에 실린 호주 수도 특별지역(Australian Capital Territory)의 “The Crimes (Industrial Manslaughter) Amendment Act 2003”의 49C 참조.

30) Penalty Unit: 호주에서 사용하는 벌금의 계산단위이며, 1 Penalty Unit이 얼마인가는 주에 따라 다른데 보통 100~110호주달러이다.

임자(CEO) 등이 여기의 "senior officer"에 해당한다. 49C의 죄가 인정되는 때에는 해당 기업도 49E에 따라 범죄사실의 공포, 공익사업의 수행 등과 같은 별도의 처벌을 받게 된다. 이때 기업이 부담하여야 하는 비용의 총합계는 5백만 호주달러는 넘지 못한다. 다만 이 법률에 의할 때에도 senior officer가 타인의 과실로 인하여 발생한 사고에 대하여 형사책임을 지는 경우는 없으며, 그에게 형사책임을 인정하기 위하여서는 그 자신에게 결과발생에 대하여 과실이 인정되어야 한다는 점에 유의할 필요가 있다.

그러나 연방정부는 호주수도 특별지역에서 제정한 이 법률에 대하여 그다지 호의적이지 아니한 태도를 취하고 있다. 왜냐하면 이 법률은 사고가 발생한 이후, 사고에 대하여 책임 있는 자를 가려내고 그를 처벌하는 것을 주된 목적으로 하고 있는데, 이러한 구조는 연방차원에서 마련한 직업건강과 안전에 관한 법체계 전반의 의도와 일치하지 않기 때문이다. 연방법률인 Occupational Health and Safety Act 1991에서는 모든 관여자들 사이의 협력이 산업재해 예방을 위하여 중요한 의미를 가진다는 점을 강조한다. 즉 OSH Act 1991에서 강조되는 것은 협력과 예방이다. 그러나 호주연방 수도특별지역에서는 이와는 달리 사업주와 피고용인을 대립구도에 놓고, 협력 대신 사회적 비난을 가하려고 한다는 점에서 연방법률이 추구하는 바와 정반대의 길을 택하고 있는 것이다.

#### (4) New South Wales의 경우

New South Wales에서도 산업살인죄 내지 기업살인죄를 명문화하려는 시도가 있었으며, 2004년 상원 위원회의 보고서에서는 관련 규정을 마련할 필요성이 있음이 강조되었으나 오늘날까지 입법화되지는 못하였다. NSW정부는 독립적인 법률을 제정하거나 기업살인죄를 새로 규정하기보다는 기존의 "Occupational Health and Safety Act"의 처벌규정 중에서 특히 사망의 결과를 발생시킨 경우 형량을 높이는 방법을 선택하였다.<sup>31)</sup>

31) 2005년까지 호주의 입법상황에 대하여서는 The International Society for the Reform of Criminal Law가 개최한 19th International Conference, Edinburgh, 26-30 June 2005에서 발표

### 3. 정리 및 시사점

우리나라에서는 이른바 기업살인죄가 산재가 발생하였을 때에 사업주에게 형사책임을 묻기 위한 제도인 것처럼 이해되고 있으나 이미 살펴본 바와 같이 그것은 기업살인죄라는 제도가 도입되는 과정에서 고려되는 하나의 관점을 지나치게 강조하는 것이라고 말할 수 있다. 위에서 살펴본 바에 따르면 기업살인죄를 도입한 가장 중요한 이유는 기업 등에 대하여 형사처벌을 함에 있어서 영미법상 인정되고 있는 동일성 이론이 가지고 있는 난점을 극복하는 데에 있는 것으로 보이기 때문이다. 즉 기업 그 자체를 그 구성원과 무관하게 형사처벌할 수 있는 길을 마련하는 데에서 주된 입법취지를 찾을 수 있는 것이다. 이러한 의미에서의 기업살인죄 규정의 도입 여부는 기업체 자체에 대한 형사처벌을 인정할 것인가 내지 어떠한 방법을 통하여 인정할 것인가와 관련된 문제이므로 이에 관한 전반적인 논의가 함께 진행되어야 할 것으로 생각된다. 즉 예컨대 현재 존재하는 양벌규정의 존폐에 관한 논의와의 관계 등과 함께 논의되어야 하는 것이다.

이제 남는 문제는 산재발생시 사업주 등을 처벌하기 위한 명문규정을 마련할 것인가의 문제이다. 우리나라의 형사법의 기본원칙인 책임주의 원칙에 의한다면 어느 개인에 대하여 형사책임을 부과하기 위하여서는 그의 행위에 대하여 비난가능성이 인정되어야 한다. 그리고 이러한 비난가능성이 인정되기 위하여서는 범죄를 행하는 자에게 결과발생에 대한 고의 또는 과실이 존재하였어야만 한다. 형사책임은 결과책임이 아니며, 결과발생을 회피하거나 회피할 수 있었음에도 불구하고 그러하지 못한 데에 대하여 비난을 가하는 것이므로 그러한 고의, 과실이 존재하지 않는다면 형사책임을 부과하는 것도 불가능하다. 이와 같

---

된 다음의 글을 참조할 것. Nicholas Cowdery AM QC, Australian Developments - Especially in the Workplace. 다음의 사이트에서 전문을 다운받을 수 있음: <http://www.isrcl.org/Papers/2005/Cowdery.pdf> (최종확인날짜 2008년 7월 23일)

은 원칙에 따라 비추어 본다면 산재가 발생하였다는 사실만으로 사업주나 기타 관리감독책임자를 처벌하도록 하는 규정을 마련하는 것은 불가능하다. 그러한 규정을 마련하려 한다면 이때에도 언제나 결과발생에 대한 고의 내지 과실이 성립요건으로 들어가야만 한다는 사실에는 변함이 없다. 이러한 원칙에 충실하게 살펴본다면 다음의 두 가지 방법이 고려될 수 있을 것이라고 보인다.

하나는 호주수도 특별지역과 마찬가지로 사업주 등을 주체로 한 산재에 대한 처벌규정을 마련하는 것이다. 하지만 이러한 규정은 상징적인 의미를 가질 수 있을 수는 있으나 현실에서 사용되는 경우는 매우 드물 것으로 생각된다. 우리나라에서 기업살인죄라는 규정이 논의되는 이유는 산재감소를 위해서는 사업주 등 회사의 고위직에 있는 구성원에 대하여 형사책임을 인정할 여지를 넓힐 필요가 있다고 보기 때문이다. 그러나 현실적으로 볼 때에 고위직 구성원이 산업안전과 관련된 관리를 직접 행할 가능성은 매우 낮다. 그렇다면 설령 산재 발생시 고위구성원을 처벌할 수 있는 규정을 마련해 놓는다고 하여도 그러한 형벌규정이 현실에서 사용될 가능성은 거의 없을 것이다. 정책결정을 주로 담당하는 고위구성원에 대하여 구체적이고 개별적인 산재결과의 발생에 대한 예견가능성이 인정될 여지는 별로 없기 때문이다. 호주수도 특별지역에서 마련한 49C와 49D 역시 - 그것이 가질 수 있는 일반예방적 효과를 논외로 한다면 - 현실에서 적용되는 사례는 별로 없을 것으로 예측된다. 이것은 현재 우리나라에서 사업주에 대하여 업무상 과실치사상죄가 적용되는 사례가 극히 드물다는 점을 볼 때에 충분히 짐작할 수 있는 것이기도 하다.

다른 하나는 사업주 등에 대하여 관리감독의무 위반이 있으면, 그러한 위반 자체가 고의 내지 과실에 기한 것인가를 묻고, 그러한 위반과 결과발생 사이에 인과관계가 인정되면 처벌할 수 있는 형태의 규정이 마련되어야 할 것이다. 즉 사업주 등에 대하여 결과발생에 대한 고의, 과실이 인정되는가를 묻지 않고, 위반행위를 고의 내지 과실로 행한 것인가를 묻는 것이다. 이와 같은 형태의 형벌규정을 마련한다면 첫 번째의 방법에 비하여 적용가능성은 보다 더 넓어질

것이다. 그러나 첫 번째 형태의 형벌규정이 갖는 것만큼의 상징적인 의미를 보유하기 힘들 것이다. 위반행위가 고의에 기한 것이라면 이러한 형태의 처벌규정은 추상적 위험범 형식에 해당하고, 위반행위가 과실에 기한 것이라면 처벌규정은 근본적으로 과실범 형식을 가지게 될 것이다. 따라서 그 어느 경우라고 할지라도 법의론과 같은 형사법의 원칙이나 기본권 제한의 일반원칙을 고려한다면 형량을 높게 설정하는 것은 어려울 것이기 때문이다. 그렇다면 실제 운용상에 있어서는 이러한 규정은 여전히 우리나라 노동계에서 요구하는 바와 같은 강력한 위력을 갖기는 힘들 것으로 예상된다.

물론 이와는 다르게 예컨대 위에서 살펴본 기업문화론 등의 관점을 도입하여 사업주에게 형사책임을 묻는 방법도 생각해볼 수 있을 것이다. 하지만 이러한 방법은 구체적인 범죄행위 내지 그로 인하여 발생한 결과에 대한 고의, 과실을 필수적인 범죄성립요소로 보는 전제 위에서 출발하는 기존의 범죄론 체계에서 매우 벗어나는 것이므로 보다 신중한 검토가 행하여질 필요가 있을 것이다.

## IV. 산업안전보건법 벌칙제도의 인식과 실태

### 1. 산업안전보건법 벌칙규정에 관한 의식조사

#### 1) 조사개요

##### (1) 조사목적

본 조사는 현재 실시되고 있는 산업안전보건법의 벌칙규정에 관한 노사 양측간의 의식을 조사하여 산업안전에 관한 바람직한 정책마련을 위한 기초자료로 삼기 위해 실시되었다. 산업안전에 관한 실태 및 개선방안에 관한 의식조사는 타당한 정책적 제안을 제시하기 위하여 사업주 측과 근로자 측을 모두 고려하여 이루어졌다. 즉 현장에서 직접 제품생산에 참여하고 있는 근로자와 이들을 감독하고 사업장을 운영하는 사업주를 대상으로 조사가 병행되었다.

##### (2) 조사도구개발

조사도구개발은 크게 3단계의 절차를 거쳐 이루어졌다. 1단계에서는 산업안전과 관련된 국내의 선행연구를 분석하고 본 연구에 참여하는 연구진들의 면담 결과를 토대로 수차례에 걸친 협의를 거쳐 측정을 위한 기본적인 설문문항을 개발하였다. 2단계에서는 설문지 초안을 바탕으로 산업안전연구원 측과의 회의를 거쳐 당초 여러 문항으로 구성된 설문문항을 핵심적인 내용을 바탕으로 정리하는 작업을 실시하였다. 마지막 3단계에서는 개발된 문항을 바탕으로 내용의 타당성 등을 고려하여 우선순위를 정하고 연구진과 전문가 회의를 거쳐 새로운 문항을 개발하는 등 최종 단계의 작업을 거쳐 근로자와 사업주 측의 2종의 설문지가 개발되었다.

## (3) 조사내용

산업안전벌칙규정에 관한 노사 양측간의 의식조사를 위해 실시된 설문내용은 다음 <표 4-1>과 같다. 응답자들의 기초항목을 제외한 설문문항을 보면, 사업자 측과 근로자 측 모두 각각 10문항이며, 양측의 설문문항에는 노사양측간의 의식차이를 살펴보기 위해 공통된 질문내용으로 7개의 문항을 삽입하였다.

&lt;표 4-1&gt; 설문내용

구분	문항수	문항내용	설문대상
실태	3	산업안전보건법 처벌규정 인지여부 근로자 참여 의결기구 (설치)여부	공통 공통 공통
영향	2	산업재해로 인한 처벌여부 사업장의 안전보호의무 강화여부 처벌규정이 재해예방에 미치는 영향	공통 근로자 사업주
개선방안	5	산업재해예방을 위한 효과적 방안	공통
		산업재해예방을 위한 향후 계획 확대 여부 규제강화로 인한 기업의 실천여부 규제강화 또는 완화로 인한 향후 변화	사업주 근로자 사업주
		근로자가 안전·보건 의무 위반시 처벌여부	근로자
		중대한 산업재해 발생시 사업주의 처벌을 산업안전교육을 전제로 한 경감여부	공통
		산업안전보건재해예방을 위한 제도적인 개선사항	공통
기초항목	4	응답자의 직책 사업장 규모 노동조합 여부 사업장의 안전·보건관리 담당자	공통

## 2) 자료수집 및 분석방법

### (1) 자료수집

#### 가) 조사대상 및 표본추출방법

본 연구에서는 산업안전에 관한 실태조사를 보다 정확히 하고자 사업주 및 근로자를 대상으로 한 2종의 설문지가 개발되었다. 조사대상은 경총, 한국노총, 민주노총의 회원가입자를 대상으로 하였으며, 주로 산업안전보건사고 발생률이 높은 제조업, 섬유, 화학, 기계설비 등과 관련된 사업장을 대상으로 실시되었다. 표본추출방법은 사업주 측은 경총의 회원가입 리스트, 근로자 측은 한국노총, 민주노총의 회원가입 리스트를 통해 무작위 추출하는 방법을 사용하였다.

#### 나) 조사절차

본 조사는 2008년 9월 1일부터 9월 20일까지 3주간 실시되었는데 조사를 위해 사전에 설문조사에 관한 교육을 받은 8명의 조사원을 통하여 피조사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문조사방법은 회수율의 제고를 위해 다원적인 방법을 혼용하여 실시되었다. 즉, 표본으로 선정된 피조사자를 대상으로 사전에 전화를 한 후 응답자의 편의에 따라 팩스를 이용하거나 이메일을 통하여 조사지를 배포하였다. 설문응답방식은 자기기입식 방법을 활용하였다. 이와 같은 방법으로 사업주 측 400부, 근로자 측 400부를 각각 배포하여 회수한 결과 사업주 측은 총 105부가 회수되어 26.3%의 회수율을 보였으며, 근로자 측은 총 130부가 회수되어 32.5%의 회수율을 나타냈다.

### (2) 분석방법

본 조사에서는 산업안전에 대한 실태와 규제의 영향, 향후 개선방안에 관하여 사업주와 근로자 각각의 설문항목에 대한 빈도분석을 실시하였고, 노사간 동일 질문내용에 대해서는 교차분석을 실시하였으며, 통계프로그램은 SPSS

15.0을 이용하였다.

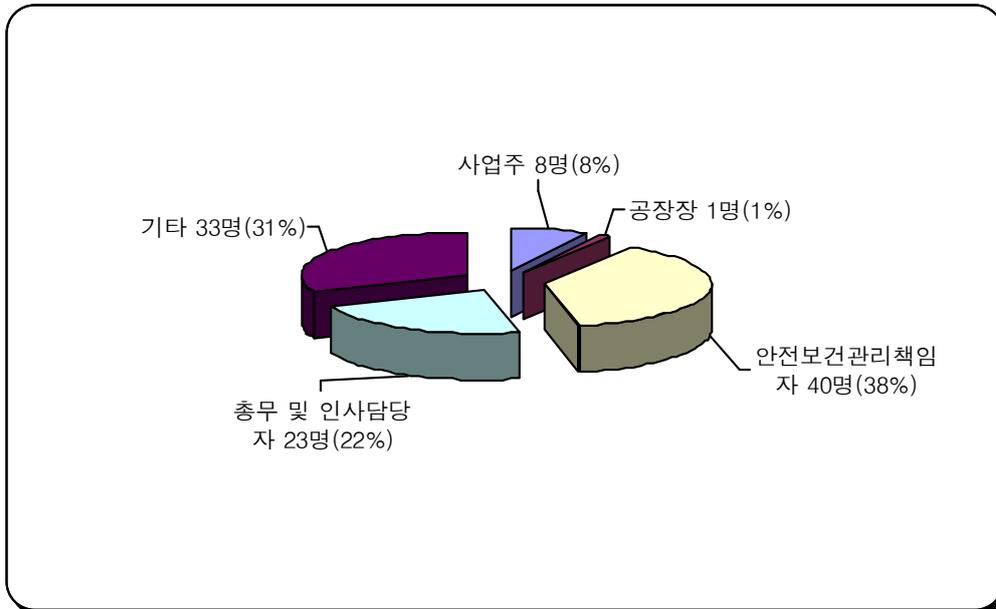
### 3) 분석결과

#### (1) 조사대상자들의 일반적 현황

##### 가) 사업주의 일반적 특성

##### ① 직책별

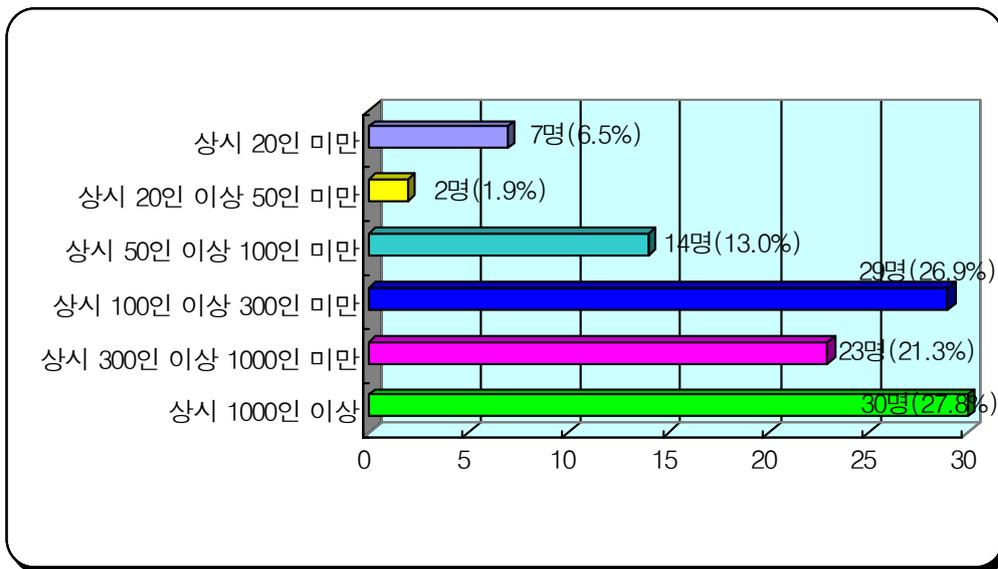
사업주용 설문지의 직책별 조사대상자 분포를 살펴보면 <그림 1>에서 보는 바와 같이 조사에 참여한 전체 105명 중 안전보건관리책임자가 전체의 38%(40명)를 차지하고 있으며, 다음으로 기타 31%(33명), 총무 및 인사담당자 22%(23명), 사업주 8%(8명), 공장장 1%(1명) 순으로 나타났다.



<그림 1> 사업주의 직책별 분포

## ② 사업장 규모별

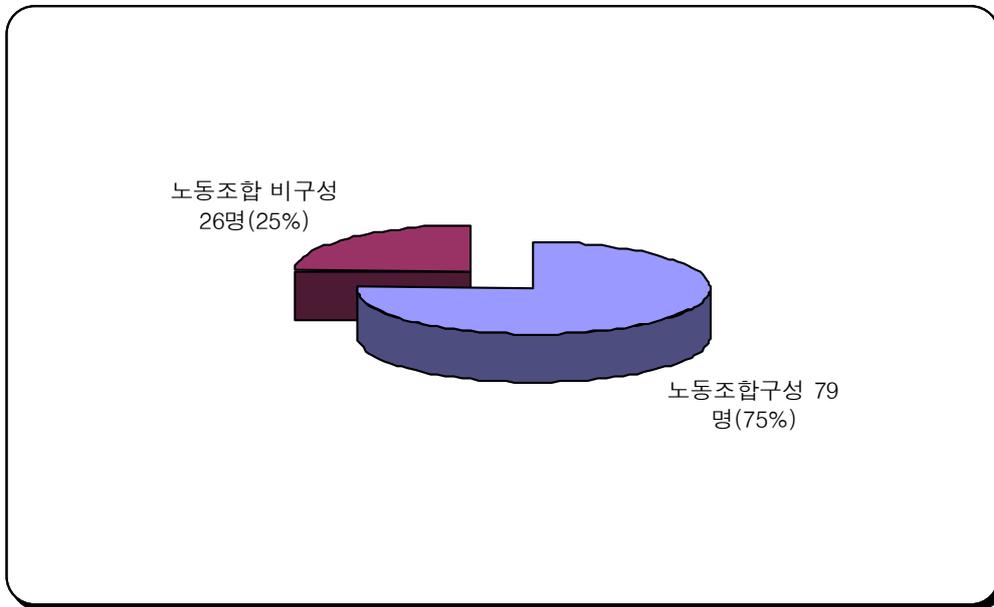
사업주용 설문지의 사업장 규모별 조사대상자 분포를 살펴보면 <그림 2>에서 보는 바와 같이 전체 105명 중 상시 1,000인 이상 사업장이 전체의 27.8%(30명)를 차지하고 있으며, 그 다음으로 100인 이상 300인 미만 사업장이 26.9%(29명), 상시 300인 이상 1,000인 미만 사업장이 21.3%(23명), 상시 50인 이상 100인 미만 사업장이 13.0%(14명), 상시 20인 미만 사업장이 6.5%(7명), 상시 20인 이상 50인 미만 사업장이 1.9%(2명) 순으로 나타났다.



〈그림 2〉 사업주의 사업장 규모별 분포

## ③ 노동조합 구성 유무별

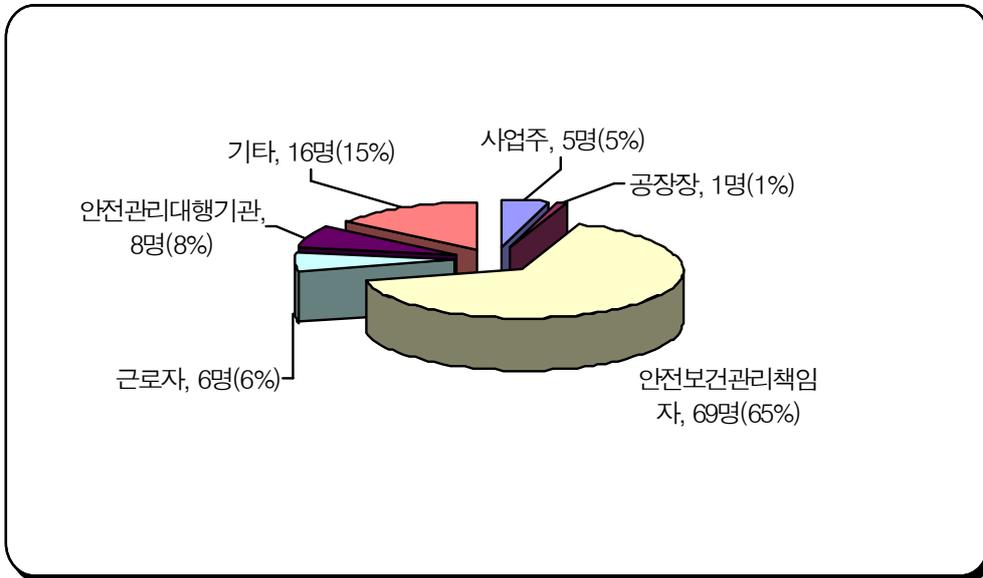
조사대상자의 노동조합 구성 여부에 대해 조사한 바에 의하면, 노동조합이 구성되었다고 응답한 사업체가 전체의 75%(79명)로 다수를 차지하였으며, 노동조합이 구성되어 있지 않은 응답자는 25%(26명)인 것으로 조사되었다.



〈그림 3〉 노동조합 구성 유무별 분포

#### ④ 안전보건관리 담당자별

해당 사업장의 안전보건관리 담당자별 분포를 살펴보면, 전체 105명 중 안전보건관리책임자가 전체의 65%(69명)를 차지하고 있으며, 그 다음으로 기타 15%(16명), 안전관리대행기관 8%(8명), 근로자 6%(6명), 사업주 5%(5명), 공장장 1%(1명) 순으로 나타났다.

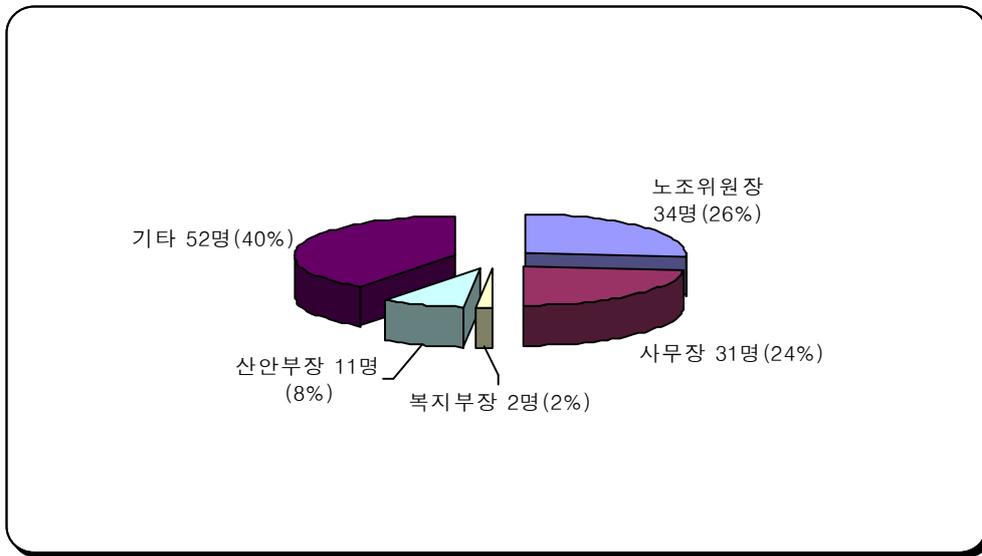


〈그림 4〉 안전보건관리 담당자별 분포

나) 근로자의 일반적 특성

① 직책별

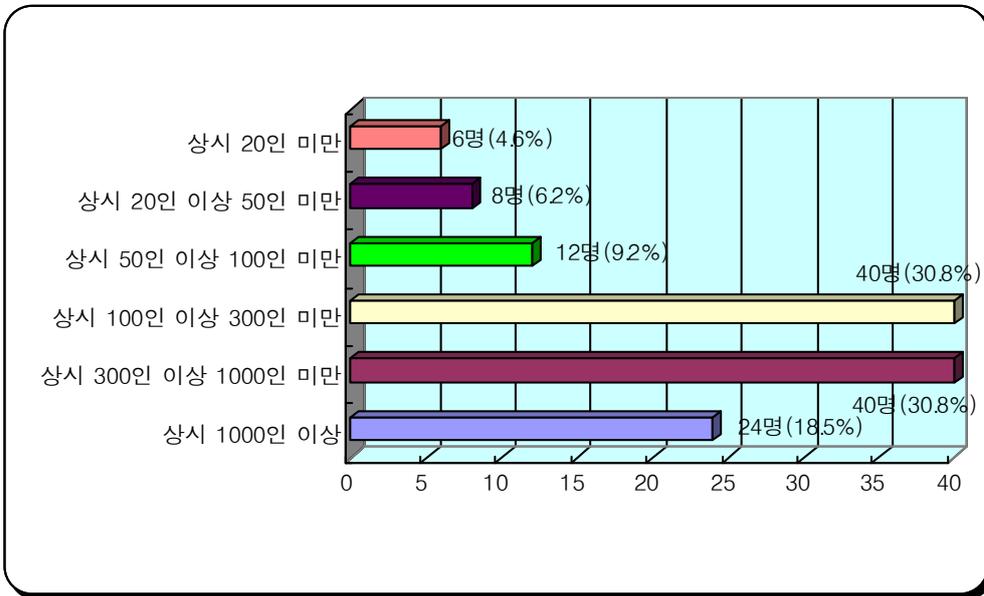
근로자용 설문지의 직책별 조사대상자 분포를 살펴보면 <그림 5>에서 보는 바와 같이 조사에 참여한 전체 130명 중 기타가 전체의 40%(52명)를 차지하고 있으며, 다음으로 노조위원장 26%(34명), 사무장 24%(31명), 산안부장 8%(11명), 복지부장 2%(2명) 순으로 나타났다.



〈그림 5〉 직책별 분포

## ② 사업장 규모별

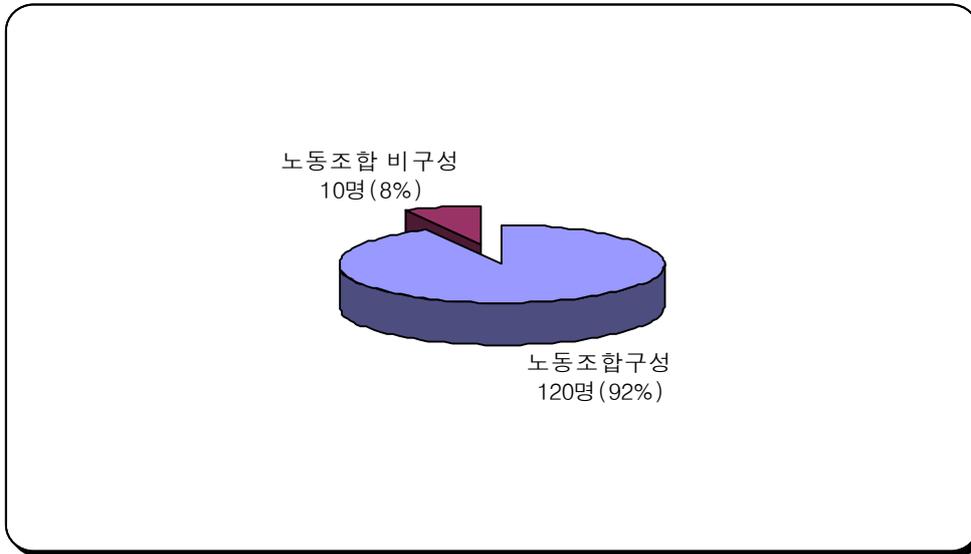
근로자용 설문지의 사업장 규모별 조사대상자 분포를 살펴보면 <그림 2>에 서 보는 상시 300인 이상 1,000인 미만 사업장과 상시 100인 이상 300인 사업 장이 각각 전체의 31.3%(각각 40명)로 다수를 차지하고 있으며, 그 다음으로 1,000인 이상 사업장이 18.8%(24명), 상시 20인 이상 50인 미만 사업장이 8명 (6.2%), 상시 20인 미만 사업장이 4.6%(6명) 순으로 나타났다.



〈그림 6〉 사업장 규모별 분포

③ 노동조합 구성 유무별

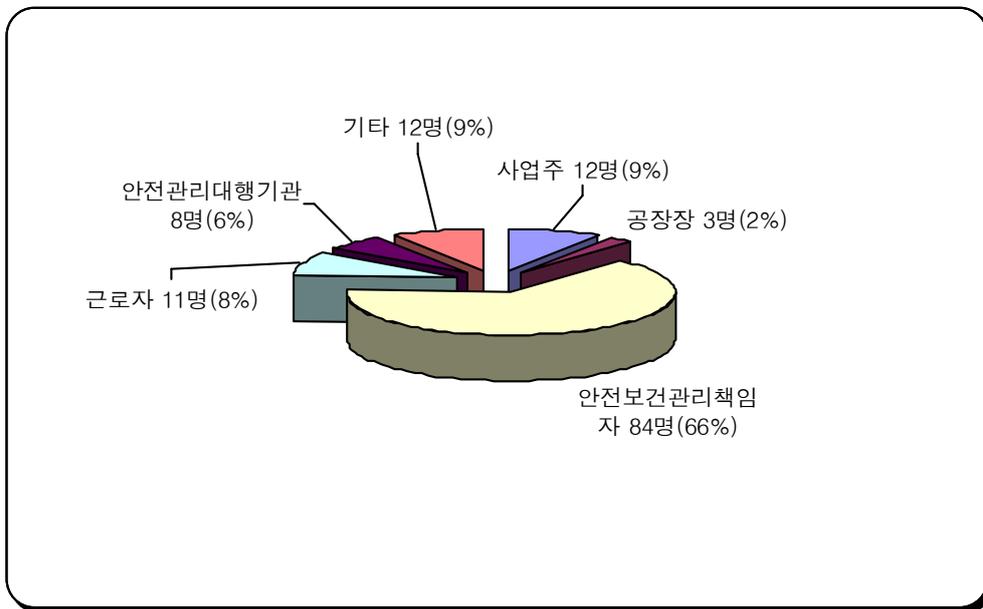
조사대상자의 노동조합 구성 여부에 대해 조사한 바에 의하면, 노동조합이 구성되었다고 응답한 사람이 전체의 92%(120명)로 다수를 차지하였으며, 노동조합이 구성되어 있지 않은 응답자는 8%(10명)인 것으로 조사되었다.



〈그림 7〉 노동조합 구성 유무별 분포

#### ④ 안전보건관리 담당자별

해당 사업장의 안전보건관리 담당자별 분포를 살펴보면, 안전보건관리책임자가 전체의 66%(84명)를 차지하고 있으며, 그 다음으로 사업주와 기타가 각각 9%(각각 12명), 근로자 8%(11명), 안전관리대행기관 6%(8명), 공장장 2%(3명) 순으로 나타났다.



〈그림 8〉 안전보건관리 담당자별 분포

(2) 노사간 산업안전보건에 관한 인식 비교

가) 산업안전보건에 대한 실태

① 산업안전보건법 처벌규정에 대한 노사의 인식

산업안전보건법 처벌규정에 대해 어느 정도 알고 있는지를 묻은 결과 다음 <표 4-2>에서 보는 바와 같이 전체적으로 사업주가 근로자에 비해 인지도가 높은 것으로 나타났다. 산업안전보건법의 벌칙규정에 관한 인지여부에 대하여 사업주는 잘 알고 있다는 응답이 56.2%로 가장 높았으며, 근로자는 조금 알고 있다는 응답이 44.6%로 가장 높게 나타났다. 유의수준 0.05 수준에서 사업주와 근로자간의 산업안전보건 처벌규정에 대한 인지도는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 산업안전법 처벌규정에 대한 노사의 인식 비교

구분		사업주		근로자
인지여부	잘 알고 있다	빈도(명)	59	28
		비율(%)	56.2	21.5
	조금 알고 있다	빈도(명)	23	58
		비율(%)	21.9	44.6
	보통이다	빈도(명)	21	25
		비율(%)	20.0	19.2
	전혀 모른다	빈도(명)	2	19
		비율(%)	1.9	14.6
	전체	빈도(명)	105	130
		비율(%)	100.0	100.0

$\chi^2=30.050, df=3, p\text{-value}=0.000$

② 근로자 참여 여부에 관한 노사의 인식

산업안전보건법에는 사업주가 산업안전·보건에 관한 중요사항을 심의 또는 의결하기 위하여 근로자·사용자 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다고 규정하고 있다. 이에 사업주와 근로자를 대상으로 조사자의 사업장에서 산업안전보건계획에 근로자를 참여시키고 있는지 여부와 기구를 설립하고 있는지를 물었다.

먼저 산업안전보건계획의 수립 또는 심의·의결과정에 노동조합 또는 근로자 대표를 참여시키고 있는지를 물은 결과 근로자보다는 사업주 측의 조사에서 참여시키고 있다는 응답이 높게 나타났다.

〈표 4-3〉 산업안전보건계획에 관한 근로자의 참여여부

구분		사업주	근로자	
참여여부	참여	빈도(명)	88	84
		비율(%)	84.6	65.6
	불참여	빈도(명)	16	44
		비율(%)	15.4	34.4
	전체	빈도(명)	104	128
		비율(%)	100.0	100.0

다음으로 산업안전보건에 관한 사항을 심의 및 의결하기 위한 협의기구를 설치하였는지를 물었는데 근로자보다 사업주 측의 조사에서 협의기구를 설치하고 있다는 응답이 가장 높게 나타났다. 노사간 협의기구를 설치하고 있다는 응답을 비교하면 사업주는 86.5%를 차지하였으며 근로자는 75%인 것으로 조사되었다.

〈표 4-4〉 산업안전보건에 관한 심의 및 의결기구

구분		사업주		근로자
협의기구	있다	빈도(명)	90	96
		비율(%)	86.5	75.0
	없다	빈도(명)	14	32
		비율(%)	13.5	25.0
	전체	빈도(명)	104	128
		비율(%)	100.0	100.0

설치된 산업안전협의기구에 대해 그 종류를 묻은 결과 사업주 측 조사에서는 총 79명이 응답하여 산업안전보건위원회라는 응답이 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 근로자 측 조사에서는 총 78명이 응답하여 산업안전보건위원회와 노사협의체라는 응답이 각각 41%로 가장 높게 나타났다.

〈표 4-5〉 산업안전보건에 관한 협의기구 종류

구분		사업주		근로자
협의기구명	산업안전보건위원회	빈도(명)	37	32
		비율(%)	46.8	41.0
	노사협의체	빈도(명)	21	32
		비율(%)	26.6	41.0
	양 기구 모두 설치	빈도(명)	21	14
		비율(%)	26.6	17.9
	전체	빈도(명)	79	78
		비율(%)	100.0	100.0

한편 산업안전계획에 관한 근로자의 참여변수로서 산업안전계획 수립 및 의사결정과정의 근로자 참여여부, 산업안전보건 협의기구 설치 유무 등을 기준으로 산업안전보건법 처벌규정의 인지도에 대해 분석한 결과 근로자의 참여가 높은 사업체일수록 그렇지 못한 사업체보다 근로자들의 산업안전보건법 처벌규정에 관한 인지 정도가 높은 것으로 조사되었다. 근로자의 응답을 분석한 결과 협의기구를 설치하고 있는 사업체에서는 유의수준 0.05수준 하에서 근로자의 참여여부에 따라 산업안전보건법의 처벌규정에 대한 인지도가 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 협의기구 · 참여여부 · 처벌규정 인지여부에 관한 교차표(근로자)

협의기구	참여여부	인지여부				전체	x <sup>2</sup>	p-value
		잘 알고 있다	조금 알고 있다	보통이다	전혀 모른다			
설치	참여	24	35	18	3	80	16.484	0.001
		30.0	43.8	22.5	3.8	100.0		
	불참여	1	11	·	4	16		
		6.3	68.8	·	25.0	100.0		
	전체	25	46	18	7	96		
		26.0	47.9	18.8	7.3	100.0		
미설치	참여	·	2	·	1	3	1.633	0.652
		·	66.7	·	33.3	100.0		
	불참여	2	9	5	11	27		
		7.4	33.3	18.5	40.7	100.0		
	전체	2	11	5	12	30		
		6.7	36.7	16.7	40.0	100.0		

사업체 규모별로 산업안전보건에 관한 협의기구 설치 여부를 보면, 다음 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 유의수준 0.05 수준 하에서 사업체 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 사업주 측과 근로자 측 모두 상시 1,000인 이상 사업체에서 산업안전협의기구를 설치하고 있다는 응답이 가장 높게 나타났으며, 사업체 규모가 작은 사업체에서는 설치하고 있지 않다는 100인 미만 이상의 사업체들은 대부분 협의기구를 설치하였으나 상시 20인 이상 50인 미만 이하의 사업체들은 협의기구를 설치하지 않은 것으로 조사되었다.

<표 4-7> 사업체 규모별 산업안전보건기구 설치 유무(사업주)

구분	규모						합계	
	상시 1,000인 이상	상시 300인 이상 1,000인 미만	상시 100인 이상 300인 미만	상시 50인 이상 100인 미만	상시 20인 이상 50인 미만	상시 20인 미만		
있다	빈도(명)	30	22	25	13	0	0	90
	비율(%)	33.3	24.4	27.8	14.4	.0	.0	100.0
없다	빈도(명)	0	0	4	1	2	7	14
	비율(%)	.0	.0	28.6	7.1	14.3	50.0	100.0
전체	빈도(명)	30	22	29	14	2	7	104
	비율(%)	28.8	21.2	27.9	13.5	1.9	6.7	100.0

$X^2=66.429$  df=5 p-value=.000

〈표 4-8〉 사업체 규모별 산업안전보건기구 설치 유무(근로자)

구분	규모							전체
	상시 1,000 인 이상	상시 300인 이상 1,000인 미만	상시 100인 이상 300인 미만	상시 50인 이상 100인 미만	상시 20인 이상 50인 미만	상시 20인 미만		
있다	빈도(명)	17	3	31	9	4	1	96
	비율(%)	17.7	35.4	32.3	9.4	4.2	1.0	100.0
없다	빈도(명)	5	6	9	3	4	5	32
	비율(%)	15.6	18.8	28.1	9.4	12.5	15.6	100.0
합계	빈도(명)	22	40	40	12	8	6	128
	비율(%)	17.2	31.3	31.3	9.4	6.3	4.7	100.0

$$X^2=15.883 \text{ df}=5 \text{ p-value}=.007$$

#### 나) 산업안전보건법에 의한 규제 영향

##### ① 처벌 유무

산업재해 발생으로 인해 산업안전보건법에 규정한 처벌을 받은 적이 있는지에 관하여 물은 결과 사업주 측에서는 처벌을 받았다는 응답이 34.3%로 가장 높게 나타났으며 근로자 측에서는 처벌을 받지 않았다는 응답이 66.9%로 가장 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 처벌 유무에 관한 노사간 인식

		구분	사업주	근로자
처벌유무	있다	빈도(명)	36	17
		비율(%)	34.3	13.1
	없다	빈도(명)	59	87
		비율(%)	56.2	66.9
	모르겠다	빈도(명)	10	26
		비율(%)	9.5	20.0
	전체	빈도(명)	105	130
		비율(%)	100.0	100.0

사업장 규모에 따른 처벌 유무를 사업주의 응답을 통해 살펴보면 다음 <표 4-10>에서 보는 바와 같이 유의수준 0.05수준 하에서 사업장 규모별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 사업장 규모가 클수록 처벌경험이 많은 것으로 나타났다. 처벌경험이 있다고 응답한 전체 36명의 응답자 중 상시 1,000인 이상 기업의 경우 과반수인 50%를 차지하였으며, 상시 20인 미만 기업은 처벌경험이 한 번도 없다고 응답하였다.

〈표 4-10〉 사업장 규모별에 따른 처벌 유무(사업주)

구분	규모						전체	
	상시 1,000인 이상	상시 300인 이상 1,000인 미만	상시 100인 이상 300인 미만	상시 50인 이상 100인 미만	상시 20인 이상 50인 미만	상시 20인 미만		
있다	빈도	18	9	6	2	1	0	36
	비율	50.0	25.0	16.7	5.6	2.8	.0	100.0
없다	빈도	10	12	18	11	1	7	59
	비율	16.9	20.3	30.5	18.6	1.7	11.9	100.0
모르겠다	빈도	2	2	5	1	0	0	10
	비율	20.0	20.0	50.0	10.0	.0	.0	100.0
합계	빈도	30	23	29	14	2	7	105
	비율	28.6	21.9	27.6	13.3	1.9	6.7	100.0

$\chi^2=21.398, df=10, p\text{-value}=0.018$

② 처벌 영향에 관한 노사간 인식

사업주를 대상으로 산업안전보건법의 처벌 규정이 기업의 산업재해예방에 영향을 미친다면 그 이유는 무엇인지에 대하여 물은 결과 전체의 41.2%가 기업의 이미지 때문이라고 응답하였으며, 그 다음으로 규제에 의한 안전의식의 전환 27.8%(27명), 징역형과 벌금형 모두 23.7%(23명), 많은 액수의 벌금 6.2%(6명), 영향 없음이 1%(1명) 순으로 나타나 산업안전사고로 인한 기업이미지 훼손을 가장 중요한 요인으로 꼽았다.

〈표 4-11〉 산업재해예방 영향 요인에 관한 사업주 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
많은 액수의 벌금	6	6.2
징역형과 벌금형 모두	23	23.7
규제로 인한 안전의식의 전환	27	27.8
기업이미지	40	41.2
영향 없음	1	1.0
전체	97	100.0

한편 처벌의 영향에 관해 처벌 경험의 유무를 기준으로 분석한 결과 처벌을 받은 경험이 있는 사업주와 받은 적이 없는 사업자 모두 기업이미지를 공통적으로 첫 번째로 응답하였다. 다만 2순위의 응답분포에 있어서 처벌경험이 있는 사업주는 규제로 인한 안전의식의 전환에 대해 30.3%가 응답한 반면 처벌경험이 없는 사업주는 징역형과 벌금형 모두에 대해 27.8%가 응답하였다.

〈표 4-12〉 처벌경험유무에 따른 사업주의 처벌영향 인식

구분	처벌영향					합계
	많은 액수의 벌금	징역형과 벌금형 모두	규제로 인한 안전의식의 전환	기업이미지	영향 없음	
있다	빈도 1	빈도 5	빈도 10	빈도 16	빈도 1	빈도 33
	비율 3.0	비율 15.2	비율 30.3	비율 48.5	비율 3.0	비율 100.0
없다	빈도 5	빈도 15	빈도 11	빈도 23	빈도 0	빈도 54
	비율 9.3	비율 27.8	비율 20.4	비율 42.6	비율 .0	비율 100.0
모르겠다	빈도 0	빈도 3	빈도 6	빈도 1	빈도 0	빈도 10
	비율 .0	비율 30.0	비율 60.0	비율 10.0	비율 .0	비율 100.0
전체	빈도 6	빈도 23	빈도 27	빈도 40	빈도 1	빈도 97
	비율 6.2	비율 23.7	비율 27.8	비율 41.2	비율 1.0%	비율 100.0

$\chi^2=13.158$ ,  $df=8$ ,  $p\text{-value}=0.107$

다음으로 근로자를 대상으로 과거에 비해 사업장의 안전보호의무가 강화되었는지 여부에 관하여 질문한 결과 조금 강화되었다는 응답이 전체의 48.1%(62명)로 가장 높았으며, 그 다음으로 한층 강화되었다가 32.6%(42명), 변함없다가 17.8%(23명), 더 나빠졌다와 훨씬 더 나빠졌다가 각각 1%(각각 1명) 순으로 조사되었다.

〈표 4-13〉 산업안전보호의무 강화 정도에 관한 근로자 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
한층 강화되었다	42	32.6
조금 강화되었다	62	48.1
변함없음	23	17.8
더 나빠졌다	1	0.8
훨씬 더 나빠졌다	1	0.8
전체	129	100.0

### (3) 향후 계획 및 개선방안

#### 가) 가장 효과적인 산업재해예방방법에 관한 노사간 인식

산업재해예방을 위한 가장 효과적인 방법에 대하여 유의수준 0.05수준 하에서 노사간에 유의미한 의식차이가 있는 것으로 분석되었다. 조사 결과 사업주 측은 근로자 안전교육 실시가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 재해예방 전담자 및 전담부서 설치가 43.4%로 나타났다. 반면에 근로자 측은 근로자 안전교육 실시가 36.3%, 재해예방 전담자 및 전담부서 설치가 33.1%로 사업주 측과 동일한 순으로 응답하였다. 그러나 산업재해발생시 법에 따른 처벌에 있어서 근로자 측이 25%를 차지하여 사업주 측의 5.1%와는 큰 차이를 보였다.

〈표 4-14〉 효과적인 예방방법에 관한 노사의 인식 비교

구분	사업주		근로자		합계
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
근로자 안전교육 실시	50	50.5	45	36.3	95
재해예방 전담자 및 전담부서 설치	43	43.4	41	33.1	84
안전관리지침 제정	1	1.0	7	5.6	8
산업재해발생시 법에 따른 처벌	5	5.1	31	25.0	36
전체	99	100.0	124	100.0	223

$\chi^2=21.050$ ,  $df=3$ ,  $p\text{-value}=0.000$

나) 향후 산업안전 지원계획에 관한 사업주 인식

사업주를 대상으로 산업재해예방을 위한 향후 지원계획에 관하여 물은 결과 전체의 67.6%(71명)가 현재보다 지원을 확대할 것이라고 응답하였으며, 31.4%가 현재수준을 유지할 것이라고 응답하였다. 한편 확대하지 않을 것이라는 응답은 전체의 1%(1명)로 나타났다. 사업주의 산업안전보건의 중요성에 대한 인식전환과 더불어 투자 및 개선노력이 보여지는 것으로 판단된다.

〈표 4-15〉 산업안전 지원계획에 관한 사업주 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
지원 확대	71	67.6
현재 수준 유지	33	31.4
확대하지 않음	1	1.0
전체	105	100.0

한편 산업안전보건에 관한 처벌유무별로 지원확대 계획의 여부에 조사한 결과 유의수준 0.05 수준 하에서 처벌유무와 지원확대여부는 서로 관련이 없다는

귀무가설이 기각되어 처벌여부와 관련이 없이 지원확대를 계획하고 있는 것으로 나타났다. 즉 처벌을 받은 적이 있는 사업주와 그렇지 않은 사업주 모두 현재보다 지원을 확대할 것이라는 응답이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-16〉 처벌유무에 따른 사업주의 지원확대계획

구분	지원계획			전체		
	지원 확대	현재 수준	확대하지 않음			
처벌유무	있다	빈도(명)	29	6	1	36
		비율(%)	80.6	16.7	2.8	100.0
	없다	빈도(명)	34	25	0	59
		비율(%)	57.6	42.4	.0	100.0
	모르겠다	빈도(명)	8	2	0	10
		비율(%)	80.0	20.0	.0	100.0
전체	빈도(명)	71	33	1	105	
	비율(%)	67.6	31.4	1.0	100.0	

$$x^2=9.066 \text{ df}=4 \text{ p-value}=0.059$$

노동조합의 구성 유무에 따라 산업안전보건에 관한 지원계획 여부를 분석한 결과, 노동조합이 구성된 사업체와 그렇지 않은 사업체 간에 유의수준 0.05 수준 하에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 노동조합을 구성한 사업체에서는 현재보다 지원을 확대하겠다는 응답이 가장 높게 나타난 반면, 노동조합이 구성되지 않은 사업체에서는 현재수준을 유지할 것이라는 응답이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-17〉 노동조합 설치 유무에 따른 사업주의 지원확대계획

구분		노동조합		합계
		설치	미설치	
지원 확대	빈도(명)	59	12	71
	비율(%)	83.1	16.9	100.0
현재 수준	빈도(명)	19	14	33
	비율(%)	57.6	42.4	100.0
확대하지 않음	빈도(명)	1	0	1
	비율(%)	100.0	.0	100.0
전체	빈도(명)	79	26	105
	비율(%)	75.2	24.8	100.0

$\chi^2=8.210$  df=2 p-value=0.016

다) 처벌규정 강화 및 완화에 대한 근로자 인식

① 처벌규정의 영향에 대한 근로자 인식

산업안전보건법의 처벌규정을 강화하는 것이 기업들의 산업재해예방을 위한 활동에 영향을 미칠 것인가에 대하여 근로자에게 물은 결과, 전체 129명의 응답자 중 41.9%(54명)이 매우 그렇다고 응답하였으며, 그 다음으로 조금 그렇다가 34.9%(45명), 보통이다 11.6%(15명), 그렇지 않다 8.5%(11명), 전혀 그렇지 않다 3.1%(4명) 순으로 조사되었다.

〈표 4-18〉 산업안전보건 처벌규제영향에 대한 근로자 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 그렇다	54	41.9
조금 그렇다	45	34.9
보통이다	15	11.6
그렇지 않다	11	8.5
전혀 그렇지 않다	4	3.1
전체	129	100.0

## ② 산업안전보건 처벌규정 강화 및 완화에 대한 사업주 인식

사업주를 대상으로 중대한 산업재해와 관련된 처벌규정이 현재의 선택형에서 절대적 징역형으로 전환되는 것에 대하여 물은 결과, 전체의 38.5%가 기업의 산업안전과 관련한 사항이 더 좋아질 것이라고 응답하였으며, 그 다음으로 27.9%(29명)가 현재보다 나빠질 것이라고 응답하였다. 그리고 변함없을 것이라는 응답이 전체의 18.3%(19명), 모르겠다는 응답이 15.4%(16명)인 것으로 나타났다.

〈표 4-19〉 처벌규정강화에 대한 사업주 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
나빠질 것이다	29	27.9
좋아질 것이다	40	38.5
변함없다	19	18.3
모르겠다	16	15.4
전체	104	100.0

한편 사업주를 대상으로 산업재해와 관련한 처벌규정 중 일부 벌금형 조항이 과태료로 전환되는 것에 관하여 물은 결과 전체의 33.3%(31명)가 기업의 산업안전과 관련한 사항이 더 좋아질 것이라고 응답하였으며, 그 다음으로 28%(26명)이 변함없을 것이라고 응답하였다. 그 다음으로는 현재보다 나빠질 것이라는 응답이 22.6%(21명), 모르겠다는 응답이 16.1%(15명)인 것으로 조사되었다.

〈표 4-20〉 처벌규제완화에 대한 사업주 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
나빠질 것이다	21	22.6
좋아질 것이다	31	33.3
변함없음	26	28.0
모르겠다	15	16.1
전체	93	100.0

위의 <표 4-18>과 <표 4-19>에서 보는 바와 같이 사업주들은 처벌규정의 강화 및 완화에 대해 모두 긍정적인 답변경향을 보였다. 즉 정책의 변화에 수동적인 입장을 보였다고 할 수 있다. 처벌규정의 강화 및 완화에 대한 사업주들의 응답비율을 비교하면, 처벌규정의 완화보다는 강화에 의한 영향에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

#### (4) 산업안전보건법 의무 위반시 처벌 여부에 관한 근로자 의식

사업주가 안전보건법 의무를 다하였음에도 근로자의 부주의로 인하여 산업재해가 발생할 시 해당 근로자의 처벌 유무에 대하여 물은 결과, 전체 126명의 응답자 중 58.7%(74명)가 처벌하지 말아야 한다고 하였으며, 41.3%(52명)는 처벌해야 한다고 응답하였다.

〈표 4-21〉 근로자의 부주의로 인한 사고 발생시 근로자 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
처벌해야 한다	52	41.3
처벌하지 말아야 한다	74	58.7
전체	126	100.0

그리고 사업주의 철저한 의무이행에도 불구하고 근로자의 부주의로 인하여 사고가 발생할 시 해당 근로자를 처벌해야 한다고 응답한 52명을 대상으로 처벌의 정도에 대해 물은 결과, 61.5%(32명)는 사업주가 안전보건법 위반하였을 경우보다 가벼운 형사처벌을 하여야 한다고 응답하였으며, 38.5%(20명)는 사업주와 동등한 형사처벌을 하여야 한다고 응답하였다.

〈표 4-22〉 처벌 정도에 대한 근로자 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
동등한 형사처벌	20	38.5
가벼운 형사처벌	32	61.5
무거운 형사처벌	0	0
전체	52	100.0

위의 <표 4-21>과 <표 4-22>에서 보는 바와 같이 근로자들은 산업안전보건법 의무를 준수하더라도 불가항력적으로 발생할 수 있는 산업안전재해의 가능성 때문에 과도한 처벌에 대해 부정적으로 인식하고 있는 것으로 보여진다. 그리고 산업안전보건에 관한 책임성에 있어서 사업주보다는 약하게 의식하고 있는 것으로 판단된다.

## (5) 산업안전보건교육을 전제로 한 규제완화에 대한 노사의 인식

중대한 산업재해로 인한 사업주의 처벌을 현재의 징역형 또는 벌금형에서 일정시간의 산업안전보건교육을 받는 것을 전제로 감경하는 것에 대한 의견을 묻은 결과 유의수준 0.05 수준 하에서 노사간에 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 사업주 측은 52.4%가 좋아질 것이라고 응답하여 가장 높게 나타난 반면 근로자 측은 나빠질 것이라는 응답이 46.6%로 가장 높게 나타났다. 즉 근로자들의 안전교육을 전제로 하는 규제완화에 관하여 부정적인 의견을 보인 반면 사업주 측은 긍정적으로 평가하였다.

〈표 4-23〉 안전교육을 전제로 한 규제완화에 대한 노사의 인식비교

구분	사업주		근로자		합계
나빠질 것	19	18.1	55	46.6	74
좋아질 것	55	52.4	31	26.3	86
변함없음	24	22.9	25	21.2	49
모르겠다	7	6.7	7	5.9	14
전체	105	100.0	118	100.0	223

$$\chi^2=23.554, df=3, p\text{-value}=0.000$$

## (6) 개선되어야 할 제도적인 사항에 관한 노사의 인식

산업안전보건재해 예방을 위해 개선되어야 할 제도적인 사항에 관하여 묻은 결과 유의수준 0.05수준 하에서 노사간에 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 사업주 측에서는 근로자의 안전수칙이 43.3%로 가장 높게 나타난 반면, 근로자 측에서는 경영자의 안전의식과 노사의 적극적인 협조체제가 각각 21.2%로 가장 높게 나타났다. 이외에도 근로자 측에서는 근로자의 안전수칙 준수를 3순위로 응답하여 근로자의 산업안전에 관한 의무를 스스로 중요하게 인

지하고 있음을 알 수 있다. 산업안전보건법에 처벌규정 강화에 관하여 사업주 측은 5.6%만이 응답한 반면, 근로자 측은 19.2%가 규제의 강화가 필요하다고 응답하였다.

〈표 4-24〉 개선되어야 할 제도적인 사항에 관한 노사의 인식 비교

구분	사업주		근로자		합계
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
경영자의 안전의식 강화	21	23.3	22	21.2	43
근로자의 안전수칙 준수	39	43.3	21	20.2	60
노사의 적극적인 협조체계	9	10.0	22	21.2	31
정부지원확대	5	5.6	8	7.7	13
산업안전보건법의 처벌규정 강화	4	4.4	20	19.2	24
산업안전보건전문인력 및 기술향상	11	12.2	11	10.6	22
기타	1	1.1	0	0.0	1
전체	90	100.0	104	100.0	194

$\chi^2 = 22.340$ ,  $df=6$ ,  $p\text{-value}=0.001$

#### 4) 요약 및 시사점

이 연구는 현행 산업안전보건법의 벌칙규정에 관한 사업주와 근로자의 의식을 파악하기 위하여 실증조사를 수행한 것이다. 산업안전보건은 근로자의 입장에서 편안하고 안전한 생산활동을 할 수 있다는 측면과 사업주의 입장에서 안전한 작업환경의 제공으로 인해 회사에 대한 근로자의 소속감과 신뢰감을 제고시키고 산업안전사고로 인한 손실을 방지할 수 있다는 장점이 있기 때문에 이에 대한 조사연구는 필요하다고 할 수 있다. 이에 본 연구는 사업주와 근로자를 대상으로 현행 산업안전보건 벌칙규정에 대한 인지도 및 실태, 산업안전보건법의 영향, 향후 계획 및 개선방안에 대해 분석하였다.

본 조사에서 실시된 분석결과 나타난 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 산업안전계획에 관한 근로자의 참여를 제도적으로 보장하고 있는 기업일수록 근로자들의 산업안전법 인지도가 높은 것으로 나타났다. 이는 산업안전보건계획의 수립 및 의결과정에 관하여 근로자의 참여를 보장함으로써 산업안전보건에 관한 이행실태에 있어서 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 산업재해예방에 관한 영향요인에 대해서 사업주는 기업이미지를 가장 중요하게 생각하고 있었다. 물론 사업주의 입장에서 산업안전보건에 관한 지원은 근로자의 작업환경에 대한 권리를 실현하고 근로의욕을 제고시키는데 궁극적인 목적이 있겠지만, 경영자적인 관점에서 보면, 사고로 인해 발생하는 재산상의 손실을 미연에 방지하고, 사고발생시 초래되는 기업이미지의 심각한 훼손을 우려하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 이는 사업체의 장기적 종합 관리 측면에서 사업체의 투자목표와 손실통제관리를 위해 산업안전보건의 필요성을 인지하고 있는 것으로 보인다.

셋째, 산업안전보건법 벌칙규정의 강화에 관하여 노사 모두 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이는 상식적으로 사업주의 입장에서 보면, 효율적인 작업진행과 생산성 향상을 위해 산업안전보건에 관한 규칙 준수로 인한 비용손실을 우려할 수 있겠으나, 산업재해 발생률을 감소시키기 위해 의무적인 규제강화가 필요하다고 판단한 것으로 사료된다. 규제완화와 규제강화를 묻는 조사에서 사업주들은 규제의 강화·완화에 관하여 모두 긍정적으로 평가함으로써 일관되지 못한 응답경향을 보였으나, 양 질문의 응답률을 분석한 결과 규제강화가 산업안전재해예방에 더 긍정적인 영향을 미칠 것으로 응답하였다. 이는 자율규제보다는 규제강화에 관한 제도적인 설계가 산업안전보건에 관한 규칙 이행도를 높임으로써 산업재해 발생을 낮출 수 있을 것이라고 인식하고 있는 것으로 판단된다.

한편 근로자의 경우 규제강화로 인한 기업체의 산업안전재해 예방활동에 매

우 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가장 높게 나타났다는 점에서 규제강화가 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 산업안전 재해예방활동에 영향을 미칠 것이라는 응답 중 정도의 차이는 있으나 매우 그렇다와 조금 그렇다는 응답을 합할 경우 전체의 76.8%나 되는 것으로 조사되었다.

넷째, 대부분의 사업주들은 산업안전보건에 관한 필요성을 인지하고 이를 실천할 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다.

근로자 입장에서는 안전한 작업환경에서 생산활동에 종사하기를 원하지만 경영주가 산업안전보건에 대해서 소극적으로 대처할 경우 이를 문제 삼을 수 있다. 하지만 조사결과 대부분의 사업주들은 안전하고 쾌적한 산업안전보건환경의 중요성을 인지하고 앞으로 지원을 확대할 것이라고 응답하였다는 점에서 향후 산업재해발생 사고예방을 위해 긍정적인 요인으로 평가된다. 그러나 사업주의 입장에서 보면, 보다 안전한 작업환경조성에 소요되는 비용이 현실적인 문제로 대두될 것으로 생각된다.

다섯째, 향후 개선되어야 제도적 사항에 대해서 노사간에 의식차이가 있는 것으로 나타났다.

사업주는 근로자의 안전수칙 준수가 가장 필요하다고 응답하였으나 근로자는 어느 특정한 사항이 가장 중요하다고 응답하기 보다는 질문 문항에 있는 항목들이 모두 중요하다고 인지하고 있었다. 즉 사업주는 제도적인 규제강화보다는 노사양측간의 산업안전보건에 관한 의식강화 및 실천을 중요시한 반면, 근로자는 경영자의 안전의식 강화, 근로자의 안전수칙 준수, 노사의 적극적인 협조체제 강화, 산업안전보건법의 처벌규정 강화 등이 모두 개선되어야 할 것이라고 응답하였다.

여섯째, 안전교육을 전제로 한 산업안전보건의 벌칙규정 완화에 있어서 노사양측간에 의식의 차이가 있는 것으로 나타났다.

사업주는 안전교육을 전제로 한 규제 완화여부에 대하여 매우 긍정적으로 평가한 반면 근로자는 산업안전보건에 관한 실태가 더욱더 나빠질 것이라는 응

답이 가장 높게 나타났다.

일곱째, 산업안전보건사고에 관한 효과적인 예방방법에 대하여 노사 양측간에 공통된 견해를 나타냈다.

즉, 사업주와 근로자 모두 효과적 예방방법으로서 근로자 안전교육 실시와 재해예방 전담자 및 전담부서 설치라고 응답하였다. 다만 산업재해발생시 법에 따른 처벌에 관하여 사업주는 5.1%(5명)만이 응답한 반면 근로자는 25%(31명)가 응답하였다는 점에서 의식의 차이가 있는 것으로 조사되었다.

종합하면 산업안전보건에 관한 지원여부 및 중요성에 관하여 조사에 응한 대부분의 사업주들은 이를 절감하고 향후 산업안전에 관한 지원계획을 확대할 것이라고 응답하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 그러나 산업안전보건의 중요성에 대하여 경영자적 입장에서 회사손실을 방지하고 기업의 이미지를 중요시하였다는 점에서 산업안전보건에 관한 접근방식의 차이를 발견할 수 있었다.

근로자들은 규제강화로 인한 사업체의 산업안전보건활동에 대하여 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 응답이 가장 높게 나타났다는 점에서 규제강화가 필요하다고 인지하는 것으로 조사되었다. 또한 사업주들도 규제강화의 영향 정도에 대하여 긍정적으로 평가함으로써 산업재해감소에 벌칙규정의 강화가 사업주의 산업안전보건에 관한 사항에 대하여 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

향후 개선되어야 할 제도적인 사항의 접근방식에 있어서 사업주는 경영자와 근로자의 역할을 강조한 반면 근로자는 노사의 적극적인 협조와 처벌규정의 강화도 중요하다고 응답하였다는 점에서 앞으로 산업안전보건에 관한 근로자의 참여를 촉진시킬 수 있는 사업주의 적극적인 태도변화가 요구된다고 사료된다.

본 조사에서 발견된 산업안전보건에 관한 노사간의 의식차이를 통해 향후 진행될 산업안전보건 벌칙규정에 대한 개선 방향을 논의할 수 있을 것이다. 조사결과 산업안전에 관한 규제강화에 대하여 노사 양측 모두 긍정적인 것으로 평가하고 있었으며, 다만 규제강화의 정도에 대해서는 근로자 측에서 더 강하

게 요구하는 것으로 나타났다. 이러한 노사간의 인식의 차이는 향후 개선되어야 할 사항에 있어서도 노사간에 접근하는 방식에 있어서 차이가 있는 것으로 조사되었다.

## 2. 산업안전보건법 위반과 처벌사건의 분석

### 1) 분석 대상 자료

산업안전보건법위반 사건에 대하여 구체적인 범죄 유형별 처벌 내용을 담은 통계는 현재 누구에 의해서도 작성되고 있지 않으며, 다만 대검찰청이 매년 발간하는 범죄분석에 산업안전보건법위반 사건 전체에 대하여 범죄 유형에 따른 구별없이 일괄하여 그 처벌 내용을 담은 통계가 담겨 있을 뿐이다. 본 연구에서는 가장 최근까지 발간된 범죄분석에 나온 자료 중에서 4개년간 즉 2004년도부터 2007년도까지의 사건을 분석의 대상으로 삼았다.

### 2) 구체적 분석

(1) 2004년부터 2007년까지 발생한 산업재해 발생현황은 <표 4-25>와 같다.

〈표 4-25〉 산업재해 발생 현황

	2004	2005	2006	2007
재해율	0.85	0.77	0.77	0.72
재해자수	88,874	85,411	89,910	90,147
사망자수	2,825	2,493	2,453	2,406

(2) 범죄의 발생 및 검거·처리 상황

가) 분석대상 기간 동안의 범죄의 발생 및 검거 상황은 <표 4-26>과 같다.

<표 4-26> 범죄의 발생 및 검거 상황

연도	발생건수	검거건수	검거율(%)
2004	2,782	2,769	99.5
2005	2,516	2,498	99.3
2006	1,714	1,712	99.9
2007	1,752	1,723	98.3

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2004-2007

<표 4-27> 산업안전보건법위반범죄사건 처리 기간

(단위 : 명)

	계	경찰								검찰							
		소계	10일 이내	20일 이내	1개월 이내	2개월 이내	3개월 이내	6개월 이내	6개월 초과	소계	10일 이내	20일 이내	1개월 이내	2개월 이내	3개월 이내	6개월 이내	6개월 초과
2004	11,419	3,732	118	189	557	1,778	815	225	50	7,687	2,185	1,493	919	1,239	1,559	279	13
2005	8,983	2,446	100	98	343	1,089	589	167	60	6,537	1,780	1,111	785	1,011	1,571	269	10
2006	5,960	1,464	48	88	208	583	413	89	35	4,496	1,101	694	433	774	1,284	207	3
2007	5,968	1,478	22	39	225	553	526	87	26	4,490	1,104	547	479	806	1,385	166	3

출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004-2007

나) 범죄의 발생건수는 3년간 계속 감소하고 있고 특히 2006년도에는 2005년도에 비하여 현격히 감소하였다. 어느 사회의 특정 범죄의 발생 건수는 다양한 원인에 의하여 증감하는데, 산업안전보건법 위반 사범 감소의 원인을 계량적으로 산출할 수 있는 기존의 자료는 존재하지 않는다. 그리하여 비록 점

진적이지만 산업구조와 생산기술이 달라졌으니 그에 따라 범죄발생 가능성 자체가 감소하지 않았겠느냐든가 당시의 사회 분위기가 범죄의 발견과 처벌을 향한 당국의 비적극적 태도가 점진적으로 만연하였으니 그에 따라 범죄가 발생하였어도 통계에는 반영되지 못하지 않았겠느냐는 식의 논의도 부정할 수는 없지만, 우리는 2005년과 2006년에 산업안전보건법 위반사범의 발생에 영향을 미칠 수 있었던 변화로 2006년 3월에 있었던 산업안전보건법 벌칙규정의 신설과 정비에 주목한다. <표 4-28>에서 보는 바와 같이 산업안전보건법 위반사범은 2006년도 1월에 206건, 2월에 182건, 3월에 132건이었다가 4월에는 62건으로 급격하게 감소하고, 다시 5월에 92건, 6월에 111, 7월에 129건, 8월에 175건으로 완만하게 증가하였다. 2006년 3월과 4월 사이에 우리 사회에 산업안전과 관련된 특별한 변화는 없었고 산업안전보건법 벌칙규정의 신설과 정비가 있었을 뿐이어서, 벌칙규정의 신설 내지 정비가 관계자들에게 경각심을 고취하여 일시적으로 범죄의 발생이 강력히 억제되었다가 그 뒤 서서히 억제효과가 감소된 것으로 추정할 수 있다.

**<표 4-28> 범죄의 월별 발생 건수**

(단위 : 건수)

	발생												검거		검거인원			
	발생 건수	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	검거 건수	검거율	계	남	여
2004	<b>2,782</b>	142	240	297	290	177	206	217	306	192	198	261	256	2,769	99.5	<b>3,103</b>	3,048	55
2005	<b>2,516</b>	404	247	237	171	146	119	208	220	173	235	138	218	2,498	99.3	<b>2,926</b>	2,893	33
2006	<b>1,714</b>	206	182	132	62	92	111	129	175	169	150	156	150	1,712	99.9	<b>1,974</b>	1,940	34
2007	<b>1,752</b>	204	166	99	108	105	105	155	216	193	151	138	112	1,723	98.3	<b>2,054</b>	2,023	31

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2004-2007

다) 산업안전보건법위반 사건의 범인 검거율은 거의 100%에 가깝다.

대검찰청의 범죄분석 자료에 의하면, 특별법 위반사범은 2004년도에 1,254,015건 발생에 1,194,731건 검거(검거율 95.3%), 2005년도에 1,068,056건 발생에 990,278건 검거(검거율 92.7%), 2006년도에 1,001,190건 발생에 929,251건 검거(검거율 92.8%)로 나타나 있는 바, 특별법 위반 사범 전체의 평균 검거율도 높은 편이지만 산업안전보건법 위반 사범의 검거율은 특히 높은 것이다. 이에 여러가지 원인이 있을 것이나, 산업안전보건법 위반의 범죄 유형 자체가 일정한 장소에서 일정한 인적 조직과 물적 시설을 갖추고 산업활동에 종사하는 가운데 발생할 수 있는 것이어서 그 범죄자는 위반사실이 드러나더라도 곧바로 도주하기도 어렵고 일단 발생한 사실에 대하여 증거를 인멸하기도 쉽지 않다는 점과 실제 검거되어 형사사건화 된다고 하더라도 그 처벌로 인한 불이익이 도주나 증거인멸을 시도하느라 입을 불이익보다는 크지 않다는 점이 작용하였을 것으로 추정된다.

(2) 범죄의 수사단서

가) 산업안전보건법위반 사건의 수사단서를 현행법, 신고, 미신고로 분류하여 보면 <표 4-29>와 같다.

<표 4-29> 범죄의 수사단서

연도	총계	현행법	신고	미신고
2004	2,782	289	1,182	1,311
2005	2,516	229	1,091	1,196
2006	1,714	133	781	800

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2004-2007

나) <표 4-29>에서 신고 항목에는 피해자 신고, 고소, 고발, 자수, 진정 투서, 타인신고의 단서가 모두 포함되고, 미신고 항목에는 불심검문, 피해품 발

견, 변사체, 탐문정보, 여죄, 기타 단서가 모두 포함되고 있다. 현실적 피해자가 있어 그 피해가 보전되지 않으면 범죄는 당국에 신고 될 수밖에 없겠지만 피해가 보전되는 경우에는 신고조차 되지 않는 경우가 있을 수 있고, 또한 감독기관의 감독활동이 미진하면 범죄가 만연하여도 수사가 개시되지 못할 수 있다. 위 표에 의하면 수사단서로서 신고와 미신고가 비슷한 숫자를 기록하고 있는 바, 이는 산업안전보건법 위반사범이 피해자나 관계자가 있는 경우에는 그들을 통하여 적발되지만, 피해자나 관계자가 신고를 하지 않더라도 감독기관의 감독활동이나 다른 사건 사고의 조사 도중 적발되는 경우가 적지 않았음을 보여주고 있다.

### (3) 범죄 발생부터 검거까지의 기간

가) 범죄 발생부터 검거까지의 기간을 분류하여 보면 <표 4-30>과 같다.

**<표 4-30> 범죄 발생부터 검거까지의 기간**

연도	계	1일 이내	2일 이내	3일 이내	10일 이내	1개월 이내	3개월 이내	6개월 이내	1년 이내	1년 초과
2004	2,769	153	6	14	80	1,026	968	295	120	107
2005	2,498	64	3	6	48	757	1,044	290	158	128
2006	1,712	32	5	·	34	607	648	155	123	108

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2004-2007

나) <표 4-30>에서 알 수 있듯이, 산업안전보건법위반 사범은 범죄의 발생부터 1년 이내에 대부분이 검거되고, 1년을 초과하여 검거되는 비율은 아주 낮다. 대부분의 범죄가 1년 이내에 검거되고 있다면 범죄발생시 그 적발이 비교적 원활하게 이루어지고 있다고 평가할 수 있을 것이다. 또한 1년을 초과

하여 검거된 사건이 있다고 하더라도 검거율이 거의 100%에 이른다는 점을 감안하면 범죄가 여러가지 사유로 적발되지 않고 있다가도 뒤늦게라도 발견되고 검거됨을 의미하는 것이어서 부정적으로 평가할 일은 아니다.

(4) 범죄자의 구속 · 불구속 상황

가) 범죄자가 구속되어 수사를 받느냐 불구속 상태로 수사를 받느냐는 본인은 물론 관계자에게 주는 처벌의 체감도가 완전히 다르다. 분석대상 기간 동안의 범죄자의 구속 · 불구속 상황을 표로 정리해보면 다음과 같다.

〈표 4-31〉 범죄자 구속 불구속 상황조치 현황

(단위 : 건수)

	계	구속송치	불구속 송치
2004	7,687	11	7,676
2005	6,537	23	6,514
2006	4,496	2	4,494
2007	4,490	9	4,481

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2005-2007

나) <표 4-31>에서 알 수 있듯이, 산업안전보건법위반 사범의 경우 구속되어 수사를 받는 일이란 거의 없는 것이 현실이다. 특히 2006년도에는 구속자 역시 2명에 불과한 바, 이는 수년전부터 법원이 불구속수사, 불구속재판의 원칙을 강조함에 따라 검찰도 영향을 받았음은 물론 하급 수사기관에서도 영장 신청에 대해 극도로 신중을 기했음을 보여준다. 이러한 상태라면 산업안전보건 관계자로서는 설령 법을 위반하더라도 구속을 염려할 필요가 전혀 없다고 생각하기에 충분하다.

다) 구속영장을 발부할 것인지 여부를 결정하는 것이 법원이라고 하더

라도, 수사단계에서는 법원은 검찰의 청구에 의하여서만 영장의 발부 여부를 결정하므로, 검찰이 어떤 기준에 의하여 영장을 청구하는지는 중요한 문제이다. 특정 범죄자에 대하여 영장을 청구할 것인지 말 것인지를 개개 검사가 판단할 때에는 물론 도주 및 증거인멸의 우려를 고려하는 것이지만, 향후 중한 형의 구형이나 선고가 예상되면 도주 및 증거인멸의 우려가 높다고 평가하게 된다. 그런데 비슷한 사안에서 검찰청별·검사별로 사건처리 결과가 들쭉날쭉하면 곤란하므로, 대검찰청에서는 검찰 내부에서 가이드라인으로 삼고자 검찰사건처리 기준을 만들어두고 있으며, 여기에는 산업안전보건법위반사범에 대한 구속기준도 담겨있다. 물론 개개 검찰청의 개개검사가 그 기준에 반드시 따라야 할 법률상 의무가 있는 것도 아니고 구체적 사건에서는 그 가이드라인에 나타난 요소 외에도 범인의 연령, 성행, 지능, 환경, 피해자와의 관계, 범행의 동기, 수단과 결과, 범행 후의 정황 등 형법 제51조에 나타나는 양형의 모든 조건을 참작하여 결정하는 것이기에 모든 사건이 반드시 그 기준에 따라 처리되는 것도 아니다. 그러나 검찰실무상 특별한 사정이 없다면 대체로 그 가이드라인을 따라가는 것이 보통이므로, 검찰사건처리기준에 나타난 산업안전보건법위반사범에 대한 구속기준을 살펴보는 것은 산업안전보건법 벌칙 제도 운용의 실태를 분석함에 필수적인 일이지만, 아쉽게도 위 검찰사건처리기준은 일반에 공표되고 있지 않다. 부득이하게 탐문의 방법으로 그 내용을 파악한 바, 검찰은 대체로 다음의 가이드라인을 갖고 구속영장 청구여부를 결정하는 것으로 보인다.

〈표 4-32〉 검찰의 가이드라인

산업안전보건법위반 내용	법정형	구속하는 기준
안전상 및 보건상의 조치 의무 위반으로 인한 근로자 사망(제66조의 2)	7년 이하 징역, 1억원 이하 벌금	동시에 2인 이상 사망시, 혹은 1년에 3건 이상 사망 사고 발생시
안전상 및 보건상의 조치	5년 이하 징역, 5천만원	요치 3개월 이상의 중대재

의무 위반, 유해·위험기구 등 방호조치 등 의무 위반(제67조 제1호, 제23조, 제24조, 제33조 제1항)	이하 벌금	해자가 동시에 5명 이상 발생시, 혹은 직업병환자 또는 중독자가 동시에 20명 이상 발생시
작업중지 등 불이행(제67조 제1호, 제26조 제1항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	재범자, 혹은 산재다발사업장
유해작업 도급, 보건유해물질제조 등, 보건유해물질무허가제조, 감독기관에 신고한 근로자 해고 등(제67조 제1호, 제28조 제1항, 제37조, 제38조 제1항, 제52조 제2항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	재범자, 혹은 산재다발사업장
영업정지명령위반등(제67조 제2호, 제38조 제5항, 제48조 제4항, 제51조 제7항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	산재다발사업장
유해·위험기구 등 방호조치 의무 위반, 성능검정 의무 위반, 안전기준부적합기계 등 제조·수입, 미점검보호구 제조·수입·대여·진열 등, 유해물질제조기준 위반, 근로시간연장제한·미자격자취업제한 위반 등(제67조의2 제1호, 제33조 제1항, 제3항, 제7항, 제34조 제2항, 제7항, 제35조 제1항, 제5항, 제38조 제3항, 제46조, 제47조 제1항)	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금	구속하는 기준 없음(즉, 불구속처리)
①조치명령위반 등(제67조의2 제2호) ②도급사업예방조치 불이행	①3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ②1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금	구속하는 기준 없음(즉, 불구속처리)

행, 유해·위험 방지계획서 미제출(제68조, 제29조 제2항, 제34조의 4, 제48조 제1항, 제2항, 제3항, 제49조의 2 제1항, 제52조의 6, 제63조, 제34조의 6) ③보고의무위반, 명령위반(제69조) ④도급사업안전보건조치불이행, 검사방해, 보고의무위반( 제70조)	이하 벌금 ③1천만원 이하 벌금 ④5백만원 이하 벌금	
--	-------------------------------------	--

라) 검찰의 가이드라인에 의하면 구속대상이 된다고 하더라도, 검사는 피해자와의 합의 여부, 반성의 정도, 사업장의 규모와 불가항력적인 위험성 등 기타의 모든 사정을 고려하여 영장을 청구하지 않을 수 있으며, 설령 검사가 영장을 청구한다 하더라도 법원은 다시 여러 가지를 고려하여 영장 청구를 기각할 수 있다. 게다가 판사의 독립성 보장을 원인으로 하여 법원의 영장 발부 기준은 세세하게 마련될 수 있는 성질의 것이 아니어서 구체적 사건에서는 개개 법원 개개 판사의 판단에 따라 구속여부가 결정될 수밖에 없다. 결국 산업안전보건법상 벌칙규정의 법정형이 상당히 높다고 하더라도, 실제 법의 운용현장에서는 국민의 기본권 보장의 측면에서 수사단계에서의 구속을 최대한 제한한다는 큰 원칙이 작용하여, 높은 법정형이 범죄에 대한 예방적 효과를 충분히 발휘하지 못하게 되는 것이 우리의 현실이다. 그리고 그러한 현실은 위와 같이 2006년도에 1,418명의 범죄자 중 단 2명만이 수사단계에서 구속되었다는 통계 수치로 반영되어 있는 것이다.

(5) 범죄자 처분 결과

가) 산업안전보건법 위반 사범에 대한 검찰의 처분결과는 <표 4-33>

및 <표 4-34>에 나타난 바와 같다.

<표 4-33> 범죄자 처분결과

연도	총계	기 소				불 기 소				기 소 중 지	참고인 중 지
		소 계	구 공 판		구 약 식	소 계	기 소 유 예	협 의 없음	공 소 권 없음		
			구 속	불 구 속							
2004	7,687	6,606	15	89	6,502	1,056	447	558	51	15	10
2005	6,537	5,050	5	50	4,995	1,476	672	764	40	8	3
2006	4,496	3,368	3	116	3,249	1,119	507	567	45	9	·
2007	4,490	3,487	3	93	3,391	1,000	396	570	·	3	·

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2004-2007

<표 4-34> 법인체 처분결과

(단위 : 명)

	계	기 소				불 기 소					기 소 중 지	참고인 중 지	공소 보류
		소 계	구 공 판		구 약 식	소 계	기 소 유 예	협 의 없음	죄 가 안 됨	공 소 권 없음			
			구 속	불 구 속									
2004	<b>3,345</b>	<b>2,933</b>	-	8	2,925	<b>405</b>	210	193	-	2	1	6	-
2005	<b>2,962</b>	<b>2,304</b>	-	10	2,294	<b>654</b>	335	316	-	3	1	3	-
2006	<b>2,047</b>	<b>1,527</b>	-	20	1,507	<b>516</b>	245	264	-	7	4	-	-
2007	<b>1,998</b>	<b>1,564</b>	-	20	1,544	<b>433</b>	187	246	-	-	1	-	-

출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004-2007

나) <표 4-33> 및 <표 4-34>에서 보는 바와 같이, 산업안전보건법 위반 범죄자에 대하여 검찰이 구속 구공판한 경우는 거의 없으며, 불구속 구공판

한 경우도 그 비율이 매우 낮고, 거의 대부분의 사건이 구약식처리 혹은 불기소로 종결되었다. 실무상 구속구공판이 되더라도 법원의 선고 시에는 집행유예 등으로 석방되는 비율이 높고, 불구속구공판이 되는 경우 법원의 선고 시에는 특별한 사정이 없는 한 실형이 아닌 집행유예 등으로 자유의 몸이 되는 비율이 높은 점을 고려해 보면, 분석대상 기간 동안 산업안전보건법 위반으로 실형을 선고받은 사례는 거의 없었을 것임을 추정할 수 있다.

다) 앞에서 언급한 검찰사건처리기준에 대한 탐문을 통하여 검찰에서 어떤 기준을 갖고 구공판, 구약식, 불기소를 행하는지를 알아본 바, 대체로 다음의 내용인 것으로 파악된다.

〈표 4-35〉 검찰사건처리기준 정리

산업안전보건법위반 내용	법정형	구공판기준	구약식기준
안전상 및 보건상의 조치 의무 위반으로 인한 근로자 사망(제66조의 2)	7년 이하 징역, 1억원 이하 벌금	미합의시	사망자 1인 기준 300만원 이상
안전상 및 보건상의 조치 의무 위반, 유해·위험기구 등 방호조치 등 의무 위반(제67조 제1호, 제23조, 제24조, 제33조 제1항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	중대 재해 발생시	요치 3개월 이상시 300만원 이상, 요치 3월 미만시 100만원 이상, 재해 미발생시 70만원 이상
작업중지 등 불이행(제67조 제1호, 제26조 제1항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	상당한 이유 없이 위반시	300만원 이상
유해작업 도급, 보건유해물질제조 등, 보건유해물질무허가제조, 감독기관에 신고한 근로	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	원칙적으로 구공판	300만원 이상

자 해고 등(제67조 제 1호, 제28조 제1항, 제 37조, 제38조 제1항, 제52조 제2항)			
영업정지명령위반 등 (제67조 제2호, 제38조 제5항, 제48조 제4항, 제51조 제7항)	5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금	동종 전력자	200만원 이상
유해·위험기구 등 방호조치 의무 위반, 성능검정의무 위반, 안전기준부적합기계 등 제조·수입, 미점검보호구 제조·수입·대여·진열 등, 유해물질제조기준 위반, 근로시간연장제한·미자격자취업제한 위반 등 (제 67조의 2 제 호, 제33조 제1항, 제3항, 제7항, 제34조 제2항, 제7항, 제35조 제1항, 제5항, 제38조 제3항, 제46조, 제47조 제1항)	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금	영리목적의 악의적, 반복적 위반	100만원 이상
①조치명령위반 등(제 67조의 2 제2호) ②도급사업예방조치 불이행, 유해·위험 방지계획서 미제출(제 68조, 제29조 제2항, 제34조의 4, 제48조 제 1항, 제2항, 제3항, 제 49조의 2 제1항, 제52 조의 6, 제63조, 제34	①3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ②1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금 ③1천만원 이하 벌금 ④5백만원 이하 벌금	①악의적 반복적 위반 혹은 2회 이상 위반 전력 ②악의적 반복적 위반	100만원 이상

조의 6) ③보고의무위반, 명령 위반(제69조) ④도급사업안전보건조치불이행, 검사방해, 보고의무위반( 제70조)			
--	--	--	--

라) 위와 같이 검찰이 산업안전보건법 위반사범에 대한 구공판 혹은 구약식의 기준을 관대하게 설정함은 위에서 본 통계에 나타난 바와 같이 구공판 비율이 매우 낮고 구약식의 비율이 매우 높으며 상당수의 사건이 구약식도 되지 않고 불기소처리되는 현상으로 나타나고 있다.

마) 한편, <표 4-33>에서 보는 바와 같이 산업안전보건법위반 사범에 대하여 구약식, 기소유예, 공소권없음 등의 처분을 한 사례 가운데에는, 노동관계법령 위반사건에 대하여는 사법경찰관 대신 근로감독관이 수사권을 행사하도록 되어 있는 근로기준법 제105조로 인하여 초래된 실무상의 문제를 해결하고자 이루어진 것도 있었을 것으로 추정된다. 즉, 위 근로기준법 제105조는 산업안전보건법위반사범에 대하여 전문적이고 통일적인 처벌이 가능하도록 하는 긍정적 기능도 있으나, 비록 극히 일부일망정 이러한 장치로 인하여 산업안전보건법위반 범죄자에 대한 수사와 처벌에 실무상의 난맥이 야기될 수 있다. 즉 동일 범죄자의 하나의 행위가 산업안전보건법위반에 해당하면서 동시에 노동법령이 아닌 형사법위반에도 해당하게 되는 경우(예컨대, 사용자의 과실로 근로자가 업무상 부상한 경우 사용자에게는 형법상 업무상과실치상죄가 성립하고, 만일 그 과실의 내용에 산업안전보건법상 안전조치불이행도 섞여 있다면 산업안전보건법위반죄도 동시에 성립한다), 사법경찰관은 노동법령이 아닌 형사법위반의 점에 대하여만 수사하여 이를 검사에게 송치하게 되고, 검사는 특별히 산업안전보건법위반의 점에 대하여 별도로 인지하여 수사하지 않는 이상 노동법령이 아닌 형사법위반의 점에 대하여만 공소를 제기하게 되기 쉽다. 그리고

그 사이에 산업안전보건법위반의 점에 대하여는 근로감독관이 별도로 수사를 진행하여 검사에게 송치될 수 있는데, 이를 송치받은 검사의 처리에서 혼선이 생겨나는 것이다. 뒷사건을 송치받은 검사로서는 시간상 아직 정리가 안 되어 있으면 앞사건의 존재 자체를 모를 수도 있고, 앞사건의 존재를 모른 채 만연히 일처리를 하게 되면 앞사건에서 불기소를 해놓고 뒷사건에서 기소를 한다든가 앞사건에서 기소를 해놓고 뒷사건에서 불기소를 하는 혼란이 발생할 수 있다. 그런데 다행히 거의 대부분의 경우에는 검색을 통해서 혹은 범죄자 본인이 같은 사건으로 반복하여 수사를 받고 있음을 검사에게 고지함으로써 검사는 앞사건의 존재를 아는 것이 보통인데, 이 경우에는 이제 뒷사건은 마치 앞사건의 부록처럼 취급되어 버리고 만다. 즉 하나의 행위가 두 개의 범죄 구성요건에 해당하는 사건에서 이미 앞사건에서 일정한 처분이 되고난 이후에는, 뒷사건은 상상적경합인지 실제적경합인지, 그리고 앞사건의 처리결과가 불기소인지 구약식인지 구공판인지와 그 사건의 시간적 진행정도에 따라 그 운명이 결정되고, 실제의 처분결과는 독자적인 것이 아니라 앞사건에서 불기소되었으면 뒷사건도 불기소로, 앞사건에서 구약식이나 구공판되어 아직 절차가 미결상태이면 뒷사건은 그에 병합되어 일괄처분을 받는 것으로, 앞사건에서 구약식이나 구공판되어 이미 절차가 종결상태이면 뒷사건은 새삼스러운 처벌을 가하지 않는 불기소 혹은 아주 약한 처벌로 끝이 나 버리게 된다. 이러한 실무상의 처리는 결국, 만일 동일 범죄자의 하나의 행위에 대한 산업안전보건법위반의 점에 대한 수사가 뒷사건이 되게 되면 그 사건은 실제로는 범죄자에 대한 처분이나 형량의 결정에 거의 영향이 없게 되는 것으로 귀결된다. 또한 만일 앞사건이 검사의 수중에 있는 동안 뒷사건이 도착하여 동일검사에게 배당이 되는 경우라든가 앞사건을 수사하는 검사가 산업안전보건법위반의 점을 포함한 모든 점에 대하여 수사를 하는 경우라고 하더라도, 실제 검사가 일정한 처분을 행함에 있어서는 범죄의 종합적인 내용에 중점을 맞추는 것이지 동일 행위가 법률상 산업안전보건법위반에도 해당한다 하여 산술적인 더하기의 방식으로 중한 처분을 하지는 않는

것이 보통이어서, 산업안전보건법위반의 점에 대한 엄중한 처벌이 따로 고려되지 못하는 사태가 발생하게 되는 것이다. 이러한 현상은 비단 산업안전보건법 위반 사건뿐만 아니라 노동관계법령위반 사건 전반에 걸쳐 실무상 간혹 관찰되고 있다.

#### (6) 범죄자의 재범기간

가) 산업안전보건법 위반 사범 중 재범에 해당하는 자들을 추출하여 그들이 재범에 이르기까지의 기간을 정리하면 <표 4-36>과 같다.

<표 4-36> 재범자의 재범기간

연 도	재 범							
	계	1개월 이 내	3개월 이 내	6개월 이 내	1 년 이 내	2 년 이 내	3 년 이 내	3 년 초 과
2004	148	·	5	14	28	17	25	59
2005	99	·	8	14	18	12	11	36
2006	61	·	2	5	6	15	9	24

출처 : 대검찰청, 범죄분석, 2005-2007

나) <표 4-36>에서 알 수 있듯이, 산업안전보건법 위반의 죄를 저지르고 나서 여전히 별다른 경각심 없이 단기간 이내에 재범을 하는 경우가 적지 않게 발견되는 바, 이에는 여러가지 원인이 있겠으나 산업안전보건법 위반에 대한 관대한 기류가 특히 초범인 경우에는 더욱 관대해져서 범죄자가 설령 처벌이 되더라도 벌금만 약간 내면 면책이라는 의식을 형성하게 되는 것도 하나의 원인이라고 할 수 있을 것이다.

### 3) 분석의 결론

분석의 결론으로서, 산업안전보건법 위반 사건 내지 범죄자에 대한 처벌내용 분석의 요지는 다음과 같다.

첫째, 산업안전보건법 위반 사건은 산업안전보건법 벌칙규정에서 안전조치 및 보호조치 의무 위반으로 인한 근로자 사망에 대하여 높은 형벌을 규정한 2006년 3월 직후에 유의미하게 격감하였고, 산업안전보건법 위반 사건은 그 검거율이 대단히 높아 거의 100%에 이르고 있다.

둘째, 산업안전보건법 위반 사건의 수사는 피해자나 관계자의 신고를 통해서 는 물론 감독기관의 감독활동, 기타 다른 사건의 조사나 수사활동 등 다양한 경로를 통하여 그 단서가 확보되고 있다.

셋째, 산업안전보건법 위반 사건의 범죄 발생과 검거에 이르기까지의 기간은 그다지 길지 않다.

넷째, 산업안전보건법위반 사건 범죄자의 경우 수사단계에서 구속되는 일은 거의 일어나지 않는다.

다섯째, 산업안전보건법위반 사건 범죄자의 경우 구속구공판되는 일은 극히 적고, 불구속구공판되는 일도 매우 적으며, 대부분이 구약식 혹은 불기소되고 있다.

여섯째, 산업안전보건법위반 사건 범죄자의 경우 재범까지의 기간이 매우 짧은 경우가 적지 않게 나타나고 있다.

## 3. 소 결

설문조사에서도 나타났듯이 사업주들도 규제강화의 영향 정도에 대하여 긍정적으로 평가함으로써 산업재해감소에 벌칙규정의 강화가 사업주의 산업안전 보건에 관한 사항에 대하여 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 현행 산업안전보건법위반 법정형이 결코 낮은 편이 아니지만, 현실에서는 낮게 보고 있는 것이

다. 따라서 검찰이나 법원이 산업안전보건법 위반사범에 대하여 어느 정도의 엄벌의지를 갖고 있는가가 산업안전보건법 자체의 벌칙규정상 법정형의 상한 못지않게 중요함을 보여주는 것이다. 검찰이나 법원이 엄벌의지를 보이지 않아 온 것에 대하여는 국민의 기본권보호나 과도한 형벌의 제한, 기업활동의 보장 등의 측면에서 무조건 나무랄 수만은 없는 일이겠으나, 그렇다고 하여 근로자 보호를 위하여 산업안전보건법 위반의 범죄를 억제하기 위한 벌칙제도 운용으로서 불만스럽지 않을 수 없는 것이다. 그러므로 입법으로 이 문제를 해결한다면, 상한형을 높이는 것만으로는 위와 같이 실제의 운용이 관대하게 흐름으로써 그 효과가 반감될 수밖에 없으니, 보충적으로 자유형의 하한형을 규정하여 둔다거나, 혹은 산업안전보건법 위반의 동기에는 각종 안전 및 보건 조치를 하려면 경제적 부담이 가중된다는 사유도 있는 점을 포착하여 그 조치에 필요한 비용의 여러 배에 이르는 벌금을 하한형으로 규정하는 방법도 생각해 볼 수 있을 것이다. 이는 개선방안 법적 효과로 재편하는 안(제2안)에서 제시하고자 한다.

그리고 노동관계법령위반에 대한 일반예방적 효과와 징벌의 효과를 좀더 높이기 위해서는 위 근로기준법 제 105조를 개정하여 범죄자의 하나의 행위가 노동관계법령위반과 비노동관계법령위반 모두에 해당하는 경우에는 사법경찰관도 노동관계법령위반의 점을 수사할 수 있도록 단서규정을 두며, 노동관계법령위반죄와 다른 죄가 실제적으로 경합하는 경우 노동관계법령위반의 점에 대하여는 따로 형을 정하여야 한다는 특별규정을 두는 방법도 강구할 수 있으며, 이는 개선방안 제1안과 그 궤를 같이 한다.

## V. 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개선방안

### 1. 개선방향 - 실효성 확보와 비범죄화

산업안전보건법 벌칙규정에 대하여 이유없이 과도한 범정형을 규정한 것의 실효성이 의심스럽다는 견해가 있을 수 있지만, 사회적으로나 윤리적으로 처벌의 가치가 있는 산업안전보건법 위반사항에 대해서는 처벌규정을 유지하여야 한다는 주장 또한 강하게 존재하고 있다는 점은 유의하여야 한다. 이는 설문조사와 산업안전보건법위반 분석에서 명백하게 밝혀진 바이다. 따라서 입법적으로 자유형을 재산형으로 재산형을 행정벌로 완화하는 방향으로 정하는 경우에는 현재의 벌칙규정을 개개 행위유형별로 관찰하여 단순한 행정목적 달성에 필요한 것일 뿐인지 아니면 근로자보호의 관점이나 사회적 국가적 범익의 달성에 필수적인 것인지를 가려 유형별로 벌칙의 내용을 검토하여 재배치하여야 필요가 있다.

이에 우선 사업주측이 요구하는 산업안전보건법위반에 대한 비범죄화, 즉 형벌규정을 과태료로 전환하는 문제를 검토하기 위하여 형벌과 과태료에 관한 근본적인 논의를 거쳐 문제의식을 명확히 한 다음, 규제내용으로 개편하는 개선안(제1안)과 법적 효과로 재편하는 개선안(제2안)을 제시하고자 한다.

### 2. 형벌과 과태료의 구별기준

#### 1) 개관

형벌과 과태료 사이에 어떠한 차이가 존재하는가? 입법자가 처벌규정을 마

련하면서 준수해야 하는 기준, 예컨대 특정한 유형의 행위에 대하여서는 형벌이 아니라 과태료를 부과하도록 규정하여야 한다는 결론을 이끌어내도록 하는 기준이 존재하는가? 우리나라에서는 2007년 질서위반행위규제법을 시행하면서 형벌과 과태료가 서로 다른 법제도라는 점을 명시하였다. 그러나 이로써 형벌과 과태료의 구별론이 종국적으로 해결된 것이라고는 결코 말할 수 없다. 장래 새로운 행위양식이 등장할 때 이를 과태료의 부과대상인 행위로 볼 것인가 아니면 형벌의 부과대상인 행위로 볼 것인가의 문제는 여전히 미해결인 상태로 남아있기 때문이다.

형벌과 과태료의 구별기준에 관하여서 미국에서는 별다른 논의가 행하여지고 있지 않다. 미국에서는 civil penalty가 우리나라의 과태료에 해당하는데, 이것은 민사와 형사 중에서 민사적인 제재수단에 해당한다. 즉 미국의 경우 과태료와 형벌의 구별은 곧 민사와 형사의 구별에 상응한다. 그리고 민사와 형사의 구별은 비교적 명확하다고 파악하기 때문인지 미국에서는 양자의 구별과 관련하여 별다른 논의가 진행되고 있지 않은 것으로 보인다.

이와는 달리 독일의 경우에는 이전부터 형벌과 행정적 제재수단과의 차이에 관하여 다양한 논의가 진행되어 왔다. 우리나라에서는 독일법의 전통에 따라 민사상 손해배상과 행정벌에 해당하는 과태료, 형벌을 구별하고 있다는 점을 고려할 때에 독일의 이론적 발전사를 검토해보는 것이 필요할 것으로 생각된다. 독일을 비롯하여 독일의 법체계를 계수한 우리나라에서는 형벌과 과태료의 구별기준과 관련하여 크게 보아서 질적인 차이를 인정하는 관점과 질적인 차이를 부인하고 양자 사이에 오로지 양적인 차이만이 존재한다고 보는 관점의 두 가지 관점이 주장되고 있다.

## 2) 질적 구별론

### (1) 행정의 목적에 대한 강조

질적인 차이를 인정하는 관점은 1900년대 초반 이후 주장된 오래된 관점이

라고 말할 수 있다. 이 관점은 다음과 같이 크게 세 가지 정도로 나눠서 살펴볼 수 있다.<sup>32)</sup> 첫 번째는 행정벌 개념을 처음으로 정립한 것으로 간주되는 일련의 학자들, 예컨대 Goldschmidt, Eric Wolf, Erberhard Schmidt 등이 주장한 견해이다.

이 견해는 일반법규범과 행정규범, 개인과 사회, 국민의 자유 및 권리보장을 위한 규범과 공공복리 증진을 위한 규범을 구별한다. 법규범의 목적 내지 대상은 사회에서 개개인간의 영역 사이에 한계점을 설정하는 것이지만, 행정규범은 개개인을 넘어선 공적인 사항에 관계된 것이거나 그 목적이 공공복리의 증진에 있다고 주장한다. 개인으로서의 인간은 다른 개인에 대한 관계에서 의무를 부담한다. 이러한 개개인 사이의 권리와 의무에 관한 법률이 일반법규범이다. 그러나 공공복리와 관계되는 한 인간은 개인으로서의 지위가 아니라 사회구성원으로서의 지위에 서게 된다. 따라서 행정규범이 적용되는 영역에서 인간은 사회구성원으로 다루어지게 된다. 행정벌은 개인으로서의 인간 사이의 영역설정 에 관한 법규범 위반행위에 대하여서가 아니라, 공공복리를 증진하기 위한 행정규범 위반행위에 대하여 부과되는 것이라고 말한다.

## (2) 사회윤리적 비난가능성

두 번째의 관점은 사회윤리와의 관련성을 강조한다. 전통적인 관점에 의한다면 형벌을 부과하는 것은 행위자가 사회윤리적인 관점에서 볼 때에 비난받을만한 행위를 하였음을 확인하는 것에 해당한다. 이러한 전제 위에서 규범을 사회윤리의 보호를 위한 규범과 사회윤리적으로 보아 별다른 의미를 갖지 않는 규범을 서로 구분하고, 전자의 규범에 대한 침해행위만이 사회윤리적으로 비난가능하며, 따라서 형벌을 부과할 수 있다고 말한다.

32) 질적 구별론의 삼분화는 다음의 글을 참조함: Mattes, Die Problematik der Umwandlung der Verkehrsübertretungen in Ordnungswidrigkeiten, ZStW 82(1970). 다만 이하의 구별은 편의적인 것이며, 어느 하나의 견해가 다른 견해들과 서로 완전히 다른 관점이라고 말하는 것은 적절하지 않다. 세 가지 관점은 서로 배척관계에 있는 것이 아니기에 모든 관점을 하나로 묶는 것도 가능하다.

이 견해가 주장하는 바를 사례를 통하여 간단하게 설명하면 다음과 같다. 예컨대 살인행위의 경우 그것은 사회윤리적으로 볼 때, 비난받아 마땅한 행위이다. 따라서 살인죄에 위반하는 행위에 대하여서는 형벌이 부과되어야 한다. 하지만 예컨대 길가의 담벼락에 스프레이로 그림을 그리는 행위에 대하여서는 사회윤리적인 관점에서 볼 때에 비난가능성이 부인되거나 또는 매우 약하게 인정될 뿐이다. 따라서 이러한 행위에 대하여서는 형벌이 아니라 행정벌이나 기타 다른 제재수단이 동원되어야 한다고 보는 것이다.

### (3) 법적 판단에 선행하는 법규범인가의 여부에 따른 구별

세 번째는 인간에 의한 법적인 판단 이전에 존재하는 규범과 인간에 의하여 비로소 형성된 규범 사이의 구별에 기반한다. 이러한 논증방법은 법학에서 흔히 발견되는데, 예를 들어 설명하면 다음과 같다. 예컨대 살인행위가 범죄를 구성한다는 점에 대하여서는 별다른 이의가 존재하지 않는다. 이 견해에 의한다면 살인죄와 같은 범죄유형은 그것이 입법을 통하여 범죄로 규정되는가의 여부에 상관없이 언제나 범죄에 해당한다고 본다. 살인죄는 법률이 제정되기 이전부터 범죄라는 점이 명백하게 인정되기 때문에 어느 사회이던 살인죄를 처벌하도록 규정한다. 이와는 달리 예컨대 좌측통행 위반행위에 대하여 그것이 당연히 범죄에 해당한다고 보는 사람은 많지 않을 것이다. 이러한 때에는 그것을 처벌하는 규정이 존재함으로써 비로소 그 행위가 처벌대상인 행위가 되는 것이다. 따라서 사회에 따라서는 좌측통행 위반행위가 처벌의 대상이 되지만 다른 사회에서는 우측통행 위반행위가 처벌의 대상이 될 수도 있다. 이와 같이 규범을 애초부터 존재하는 규범과 정립행위를 통하여 비로소 존재하게 된 규범으로 이분화하는 관점에 의한다면 전자의 위반행위는 형벌부과의 대상이 되지만, 후자의 위반행위는 형벌부과의 대상이 될 수 없으며 과태료나 기타 다른 제재수단이 동원되어야 한다고 보게 될 것이다.

## (4) 우리나라 행정법 학자들의 견해

형벌과 행정벌의 한계론에 대하여서는 우리나라의 경우 주로 행정법에서 논의가 진행되고 있다. 그리고 우리나라의 행정법학자들은 이상에서 제시한 것과 유사한 질적 구별론을 주장하고 있는 것으로 보인다. 우리나라 행정법 학자들의 다수견해를 인용하면 다음과 같다.

“행정법학계의 통설에 의하면, 형사벌의 대상이 되는 형사범과 행정형벌의 대상이 되는 행정법은 모두 국가의 구체적인 법질서 내지 법규범에 대한 위반이라는 점에서 공통점을 갖지만, 형사범은 국가의 제정법 없이도 그 행위의 반윤리성·반사회성에 의거하여 처벌되는 [자연범]인 반면, 행정법은 그 자체로는 반윤리성·반사회성을 갖지 않지만 특정한 행정목적 달성을 위해 국가가 제정법을 통해 부과된 의무를 위반함으로써 비로소 처벌대상이 되는 [법정범]으로서, 양자간에는 비록 상대적·유동적이기는 하지만 실질적인 차이가 있음을 긍정한다. 따라서 형사범에 관해서는 - 형법각본조에서와 같이 - 행위규범을 전제하지 않고 막바로 재판규범만을 정립하는 데 비하여, 행정법에 관해서는 먼저 행위규범을 명시한 다음 벌칙조항에서 그 재판규범을 규정한다는 점에서 법제정형식에 있어 중요한 차이가 있다고 한다”<sup>33)</sup>

이와 같은 우리나라 행정법학자 다수설은 명시적으로 사회윤리적 비난가능성이라는 개념을 사용하고 있는 바, 이것은 질적 구별론의 두 번째 관점에 해당한다고 말할 수 있다. 이외에도 다수설이 사용하고 있는 자연범과 법정범의 구별은 질적 구별론의 세 번째 관점에 해당한다고 말할 수 있다.

33) 박정훈, 협의의 행정벌과 광의의 행정벌, 서울대학교 법학 제41권 제4호 (2001, 285면. 다만 박정훈 교수님이 이러한 견해를 주장하시는 것은 아니다. 박정훈 교수는 행정벌과 형벌의 구별은 이제 헌법 제37조 제2항에서 정하는 기본권 제한의 합헌성의 문제로 해결할 수 있다고 주장한다.

### 3) 양적 구별론

질적 구별론은 1900년대 초반 형벌과 구별되는 질서벌 개념이 형성되는 시점에서 질서벌의 독자성을 지지해주는 논거로서 기능을 발휘하였다. 그러나 질적 구별론은 현대에 와서는 점점 더 설득력을 잃어가고 있는 것으로 평가된다.

첫 번째로 법치행정이 확립된 현대에 와서 법규범과 행정규범을 이분화하는 것은 더 이상 적절하지 않다고 본다. 모든 인간은 언제나 존엄성을 가진 존재에 해당하기에 개인과 사회구성원으로서의 지위를 이분화하는 것 역시 적절하지 않다.

두 번째로 형벌은 오로지 사회윤리적으로 비난가능한 행위에 대하여서만 부과된다는 관점은 사회구조가 단순하고 형벌규범에 대한 수요가 많지 않던 시대적 배경을 가지고 주장된 견해로서, 현대에 들어서면서 점점 더 현실적합성을 상실하고 있는 것으로 생각된다. 사회윤리적 비난은 역사적으로 보아 모든 사회구성원에 대하여 잘 알려져 있는 행위유형에 대하여서는 인정되기 쉬운 반면 새로 등장한 행위유형에 대하여서는 인정되기 힘들다. 따라서 사회윤리적 비난을 기준으로 형벌의 한계를 설정한다면 새로운 과학기술의 사용으로 인하여 발생하는 위험에 대하여서는 형벌을 부과할 수 없다고 보게 될 여지가 많다. 하지만 이러한 관점은 과학기술이 급속도로 발전하고 있는 지금의 현실을 전혀 고려하지 아니하는 것이다.

나아가 존재하는 규범과 존재하게 된 규범의 이분화에 바탕하여 전자에 대하여서만 형벌이 부과되어야 한다는 견해 역시 이와 유사한 이유에서 적절하지 않다고 판단할 수 있다. “존재하는 규범”이란 단지 오래 전에 형성되어 전승되어 왔기에 일반 사회구성원이 마치 입법작용과 무관하게 존재하는 것처럼 받아들이는 규범을 의미할 뿐이다. 따라서 존재하는 규범과 그렇지 아니한 규범의 이분화론에 의한다면 새로 등장하는 제재규범을 형벌규범의 형태로 제정하는 것은 불가능하게 될 것이지만, 이것은 다양한 위험원이 등장하고 그에 대하여 강력한 억지력을 가지는 형벌을 부과할 필요성이 증대되는 우리의 현실에 부합

하지 아니한 것이다.

실증적인 분석연구도 질적 구별론으로부터 양적 구별론으로 이행하는 데에 기여를 하였다. 아직까지 우리 법률을 대상으로 한 분석은 없는 것으로 보이지만, 독일의 경우 질서위반법과 형법 사이의 구성요건을 비교해 본다면 종종 무거운 죄에 해당함에도 불구하고 질서위반법에 위치하고 있거나, 가벼운 죄에 해당함에도 불구하고 형법전에 경죄(Vergehen)로 규정된 경우가 발견되고 있기 때문이다.<sup>34)</sup>

이와 같은 추세에 맞춰 현대에 와서는 형벌과 과태료 사이에 어떠한 질적인 차이가 존재하는 것이 아니라 단지 양적인 차이만이 존재한다고 보는 것이 일반적이다. 예컨대 과태료 부과대상이 되는 행위도 법익을 침해하지만, 이때의 법익의 종류는 형벌부과의 대상이 되는 행위가 침해하는 법익보다 더 덜 중요한 것이라거나, 과태료 부과대상인 행위는 그에 대한 사회윤리적인 비난가능성이 형벌이 부과되는 행위보다 약하다고 보는 것이다.

질적 구별론에 의한다면 형벌규범에 의하여 규율이 가능한 영역과 그렇지 아니한 영역이 질적으로 분리된다. 예컨대 개개인의 자유와 권리의 충돌영역에 대하여서만, 사회윤리적으로 비난가능한 행위에 대하여서만, 입법 이전부터 존재하는 범죄에 대하여서만 형벌이 가능하다고 보는 것이다. 그러나 만일 양적 구별론에서 주장하는 바와 같이 형벌과 과태료, 형벌과 다른 제재수단 사이에 단지 양적인 차이가 존재할 뿐이라고 본다면, 원칙적으로 형벌규범이 적용가능한 영역의 한계란 생각할 수 없다. 양적 구별론에 의한다면 국가공권력의 행사의 한계가 곧 형벌권 행사의 한계와 일치하게 된다. 하지만 이러한 결론은 후술하는 것처럼 형법의 최후수단성 원칙이나, 개개인의 자유와 권리를 최대한 보장하고자 하는 자유주의적 헌법과의 관계에서 문제를 일으킬 소지를 안고 있다.

34) 이에 관하여서는 예컨대 Heinz Mattes, Untersuchungen zur Lehre von den Ordnungswidrigkeiten, Zweiter band, 1982, 53 이하를 참조.

#### 4) 검토

##### (1) 출발점

질적 구별론이 가지고 있는 여러 이론적, 실증적 난점들을 고려한다면 기존에 존재하였던 질적 구별론의 입장을 고수하는 것은 적절하지 않다고 생각된다. 하지만 질적 구별론이 제시하는 관점의 타당성이 부인된다고 하여서 질적 구별론 그 자체를 완전히 포기하는 것 역시 바람직하지 않은 것으로 보인다. 이것은 형법의 최후수단성 태제가 현재에도 여전히 유효성을 유지하고 있으며, 이를 유지하기 위하여서는 질적 구별론이 유용한 도구로 사용될 수 있다고 보이기 때문이다. 형법의 최후수단성은 다음과 같은 두 가지의 의미를 지닌다. 첫째는 형법의 영역적 한계와 관계된다. 이것은 모든 영역에서 발생하는 위반행위에 대하여서가 아니라, 특정한 영역에서 발생하는 위반행위에 대하여서만 형벌이 부과될 수 있다는 것을 의미한다. 두 번째는 동일한 영역에서 발생한 위반행위에 대한 적용상의 한계를 의미한다. 어느 위반행위에 대하여 별다른 조치 없이 처음부터 곧바로 형벌을 부과하는 것은 적절하지 않다. 모든 수단을 동원하여 그러한 위반행위의 발생을 억지하기 위하여 노력한 이후에도 그러한 노력이 실패한 경우에 비로소 형벌이 사용될 수 있다. 이와 같이 형법의 최후수단성에 형법의 적용가능영역 설정의 한계에 관한 요청이 담겨있다고 본다면 도대체 어떠한 행위유형에 대하여 형벌이 부과될 수 있는지에 관하여 기준을 제시할 필요가 있는데, 이에 대하여서 양적 구별론으로부터 별다른 판단기준을 도출해내는 것은 힘들다고 보이기 때문이다.

특히 바로 지금 우리나라에서 논의되는 바와 같은 문제, 즉 기존의 형벌규범 중에서 어느 것을 삭제하고 그러한 행위를 비범죄화하여야 하는가와 같은 문제를 해결하는데 있어서는 양적 구별론은 별다른 기여를 하기 어려우며 질적 구별론의 도움을 얻어야만 할 것으로 생각된다. 다만 이를 위하여서는 먼저 질적 구별론이 제시하는 기준을 현대화할 필요가 있는 것이다. 이하에서는 형법학의 논의 속에서 흔히 등장하는, 형벌규범으로 규율할 수 있는 영역의 한계점 설정

에 관한 몇 개의 관점에 대하여 살펴보려고 한다.

## (2) 법익보호의 원칙

### 가) 의의 및 사상적 배경

범죄가 무엇인가에 관하여서는 형식적 범죄개념과 실질적인 범죄개념 중의 어느 것을 선택하는가에 따라 서로 다른 결론에 이르게 된다. 형식적인 범죄개념에 의한다면 입법자가 법률을 이용하여 범죄로 규정한 것이 바로 범죄에 해당한다. 그러나 실질적 범죄개념에 의한다면 입법자가 성문법으로 제정하기 이전에 이미 범죄로 간주될 수 있는 어떠한 실질적인 무언가가 존재한다.<sup>35)</sup> 따라서 입법자는 그러한 실질적인 범죄의 표지를 발견하고, 그에 적합하게 범죄구성요건을 정립하여야 하는 의무를 부담한다. 현대의 논의상황에 비추어 본다면 과연 입법작용 이전에 존재하면서 입법자를 구속하는 실질적인 의미에서의 범죄가 존재하는가에 대하여서는 많은 논란이 발생할 수 있을 것이다. 그러나 적어도 전통적인 형사법의 관점은 실질적 범죄개념의 입장에서 입각하여 논의를 진행시켜왔으며, 법익개념은 이러한 논의에서 핵심적인 역할을 수행하고 있다는 점을 부인할 수는 없다. 그리고 법익론에 관하여 다양한 비판이 제기되고 있음에도 아직까지는 법익론을 대체할 수 있는 유효적절한 대안이 존재하지 않는 것으로 보인다. 이와 같이 본다면 지금도 여전히 법익론이 주장하는 바를 살펴볼 필요가 있다고 말할 수 있을 것이다. 법익론이 주장하는 내용은 다음과 같다: 형법의 목적은 사회구성원들의 자유와 권리를 최대한 보장하는 데에 존재한다. 따라서 형벌권은 오로지 법익보호를 위하여 반드시 필요한 경우에만 발동될 수 있다.

이와 같은 의미에서의 자유주의적 법익론의 사상적 기초는 계몽시대 이후

35) 근래에는 형식적 범죄개념과 실질적 범죄개념의 대립쌍 대신 systemimmanent(체계내적)와 systemkritisch(체계비판적)의 개념쌍을 이용하여 설명하는 경우가 많다. 체계내적인 법익개념은 형식적 범죄개념과, 체계비판적 법익개념은 실질적 범죄개념과 통한다. 이에 대하여서는 예컨대 Winfried Hassemer, Theorie und Soziologie des Verbrechens - Ansätze zu einer praxisorientierten Rechtsgutslehre, 1973을 참조할 것.

유행하고 있는 계약론에까지 소급된다. 국가나 정부가 존재하기 이전의 자연상태에서 모든 인간은 생명, 신체, 재산, 자유 등에 대하여 자연법적으로 부여된 무제한적인 권리를 보유한다. 인간이 상호간의 협력을 위하여 계약을 체결함으로써 국가나 정부가 탄생한다. 이때 인간은 국가나 정부에 대하여 공동생활을 위하여 반드시 필요한 경우에는 개개인의 자유와 권리를 일정 부분 제한할 수 있도록 하는 권리를 부여하게 된다. 따라서 자연상태에서 개개인의 자유와 권리는 무제한적인 것이었지만, 국가나 정부가 창설된 이후 개개인의 자유와 권리는 필요최소한 한도 내에서 제한을 받게 된다. 다만 국가 등은 가능한 한 개개인의 자유와 권리를 최대한 보장하면서 이와 동시에 평화로운 공동생활을 확보하기 위하여 마련된 것이므로, 개개인의 자유와 권리에 대한 제한은 최소한에 그쳐야 한다. 예컨대 어느 한 사회구성원이 다른 사회구성원의 자유와 권리를 침해하는 경우나 평화로운 공동생활을 영위하는 데에 있어서 필수불가결한 전제조건을 침해하는 경우가 이에 해당한다. 이러한 사고방법에 의한다면 범죄의 핵심은 사회구성원 개개인이 보유한 자유와 권리의 침해, 평화로운 공동생활을 영위하기 위하여 유지되어야만 하는 기본적인 조건의 침해에 있다고 보게 되며, 바로 이러한 개개인의 자유와 권리, 사회질서의 핵심적인 부분 등이 법익에 해당한다고 말하게 될 것이다.<sup>36)</sup>

#### 나) 적용방법

형사법에서는 이러한 법익론이 널리 받아들여져서 우리나라에서도 현재에는 각칙의 범죄구성요건을 각각 개인적 법익을 보호하기 위한 규정, 사회적 법익을 보호하기 위한 규정, 국가적 법익을 보호하기 위한 규정으로 나누고, 개별규정을 해석함에 있어서도 각각의 구성요건이 추구하는 법익이 무엇인가를 존중하여야 한다고 보고 있다.

법익론은 특히 국가 공권력에 의한 형벌권의 남용을 방지하는 데에 기여하고 있다고 평가된다. 위에서 예시한 바에 따른 법익론에 의한다면 형벌권이 발

36) 이것은 사회계약론에 대한 하나의 설명에 불과하며, 다양한 종류의 사회계약론이 언제나 이와 동일한 의미를 가지는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다.

동되기 위하여서는 사회구성원 개개인의 자유와 권리가 침해되거나 또는 원활한 공동생활의 영위를 위하여 반드시 준수되어야만 하는 전제조건이 침해되는 경우이어야 한다. 따라서 단순히 비도덕적이라고 간주되는 행위나, 어느 특정한 법익을 침해하지 아니하고 단순히 다른 사회구성원의 불쾌감을 일으키는 행위에 대하여 형벌을 부과하는 것은 허용되지 않는다고 보게 될 것이다. 전통적인 법익론은 이러한 논리에 따라 형벌부과의 대상이 되는 범죄로 규정되어서는 안 되는 행위유형을 선별해낸다.

법익론에 따라 국내외에서 형벌권의 남용이라고 비판을 받고 있거나 비판을 받았던 형벌규정들을 살펴본다면 무엇보다도 먼저 성범죄와 관련된 규정을 들 수 있다. 예컨대 우리나라의 간통죄 처벌규정이 법익론과 관련하여 논란을 불러일으킬 수 있다. 우리나라 헌법은 모든 성인인 국민에 대하여 성적 자기결정권을 보장한다. 모든 성인인 국민은 성적인 생활을 영위함에 있어서 스스로 상대자를 선택하고 성행위를 행할 것인가를 스스로 결정할 권리를 보유한다. 설령 부부관계에 있는 당사자 중의 일방이 혼인 외의 자와 성관계를 갖는다고 하여도 그것은 그의 정당한 성적 자기결정권의 행사에 해당한다. 그리고 그러한 혼인의 성관계가 이루어진다고 하여도 결혼생활에 충실한 타방 배우자의 자유와 권리 그 자체를 침해하는 것은 아니다. 다만 간통이라는 행위가 사회유지를 위하여 반드시 존중되어야만 하는 사회질서의 핵심적인 부분을 침해한 것인지의 문제가 남지만, 어느 한 개인의 간통행위로 인하여 사회유지 자체가 문제되는 핵심적인 질서가 침해된 것이라고 보기는 힘들 것이다. 이러한 사정을 고려한다면 간통행위에 대하여 국가가 개입하여 이를 처벌하는 것은 법익론에 비추어 볼 때에 적절하지 않다고 말하여야 할 것이다.

이외에도 예컨대 중세는 물론 독일의 경우 1969년까지 처벌의 대상이 되어 왔던 동성연애도 법익론이 적용될 수 있는 사례에 해당한다고 말하여진다. 동성연애가 이루어진다고 하여도 그것이 당사자의 합의에 기반하는 이상 그로 인하여 자유와 권리가 침해되는 사회구성원은 없다. 설령 그것이 다른 사회구성

원에 대하여 불쾌감 내지 혐오감을 유발한다고 하여도 그러한 감정적인 부분은 형벌부과를 통하여 보호하여야 하는 범익에 해당하지는 않는다. 동성애가 평화로운 공동생활의 영위를 위하여 반드시 준수되어야 하는 사회적 전제조건을 침해하지는 것도 아니다. 따라서 동성애에 대하여 형벌을 부과하는 것은 범익론에 비추어 볼 때에 정당성을 얻기 힘들다. 물론 범익론 이외의 관점을 동원한다면 동성애에 대한 형벌부과의 정당성을 이끌어낼 수도 있을 것이다. 예컨대 1962년 독일 형법 초안에서 주장하는 바와 같이, 설령 범익이 침해되지 않더라도 사회윤리적으로 보아 비난가능성이 높은 행위는 처벌할 수 있다고 주장하는 것이 역에 해당한다. 범익론은 바로 이와 같은 논란이 발생할 때에 형벌부과의 범위를 영역적으로 제한함으로써 개개인의 자유와 권리를 최대한으로 보장해주어야 한다는 이념을 주장하게 된다.

#### 다) 범익론의 기능 및 한계에 대한 논의

범익론은 이미 위에서 언급한 바와 같이 범규범 위반행위가 범죄에 해당한다는 형태의 형식적 범죄개념을 거부하고, 범죄를 실질적으로 정의함으로써 국가형벌권의 확대를 방지하는 데에 기여한다. 나아가 범익론에 의한다면 국가형벌권은 범익이 침해되는 결과가 발생하거나, 범익이 침해될 위험이 발생한 경우에 비로소 발동이 가능하므로, 이러한 결과를 발생시키지 아니한 이상 단순히 행위 그 자체를 처벌의 대상으로 삼을 수는 없다고 보게 된다. 즉 범익에 대하여 아무런 침해의 위험을 발생시키지 아니한 행위는 범익보호의 원칙에 비추어 볼 때에 처벌의 필요성이 인정된다고 볼 수 없다. 이러한 논리구조에 입각하여 본다면 결과와 무관하게 단순히 특정한 행위 그 자체를 형벌부과의 대상으로 삼는 것은 억제되어야 한다고 보게 될 것이다.

그러나 범익론에 대하여서는 근래 들어서 다양한 관점에서 비판이 제기되고 있다. 예컨대 현대에는 다양한 사회현상을 규율하고자 형벌규정이 급속도로 증가하고 있으며 그러한 형벌규정의 존재필요성을 부인할 수 없는데, 종전의 범익개념으로는 이러한 새로운 형벌규정을 정당화할 수 없다는 점이 지적된다.

음주운전을 하게 되면 운전자의 반사능력이 현저히 낮아지게 되어 운전 도중 사고를 발생시킬 가능성이 매우 높다는 점은 과학적으로 입증되어 있다. 그렇다면 음주운전으로 인하여 보행자나 다른 운전자의 생명, 신체와 같은 법익을 보호하기 위하여서는 음주운전행위에 대하여 형벌을 부과할 필요성이 있다고 말할 수 있다. 그러나 법익론이 주장하는 바에 의한다면 설령 타인의 생명, 신체를 보호하기 위한 것이라고 할지라도, 구체적인 사례에서 타인의 생명, 신체 등이 침해되거나 위태화되지 아니하는 이상 어느 특정한 행위 그 자체를 처벌하는 것은 적절하지 않다. 그렇다면 음주운전을 한다고 하여 곧바로 처벌할 수는 없으며, 그로 인하여 사고를 일으키거나 타인의 생명 등에 대하여 사고의 위험이 발생한 경우에만 처벌할 수 있다고 보아야 할 것이다. 이러한 논리를 따른다면 우리 도로교통법 제44조 및 제150조에 기하여 음주운전자에게 형벌을 부과하는 것은 부당하다고 논증하게 될 것이다. 하지만 음주운전으로 인한 교통사고 발생을, 그로 인하여 지출하여야 하는 사회적 비용, 피해자의 생명 및 신체의 보장의 필요성, 음주운전에 대한 형벌부과규정이 가지는 일반예방적 효과 등을 고려한다면 전통적인 법익론에 입각하여 그러한 형벌규정의 폐지를 요구하는 것은 적절하지 않아 보인다.

음주운전 이외에도 환경범죄에 대하여서도 동일한 논의가 진행될 수 있다. 현대에 들어서면서 진행되는 급속한 환경오염에 적절히 대처하기 위하여서는 오염물질을 정해진 것 이상으로 배출하는 자에 대하여 형사처벌을 하는 것이 필요할 것으로 보인다. 하지만 어느 일회적인 환경오염물질 배출행위는 그 자체로는 사회구성원 어느 누구의 자유와 권리도 침해하지 아니하고, 공동생활의 영위를 위하여 반드시 보호되어야 하는 전제조건을 침해하지도 아니하는 경우가 대부분이다. 단 한 번의 기준을 초과하는 폐수 방류로 타인의 생명신체가 침해되거나, 환경오염이 심각하게 진행되는 경우는 극히 예외적으로만 인정될 수 있을 뿐이다. 그렇다면 종래의 법익론에 의한다면 환경오염물질 배출행위에 대하여 형벌을 부과하는 것은 부당하다고 보아야만 할 것이다. 하지만, 현실적

으로 오염물질 방출행위를 처벌하기 위한 형벌규정을 모두 삭제하는 것이 타당한가에 대하여 의문을 제기할 수 있다.

이와 같은 범익론이 가지는 한계점에 대한 논의는 독일에서는 이른바 “추상적 위험범”의 정당화와 관련하여 진행이 되었으며, 현재에도 여전히 진행 중이다. 추상적 위험범이란 범익에 대한 침해나 위태화와 같은 결과와 상관없이 어느 행위 그 자체를 대상으로 한 형벌규정을 의미한다. 살인죄와 같은 종전의 전형적인 범죄유형이 결과범이라면, 음주운전 처벌규정이나 오염물질 배출행위에 대한 처벌규정이 - 음주운전으로 인한 사고의 결과나 오염물질 배출로 인한 환경오염의 결과 발생과 무관하게 행위자의 처벌을 가능하게 한다는 의미에서 - 추상적 위험범에 해당한다. 일부 견해는 전통적인 범익론에 충실하게 추상적 위험범을 형법전에서 삭제하여야 한다고 주장하지만, 일부 견해는 추상적 위험범 규정이 현대 사회에서 가지는 기능을 고려하건데 적어도 일정 범위에 있어서는 이를 포기할 수 없다고 주장한다.

### (3) 형벌규범의 본질성에 입각한 논증

#### 가) 출발점

위의 추상적 위험범과 관련된 논의는 단지 범익론과 관련된 국지적인 논쟁에 그친 것이 아니며, 형법학 전체에 걸쳐서 진행된, 과연 형법이 사회전반에 있어서 어떠한 기능을 담당하여야 하는가에 관한 논쟁의 시발점이 되었다고 말할 수 있다.

이러한 논쟁에서 핵심적인 역할을 수행한 질문은 다음과 같다. 첫 번째는 형법이 정당하게 개입할 수 있는 영역적 한계가 존재하는가의 문제이다. 전통적인 관점은 개개인의 생명, 신체의 보호와 같은 핵심적인 영역에 국한하여서만 그 존재의 정당성을 인정받을 수 있다고 말한다. 그러나 근래에는 이와는 정반대에서 형법도 여타의 다른 국가작용과 마찬가지로 그러한 영역적인 한계에 상관없이 사회의 요구가 있는 때에는 언제나 사용할 수 있는 도구에 해당한다고

보는 것이 타당하다는 주장도 제기된다.

두 번째의 질문은 형법의 개입형식에 관한 것이다. 전통적으로는 형법은 특정한 결과가 발생한 경우에 비로소 개입할 수 있다고 보아 왔다. 즉 결과범을 형벌규범의 전형에 해당한다고 보는 것이다. 이와는 달리 근래에는, 법익침해의 결과가 발생하기를 기다려 개입하는 것보다는, 결과를 발생시킬 수 있는 행위가 있으면 곧바로 형벌권의 행사가 가능하도록 하는 것이 더 적합하다는 주장이 제기된다. 이와 같은 관점에 서게 된다면 추상적 위험범 형식의 처벌규정이 결과범 형식의 처벌규정에 대하여 보충적인 성격을 가진다는 점을 부인한다.

#### 나) 법률만능주의에 대한 비판

전통적인 관점을 택하는 입장에서는 근래 등장한 후자의 견해에 대하여 다음과 같은 비판을 가한다.<sup>37)</sup> 첫 번째로 추상적 위험범의 형태에 따라 결과의 발생 없이 특정한 행위 그 자체에 대하여 형벌을 부과하도록 한다면, 이것은 결국 형벌의 정치수단화를 가져올 것이라고 주장한다. 예컨대 살인죄를 범한 자에 대하여 처벌을 부과하는 것은 그가 법익침해의 결과를 발생시켰다는 사실, 그러한 사실에 대하여 사회윤리적인 비난가능성이 인정된다는 사실에 기반한다. 그런데 아직 결과를 발생시키지 아니한 행위 그 자체에 대하여서는 이와 같은 의미에서의 비난가능성이 단지 미약하게만 인정되거나 아예 존재하지 아니하므로, 그러한 행위를 반드시 처벌하여야 한다고 말할 수는 없다. 그러한 행위에 대하여서도 형벌을 부과하도록 한다면 이는 법익보호를 위한 사회적 요청에 기인한 것이라기보다는 안전에 대한 사회의 요구에 부합하고자 하는 정치적 결단에 기인한 것이라고 보는 것이 적절한 것이다. 이것은 결국 형벌의 정치수단화를 가져와서 형법이 국민의 자유와 권리를 보호하기 위한 최종적인 수단으로 사용되어야 한다는 자유주의 국가의 이념에 반하는 결과를 낳게 될 것이다.

나아가 그와 같이 사회의 실질적 필요성에 의해서가 아니라 정치적 결단에

37) 비판에 관하여서는 예컨대 대표적으로 Felix Herzog, Gesellschaftliche Unsicherheit und strafrechtliche Daseinsvorsorge, 1991, 17면 이하를 참조할 것.

의하여 형벌을 부과하는 것이 허용된다면 이것은 형법의 개입한계에 관한 영역적 제한도 철폐가 되는 방향으로 나아갈 것이다. 왜냐하면 안전에 대한 사회적 요청에는 영역적인 제한이 존재하지 않기 때문이다. 그런데 이와 같은 추세는 여러 측면에서 볼 때에 부적절한 것으로 판단된다. 첫 번째 문제점은 그 바탕에 놓인 법률만능주의적 사고이다. 위와 같은 논리에 의한다면 이것은 결국은 입법에 의한다면 영역적 제한이나 규제방법에 대한 제한을 받지 않고 언제나 어떠한 방법으로나 형벌규범을 통하여 국민의 자유와 권리를 제한하는 입법을 가능하게 할 것인데, 이와 같은 법률만능주의는 자유주의적 헌법과 결코 어울릴 수 없는 것이다. 우리나라의 자유주의적 헌법에 비추어 본다면 국가는 반드시 필요한 경우에만, 최소한도로 국민의 자유와 권리를 제한하는 법률을 제정할 수 있으며, 그러한 법률에 대하여서만 헌법적 정당성이 인정될 수 있다.

#### 다) 개개인의 자율적인 판단권의 존중

두 번째는 근래 등장한 관점에 의한다면 이것은 곧 국가가 국민의 판단권을 존중하지 않고 나아가 국민의 행위방향을 조종하기 위하여 형벌규범을 사용하는 것이 용인되는 결과가 되는데, 이러한 결론은 자율적으로 판단하는 인간상을 전제로 하여 개개인에 대하여 최대한의 행동의 자유를 보장해주고자 하는 헌법 하에서는 받아들이기 힘들다는 점이 지적된다.

모든 사회구성원 개개인은 법익을 침해하거나 위태화에 빠뜨리지 않는 이상 누구나 자신의 판단에 따라, 자신이 원하는 행위를 할 수 있다. 전통적인 형법 하에서는 설령 일반적으로 볼 때에 법익침해로 이어질 수 있을 것 같은 행위를 하는 때에도 그러한 법익이 침해되거나 위태화되는 것을 방지할 책임과 권한을 행위자에게 부여함으로써 개개인의 판단권한을 최대한 존중하고 이와 동시에 국가 공권력 내지 형벌권의 행사를 최소화하고자 하였다. 따라서 특정한 행위에 대하여 곧바로 형벌권을 부과하는 것을 허용한다면 이것은 개개인의 자율적 판단권을 최대한 보장하고자 하는 헌법적 이념과 부합되지 않는다.

나아가 법익에 대한 침해 내지 위태화와 관계없이 특정한 행위유형을 금지

한다면 이것은 결국 국가에 의하여 바람직한 행위와 바람직하지 아니한 행위의 이분화가 행하여지고, 그에 따라 전체 국민의 행동방식이 정해짐으로써, 결국 개개인으로 구성된 사회가 공권력의 간섭 없이 스스로 자신의 모습을 형성할 수 있는 권리를 부인하는 결과가 발생할 것이다.

#### 라) 역사적인 반성에 기반한 논거

전통적 관점에 기한 이와 같은 반론은 예컨대 나치시대를 역사적으로 관찰해 본다면 보다 설득력을 얻게 된다. 법익론은 이미 설명한 바와 같이 개인주의적, 자유주의적 사고에 기반하여 국가 공권력의 행사에 대하여 국민의 자유와 권리를 보장하기 위한 방어장치로서 작동한다. 법익론을 통하여 국가권력으로부터 국민의 자유와 권리를 방어한다는 관념은 국가와 국민의 이분화에 기초한다. 즉 국가를 국민과 다른 형태의 동일체로 간주하고, 각각이 추구하는 목표가 서로 다를 수 있음을 인정하는 것이다. 만일 양자가 동일하다면, 양자가 서로 다르더라도 언제나 동일한 목적을 추구한다면 “국민의 권리를 자의적인 국가공권력의 행사로부터 방어한다”는 형태의 사고방법은 성립하기 힘들다.

나치 시대의 국가사회주의 하에서는 국가와 국민의 동일성을 인정한다. 국민을 국가의 한 구성분자로 보고, 국가의 이익은 곧 국민의 이익과 직결된다고 보는 것이다. 이와 같은 사고방법에 의한다면 전통적인 의미에서의 법익론은 더 이상 필요하지 않다. 따라서 나치시대에는 개개인의 생명이나 신체 등에 주목하는 실질적인 의미에서의 법익론을 채택하는 대신 “입법자가 개별 형벌구성요건을 통하여 달성하고자 하는 목적”과 같은 형태로 법익개념을 형식화하고, 그러한 목적을 국가사회주의의 요청에 따라 예컨대 독일민족, 인종, 국가 등으로 봄으로써 결국 전통적인 자유주의적 법익론을 해체하기에 이른다.<sup>38)</sup>

만일 최근에 주장하는 바와 같이 국가가 국민의 요구가 존재한다면 어느 영

38) 이상에서 설명한 나치정권 시대의 법익개념의 발전에 대하여서는 예컨대 대표적으로 Peter Sine, Die Dogmengeschichte des strafrechtlichen Begriffs „Rechtsgut“, 1962, 70면 이하를 참조할 것.

역인가에 상관없이 형벌규정을 제정할 수 있으며, 이와 같이 제정된 형벌규범은 언제나 궁극적으로는 국민의 자유와 권리를 보장하는 데에 기여하는 것이라고 본다면, 이것은 국가와 국민, 국가와 사회의 이분화를 부인하는 것이라고 말할 수 있다. 이와 같은 주장은 국가의 요구와 사회적 요구가 일치함을 전제로 하는 것이기 때문이다. 하지만 나치 시대의 경험에 비추어 본다면 국가와 사회의 이분론을 부인하는 것은 결코 올바른 방향이라고 말할 수 없을 것이다. 다만 나치 시대에는 국가적 요청에 따라 법익개념이 형해화된 것이고, 현대에는 안전에 대한 사회적 요청이 증대되고 그로 인하여 기존의 법익론이 가지는 한계를 극복하기 위하여 사회적 요청에 국가가 부응하는 형태로 진행되는 것이므로 나치 시대의 흐름에 대한 비판을 현대에도 그대로 적용할 수는 없다고 지적할 수도 있다. 그러나 어느 쪽의 요청에 의한 것인가에 상관없이 법익론의 해체는 궁극적으로 자유주의적 국가관에 반하는 결과를 가져오게 될 것이다. 왜냐하면 자유주의적 국가관은 적어도 국민의 자유와 권리를 제한하는 법률과 관계되는 한에 있어서는 “공권력에 대한 불신”이라는 대전제 위에 서 있으며, 전통적인 법익론은 이와 같은 대전제를 실현하기 위한 도구로서의 기능을 수행하고 있기 때문이다.

국가공권력에 대한 방어장치로서의 법익론은 역사적인 경험을 통하여 형성된 공권력에 대한 불신으로부터 출발한다. 국가 공권력을 보유한 자는 이를 자의적으로 남용되는 경향이 있으며, 따라서 국가공권력, 그 중에서도 특히 형벌권의 행사는 반드시 필요한 경우에 한정되어야 한다. 이때 반드시 필요한 경우는 소극적으로 국민의 생명, 신체 등을 보호하기 위한 경우라는 소극적인 의미로 해석되어야만 하며, 공공복리의 증진이라는 적극적인 의미로 해석되어서는 안된다. 법익론은 바로 이와 같이 형벌권의 행사범위를 일정 영역으로 묶어두는 기능을 수행해 왔던 것이다. 국가권력이 자의적으로 남용될 우려는 예나 지금이나 여전이 동일하게 존재한다. 그렇다면 법익론의 방어권적 기능도 여전히 유지되어야만 할 것이다.

#### (4) 산업안전보건법의 벌칙제도 개선에 대하여 가지는 합의

##### 가) 전통적인 관점의 부분적 유지

형벌규범이 특정한 영역에 대하여서만 그 존재의 정당성을 인정받을 수 있는가의 문제, 결과범이 원칙이며 추상적 위험범은 예외로 보는 것이 타당한가의 문제는 지금도 여전히 논쟁이 진행 중이다. 전통적인 법익론, 전통적인 형법의 기능을 그대로 유지하자는 주장은 모든 부분에서 급격한 발전을 이룬 현대 사회의 모습을 올바로 직시하지 못하는 태도일 수도 있다. 음주운전에 대한 형벌부과규정을 예로 들어 보기로 하자.

전통적인 형사법의 원칙을 관찰하고자 한다면 음주운전을 하였다는 사실만으로 형벌을 부과하는 것 역시 포기하여야만 하지만, 현재의 사회현실을 고려하건대 적어도 현재의 시점에서는 음주운전행위 그 자체를 처벌하는 법규를 삭제하는 것은 그 규정이 가진 강력한 일반예방적 효과를 고려하건대 결코 바람직하지 않기 때문이다. 여기에서 두 가지의 관점이 서로 충돌하게 된다. 우리 형사법이 딛고 서 있는 대원칙의 하나인 법익론은 음주운전에 대한 형벌부과규정과 같은 추상적 위험범을 형법전으로부터 삭제하여야 한다고 말한다. 하지만 음주운전으로 인한 생명, 신체에 대한 침해나 사회적 비용 방지를 위하여서는 그러한 처벌규정이 필요하다. 따라서 원칙과 기능 중에서 어느 것을 우선할 것인가를 판단하여야 한다. 음주운전행위에 대하여 형벌을 부과하는 규정을 “사회적 요청 내지 요구”라는 측면을 고려하여 정당화하는 것을 인정한다면 이는 곧, 적어도 부분적으로는, 전통적인 법익론과 그에 담겨있는 자유주의적 사고를 포기하는 것을 의미한다고 할 수도 있다. 이것은 현대 사회의 현실을 고려하여 그만큼 전통적인 의미에서의 법익론에 수정을 가하는 것이기도 하다.

하지만 그러한 수정이 불가피함을 인정한다고 하여도, 수정을 넘어서서 전통적인 형사법의 원칙들을 전적으로 폐기하는 것 역시 적절하지 않은 것으로 생각된다. 전통적인 형사법의 원칙은 단순히 그것이 형성되던 시기의 사회상만을

반영하는 것이 아니고, 형사법이 지향하여야 하는 기본이념을 구체화하고 있으며, 그러한 이념은 현대에서도 여전히 그 유효성을 인정받고 있기 때문이다. 예컨대 형벌규범의 최후수단성이나 국민의 자유와 권리의 최대한 보장과 같은 이념이 이에 해당한다. 이것은 현실에서 실제로 사용되는 경우는 거의 없는, 단지 상징적인 의미만을 가지는 형벌규정이 과다하게 존재한다고 인정되는 우리나라에서는 더더욱 그러하다고 말할 수 있을 것이다. 이와 같이 본다면 법익론이나 그것이 담고 있는 사고를 어느 범위에서 제한할 것인가, 전통적인 법익론을 어느 범위에서 어떻게 수정할 것인가가 문제된다.

#### 나) 원칙의 정립

이상에서 논의한 바에 따라 몇 가지의 원칙을 제시한다면 다음과 같다. 법령이 사업주에게 산업안전 확보를 위하여 일정한 의무를 이행할 것을 부과하였으나 이를 이행하지 아니한 경우, 단순한 의무불이행에 대하여서는 원칙적으로 형벌을 부과하지 않아야 한다고 보는 타당할 것이다. 이와 같은 원칙은 법익론의 근본정신, 즉 형벌은 사회구성원 개개인의 자유와 권리, 공동체의 유지를 위하여 반드시 준수되어야 하는 요건을 보호하기 위하여 반드시 필요한 경우에만 부과되어야 한다는 요청으로부터 나오는 것이다. 법익론에 의한다면 형벌은 국민의 자유와 권리와 같은 법익침해를 방지하기 위하여 사용될 수 있을 뿐이며, 단순한 행정작용의 효율성 확보나 특정한 의무이행 그 자체를 확보하기 위하여 사용되는 것은 적당하지 않다. 따라서 단순한 의무불이행 그 자체로는 개개인의 자유와 권리를 침해하지도 않고, 공동생활의 유지를 위한 필수적 전제요건을 침해한다고도 말할 수 없다. 따라서 이러한 행위에 대하여 형벌을 부과하는 것은 형벌권의 남용에 해당한다고 보아야 한다. 물론 과태료나 그 밖의 행정적 이행강제수단을 사용하는 것은 무방할 것이다.

이와는 달리 산업안전의 확보를 위하여 반드시 필요한 의무의 이행을 확보하기 위하여 특정한 행위유형에 대하여 법령을 통하여 사업주 등에게 이행의무를 부과하고 그 위반에 대하여 곧바로 형벌을 부과하는 것도 가능할 것이다.

그러나 이러한 형식에 의한 형벌권의 행사는 그러한 의무위반으로 인하여 근로자 등의 생명, 신체 등이 침해될 개연성이 매우 높음이 미리 확인된 경우에 한하여서만 인정되어야 할 것이다.

두 번째로는 그러한 의무불이행으로 인하여 사회구성원의 생명, 신체를 침해하거나 그에 대하여 위험을 발생시킨 때에는 형벌을 부과하는 것이 적절할 것이다. 이때 행정명령의 위반행위가 몇 차례 행하여졌는가 하는 점은 별다른 의미를 가지지 않는다. 법익보호의 원칙에 비추어볼 때에 개인의 생명, 신체가 침해된 경우는 물론 개인의 생명, 신체에 대하여 위험이 발생하였다면 국가형벌권은 정당하게 개입할 수 있다고 보아야 한다. 위험이 발생한 경우에도 형벌권이 개입할 수 있다고 보는 것은 전통적인 법익론이 현대 사회의 현실을 고려하여 부분적으로 수정되는 것이라고 말할 수 있다. 이와 같은 형태의 형벌규정은 고의범도 물론 존재할 수 있으나 대부분은 과실범의 형태를 가지게 될 것이다. 다만 이 경우에는 사업주에게 일정한 구체적인 의무가 있음을 법령을 통하여 확인하고, 그 위반에 대하여 형벌을 부과하도록 하는 것이므로 형법전의 과실범 규정에 비하여 형량이 더 높게 정하는 것이 적절할 것으로 생각된다.

세 번째는 의무위반행위가 반복적으로 행하여졌으나, 그로 인하여 사회구성원의 생명, 신체가 침해되거나 위태화에 빠지지 않는 아니한 경우를 어떻게 처리할 것인가의 문제이다. 전통적인 법익론에 의한다면 이러한 경우 원칙적으로 형벌권의 행사는 자제되어야 한다고 말하는 것이 타당할지도 모른다. 그러나 그러한 법령이 부과하는 의무가 사회구성원의 생명이나 신체 보호를 위한 것임에도 반복된 위반행위가 있고 과태료나 기타 행정강제수단으로 그것의 실행을 강제할 수 없다면, 무조건 특정한 결과가 발생할 때까지 형벌권이 개입할 수 없다고 보는 것도 적절하지 않다. 따라서 이러한 경우에는 형벌권의 행사가 가능하다고 보는 것이 적절하다고 생각된다. 다만 이때에는 “어느 정도 반복적으로 행하여져야 하는가”의 문제가 남는데, 이것은 그러한 의무의 이행이 근로자 등의 생명, 신체 보호와 관련하여 어느 정도로 중요한 의미를 가지는가, 어느

정도로 반복되었는가 등과 같은 관점이 판단기준으로 사용될 수 있을 것으로 보인다. 예컨대 근로자 등의 생명, 신체에 대한 중대하고 명백한 위험을 방지하기 위하여 개선명령을 발했더라면 보다 적은 횟수의 불이행만으로도 형사처벌이 가능하다고 보는 것이다.

### 3. 산업안전보건법 벌칙규정의 개선방안

#### 1) 규제내용으로 개편하는 개선안(제1안)

##### (1) 검토 및 개정방안

제66조의 2에서 산업주가 안전상의 조치나 보건상의 조치를 취하지 않았고 이로 인하여 근로자가 사망한 경우 형사처벌을 하도록 규정한 것은 위에서 제시한 두 번째 원칙 즉 범익론에 따라 정당화된다고 볼 수 있다. 그리고 제67조에서부터 제70조에서는 다양한 산업안전보건법 규정위반행위에 대하여 형벌을 부과할 수 있도록 규정하고 있는데, 이러한 벌칙규정들은 먼저 처벌사유를 기준으로 분류한 후, 다시금 그 중에서 형벌을 부과하여야 하는 경우를 걸러내는 형태로 재구성될 필요가 있을 것으로 보인다.

먼저 67조를 살펴보면 다음과 같은 방향으로 조문을 재구성할 수 있을 것이다. 제67조는 안전상의 조치나 보건상의 조치를 취하지 아니한 경우(제23조 제1항 내지 제3항, 제24조 제1항), 위험발생시의 작업중지의무 및 안전조치의무를 위반한 경우(제26조 제1항), 유해작업 도급금지 위반행위(제28조 제1항), 유해/위험한 기계/기구 등에 대한 방호조치 위반행위(제33조 제1항), 직업성 발암물질의 제조 등의 금지위반행위(제37조 제1항), 직업성 발암물질의 제조를 위한 허가취득요건 위반행위(제38조 제1항), 근로자의 감독기관에 대한 신고를 이유로 한 사업주의 해고 기타 불리한 처분행위금지 위반(제52조 제2항) 등의 경우에 형벌을 부과할 수 있도록 규정한다.

이 규정은 무엇보다도 먼저 근로자의 안전을 이유로 하여 형벌을 부과할

수 있도록 한 전단 부분과 사업주의 해고 등에 대하여 형벌을 부과하도록 하는 후단 부분을 분리하는 것이 적절하다고 보인다. 전자가 직접적으로 근로자의 안전을 확보하고자 하는 규정이라면, 후자는 단지 간접적으로만 근로자의 안전을 확보하고자 하는 규정에 해당하기 때문이다. 후자에 해당하는 사업주의 행위에 대하여 형벌을 부과할 것인가의 문제는 단순한 형사법의 전통적 이론만으로는 해결되기 힘든 문제일 것으로 생각된다.

전통적인 형사법의 관점에 의한다면, 이미 기술한 바와 같이, 형벌은 개개인의 생명과 신체를 보호하기 위하여 사용되어야 하며, 이밖에 국가적 질서나 사회적 질서를 침해하는 행위에 대하여 형벌을 부과하는 것은 필요최소한도로 제한되어야 한다. 따라서 이에 의한다면 적절한 근로관계의 유지를 위하여 형벌을 부과하는 것은 적절하지 않다고 보게 될 가능성이 많다. 그러나 형벌이 어떠한 절대적인 가치를 수호하기 위한 것이 아니라 국가적, 사회적 요청에 따라 사용가능한 도구라는 측면을 강조한다면 이와 같은 형벌규정이 무조건 부적절하다고 말하는 것은 적당하지 않다. 근로관계에서 사업주의 어떠한 행위유형을 행정적인 방법으로, 그리고 어떠한 행위를 형사적인 방법으로 규제할 것인가에 관한 문제를 오로지 형사법적인 시각으로 해결하는 것은 적절하지 않을 수 있으므로, 이 문제를 검토함에 있어서는 먼저 기존의 우리나라의 근로관계법에서 이와 같은 유형의 행위를 어떻게 규제하고 있는가를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

근로자의 안전을 이유로 하여 형벌을 부과할 수 있도록 한 제67조 전단 부분의 경우에도 또 다시 두 가지로 세분화하는 것이 필요할 것이다. 첫 번째로 직업성 발암물질의 제조를 위한 허가취득요건 위반행위와 같이 근로자의 안전 보호를 위하여 요구되는 행정상의 인/허가 요건 위반행위에 대하여서는 직접적으로 형벌을 부과하기 보다는 먼저 다양한 다른 행정강제수단을 통하여 대처할 필요가 있을 것으로 보인다. 이와 같은 행정상의 인/허가 미취득에 대하여 형벌을 부과하는 것을 정당화하기 위하여서는 그러한 인/허가 미취득이 근로자의

생명, 신체 등을 침해할 개연성이 높거나, 또는 공익의 관점에서 볼 때에 이를 관철시키는 것이 매우 중요한 경우에 한정된다고 보는 것이 타당하기 때문이다. 일반적인 관점에서 살펴본다면 인허가를 취득하지 아니하는 것과 근로자의 생명/신체에 대한 침해 사이에 직접적인 관련성이 존재한다고 보기는 힘들 것으로 생각되며, 공익적 측면에서 그러한 인허가를 강제하는 것이 요구되는가에 대하여서는 보다 나아간 논의가 필요할 것으로 보인다.

두 번째는 근로자의 안전과 직접적으로 관련되는 법규범 위반행위에 대한 것인데, 이 문제에 접근함에 있어서도 또 다시 규정을 보다 세분화할 필요가 있는 것으로 보인다.

① 먼저 그러한 법규범 위반행위가 생명, 신체 등에 대한 침해로 이어진 경우에 대한 처벌규정을 마련하는 것이다. 설령 안전조치의무 위반이 일반적으로 볼 때에 근로자의 생명, 신체 등에 대한 침해를 야기할 개연성이 그다지 높지 않다고 하여도 구체적인 사례에서 그러한 결과가 발생하였다면 처벌의 필요성이 인정될 수 있기 때문이다. 제66조의 2가 제23조 제1항 내지 제3항, 제24조 제1항 위반행위로 인하여 근로자가 사망한 경우를 처벌하도록 규정하고 있으나, 이것만으로는 충분하지 아니하며 여타의 조항위반행위로 인하여 근로자가 사망한 경우를 처벌하기 위한 규정을 새로 마련할 필요가 있다.

② 두 번째는 그와 같은 예방조치 미이행으로 인하여 근로자의 생명, 신체에 대하여 위험이 발생한 경우를 처벌하기 위한 규정을 별도로 마련하는 것이다. 제66조의 2는 근로자가 사망한 경우에만 적용되도록 규정되어 있으므로 그 정도에 이르지 아니하고 단지 위험이 발생한 경우 적용할 수 있는 별도의 규정을 신설할 필요가 있을 것이다.

③ 세 번째는 예방조치를 이행하지 아니하였으나 이로 인하여 근로자가 사

망하거나 근로자의 생명, 신체 등에 대하여 위험이 직접적으로 발생하지 아니한 경우에 대한 법적 규제방법을 마련하는 것이다. 이러한 때에는 먼저 위반행위가 있으면 근로자의 생명이나 신체 등의 침해가 발생할 개연성이 매우 높은 경우를 추려내어 그러한 행위에 대하여 형벌을 부과하도록 하는 것이 타당할 것이다.

예컨대 “원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체 등에 의한 건강장해(제24조 제1항 제1호)”를 예방하기 위한 조치를 취하지 아니하고 근로자에게 작업을 하도록 한 경우에는 근로자의 생명이나 신체에 대하여 직접적으로 침해가 발생할 개연성이 매우 높지만, “환기·채광·조명·보온·방습 및 청결 등에 대한 적정기준을 유지(제24조 제1항 제6호)”할 조치를 취하지 아니한 경우에는 예방조치 미이행으로 인하여 근로자의 생명 등이 침해될 개연성이 상대적으로 더 낮다고 말할 수 있다. 따라서 전자에 대하여서는 예방조치 미이행행위에 대하여 곧바로 형벌을 부과하는 것이 정당화될 가능성이 높지만, 후자의 경우는 그 정당화가능성이 상대적으로 더 낮다고 볼 수 있다.

④ 예컨대 위 ③에서 후자의 사례에 해당하는 사실관계가 존재한다고 하여 이에 대하여 곧바로 형벌을 통하여 대응하는 것은 적절하지 않을 것으로 생각된다. 후자에 속하는 사례가 반복적으로 행하여진 경우이거나 행정적인 강제수단으로 이행을 확보하는 것이 불가능한 경우에 비로소 형벌을 부과하는 것이 적절할 것으로 생각된다. 다만 행정적인 수단으로 이행을 확보하는 것이 불가능하다는 사실이 어느 시점에 확인된다고 보아야 하는지가 문제될 수 있는데, 이때에도 역시 반복적인 위반행위가 존재하는지의 여부가 중요한 판단기준이 될 수 있을 것으로 보인다.

이상에서 기술한 바에 따라 제67조 조항을 세분화시켜 본다면 다음과 같다.

〈표 5-1〉 제67조의 세분화(안)

1단계	- 근로관계 보호를 위한 경우와 근로자의 생명, 신체 보호를 위한 경우의 분리	제52조 제2항 위반에 대한 제재규정을 별도로 마련함.
2단계	- 직접적으로 근로자의 생명, 신체 보호를 위한 경우와 행정처분의 실효성 확보를 위한 경우를 분리	제38조 제1항 위반에 대한 제재규정을 별도로 마련함.
3단계	- 위반행위로 인하여 근로자가 사망한 경우에 대한 처벌규정의 마련	제66조의 2에 규정되지 아니한 산업안전보건법 조항의 위반행위로 인하여 근로자가 사망한 경우 사업주 등을 처벌하기 위한 규정 신설
4단계	- 위반행위로 인하여 근로자의 생명, 신체 등에 대하여 위험이 발생한 경우에 대한 처벌규정의 마련	
5단계	- 위반행위로 인하여 근로자의 생명, 신체 등에 대하여 직접적으로 침해가 발생할 개연성이 매우 높은 경우를 선별한 후, 그 위반행위에 대하여 직접적으로 형벌을 부과하도록 규정함.	
6단계	- 이상에 해당하지 아니하는 행위에 대하여서는 먼저 행정적인 강제수단을 동원하여 그 이행을 확보함. - 행정적인 수단으로 이행확보가 불가능한 경우 (예: 행정제재에도 불구하고 위반행위가 반복적으로 이루어지는 경우) 형벌을 부과하도록 함.	

이상에서는 편의상 제67조를 대상으로 하여 개선방안을 제시하여 보았으나, 제67조의 2 이하의 벌칙규정을 개선함에 있어서도 동일한 방법을 적용할 수 있다. 따라서 이상에서 제시한 개선방안에 따라 벌칙규정을 새로 마련하게 된다면 기존의 벌칙규정과는 전혀 다른 체계를 가진 벌칙규정이 마련될 것이다. 기존의 벌칙규정이 산업안전보건법 개개의 조항을 열거하고 그 위반행위에 대하여 일정 수준의 징역이나 벌금을 부과하도록 하는 것과는 달리, 이 글에서 제시한 방안에 따르면 그 규제내용에 따라 서로 구별되는 몇 가지의 벌칙규정이 마련될 것이기 때문이다. 구체적으로는 다음과 같은 형태를 가지게 될 것이다.

㉠ 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령을 이행하지 아니하였고, 이로 인하여 근로자가 사망하거나 상해를 입은 경우를 규율하기 위한 형벌규정의 마련

㉡ 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령을 이행하지 아니하였고, 이로 인하여 근로자의 생명, 신체에 위험이 발생한 경우를 규율하기 위한 형벌규정의 마련

㉢ 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 (근로자의 생명, 신체를 직접적으로 보호하는 것을 목적으로 하는) 행정명령을 반복적으로 이행하지 아니한 경우를 규율하기 위한 형벌규정의 마련

㉣ 위반행위로 인하여 근로자의 생명, 신체 등에 대하여 직접적으로 침해가 발생할 개연성이 매우 높은 경우를 선별하여 이러한 위반행위가 존재하면 위의 ㉠~㉢과 무관하게 즉시 형벌을 부과할 수 있도록 하는 형벌규정의 마련

㉔ 이상에 해당하지 않는 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령 위반행위 등에 대한 행정적 강제수단(과태료 부과 등)의 근거조항 마련. 이 조항의 규율대상에는 기존의 산업안전보건법에 벌칙을 부과할 수 있도록 규정하였던 여러 위반행위들(예: 인허가를 받을 의무)이 포함됨은 물론, 아직 반복적으로 행하여지지 아니하여서 ㉔의 요건을 충족시킬 수 없는 행위유형도 포함될 수 있을 것이다.

㉕의 경우는 기존 우리 형사법상의 업무상 과실치사상죄에 대한 특별규정에 해당하게 된다. 다만 산업재해예방이라는 측면을 고려하여 동죄의 성립에서 고려되는 주의의무를 확대하거나, 부과되는 형벌을 업무상과실치사상죄의 경우보다 더 무겁게 규정할 수 있을 것이다.

㉖과 ㉗은 산업안전보건법의 실효성을 확보하고 근로자의 생명과 신체 등을 보다 충실히 보호하기 위하여 새로 도입되는 규정에 해당한다. ㉗은 근로감독관이 위법사항을 적발한 때 설령 그것이 형사처벌의 대상이 되는 때에도 곧바로 고발하지 아니하고 먼저 행정수단을 동원하여 이행을 확보하고, 그러한 이행확보노력이 성공하지 못할 때에 비로소 고발하도록 하는 “산업안전보건업무담당 근로감독관 직무규정”의 취지를 실정법에 명문화하는 것이라고도 말할 수 있다.

이외에 현행 산업안전보건법에 규정된 형벌부과규정 중에서 특히 중요하다고 생각되는 몇몇 규정들이 ㉘와 ㉙에 해당할 수 있을 것이다.

## (2) 개정방안의 특징

이와 같은 형태로 현행 산업안전보건법의 형사처벌규정을 마련한다면 이것은 기존의 체계에 비하여 다음과 같은 특징을 가지게 될 것이다. 첫 번째로 기존에는 근로자 등의 생명, 신체 등을 보호하기 위한 경우는 물론 행정처분의 유효성을 확보하기 위한 경우도 형벌을 부과할 수 있도록 하고 있었으나, 개선

안에서는 후자의 경우에는 원칙적으로 형벌을 부과하지 않도록 하고 있다는 점이다. 두 번째로 기존의 산업안전보건법상의 형벌규정은 대부분의 경우 일정한 행위만 있으면 형벌을 부과하도록 하고 있지만, 위에서 제시한 개정방안에서는 이러한 행위 그 자체에 대한 처벌규정을 가능한 한 최소화하고 원칙적으로 위험이나 침해와 같은 결과가 발생하는 때에 처벌하도록 하고 있다는 점이다. 형사법적인 측면에서 말한다면 이는 곧 추상적 위험범 규정을 통하여 형벌을 부과하는 경우를 최소화하고, 형벌규범을 원칙적으로 침해범으로 규정하는 것이라고 말할 수 있다. 이상과 같은 개정방안은 불필요한 국가형벌권의 행사를 필요최소한도로 억제하는 데에 기여하게 될 것이다.

### (3) 위험성평가제도의 도입과 개정방안의 조화 문제

현재 산업안전보건법에 위험성평가제도를 도입하는 방안이 검토되고 있는바, 개정방안에서 제시한 형벌규정들이 위험성평가제도와 조화될 수 있는지가 문제될 수 있다. 이에 대하여서는, 위에서 제시한 개정방안은 현행 법체계에서도 물론 시행이 가능하지만, 오히려 위험성평가제도를 도입하면 더욱 더 실효성 있게 시행가능하다고 말할 수 있을 것이다. 위험성평가를 통하여 드러나는 안전 확보조치는 매우 다양할 수 있으므로 이를 법률에 하나하나 열거하는 것은 불가능할 것이다. 그렇다면 형벌부과규정도 이에 상응하여 일반적인 형태를 가져야만 할 것이며, 지금과 같이 개개의 의무위반에 대하여 일정한 형벌을 부과한다는 형식의 형벌규정은 적절하지 않게 될 것이다. 위에서 제시한 형벌규정의 개선방안은 특정한 의무위반을 전제로 한 것이 아니라, 산업안전보건법이나 그에 기하여 발하여진 행정명령 위반행위에 대하여 부과할 수 있는 일반적인 형태를 가지고 있으므로 위험성평가제도와 조화되는 데에 아무런 무리가 없는 것이다. 위의 개선방안이 제시하는 형벌규정의 구조가 독일이나 미국과 같이 위험성평가를 전면적으로 시행하는 국가들에서 발견되는 형벌규정의 구조와 동일하다는 점에서도, 위 개정방안이 위험성평가제도와 당연히 조화될 수 있을 것

이라고 말할 수 있다.

개선방안에서는 형벌규정이 위반행위자가 누구인가에 관계없이 산업재해 발생에 대하여 고의, 과실이 있는 자를 처벌하도록 하고 있다. 예컨대 위험성 평가기관을 선정할 의무를 부담하는 자가 올바로 선정하지 아니한 경우는 물론, 위험성 평가기관에서 적절히 위험성 평가를 행하지 아니하였거나 평가결과를 올바로 전달하지 아니한 경우, 평가결과에 따라 안전확보조치를 취하여야 하는 책임자가 이를 게을리한 경우, 책임자의 의무이행을 관리감독할 의무가 있는 자가 이를 충분히 수행하지 아니하는 경우에도 형사책임을 물을 수 있게 되는 것이다.<sup>39)</sup> 처벌의 범위는 개개의 사안에서 그러한 의무불이행과 산업재해 발생 사이에 인과관계가 있는가에 의하여 결정될 것이지만, 이를 보다 명확히 하고자 한다면 관여자를 구분한 후 각각에 대하여 부과되는 주의의무를 명확하게 규정하는 것도 가능할 것이다.

#### (4) 개선방안과 사업주에 대한 형벌부과 가능성

현행 우리 형사법 체계에 의한다면 어느 개인에 대하여 형벌을 부과하기 위하여서는 - 결과범의 경우 - 그에게 위법한 결과발생에 대한 고의나 과실이 인정되어야만 한다. 즉 산업재해가 발생하였음을 이유로 사업주를 처벌하기 위하여서는 그 사업주 본인에게 산업재해의 결과발생에 대한 고의나 과실이 인정되어야 하는 것이다. 그러나 근로자의 안전확보를 타인에게 위임하고 있다면 사업주 본인에게 이러한 고의, 과실과 같은 귀책사유가 인정될 가능성은 매우 낮을 것이다. 위에서 제시한 개선방안 역시 우리의 형사법 체계 안에서 조화를 이루도록 마련된 것이므로, 개선방안에 의한다고 하여 사업주 본인에 대한 형사책임을 현재의 산업안전보건법에서보다 더 용이하게 되는 것은 아니다. 사업주에게 발생한 사고 자체에 대한 고의, 과실과 같은 귀책사유가 없음에도 형사

39) 이와 같은 형사책임 부담자의 확대는 개선방안이 특별한 법제도를 새로 창설함으로써 가능하게 되는 것은 아니며, 단지 산업안전보건법의 체계와 우리 형사법의 체계를 일치시킴으로써 기존의 과실범 처벌이론을 산업안전보건법에 적용가능하도록 하는 결과에 해당한다.

책임을 물을 수 있도록 하려면 호주수도 특별지역과 같은 형태로 우리의 형사법체계 전반을 변혁시켜야 할 것이다(이에 관한 상세한 내용은 기업살인죄와 관련하여 검토됨).

현실적으로 사업주는 타인에게 근로자의 안전확보를 위한 조치를 취할 것을 위임할 수밖에 없으며, 이러한 위임이 존재하는 한 사업주 본인에게 개별적인 산업재해 결과에 대한 고의, 과실이 인정될 여지는 매우 작아진다. 사업주가 위임대상자를 선정 등에 있어서 자신에게 부여된 의무를 충실하게 이행하였다면 그에게 사고발생 자체에 대하여서는 귀책사유가 인정되기 곤란하기 때문이다. 이러한 사정은 현행 산업안전보건법에서도 동일하다. 따라서 현행 산업안전보건법이 안전조치의 주체로서 “사업주”를 명시하고 있지만, 현실적으로는 사업주 본인이 처벌될 가능성은 크지 않다. 다만 사업주에게 안전확보를 위한 의무를 부과하는 것은 물론 가능하고, 그러한 의무를 위반한 때에 형벌을 부과하도록 하는 규정을 마련하는 것은 현행 형사법 체계 하에서도 허용되므로, 이에 관한 명문의 규정을 마련하고 그 위반에 대하여 일정한 형벌을 부과하도록 하는 명문의 규정을 마련하는 것도 생각해볼 수 있을 것이다. 이와 관련하여서는 사업주의 안전확보의무는 현행 산업안전보건법 제5조의 “사업주의 의무” 규정으로부터도 도출할 수 있으며, 그러한 의무를 이행하지 아니하여 산업재해가 발생한 경우 형법상 업무상 과실치사죄를 적용하여 사업주에게 형벌을 부과하는 것이 현행 법제도에서도 어느 정도는 가능하다는 점을 지적할 필요가 있을 것이다. 즉 이미 지적한 바와 같이 사업주에게 어떠한 형태로 형사책임을 물을 것인가는 산업안전보건법의 형벌규정을 일반규정화하는 것과 직접적으로 관련된 것은 아니며, 이보다는 우리 형사법체계 전반을 어떻게 구성할 것인가와 직결된 문제라고 말할 수 있다.

## 2) 법적 효과로 재편하는 개선안(제2안)

제2안은 현행 산업안전보건법 벌칙규정을 그대로 유지하지만 결과발생과 산

재예방의무위반에 대한 처벌로 개편하는 방안이다. 제1안에서 검토한 법리적 문제와 앞에서 검토한 바와 같이 산업안전보건법의 실효성이 의심되는 현실에서 실효성을 담보하기 위한 방안으로 ① 근로자의 생명과 신체에 직접적인 위해가 발생하고 이에 사업주의 중대한 과실이 존재하는 경우 하한규정이 있는 자유형으로 처벌하는 안을 도입하고, ② 근로자의 생명과 신체에 직접적으로 위해가 발생할 염려가 있고 이에 사업주가 의무를 해태하거나 시정명령을 불이행하는 경우 현행 자유형을 삭제하고 벌금형을 강화하는 것이다. 그리고 ③ 산업재해의 예방과 산업안전의 확보라는 행정목적 달성하고자 하는 규정으로 이를 행정력으로 확보할 필요가 있는 규정은 과태료 및 안전교육 수강의무(비범죄화)를 부과하는 것이다.<sup>40)</sup>

중대재해에 대한 형벌의 하한규정 설정은 과중한 법정형라는 이론이 있을 수 있으나, 근로자의 생명과 신체에 직접적인 위해가 발생하여 근로자를 사망에 이르게 하고 이에 사업주의 중과실이 존재하는 경우로 한정된다면, 산업안전보건법의 실효성 확보라는 입법목적에 따라 수용할 수 있다고 본다. 이에 따라 현행 제66조의2를 구분하여 사망사고와 부상사고를 구분하여 규정하는 방안을 검토할 수 있다.

또한 법과 현실의 괴리를 줄이고자, 근로자의 생명과 신체에 직접적으로 위해가 발생할 염려가 있고 이에 사업주가 의무를 해태하거나 시정명령을 불이행하는 경우, 즉 현행 제67조, 제67조의2, 제68조에서 자유형을 삭제하고 벌금형을 강화하는 안을 생각해 볼 수 있다. 앞서 검토한 바와 같이 산업안전보건법 위반으로 처벌된 예는 벌금형이 전부라 해도 과언이 아니다. 이러한 범현실 앞에서 굳이 자유형(징역형)규정을 법에 둘 필요가 있는가라는 점이다. 따라서 자유형(징역형)규정을 삭제하는 대신 벌금형을 강화하여 법적 실효성을 확보하는 방안이다.

40) 비범죄화라는 방향에서 2002년 법개정시 안전관리자 선임, 산업안전보건위원회 설치, 작업환경측정실시 등의 의무 불이행에 대하여 행정형벌을 부과하던 것을 과태료로 전환하였다(제72조 제1항 및 제2항).

그리고 산업재해의 예방과 산업안전의 확보라는 행정목적은 달성하고자 하는 규정으로 이를 행정력으로 확보할 필요가 있는 규정은 형벌의 최후수단성 및 비범죄화라는 방향에 따라 과태료와 함께 안전교육 수강의무로 전환하는 것이다.<sup>41)</sup> 제1안에서 제시한 바와 같이 행정적인 강제수단으로 이행을 확보하는 것이 불가능한 경우에 비로소 형벌을 부과하는 것이 적절하며, 현행 벌금규정 즉 제69조 및 제70조는 행정적인 수단으로 이행을 확보하는 것이 가능하다고 볼 수 있기 때문이다.

이상을 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

#### 가) 자유형(징역형)

##### ① 중대재해에 대한 징역형의 하한설정 도입

제66조의2 (벌칙) ① 제23조 제1항 내지 제3항 또는 제24조 제1항의 규정을 중대한 과실로 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 6월 이상의 징역에 처한다.

##### ② 중대한 산업재해에 대한 징역형 및 벌금형의 강화

제66조의2 (벌칙) ② 제1항의 규정을 위반하여 근로자의 생명, 신체, 건강에 중대한 위해가 발생하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

#### 나) 재산형(벌금형)의 개선

##### ① 제67조에 해당하는 자 3천만원 이상의 벌금형

##### ② 제67조의 2, 제68조에 해당하는 자 5천만원 이하의 벌금형

41) 도로교통법 제 73조 제2항에서는 ‘자동차등의 운전자 또는 운전면허 취소의 처분이나 효력 정지의 처분을 받은 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 대통령령이 정하는 바에 의하여 특별한 교통안전교육을 받아야 한다’고 규정하여 안전의식을 함양하고 사고예방에 일조하고 있다.

다) 과태료 및 안전교육 수강의무의 선택 또는 병과 신설

① 현행 제69조(현행 벌금형), 제70조(현행 벌금형), 제72조(과태료)에 해당하는 자 2천만원 이하의 과태료 및 안전교육 수강의무

라) 양벌규정의 개선

법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인(관리감독자를 포함한다) 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 동법 제66조의2조 내지 동법 제68조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 1억원 이하의 벌금형 부과한다.

요컨대 제2안은 본 연구에서 실시한 설문조사와 산업안전보건법위반 분석에서도 그 근거를 찾을 수 있는 것으로 현재 검찰이나 법원의 처리결과가 산업안전보건법의 실효성을 확보하지 못한다는 측면에서 제시하는 방안이다. 산업안전보건법 위반의 범죄를 억제하기 위한 벌칙제도의 강화에 있어 상한형의 상향조정만으로는 실제의 운용이 관대하게 흐름으로써 그 효과가 반감될 수밖에 없어 중대재해에 대한 자유형에 하한형 규정을 두는 것이다. 그리고 산업안전보건법 위반의 동기에는 각종 안전 및 보건 조치를 하려면 경제적 부담이 가중된다는 사유도 있는 점을 포착하여 그 조치에 필요한 비용 이상의 벌금을 하한형으로 규정하는 방안이다.

벌칙규정을 강화하는 이유는 산업안전보건법위반을 억제하여 산업재해를 예방하는 효과가 있기 때문이다. 앞서 검토한 바와 같이 산업안전보건법위반 범죄의 발생건수가 2006년도에는 2005년도에 비하여 현격히 감소하였다. 어느 사회의 특정 범죄의 발생 건수는 다양한 원인에 의하여 증감하는데, 산업안전보건법 위반 사범 감소의 원인을 계량적으로 산출할 수 있는 기존의 자료는 존재하지 않지만, 산업안전보건법 벌칙규정의 신설과 정비가 사업주 및 안전관계자

들에게 경각심을 고취시켜 산업안전법위반이 강력히 억제되었다는 것으로 추정할 수 있다.

그리고 설문조사에서도 나타났듯이 산업재해를 예방하기 위해서는 사업주는 제도적인 규제강화보다는 노사양측간의 산업안전보건에 관한 의식강화 및 실천을 중요시한 반면, 근로자는 경영자의 안전의식 강화, 근로자의 안전수칙 준수, 노사의 적극적인 협조체제 강화, 산업안전보건법의 처벌규정 강화를 들고 있다. 이를 반영하기 위해 산업재해다발 사업장이나 산업안전보건법을 다수 위반하는 사업장에 대해서는 대통령령이 정하는 바에 따라 산업안전교육기관이 실시하는 안전교육을 이수하는 것으로써 과태료를 면제 또는 감경할 수 있는 근거규정을 신설하는 것이다.

## VI. 결론

산업재해예방과 쾌적한 작업환경의 확보라는 원론적 목적과 가치를 추구하는 본 연구에서는 산업안전법령의 법률적 구속력을 확보하고, 이로써 국가안전관리 체계의 선진화 방안을 마련하는 것을 목적으로 하였다. 법률적 구속력을 확보하기 위해서는 본 연구는 산업안전법령이 달성하고자 하는 목적이 근로자의 안전과 건강을 확보하고 쾌적한 직장환경을 만들기 위한 보편적 가치에 있다는 점과 이를 위하여 위해방지기준 및 책임체계의 명확히 하고 더불어 벌칙규정의 일관성과 정합성을 확립하여야 한다는 점에서 출발하였고, 고찰결과 사업주 및 근로자 모두가 벌칙규정의 일관성과 정합성에 신뢰하지 않는 현행의 벌칙제도 근본적으로 개편하는 안을 마련하여야 한다는 결론에 도달하였다.

본 연구에서는 기존의 벌칙규정이 산업안전보건법 개개의 조항을 열거하고 그 위반행위에 대하여 일정 수준의 징역이나 벌금을 부과하도록 하는 것과는 달리, 본 연구에서는 그 규제내용에 따라 서로 구별되는 몇 가지의 벌칙규정이 마련하였다.

1. 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령을 이행하지 아니하였고, 이로 인하여 근로자가 사망하거나 상해를 입은 경우에 대한 형벌규정의 마련
2. 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령을 이행하지 아니하였고, 이로 인하여 근로자의 생명, 신체에 위험이 발생한 경우에 대한 형벌규정의 마련
3. 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하

여 발한 (근로자의 생명, 신체를 직접적으로 보호하는 것을 목적으로 하는) 행정명령을 반복적으로 이행하지 아니한 경우에 대한 형벌규정의 마련

4. 위반행위로 인하여 근로자의 생명, 신체 등에 대하여 직접적으로 침해가 발생할 개연성이 매우 높은 경우를 선별하여 이러한 위반행위가 존재하면 위의 1.~3.과 무관하게 즉시 형벌을 부과할 수 있도록 하는 형벌규정의 마련

5. 이상에 해당하지 않는 산업안전보건법이 규정한 산업재해예방의무 또는 산업안전보건법에 기하여 발한 행정명령 위반행위 등에 대한 행정적 강제수단 (과태료 부과 및 안전교육실시 등)의 근거조항 마련.

구체적으로 산업안전보건법의 실효성확보와 비범죄화라는 방향에서 ① 근로자의 생명과 신체에 직접적인 위해가 발생하고 이에 사업주의 중대한 과실이 존재하는 경우 하한규정이 있는 자유형의 도입, ② 근로자의 생명과 신체에 직접적으로 위해가 발생할 염려가 있고 이에 사업주가 의무를 해태하거나 시정명령을 불이행하는 경우 현행 자유형 대신 벌금형의 강화, 그리고 ③ 산업재해의 예방과 산업안전의 확보라는 행정목적의 달성과자 하는 규정으로써 이를 행정력으로 확보할 필요가 있는 규정은 벌금형 대신 과태료 및 안전교육을 실시하는 안을 제시하였다.

사망사고 및 중대위해에 관한 자유형(징역형)에 관해서는 사회적으로 동의를 얻을 수 있는 수준, 그리고 벌금과 과태료부과의 위반유형과 그 액수에 관해서는 사업주와 근로자측이 서로 이해할 수 있는 수준으로 배분하였다.

## 【부록】

### 산업안전보건법에 관한 의식조사(근로자용)

ID

안녕하십니까?

본 설문지는 산업안전보건법의 적용을 받는 기업들의 **산업안전보건법 벌칙규정의 인식 정도**를 조사하기 위해 「한국산업안전보건연구원」과 「서울시립대학교 산학협력단」이 공동으로 실시하는 조사입니다.

여러분의 소중한 답변이 앞으로 있을 산업안전보건법 벌칙 개정과 관련하여 중요한 기초자료로 반영될 수 있으니 잠시만 시간을 내어 참여 부탁드립니다.

본 설문은 약 5분 정도 소요됩니다.

본 자료는 연구를 위한 통계처리 이외의 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것입니다.

2008. 9.

책임연구원 : 노상헌 교수(서울시립대학교 법학과)

연구실 : 서울시립대학교 21세기관 218호

연락처 : 02-2210-5753

이메일 : shroh@uos.ac.kr

■ 다음의 질문들을 읽으시고 선생님의 의견과 일치하는 항목에 ○ 또는 √ 표시를 해주십시오.

**산업안전보건에 대한 실태**

1. 귀하(귀사)는 산업안전보건법에 처벌규정에 관하여 알고 있습니까?  
 ① 잘 알고 있다                      ② 조금 알고 있다  
 ③ 보통이다                            ④ 전혀 모른다
  
2. 귀사의 산업재해예방계획 수립 또는 산업안전보건에 관한 심의·의결에 노동조합 또는 근로자 대표가 참여하고 있습니까?  
 ① 참여하고 있다                      ② 참여하고 있지 않다
  
3. 귀사는 산업안전보건에 관한 사항을 심의 및 의결하기 위한 협의기구가 있습니까?  
 ① 있다(산업안전보건위원회(    ), 노사협의체(    ))                      ② 없다

**산업안전보건법에 의한 규제 영향**

1. 귀하(귀사)의 사업장이나 사업주는 과거 산업안전보건법의 산업재해 발생으로 인한 처벌을 받은 적이 있습니까?  
 ① 있다                      ② 없다                      ③ 모르겠다
  
2. 과거에 비해 사업장의 안전보호의무가 강화되었다고 생각하십니까?  
 ① 한층 강화 되었다고 생각 한다                      ② 조금 강화 되었다고 생각 한다  
 ③ 변한 것이 없다    ④ 더 나빠졌다고 생각 한다  
 ⑤ 훨씬 더 나빠졌다고 생각 한다

### 향후 계획 및 개선 방안

1. 귀하(귀사)가 산업재해예방을 위하여 가장 효과적이라고 생각되는 방법은 무엇입니까?

- ① 근로자에게 안전교육 실시      ② 산업재해예방 전담자나 전담부서 설치
- ③ 안전관리지침 제정                ④ 산업재해발생시 법에 따른 엄정한 처벌

2. 귀하(귀사)는 산업안전보건법의 처벌규정을 강화하는 것이 기업들의 산업재해예방을 위한 활동을 더욱 열심히 하게 할 것이라고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다            ② 조금 그렇다            ③ 보통이다
- ④ 그렇지 않다            ⑤ 전혀 그렇지 않다

3. 귀하(귀사)는 근로자가 기업이나 사업주가 안전·보건 의무를 다하였음에도 불구하고, 근로자가 이를 지키지 않아 발생하는 산업재해에서 해당 근로자를 처벌하는 것을 어떻게 생각하십니까?

- ① 처벌해야 한다 → 3-1문항으로    ② 처벌하지 말아야 한다

3-1. 근로자가 안전·보건 의무를 지키지 않아 처벌을 받아야 한다면 처벌의 정도는 어디까지가 적당하다고 보십니까?

- ① 사업주가 안전·보건 의무를 위반하였을 경우와 동등한 형사처벌
- ② 사업주가 안전·보건 의무를 위반하였을 경우보다 가벼운 형사처벌
- ③ 사업주가 안전·보건 의무를 위반하였을 경우보다 무거운 형사처벌

3-2. 귀하(귀사)는 중대한 산업재해로 인한 처벌을 현재의 징역형 또는 벌금형에서 일정시간의 교육을 받는 것을 전제로 과태료 처분으로 변경하는 것을 어떻게 생각하십니까?

- ① 기업들의 산업안전과 관련한 사항이 더욱 나빠질 것이다
- ② 기업들의 산업안전과 관련한 사항이 더욱 좋아질 것이다



**산업안전보건법에 관한 인식조사(사업주용)**

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

본 설문지는 산업안전보건법의 적용을 받는 기업들의 **산업안전보건법 벌칙규정의 인식 정도**를 조사하기 위해 「한국산업안전보건연구원」과 「서울시립대학교 산학협력단」이 공동으로 실시하는 조사입니다.

여러분의 소중한 답변이 앞으로 있을 산업안전보건법 벌칙개정과 관련하여 중요한 기초자료로 반영될 수 있으니 잠시만 시간을 내어 참여 부탁드립니다.

본 설문은 약 5분 정도 소요됩니다.

본 자료는 연구를 위한 통계처리 이외의 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것입니다.

2008. 9.

책임연구원 : 노상헌 교수(서울시립대학교 법학과)

연구실 : 서울시립대학교 21세기관 218호

연락처 : 02-2210-5753

이메일 : shroh@uos.ac.kr



- ③ 징역형과 벌금형 두 가지 모두 때문에                      ④ 규제로 인한 산업안전의식의 전환
- ⑤ 기업이미지 때문에    ⑥ 별 영향이 없다.

**향후 계획 및 개선 방안**

1. 귀하(귀사)가 산업재해예방을 위하여 가장 효과적이라고 생각되는 방법은 무엇입니까?

- ① 근로자에게 안전교육 실시              ② 산업재해예방 전담자나 전담부서 설치
- ③ 안전관리지침 제정                      ④ 산업재해발생시 법에 따른 처벌

2. 귀하(귀사)는 산업재해예방을 위하여 앞으로 지원을 확대할 계획이 있으십니까?

- ① 지원을 확대할 것이다
- ② 현재 수준을 유지할 것이다
- ③ 지원을 확대하지 않을 것이다. → 2-1번으로

2-1. 산업재해예방을 위한 지원 확대 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 이미 충분한 노력을 하고 있다                      ② 예방을 위한 지출비용의 효과가 없다
- ③ 예방보다 처벌 받는 것이 차라리 낫다              ④ 안전에 관심이 없다

3. 귀하(귀사)는 중대한 산업재해와 관련한 처벌규정이 현재의 선택형(징역형 또는 벌금형)에서 절대적 징역형으로 전환되는 것을 어떻게 생각 하십니까?

- ① 기업들의 산업안전과 관련한 사항이 더욱 나빠질 것이다
- ② 기업들의 산업안전과 관련한 사항이 더욱 좋아질 것이다
- ③ 변함이 없을 것이다
- ④ 모르겠다

3-1. 귀하(귀사)는 중대한 산업재해로 인한 처벌을 현재의 징역형 또는 벌금형에서 일정시간의 교육을 받는 것을 전제로 과태료 처분으로 변경하는 것을 어떻게





## 【참고문헌】

- 강창웅, 행정형벌에 있어서 범인의 처벌·공범문제, 사법논집 14집, 1983.
- 김남욱, 독점규제법 위반행위에 대한 행정형벌, 공법연구 30집 1호, 2001.
- 김석균, 과태료제도의 발전에 관한 연구, 법제 465호, 1996.09.
- 김성돈, 가칭 질서위반법의 체계와 이른바 질서위반행위의 구조, 법조 577호, 2004.
- 김영문, 산업안전보건에 대한 근로자 참여제도 개선방안, 노동법학 23호, 2006.
- 김우영·박종태·박순찬·박수만, 소규모사업장 산재예방 실태 및 대책 연구, 한국노총산업환경연구소, 2000.
- 김우영외 5인, 산재노동자를 위한 직업재활 및 자활프로그램 개발에 관한 연구, 한국노총산업환경연구소, 2002.
- 김우진, 행정형벌법규와 양벌규정, 형사판례연구 6호, 1998.
- 김유성, 사용자의 안전배려의무, 사법행정 제378호, 한국사법행정학회, 1992.
- 김재광, 과태료제도의 문제점과 개선방안, 법조 53권 10호 (통권577호), 2004.10.
- 김재광, 과태료제도의 문제점과 개선방안, 법조 577호, 2004.
- 김재중, 대학병원 폐수방류사건을 통해 본 행정형벌법규 위반행위와 양벌규정, 청주지방변호사회지 제1호, 2002.
- 김찬호 외, 사업장안전관리기본법제정방안, 한국산업안전공단, 1999.

- 노동부, 산업안전보건법시행령 제·개정발자취, 노동부산업안전국, 2003.
- 노동부, 산업안전보건법시행령 제·개정발자취, 노동부산업안전국, 2004.
- 미국산업안전보건법, 한국산업안전공단 홈페이지 [www.kosha.or.kr](http://www.kosha.or.kr).
- 박강우, 지식정보사회에서 형법의 역할 : 통칙적 과태료일반법 제정의 필요성을 중심으로, 청주지방변호사회지 제2호, 2004.10.
- 박기석, 한국 행정형벌의 문제점과 개선방안, 비교형사법연구 6권 2호, 2004.
- 박두용, 국가안전관리 체계의 선진화 방안, 국내 안전사고 실태와 국가 안전관리체계 선진화 방안 정책포럼, 2008.02.
- 박상희/김명연, 과태료제도의 현황과 개선방안, 한국법제연구원, 1994.
- 박세일, “산업재해문제에 대한 범경제학적 접근”, 노동법의 제문제(佳山 金治善博士華甲記念論文集), 박영사, 1983.
- 산업안전보건분야 규제완화에 따른 사회·경제적 비용편익 분석, 서울 대보건대학원, 2002.
- 산업안전보건연구원, 안전보건연구동향, 2007 제1호~2008년 3월.
- 서희중, 행정형벌에서의 양벌규정과 위반행위의 주체, 대법원판례해설 16호, 1992.
- 서희중, 행정형벌에서의 양벌규정과 위반행위의 주체, 사법행정 33권 3호, 1992.
- 손우태, 행정형벌의 특수성 / 형사학과 법학의 제문제 : 범집 민건식검사정년기념, 1991.
- 안홍섭·노상현·이규진, 발주자를 활용한 건설현장 안전관리체계 구축 연구, 산업안전보건연구원, 2007.

- 우영기, 우리나라 과태료제도의 합리화방안에 대하여 검찰권 행사를 중심으로, 검찰 109호, 1998.12.
- 유정엽, 노동판례의 동향, 한국노총중앙연구원, 2000.
- 윤조덕, 산업안전과 노동운동, 한국노동조합총연맹, 1995.
- 이동신, 과태료 사건의 실체법 및 절차법상 제문제, 사법논집 제31집, 2000.12.
- 이상윤, 노동법, 법문사, 2007.
- 이세훈, 행정형벌의 현황과 그 정립기준에 관한 고찰, 법제월보 1974.12, 1975.2.
- 이승호, 질서위반행위에 대한 제재체계의 정비를 위한 일고찰, 법조 577호, 2004.
- 이재상, 형법총론(신정판), 박영사, 2007.
- 임종률, 노동법, 박영사, 2007.
- 조병선, 범죄행위와 질서위반행위의 구별 : 통칙적 과태료일반법 제정의 필요성을 중심으로, 청주지방변호사회지 제2호, 2004.10.
- 조병선, 질서위반법, 한국형사정책연구원, 1991.
- 조병선, 형벌과 과태료의 기능과 그 한계 : 과태료일반법의 필요성을 중심으로, 청대학술논집 1집, 2003.08.
- 조정찬, 과태료제도의 문제점 및 개선방안, 법제연구총서 1997.12.
- 조흠학, 노동법 처벌규정의 법률적 구속력에 관한 연구, 한국비교노동법학회(국제노동법학자 대회, 2008.03).
- 조흠학, 산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안, 한국노총중앙연구원, 2004.

- 최봉석, 행정형벌에 관한 일고, 법조 51권 12호, 2002.
- 한국형사정책연구원, 벌금형의 과태료 전환방향에 관한 연구, 1996.
- 한국법제연구원, 산업안전보건법 집행의 실효성 확보방안 연구, 2000.
- 황산덕, 형법총론 제6정판, 방문사, 1978.
- 한국노동연구원, 2000한국의 노동 1987~2002, 2003.
- 한국노동법학회, 노동법학, 제13호, 2001년 12월.
- 한국노동법학회, 노동법학, 제17호, 2003년 12월.
- 한국노동법학회, 노동법학, 제18호, 2004년 6월.
- 한국노동법학회, 2004년도 추계학술발표회, 노동입법의 현황과 과제, 2004년 10월.
- 한국노동조합총연맹, 산업안전보건 실태 및 체제구축에 관한 연구, 1997.
- 한국노동조합총연맹, 산업안전보건동향조사체계 개발, 산업안전보건연구원, 2001.
- 한국노동조합총연맹, 산업보건과 직업병예방, 2003.
- 한국노동조합총연맹, 산업안전보건관계법령, 2003.
- 한국산업안전공단, 한·일산업안전보건판례집, 산업안전공단, 1995.
- 한국산업안전공단, 국내외산업안전감독관의 업무수행 내용비교 연구, 산업안전보건연구원, 1999.
- 한국산업안전공단, 산업안전보건법집행의 실효성확보방안 연구, 산업안전보건연구원, 2000.
- 한국산업안전공단, 산업안전보건관리감독자 제도 개선방안 연구, 산업안

- 전보건연구원, 2001.
- 한국산업안전공단, 안전보건, 2002.1~2004.11.
- 한국산업안전공단, 21C 노동환경권변화에 따른 산재예방 실효성 확보방안에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2003.
- 한국산업안전공단, 위험도순위(영국산업안전보건청HSE), 2004.
- 한국산업안전공단, 노계보험업무상 질병에 관한 Q&A(일본편), 2004.
- 한국산업안전공단, 중대사고위험관리에 대한 합리적인 의결지침(영국), 2004.
- 働く人の安全と健康, 安全衛生關係判例動向, 中災防安全衛生關係裁判判例協會, 平成1年1月~平成15年12月.
- 労働政策研究・研修機構, 日本労働法雑誌, 2000.1~2004.11.
- 日本労働法學會, 現代労働法講座12 労働災害・安全衛生, 総合労働研究所, 1983.
- 労働省労働基準局安全衛生部, 實務に役立つ労働安全衛生法, 中央労働災害防止協會, 平成12年.
- 多田勝利, 使用者・事業主의 刑事責任, 総合労働研究所, 1983.
- 井上浩, 最新労働安全衛生法(第9版), 中央經濟社, 2008.
- 寺西輝泰, 労働安全衛生法違反の刑事責任總論—労働災害の防止をめざして, 日勞研, 2004.
- 労働調査會, 労働安全衛生法實務便覽, 労働調査會, 2007.
- 菊一功, 偽裝請負労働安全衛生法と建設業法の接点, 労働新聞社, 2007.
- 寺西輝泰, 労働安全衛生法違反の刑事責任總論總論 (改訂版), 日勞研, 2004.

山口浩一郎, 労災補償の諸問題, 有斐閣, 2002.

花見忠・保原喜志夫, 労災補償・安全衛生のすべて 第50講, 有斐閣, 1998.

梶井常喜, “労災問題と権利闘争の課題”, 季刊労働法 第75號, 1970.

(社)日本損害保険協會, 海外の安全防災に係る法令・規則に関する調査・研究書(海外安全法令シリーズ—アメリカ・イギリス・ドイツ).

厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp>) 발표자료.

Bauer, Jobst-Hubertus/Opolony, Bernhard, Arbeitsrechtliche Aenderungen in der Gewerbeordnung, BB 2002, pp. 1590-1594.

Fabricius, Nicolai, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechts, BB 1997, pp. 1254-1258.

Gitter, Wolfgang, Die gesetzliche Unfallversicherung nach der Einordnung ins Sozialgesetzbuch - ein Versicherungszweig ohne Reformbedarf?, BB Beilage 1998, Nr 6, pp. 1-19.

Jorn Axel Kammerer/Gregor Thusing, Ladenschlussrecht und Arbeitszeitrecht Zur Gesetzgebungshoheit fur die Materien des Ladenschlussgesetzes nach der Foderalismusreform, GewArch 2006, pp. 266.

Leube, Konrad, Die Pflicht zur Übernahme einer Tätigkeit als Ersthelfer im Betrieb, BB 1998, pp. 1738-1742.

Marburger, Horst, Haftungsfreistellung bei Arbeitsunfallen, BB 2000, pp. 1781-1784.

Maschmann, Frank, Die Zukunft des Arbeitsschutzrechts, BB 1995, pp. 146-153 Egger, Hartmut, Die Rechte der Arbeitnehmer

und des Betriebsrats auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, BB 1992, pp. 629-636.

Muggenborg, Hans-Jurgen, Die Akkreditierung zugelassener Ueberwachungsstellen zur Prufung uberwachungsbedurftiger Anlagen nach Betriebssicherheitsverordnung im Industriepark, GewArch 2006, pp. 60-64.

Plum, Werner, Konstellation grob verschuldeter Arbeitsunfalle, VersR 1983, pp. 905.

Schulz, Andreas, Ueberlegungen zur oekonomischen Analyse des Haftungsrechts, VersR 1984, pp. 608.

Schwedes, Rolf, Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsforderungsgesetz, BB Beilage 1996, Nr 17, pp. 2-8.

Zachert, Ulrich, Ein Mosaik von Arbeitnehmergrundrechten im Grundgesetz, BB 1998, pp. 1310-1314.

**【Abstract】**

## **A Study on the Improvement of the Penalty Regulations in Industrial Safety and Health Act**

**Objectives:**

This research intends to lay out a advanced scheme of National security control system by ensuring legal binding force of labor laws and Industrial safety statues. For ensuring legal binding force, there is a need to clarify the aim of Industrial safety statues which lies not only labor's safety and health but pleasant work environments. At the same time prevention standards, for that purpose, responsibility organization should be clear and penal provisions(Criminal Act, Labor Act, Administration penalty)' have to be consistent.

Consistency of penal provisions essential to guarantee Industrial safety and health Act(ISHA) and relative laws, if justice of acts is not guaranteed, there is no effectiveness of enforcements. We have aims to check the current ISHA's penal provisions are consistent with other acts(criminal laws.....etc.), also degree of punishment to violation of ISHA is reasonable and penalty system that ISHA choose is working well or not. So, we will present the advanced way about that.

In order to reduce severe industrial accidents to developed countries level through promoting industrial accident prevention's effect and effectiveness by industrial accident prevention activities and to keep off social loss caused by industrial accidents, it is

important that not only business proprietor's role and understanding but labor's recognition.

The purposes of this research are settling responsibility under law by deepening theory the way that superficially grasp business proprietor's responsibility and employee's basic obligation about Industrial safety settles, through it, eliminating root causes of industrial accidents.

### **Methods:**

In research, we try to analyze the meaning and current trend of punishments and negligence fine which are sanctions types of violating ISHA and subordinate statute, present the improved course of industrial safety and health Act founded theoretical and logical basis by comparative law research. Specific research contents are:

- (1) Theoretical research about legal binding power of penalty regulations in ISHA
- (2) Research and analyze sanctions types when violate domestic safety and health.
- (3) Research and analyze sanctions types when violate foreign safety and health.
- (4) Research and analyze the actual condition when impose penalty and fine violating ISHA
- (5) Establishing standards and system of punishment way about violating law.
- (6) Indicate revision direction of ISHA and subordinate statute

## Results:

This research, in pursuit of the principle aims and value that preventing industrial accidents and securing pleasant working environments, sets our sights on arranging improvements plans of national security control by ensuring legal binding power of ISHA.

For ensuring legal binding power, this research starts from aims which ISHA and subordinate statues try to accomplish lying universal value that secure the labor's safety and health as well as make pleasant working place and also starts from that clarify the standards of prevention injury, responsibility system as well as establish coherence and consistence of penal provisions. In consequence, present penal system both business proprietor and employee doubt coherence and consistence of it should be reformed by the root.

Specifically, in the direction of ensuring effectiveness of ISHA and decriminalization ① direct injury happens in employee's life and body and if business proprietor's gross negligence exists in that, introduction of punishment of restricting physical freedom which has the lowest limit ② there is worry about direct injury can be happen in employee's life and body and business proprietors delay their obligation or failure to perform improvement order, intensify punishment of a fine instead of current punishment of restricting physical freedom and ③ the provisions which have purpose to accomplish administration goal, preventing industrial accident and ensuring industrial safety, and need to be secured by administrative power, we submit a suggestion to operate fine for negligence and safety education instead of punishment of a fine.

**Expected effect:**

This research looks up contribute to prevention of industrial accident by guaranteeing ISHA's effectiveness. For the purpose, this research establishes standards about industrial safety and health, clarifies where the responsibility lies and imposes adequate penal provisions an offender.

We look forward to provide logical basis to labor criminal laws that academically insufficient, to guarantee objectiveness by coordinative research and also contribute to make deepen theory of labor law ·criminal law·administration penalty.

This research will be used in establishing Industrial safety and health policies and revision operation of ISHA as well as Industrial safety and health administration and research.

**Keywords:** Industrial Safety and Health Act(ISHA), Manslaughter, Office Regulations, Industrial Accident Prevention, Safety Control, Penal Provisions, Punishments, Fine, Safety Education

## 〈〈연 구 진〉〉

**연 구 기 관 : 서울시립대학교 산학협력단**

연구책임자 : 노 상 헌 (교수, 서울시립대학교)

연 구 원 : 남 황 우 (교수, 서울시립대학교)

최 창 귀 (교수, 서울시립대학교)

김 호 기 (교수, 서울시립대학교)

조 기 홍 (한국노동조합총연맹)

연구보조원 : 최 일 진 (박사과정, 서울시립대학교 대학원)

김 병 철 (석사과정, 서울시립대학교 대학원)

연구상대역 : 조 흠 학 (연구위원, 정책연구팀)

## 〈〈연 구 기 간〉〉

2008. 4. ~ 2008. 11.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2008년도 위탁연구 용역사업  
에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식 견해와 다를수도 있음을 알려드립니다.

한국산업안전보건연구원 원장

## 산업안전보건법 위반에 관한 벌칙제도 개선방안 연구

(일반분야-연구자료 연구원 2008-111-1303)

---

발 행 일 : 2008년 11월 초판발행  
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 박 두 용  
연구책임자 : 서울시립대학교 법학부 교수 노상헌  
발 행 처 : **한국산업안전공단 산업안전보건연구원**  
주 소 : 인천광역시 부평구 구산동 34-4  
전 화 : (032) 5100-753  
F A X : (032) 518-0866  
Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

---

인쇄 : 안전신문사(02-2275-3408)

[비매품]