

산업재해 예방을 위한

2022 안전·보건계획 수립 가이드북

Ministry of Employment and Labor

2022. 1

[대표이사]는 매년 「안전·보건계획」을
수립하여 이사회 승인을 받아야 합니다

산업재해 예방을 위한

2022 안전·보건계획 수립 가이드북

CONTENTS



I	제도 도입 배경	4
II	제도 개요	8
III	안전보건계획 수립 시 포함할 내용 및 유의사항	12
IV	주요 Q&A	17

I.

제도 도입 배경



안전보건계획의 이사회 보고·승인 제도

산업안전보건법 제14조 시행에 따라, 대표이사는 매년 안전보건계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 하며 성실히 이행해야 합니다.

안전보건계획에는 ① 경영방침 ② 관리조직의 구성·인원 및 역할 ③ 예산 및 시설 현황 ④ 전년도 실적 및 다음 연도 활동계획 등을 포함해야 하며, 연간 계획에는 안전보건관리체계 구축·이행에 관한 내용을 담는 것이 바람직합니다.

산업재해를 예방하기 위해서는 대표이사의 역할이 매우 중요합니다.

- 산업재해예방을 위해서는 기업 전반적인 안전·보건 중심 경영시스템 마련에 대한 대표이사의 인식과 역할이 중요합니다. 대표이사의 인식 및 안전보건정책에 따라 안전보건 예산, 시설, 인원 등이 영향을 받을 뿐만 아니라 안전보건조치의 실효성을 높일 수 있기 때문입니다.
- 산업안전보건법 제14조는 대표이사가 회사 전반의 안전 및 보건에 관한 계획을 주도적으로 수립하고 성실하게 이행하도록 함으로써 **안전보건관리체계를 구축**하기 위한 제도입니다.

안전보건관리체계란?

‘안전보건관리체계의 구축·이행’이란 일하는 사람의 안전과 건강을 보호하기 위해, 기업 스스로 위험요인을 파악하여 제거·대체 및 통제방안을 마련·이행하며, 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동

※ 안전보건관리체계와 관련한 자세한 내용은 안전보건관리체계 가이드북(고용노동부, '21.8월)을 참고하시기 바랍니다

일하는 사람의 생명·건강 보호는 경영자의 기본적인 의무입니다.

- 사람의 생명은 무엇보다도 소중한 가치입니다.
그러나 2021년 한 해에만 828명이 산재사고로 목숨을 잃었습니다.
- 안전한 환경에서 근무할 수 있는 권리는 헌법이 보장하는 기본권이며,
중대재해가 발생하면 어떠한 방법으로도 돌이키기 어렵습니다.

[헌법 제32조제1항]

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다.(이하 생략)
- ③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다.

– 헌법재판소 2007.8.30. 2004헌마670 전원재판부

안전보건관리는 기업의 사회적 책임이며, 경쟁력 제고의 첫걸음입니다.

- 최근 ESG*에 대한 사회적 관심이 높아지고 있습니다. 경영자의 안전보건관리**는 ESG 경영의 기본입니다.

* 기업의 비재무적 요소인 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)

** ESG 의무공시와 관련하여, 한국거래소는 사회(S) 분야에 산업재해를 명시하고, 업무상 사망·부상·질병 건수와 조치내용을 명시하도록 권고

- 오래 전인 1906년 미국 US Steel사는 계속되는 산업재해를 줄이기 위해 '생산제일'이었던 경영방침을 「안전제일(Safety First), 품질제이(Quality Second), 생산제삼(Production Third)」으로 바꾸고 작업환경을 정비했습니다. 그 결과, 산업재해가 감소하고 품질과 생산성이 향상되었고, 「안전제일」은 많은 기업의 경영방침이 되었습니다.
- 근로계약 등에 안전보건에 관한 특별한 내용이 없더라도 사용자에게는 근로자의 생명·신체·건강을 보호할 포괄적 의무(안전배려의무)가 있습니다.

사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다.

- 대법원 2000. 5. 16., 선고, 99다47129, 판결

안전보건관리는 경영의 일부입니다.

- 안전은 비용이 아닌 투자이며, 경영의 일부입니다.
산업재해가 발생하면 심각한 작업차질과 함께 품질, 생산성 및 기업 이미지에 부정적 영향을 미칩니다.

* 산업재해에 따른 경제적손실추정액 29조 9,841억 원, 근로손실일수 5,534만 일(‘20년)

「중대재해처벌법」 시행으로 안전보건관리체계의 중요성이 높아졌습니다.

- 「중대재해처벌법」 시행에 따라 경영자는 안전보건관리체계를 구축하고 이행해야 합니다.
- 안전보건관리체계를 제대로 구축하지 않거나 이행하지 않아 중대산업재해에 이르게 한 경영자는 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금에 처합니다.

[중대재해처벌법 제4조]

① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 2~4. 생략

산업안전보건관리! 이제는 달라져야 합니다

- 과거에는 안전보건 감독을 받거나 사고가 발생하고 나서야 문제를 해결하는 등 '소 잃고 외양간 고치는' 식의 관행이 일반적이었습니다.
- 산업재해 예방 목적이 아닌 형벌이나 과태료를 피하기 위해 안전보건 활동을 형식적으로 하는 경우도 많았습니다.
- 하지만 산업재해로 인한 피해와 손실은 기업의 생존을 위협할 수 있습니다. 임기응변식이 아닌 실질적인 예방활동이 필요합니다.
- 법령에서 정한 기준을 넘어, 기업별 작업환경과 재정·기술적 여건에 맞는 안전보건관리체계를 구축하는 것이 바람직합니다.

+ 안전보건관리체계 구축 사례

[해외 사례]

(듀폰사) 안전보건관리체계를 도입한 회사로 세계에서 가장 안전한 일터라는 명성을 얻고 있는 듀폰은 안전을 경영의 핵심가치로 정하고 안전경영을 상품화하여 세계기업에게 안전보건경영체제를 제공하여 회사 부가가치 창조

(굿이어사) BAPP(Behavior Accident Prevention Process)라는 안전보건경영프로그램을 도입하여 500만건의 위험한 행동과 안전하지 못한 작업환경을 제거·개선하여 도입 3년 만에 재해율 38% → 1.3%로 감소

[국내 사례]

(제조업 등) 안전보건경영시스템(KOSHA 18001)을 도입하여 5년 이상 인증을 유지하는 사업장(791개소)에서 3년 이후 사망만인을 평균 67%p 감소

(건설업) 안전보건경영시스템(KOSHA 18001)을 도입한 건설회사(22개소)에서 사고사망자 '09년 : 84명 → '19년 : 33명(51명(60.7%) 감소

II.

제도 개요



1 의무대상

- 상법 제170조에 따른 주식회사 중
 - ① 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사
 - ② 토건 시공능력 순위 1,000위 이내 건설회사

2 대표이사 의무내용

- 대표이사는 정관에서 정한 절차에 따라 매년 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인받을 의무가 있습니다.
 - ※ (안전보건계획) 사업장에서 안전보건관리를 체계적으로 수행하기 위하여 매년 수립하는 계획서로 협력업체를 포함하여 기업 전체 근로자의 안전보건에 관한 내용을 포함함
- 대표이사가 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 이사회에 보고하지 않거나, 승인을 받지 않은 경우에는 1,000만원 이하의 과태료가 부과됩니다.(법 제175조제4항제2호)
- 또한, 대표이사는 수립된 안전보건계획을 성실하게 이행하고, 그 이행을 평가하여 그 평가결과를 차년도 안전보건계획에 반영하여야 합니다.

3 안전 및 보건에 관한 계획에 포함되어야 할 내용

- 대표이사는 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립할 때 사업장별 산업재해위험 요인에 대한 자체 평가와 개선방안을 고려하여 다음의 내용을 계획에 포함하여야 합니다.

- ① 안전·보건에 관한 경영방침
- ② 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할
- ③ 안전·보건관련 예산 및 시설현황
- ④ 안전·보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획 수립

4 안전보건계획 수립·이행 절차



- 계획의 수립, 이행, 평가 및 개선이라는 안전보건계획의 과정은 매년 기업의 안전 보건 환경변화에 대응하여 지속적으로 개선·보완되어야 합니다.
 - 대표이사는 매년 전년도 안전보건계획의 이행실적에 대한 평가를 바탕으로 미흡했던 부분을 보완하고 구체적인 추진일정과 소요예산을 반영하여 안전보건계획을 수립하여야 합니다.
- ※ 안전·보건계획을 수립하고 검토하는 과정에서 **대표이사**는 사업장 **안전·보건관리자**로부터 산업재해가 발생한 사고내용·빈도, 위험성이 높은 작업의 원인과 개선방안 등에 관한 **의견**을 청취하고 산업재해 위험요인에 대한 **자체평가 후 개선방안이 이행**될 수 있도록 하여야 함

5 안전보건계획 5요소(SMART)

- 안전보건계획은 회사의 사고나 재해를 막는 활동을 실천하기 위한 기본이 되는 것으로, SMART 기법을 활용하여 회사의 안전보건을 실질적으로 개선할 수 있도록 계획을 작성하여야 합니다.
 - ① 구체성이 있는 목표를 설정할 것(Specific)
 - ② 성과측정이 가능할 것(Measurable)
 - ③ 목표달성이 가능할 것(Attainable)
 - ④ 현실적으로 적용 가능할 것(Realistic)
 - ⑤ 시기가 구체적인 실행계획일 것(Time-limited)

+ 산업안전보건법

제14조(이사회 보고 및 승인 등) ① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.

- ② 제1항에 따른 대표이사는 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함하여야 한다.

제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조제1항을 위반하여 안전 및 보건에 관한 계획을 이사회에 보고하지 아니하거나 승인을 받지 아니한 자

+ 산업안전보건법 시행령

제13조(이사회 보고·승인 대상 회사 등) ① 법 제14조제1항에서 “대통령령으로 정하는 회사”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 회사를 말한다.

1. 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사
2. 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력(같은 법

시행령 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제3호에 따른 토목건축공사사업에 대한 평가 및 공시로 한정한다)의 순위 상위 1천위 이내의 건설회사

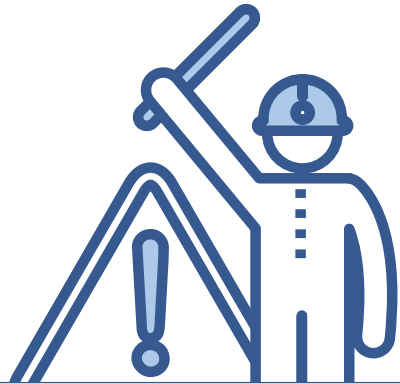
② 법 제14조제1항에 따른 회사의 대표이사(「상법」 제408조의2제1항 후단에 따라 대표이사를 두지 못하는 회사의 경우에는 같은 법 제408조의5에 따른 대표집행임을 말한다)는 회사의 정관에서 정하는 바에 따라 다음 각 호의 내용을 포함한 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립해야 한다.

1. 안전 및 보건에 관한 경영방침
2. 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할
3. 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황
4. 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획

✚ 시행일 : 2021년 1월 1일

Ⅲ.

안전보건계획 수립 시 포함할 내용 및 유의사항



1 안전보건에 관한 경영방침

- + 대표이사는 안전·보건에 대한 확고한 인식과 리더십을 발휘하여 안전 및 보건에 관한 경영방침을 수립하여 공표하여야 합니다.

안전·보건 경영방침 공표 ▶ 최고 경영자는 회사에 적합한 안전 및 보건에 관한 경영방침을 정하여야 하며, 이 방침에는 최고 경영자의 안전보건 정책과 목표, 안전보건 성과개선에 대한 의지가 분명히 제시되고 회사 모든 구성원에게 공표되어야 합니다.

안전·보건 경영방침 세부전략으로 고려할 사항

- ① 회사 안전보건 위험의 특성과 조직의 규모에 적합하여야 합니다.
- ② 회사 모든 근로자(협력업체 포함)의 안전보건을 확보하기 위한 지속적인 개선 및 실행 의지를 포함하여야 합니다.
- ③ 법적 요구사항 및 그 밖의 요구사항의 준수 의지를 포함하여야 합니다.
- ④ 최고 경영자의 안전보건 경영철학과 근로자의 참여 및 협의에 대한 의지를 포함하여야 합니다.
- ⑤ 최고 경영자는 안전보건방침이 조직에 적합한지를 정기적으로 검토하여야 합니다.
- ⑥ 최고 경영자는 안전보건방침을 간결하게 문서화하고, 서명과 시행일을 명기하여 조직의 모든 구성원 및 이해관계자가 쉽게 접할 수 있도록 공표하여야 합니다.

2 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할

➤ 안전보건경영을 효율적으로 추진하려면 반드시 체계적인 산업안전보건 조직이 갖추어져야 합니다.

대표이사 ▶ 회사의 안전보건에 대한 책임을 완수하기 위해서는 산재예방대책에 대한 검토, 기획이나 그 실행을 담당하는 안전·보건관리 조직을 구성하고 적절한 역할을 부여하여야 합니다.

조직구성 ▶ 안전·보건관리 조직구성 시 고려해야 할 사항

- ① 회사의 특성과 규모에 부합하여야 합니다.
 - ② 조직을 구성하는 관리자의 책임과 권한이 분명해야 합니다.
 - ③ 생산 등 조직의 주요 업무 및 기능과 직결된 조직이어야 합니다.
 - ④ 조직의 기능이 충분히 발휘될 수 있는 제도적 체계를 갖추어야 합니다.
- ※ 안전보건경영체제 내에서 통상의 관리책임과 권한은, 상급자는 차 하급자에게 자신의 직무권한을 위임할 수 있으나, 그 직무에 대한 책임은 위임할 수 없습니다.
- ⑤ 협력업체 근로자 안전보건 관리를 위한 조직구성이 반영되어야 합니다.

조직인원 ▶ 안전·보건관리조직 인원구성 시 고려해야 할 사항

- ① 회사에서 사용되는 기술 및 전문지식이 있어야 합니다.
- ② 안전보건관리자는 능력 및 경험을 갖추어야 합니다.
- ③ 위험을 사전에 예방할 수 있는 전문적인 안전보건능력을 갖추어야 합니다.
- ④ 안전보건상의 책임(공동장비, 작업장소 및 인원관리) 지정과 업무분장을 해야 합니다.
- ⑤ 문제점을 지적·보완할 수 있는 관리자를 조직원으로 구성해야 합니다.

조직역할 ▶ 안전·보건방침 및 효율적 안전·보건관리 역할수행 시 고려해야 할 사항

- ① 안전보건조직에서 수행하는 산재예방활동에 적극 협력될 수 있도록 책임과 권한을 부여해야 합니다.
- ② 안전보건관리부서는 적절한 관리통제능력을 유지하도록 하고, 이를 정기적으로 점검해야 합니다.

- ③ 안전보건조직은 다른 부서 및 현장 생산조직과 기능·역할을 명확히 분담하고 현장 근로자(협력업체 근로자 포함)의 고충사항·개선 의견을 들어야 합니다.
- ④ 동일한 작업장소에서 작업하는 책임자(동일한 장소에서 협력업체 작업 등이 혼재해서 행해지는 경우 관계수급인 관리자 포함)간의 협조체제를 구축해야 합니다.
- ⑤ 조직 내의 위험요소들을 이해하고 이들을 통제하기 위하여 기술적 문제뿐만 아니라 인적 요소(협력업체 포함)를 고려한 안전보건관리를 하여야 합니다.

협력업체에 대한 안전보건관리(산안법 제63조 참조)

도급인은 사업장의 유해·위험요인을 가장 잘 알고 있으므로 사업장에서 작업하는 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산재예방을 위하여 안전·보건의 시설의 설치 등 필요한 안전·보건조치 의무를 이행하여야 합니다.

관련 용어의 정의

- **(도급인)** 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주이며, 건설공사발주자는 제외됨
- **(수급인)** 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주
- **(관계수급인)** 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부
- **(건설공사발주자)** 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자

- ⑥ 사고발생 시에는 그에 대한 근본적인 원인을 찾아 분석하고, 유사한 사고를 사전에 예방할 수 있는 조치를 취해야 합니다.
- ⑦ 관리감독자는 적극적으로 안전보건상의 문제를 찾아 사고 발생 전 위험요소를 제거하는 활동을 적극적으로 추진해야 합니다.

3 안전보건관련 예산 및 시설

➤ 안전보건 방침과 계획을 이행할 수 있는 예산을 배정하고, 필요한 시설·장비도 구비해야 합니다.

대표이사 ▶ 안전보건 투자는 단기간 회계적 이윤보다는 미래지향적인 성격을 갖고 투자하여 노동력을 보호하고 안전한 제품생산과 사회의 신뢰를 얻어 회사가 지속적이고 안정적으로 성장하여야 합니다.

안전보건 예산 ▶ 회사의 안전보건 예산 반영 시 고려해야 할 사항

– 필요한 비용 등이 예산(협력업체 근로자 안전보건조치를 위한 예산포함)에 충분히 반영되었는지 평가 필요

- ① 설비 및 시설물에 대한 안전점검 비용
- ② 근로자 안전보건교육 훈련 비용
- ③ 안전관련 물품 및 보호구 등 구입 비용
- ④ 작업환경측정 및 특수건강검진 비용
- ⑤ 안전진단 및 컨설팅 비용
- ⑥ 위험설비 자동화 등 안전시설 개선 비용
- ⑦ 작업환경개선 및 근골격계질환 예방 비용
- ⑧ 안전보건 우수사례 포상 비용
- ⑨ 안전보건지원을 촉진하기 위한 캠페인 등 지원

안전보건 시설 ▶ 회사의 안전보건 시설(협력업체 근로자 안전보건조치를 위한 시설 포함) 설치 시 고려해야 할 사항

- ① 안전보건시설을 충분히 갖추어야 합니다.
- ② 위험기계·기구의 방호시설 및 방호장치를 설치해야 합니다.
- ③ 유해화학물질취급의 안전시설은 화학물질의 유출·누출 감시장치 및 설비를 설치해야 합니다.
- ④ 추락방지시설, 국소배기장치, 소음방지시설, 가스검지기 등을 설치해야 합니다.
- ⑤ 근로자의 건강을 유지·증진하기 위한 시설을 설치해야 합니다.

4 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획

- 전년도 안전보건활동 실적 보고서를 받아 그 성적을 평가하고 안전보건활동이 계획대로 실시되었는지 확인한 후, 미비한 점을 개선하여 다음 연도 안전보건활동 계획을 수립합니다.

대표이사 ▶ 본사 및 사업부서별 안전보건 목표를 수립하고, 안전보건 목표는 본사 조직별, 현장별 목표와 전체 목표가 연계될 수 있도록 설정하고 주기적으로 개선 및 이행여부를 확인하여야 합니다.

전년도 활동실적 ▶ 전년도에 수립하였던 안전보건계획에 대한 목표 등 이행실적 및 달성정도의 평가결과를 포함하여 작성하되 다음과 같은 사항을 고려

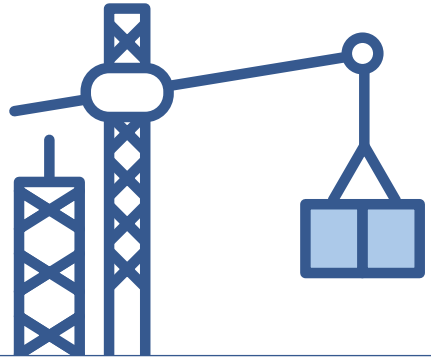
- ① 산업재해 발생 현황 및 목표 달성 실적
- ② 유해·위험요인의 제거 및 감소 실적
- ③ 근로자 건강진단, 작업환경측정의 실시 및 조치내용
- ④ 산업안전보건위원회 등을 통한 근로자 의견에 대한 검토 및 반영사항
- ⑤ 협력업체 사업장에 대한 안전보건관리에 관한 사항
- ⑥ 안전보건교육 실적
- ⑦ 회사의 안전보건 활동에 대한 우수사례 및 미흡한 점
- ⑧ 사업장에서 발생한 산업재해 및 개선 활동

다음 연도 활동계획 ▶ 안전보건 목표 달성하기 위한 본사 및 사업부서별(협력업체 포함) 안전보건활동 추진계획 수립 시 전년도 활동실적 평가결과를 분석하여 안전보건 환경 변화에 따른 세부계획을 마련하여야 하며, 다음과 같은 사항을 고려

- ① 목표와 안전보건활동 추진계획과 연계성
- ② 추진계획이 구체적일 것(방법, 일정, 소요자원 등)
- ③ 추진내용을 측정할 지표를 포함
- ④ 안전보건활동 추진계획 책임자를 지정
- ⑤ 충분한 재정 및 기타 자원을 지원
- ⑥ 유해위험도를 정량적으로 파악하고 개선하기 위한 우선순위(위험성평가)를 결정
- ⑦ 발생한 산업재해와 유사한 재해에 대한 재발 방지 대책

IV.

주요 Q&A



Q1 전년도 안전보건활동 실적 보고서를 받아 그 성적을 평가하고 안전보건활동이 계획대로 실시되었는지 확인한 후, 미비한 점을 개선하여 다음 연도 안전보건활동 계획을 수립합니다.

A 법 제14조에는 안전보건계획의 연도 내 수립 기한은 규정되어 있지 않으나, 법 취지상 연초에 수립하여 이사회의 승인을 받는 것이 적절하다고 판단되며, 늦어지더라도 1분기 이내에는 완료하는 것이 적절함

Q2 법 제14조 내용 중 “매년”은 매 회계연도를 의미하는지, 아니면 전년도 승인일 기준 1년 이내를 의미하는지?

A 법 제14조에서의 “매년”은 당해 연도(1월1일부터 12월 31일까지)를 의미하는 것으로 기업의 회계연도가 이와 동일 하다면 회계연도를 의미하는 것으로 볼 것이며, 대표이사는 당해 연도 계획을 미리 준비하여 연초에 이사회에 보고하고 승인을 받는 절차를 진행할 수 있도록 하여야 할 것임

Q3 회사의 안전보건계획을 수립하여 이사회 보고·승인 대상인 상시 근로자수 500인 이상과 시공능력 1,000위 이내 기준 연도는?

A 안전보건계획 수립 대상 연도의 전년도 말을 기준으로 해당 기업의 상시 근로자수를 산정하여 500인 이상 또는 전년도 토목건축공사업의 시공능력 1,000위 이내인 주식회사는 안전보건계획을 수립하여 이사회에 보고·승인할 의무대상이 됨

Q4

공장 또는 건설현장은 지방에 있고 본사는 서울 등에 있는 경우 사업장에서 중대재해가 발생하여 정기감독 등을 실시할 때 법 제14조(이사회 보고 및 승인 등) 위반 여부를 어떻게 판단하는지?

A

법 제14조의 취지는 대표이사가 안전보건에 관한 직접적인 의무를 부담함으로써 회사의 안전보건 중심 경영시스템을 구축하고 이를 개별 사업장에 적용하여 산재예방을 하고자 하는 것임

– 따라서 사업장에서 중대재해가 발생하여 감독을 실시할 때에는 전체 회사 차원에서 안전보건에 관한 계획을 수립하여 이를 개별 사업장에 적용하고 있는지를 판단할 것임

Q5

시행령 제13조제2항에서 “정관에서 정하는 바에 따라”의 의미는 안전 및 보건에 관한 계획에 포함될 동조 동항 각 호의 내용이 정관에 정하여 져야 한다는 것인지?

A

시행령 제13조제2항의 “정관에서 정하는 바에 따라”의 의미는 “회사의 정관에서 정한 대표이사의 업무집행, 경영계획 수립 등에 관한 절차를 준수하여 계획을 수립하여야 한다.”는 의미로 안전 및 보건에 관한 계획에 포함되어야 할 동조 동항 각호의 사항이 정관에 포함되어야 한다는 의미가 아님

Q6

상법이 아닌 특별법에 의해 설치되는 공사 등 공기업의 경우에도 법 제14조에 따른 대표이사의 의무 규정이 적용되는지?

A

특별법에 의해 설치되더라도 상법 제170조에 따른 주식회사의 형태로 설립된 공기업 등은 적용대상임

Q7

안전보건계획을 수립 및 이사회 보고·승인 대상인 상시근로자 500명 이상 주식회사의 경우 상시근로자수에 산정되는 근로자의 범위는?

A

상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따른 상시 사용하는 근로자 수를 의미함

– 그리고 상시근로자수 산정시 산입되는 근로자는 해당 기업의 모든 사업장의 근로자를 합하여 산정하여야 하며, 통상근로자, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 및 일용직, 아르바이트 등 모든 근로자가 포함됨

* 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자의 경우 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하며, 동법 제35조제1항은 사용사업주를 산업안전보건법 적용에 있어 사업주로 보므로 사용사업주의 상시근로자수에 산입하여 해당 기업이 법 제14조 적용대상인지 판단하여야 할 것임

+ 상시근로자수 산정방법

- 해당 사업 또는 사업장에 법을 적용해야 할 사유가 생긴 날 前 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동일수로 나누어 산정함

$$\text{상시근로자 수} = \frac{\text{법 적용 사유 발생일 전 1개월 사용한 근로자의 연인원}}{\text{같은 기간 중의 가동일수}}$$

- 근로자 수가 때때로 500명 미만이 되더라도 일정 기간 중에 고용된 근로자 수의 평균이 500명 이상이면 상시 근로자가 500명 이상으로 보아야 함
- 위와 같은 방법으로 상시근로자 수를 산정한 결과 법이 적용되는 사업 또는 사업장에 해당하지 않더라도 그 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악했을 때 500명에 미달한 일수가 2분의 1 미만인 경우에는 법 적용 사업 또는 사업장으로 봄
- 반대로, 법이 적용되는 사업 또는 사업장에 해당하더라도 그 산정 기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악했을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우에는 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않음

Q8

협력업체 근로자에 대한 안전보건조치 사항까지 포함하여 안전 및 보건에 관한 계획을 수립할 경우 근로자파견의 징표에 해당되는 것은 아닌지?

A

산업안전보건법 제63조에서는 도급인으로 하여금 관계수급인과 함께 관계수급인 근로자의 안전·보건조치를 하도록 공동책임을 부과하고 있고 동법 제64조에서는 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 등 도급인으로서 이행해야 할 의무를 규정하고 있음

– 따라서 법 제14조에 따라 안전 및 보건에 관한 계획을 수립 시 협력업체 근로자의 안전보건조치를 위한 사항이 반드시 포함되어야 하며 이는 근로자파견의 징표에 해당하지 않음

* 고용노동부 ‘근로자파견 기준 판단지침(‘19.12.30)’에서도 법 제63조에 따라 도급인의 안전·보건조치를 해야 하는 경우에는 근로자파견의 징표에 해당한다고 보기 어렵다고 명시적으로 규정하고 있음

Q9

상시근로자 수에는 도급관계에 있는 협력회사의 상시근로자 수는 반영하지 않아도 되는지?

A

기업의 소속 근로자수가 500명이 넘는 것을 기준으로 법 적용 대상을 판단하므로 협력회사 직원의 근로자수는 포함하지 않음

– 중대재해처벌법 상 경영책임자는 종사자*에 대한 안전보건 확보 의무가 있으므로, 안전보건계획 수립 시에는 협력회사 근로자의 안전보건을 위한 계획도 포함하는 것이 바람직함

* (중대재해처벌법 상 종사자의 의미)

- ① 「근로기준법」상의 근로자
- ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자
- ③ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 ①, ②의 관계에 있는 자를 말함

10

이사회가 운영이 안되는 경우 이사회 승인을 갈음하는 어떠한 조치가 있는지?

A 상법상 이사회는 주식회사의 업무집행에 관한 의사결정권한이 부여되어 있는 상설적 필요기관(상법 제393조)이므로, 기업 규모와 무관하게 모든 주식회사에 이사회는 설치되어 있어야 함
 - 따라서 모든 주식회사의 안전보건계획은 이사회를 통하여 승인받아야 함

11 대표이사의 안전보건계획 이사회 보고 및 승인제도 대상 기준인 상시근로자 500명은 법인 전체 소속 근로자로 판단하는지?(혹은 개별 사업장 기준인지)

A 동 제도의 입법 취지는 사업장 단위의 안전·보건관리를 넘어 회사의 전반적인 안전·보건 중심의 경영시스템을 구축하는 것을 목적으로 함
 - 따라서 법인을 적용단위로 하여 모든 사업장의 상시근로자 수를 합하여 적용대상 여부를 판단함

12 산업안전보건법 시행령 별표1 5호 다목의 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에 해당된다면 대표이사의 안전보건개선계획 이사회 보고 승인 제도의 적용 예외가 되는게 맞는지?

※ 금융 및 보험업을 영위하는 회사(신용카드사)가 이에 해당하는지?

A 사전적 정의, 산업안전보건법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때, 산업안전보건법 시행령 별표 1 제5호다목의 '사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장'에서의 사무직이란

- 기업전략·조직을 기획·관리·지원하는 업무를 통해 소속 사업체의 운영을 통제·관리하고, 직접적인 산업 활동을 수행하지 않으며 경영지원업무 등에 종사하는 사람을 의미하고

- 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장이란 경영지원업무만을 주로 하는 기업의 본사단위 사업장을 의미함

● 예를 들어 신용카드사는 주된 산업활동인 신용카드 판매 및 할부금융업을 행하는 사업장으로 업무 특성상 주된 산업활동 자체가 사무공간에서 이뤄지는 것일 뿐이므로

- 시행령 별표1 제5호다목의 사무직만을 사용하는 사업장이라 할 수 없고, 산업안전보건법 제14조의 적용제외 사업장으로 볼 수 없음

산업재해 예방을 위한

대표이사의 안전·보건계획 수립 가이드북

발행일	2022년 1월
기획	고용노동부 산업안전보건본부(본부장 권기섭)
제작	산업안전보건정책관 김철희, 산업안전보건정책과장 손필훈, 사무관 권기준, 주무관 권보미 안전보건공단 산업안전팀장 이동욱, 차장 정민찬, 과장 우성윤
인쇄	현기획