

# 중대재해처벌법령 FAQ

## 중대산업재해 부문





# CONTENTS

01	총론	1
02	정의(중대산업재해, 경영책임자, 종사자)	5
03	법 적용 범위 및 시기	12
04	안전 및 보건 확보의무 전담 조직, 유해·위험요인 확인 및 개선 점검, 예산 편성 및 집행, 종사자 의견 청취 등	18
05	경영책임자등에 대한 처벌	40





1

이  
기

## Q1 중대재해처벌법은 왜 필요한 것인가요?

### A

- 산업안전보건법은 안전·보건조치 위반으로 사망사고가 발생하는 경우 주로 사고가 발생한 현장의 안전보건관리책임자 등에게 책임을 묻고 있습니다.
  - 그럼에도 불구하고 '18.12월 태안화력발전소 사고, '20.4월 이천 물류창고 건설현장 화재 등 대형 산재사고가 지속적으로 발생하고 있는 상황입니다.
- 이에 현장을 포함한 사업 전체를 총괄하는 대표이사 등 경영책임자가 경각심을 가지고 안전을 경영의 중심에 두고 중대재해 예방을 위한 실질적인 노력을 하도록 하기 위해 중대재해처벌법을 제정하였습니다.
- 실질적인 중대재해 예방을 위해서는
  - 기업의 경영책임자가 안전·보건에 관한 확고한 리더십을 가지고 해당 기업의 안전·보건관리체계를 구축하고 이행하여 전체 종사자의 안전·보건을 확보해 나가는 등 안전 및 보건을 중시하는 조직문화를 만드는 것이 중요합니다.

## Q2

### 중대재해처벌법의 핵심은 무엇인가요?

## A

- 중대재해처벌법의 핵심은 기업이 스스로 경영책임자를 중심으로 “안전보건 관리체계”를 구축하고 이행하는 것입니다.
  - 업종, 기업 규모, 작업 특성 등에 따라 기업별로 유해·위험요인이 다르므로 현장에 어떤 유해·위험요인이 있는지 확인하고 이를 제거·대체·통제하는 등 개선조치를 할 수 있도록 하는 시스템을 갖추고,
  - 이를 통해 현장의 유해·위험요인에 대한 안전·보건관리를 철저히 이행하는 것이 필요합니다.
  
- 특히, 해당 기업의 과거 사고 유형을 분석하여 동일한 사고가 발생하지 않도록 하는 것이 중요하며
  - 유해·위험요인을 파악하기 위해 동종 업종의 사고 사례, 현장 종사자의 의견을 청취하는 것도 놓쳐서는 안 됩니다.

### Q3

산재 사망 사고가 발생하면 경영책임자는 무조건 처벌되는가요?

## A

- 중대재해처벌법은 경영책임자가 “안전 및 보건 확보의무”를 위반하여 중대 산업재해가 발생한 경우에만 처벌된다고 규정하고 있습니다.

- \* 1. 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행 조치
- 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

- 경영책임자가 중대산업재해를 예방하기 위해 안전보건관리체계 구축 등 안전 및 보건을 확보하기 위한 제반 의무를 이행하였다면 중대산업재해가 발생하더라도 경영책임자가 처벌되지 않습니다.

- 경영책임자가 안전 및 보건 확보의무를 이행한다는 것은

- 사업장에서 유해·위험요인을 제거·통제·대체하기 위해 산업안전보건법 등에 따른 안전·보건조치를 하고, 종사자가 작업계획서에 따라 안전수칙을 준수하며 작업을 하도록 하는 등의 안전보건관리시스템의 구축 및 이행까지의 일련의 과정을 의미합니다.
- 따라서 조직·인력 등을 형식적으로 갖추는 것만으로 해당 의무를 온전히 이행하였다고 인정되지 않을 수 있습니다.

# 2

## 정의

(중대산업재해, 경영책임자, 종사자)

## Q4

### 질병으로 사망하는 경우도 중대산업재해에 포함되나요?

#### A

- 중대재해처벌법에는 “사망”의 경우 그 원인 등 중대산업재해에 해당하기 위한 다른 요건을 규정하고 있지 않습니다.
  - 산업안전보건법상 산업재해에 해당한다면 사고에 의한 사망뿐만 아니라 직업성 질병에 의한 사망도 중대산업재해에 포함됩니다.
- 다만 질병으로 인한 사망이 산업재해에 해당하기 위해서는 업무에 관계되는 유해·위험요인에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 발생한 직업성 질병임이 증명되어야 할 것입니다.
  - 질병으로 인한 사망의 경우 종사자 개인의 고혈압이나 당뇨와 같은 지병, 생활 습관 등 다양한 요인이 영향을 미칠 수도 있어 질병의 원인이 업무로 인한 것인지 여부 등에 대해서는 구체적인 사정을 종합적으로 고려하여 판단되어야 하며
  - 업무로 인하여 발생하였다고 보기 어려운 개인 질병으로 인정되는 경우에는 중대산업재해에 포함되지 않습니다.

## Q5

### 출퇴근 중 교통사고가 발생한 경우도 중대산업재해에 해당하나요?

## A

- 종사자 개인 소유 자동차 등으로 출퇴근 중 운전자나 제3자의 과실 등으로 교통사고가 발생하였다면 이는 산업안전보건법에 따른 산업재해에 해당하지 않습니다.
- 중대재해처벌법에 따른 중대산업재해는 산업안전보건법상 산업재해임을 전제로 하므로,
  - 위와 같은 교통사고가 산재보험법상 보상의 대상이 되는 업무상 재해에 해당할지라도 중대재해처벌법에 따라 처벌의 대상이 되는 중대산업재해에는 해당하지 않습니다.

산업안전보건법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “산업재해”란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.

중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
  - 가. 사망자가 1명 이상 발생
  - 나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
  - 다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

산재보험법 제37조(업무상 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

3. 출퇴근 재해
  - 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
  - 나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

## Q6

공무원은 일부 현업업무종사자를 제외하면 산업안전보건법이 적용되지 않는 것으로 알고 있는데, 사무직인 공무원에게 중대재해처벌법이 적용되나요?

## A

- 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람으로서 근로기준법상의 근로자에 해당합니다.

\* 공무원의 근로기준법상 근로자 인정 판례

공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 소정의 근로자이어서 공무원 연금법, 공무원보수규정 등에 특별한 규정이 없는 경우에는 공무원에 대하여도 그 성질에 반하지 아니하는 한 원칙적으로 근로기준법이 적용되어야 한다(대법원 1996. 4. 23. 선고 94다446 판결, 대법원 1998. 8. 21. 선고 98두9714 판결 등 참조)

- 다만, 공무원은 근로기준법에 우선하여 국가공무원법, 지방공무원법 등의 적용을 받되, 이러한 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적 배제 규정이 없는 사항에 대해서는 그 성질에 반하지 않는 한 근로기준법이 적용됩니다.

- 국가공무원법 등에는 공무원에 대한 중대재해처벌법의 적용 여부 등에 대하여 규정하고 있지 않으므로, 중대재해처벌법상 근로자에는 사무직 여부와 관계 없이 모든 공무원이 포함됩니다.

\* 공무원에 대한 산업안전보건법 적용 여부

공공행정 등의 경우 현업업무종사자가 아니면 산업안전보건법 중 안전관리자 등 일부 조항은 적용하지 않으나(산업안전보건법 시행령 별표1 참조), 그 외의 조항은 현업업무 종사자인지 여부와 관계 없이 모든 공무원에게 적용됩니다.

중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. “종사자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자

다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자



Q7

회사에 안전보건담당이사를 두고 대표이사를 대신하여 안전보건에 관한 업무를 총괄하게 하면 중대재해처벌법상 경영책임자가 될 수 있나요?

A

- 중대재해처벌법상 의무와 책임의 귀속 주체는 원칙적으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람, 즉 대표이사 등과 같은 사업의 대표자입니다.
- 또한 ‘이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람’이 경영책임자에 해당하려면,
  - 사업 전반의 안전 및 보건에 관한 예산·조직·인력 등 안전보건관리체계 구축·이행 등에 관하여 대표이사에 준하는 정도로 총괄하는 권한과 책임을 가지는 등 최종적 의사결정권을 행사하여야 합니다.
- 단지 형식적으로 안전보건에 관한 업무를 담당하는 안전보건담당이사 등을 둔 경우에는 대표이사의 “사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임”이 없어진다고 보기는 어려우므로,
  - 사업의 대표자는 안전 및 보건 확보의무 이행에 대한 보고를 받는 등 현장의 산업재해 예방을 위한 시스템 작동 여부를 직접 관리하는 것이 바람직합니다.

중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “경영책임자등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

- 가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람
- 나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

Q8

산업안전보건법상 안전보건관리책임자(공장장, 현장소장 등)가  
중대재해처벌법상 경영책임자에 해당하나요?

A

- 중대재해처벌법에 따른 ‘경영책임자’란 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’을 말하므로
  - 산업안전보건법에 따라 개별 사업장의 안전 및 보건에 관한 사항을 총괄·관리하도록 한 ‘안전보건관리책임자’에 해당하는 공장장, 현장소장 등은 원칙적으로 경영책임자의 관리 대상이지 경영책임자가 될 수는 없습니다.
- 다만, 하나의 사업장만을 가진 기업은 통상적으로 대표이사가 산업안전보건법에 따른 안전보건관리책임자이면서 중대재해처벌법에 따른 안전 및 보건 확보의무를 부담하는 경영책임자에 해당합니다.

Q9

공사 감리자, 발주자의 업무대행자는 중대재해처벌법상 경영책임자에 해당하는가요?

A

- 해당 공사기간 동안 건설공사 현장을 실질적으로 지배·운영·관리하는 시공사의 대표이사 등이 경영책임자에 해당합니다.
  
- 따라서 건설공사 감리자 또는 발주자의 업무대행자는 중대재해처벌법에 따른 경영책임자에 해당하지 않습니다.

---

중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “경영책임자등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

- 가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람
- 나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

# 3

## 법 적용 범위 및 시기

## Q10

중대재해처벌법의 중대산업재해 규정은 모든 회사에 적용되나요?  
우리 회사의 일부 사업장은 상시 근로자 수가 5명 미만인데 해당 사업장에는 법이 적용되지 않는 것인가요?

## A

○ 중대재해처벌법의 적용단위는 개별 사업장 단위가 아니라 하나의 ‘사업 또는 사업장(기업)’ 전체입니다.

- 따라서, 중대재해처벌법 적용 대상 여부는 사업장별 인원이 아니라 경영상 일체를 이루는 하나의 기업에 속한 모든 사업장(지리적으로 떨어져 있는 경우를 포함)과 본사의 상시 근로자를 모두 합한 수를 기준으로 판단합니다.

\* 예) 하나의 회사에 본사 포함 20개의 사업장이 있고, 각 사업장의 상시 근로자 4명씩 배치  
상시 근로자 수 = 20개 사업장의 상시 근로자 수의 합(80명)

⇒ 상시 근로자 수가 5명 이상이므로 중대재해처벌법의 중대산업재해 규정 적용(법 제3조)

○ 또한, 산업안전보건법의 일부 규정이 적용 제외되는 업종인지 여부, 사무 직만 사용하는지 여부, 영리·비영리 여부 등과는 무관하게 상시 근로자 5명 이상인 ‘사업 또는 사업장(기업)’이라면 예외 없이 중대재해처벌법에 따른 중대산업재해 규정의 적용대상이 됩니다.

법 제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다.

## Q11

상시 근로자 수가 5명 미만인 하청업체(수급인) 근로자에게 중대산업 재해가 발생한 경우 원청(도급인)도 책임이 있나요?

## A

- 중대산업재해가 발생한 경우 도급인과 수급인은 각각 자신의 소속 상시 근로자 수에 따라 법 적용 여부를 판단합니다.
  - 상시 근로자 수가 5명 이상인 도급인인 경우 수급인의 상시 근로자 수와 관계없이 법의 적용을 받습니다.
  - 도급인이 관리하는 현장에서 작업하는 수급인의 근로자에게 중대산업 재해가 발생하였다면, 수급인의 상시 근로자 수가 5인 미만이라도 도급인(경영책임자)에게 중대재해처벌법이 적용됩니다.

**Q12**

상시 근로자 수 산정 시에는 협력업체 등 도급·용역위탁을 받는 회사의 근로자도 포함해야 하나요?

**A**

- 법의 적용 여부 판단을 위한 상시 근로자 수는
  - 해당 기업(개인사업주나 법인 또는 기관)의 소속 근로자만을 기준으로 산정합니다.
- 따라서 도급을 한 경우 도급인에게 소속된 상시 근로자 수(기업 전체 기준으로 합산하여 산정)를 기준으로 법 적용 여부를 판단하며 수급인의 상시 근로자 수는 합산하여 산정하지 않습니다.

## Q13

건설업의 경우 법 적용이 유예되는 기준인 공사금액 50억원 미만인 공사는 어떤 기준으로 판단해야 하나요?

### A

- 법 부칙 제1조제1항 단서에 따른 공사금액 50억원 미만의 공사는 건설 공사가 수행되는 각 사업장(공사현장)을 단위로 판단하되,
  - 공사금액은 당사자가 계약을 체결한 총 공사금액으로서 시공사인 도급인은 발주자와 계약한 금액을 기준으로, 수급인은 도급인과 체결한 공사금액을 기준으로 판단합니다.
- 이때 총 공사금액은 부가가치세를 합산하여 산정합니다.

법 부칙 제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.



## Q14

상시 근로자 수가 50명이 넘어도 법인이 아니라 개인사업주로 운영하고 있으면 '24.1.27.부터 법을 적용받는 것이 맞나요?

## A

- 중대재해처벌법 부칙 제1조에 따르면, 개인사업주에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 이 법을 시행하도록 규정하고 있으므로
  - 개인사업주가 운영하는 '사업 또는 사업장'의 경우에는 상시 근로자 수에 관계 없이 '24.1.27.부터 법이 적용됩니다.

법 부칙 제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.

# 4

## 안전 및 보건 확보의무

전담 조직  
유해·위험요인 확인 및 개선 점검  
예산 편성 및 집행  
종사자 의견 청취 등

1

재해예방에  
필요한  
인력 및 예산 등  
안전보건  
관리체계의  
구축 및 그 이행에  
관한 조치

- ① 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
- ② 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직 설치
- ③ 유해·위험요인 확인 개선 절차 마련, 점검 및 필요한 조치
- ④ 재해예방에 필요한 안전·보건에 관한 인력·시설·장비  
구비와 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성 및 집행
- ⑤ 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원  
(권한과 예산 부여, 평가기준 마련 및 평가·관리)
- ⑥ 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 전문  
인력 배치
- ⑦ 종사자 의견 청취 절차마련, 청취 및 개선방안 마련·이행  
여부 점검
- ⑧ 중대산업재해 발생 시 등 조치 매뉴얼 마련 및 조치 여부  
점검
- ⑨ 도급, 용역, 위탁 시 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한  
평가기준·절차 및 관리비용, 업무수행기관 관련 기준 마련·  
이행 여부 점검

2 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치

3 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의  
이행에 관한 조치

4

안전·보건  
관계 법령에 따른  
의무이행에  
필요한  
관리상의 조치

- ① 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행 여부에 대한 점검
- ② 인력 배치 및 예산 추가 편성·집행 등 의무 이행에 필요한  
조치
- ③ 유해·위험 작업에 대한 안전·보건 교육의 실시 여부를 점검
- ④ 미실시 교육에 대한 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시  
에 필요한 조치

## Q15

전담 조직은 몇 명으로 구성해야 하나요?

사업장별로 안전관리자가 배치되어 있는데 본사 소속으로 바뀌서 전담 조직을 만들면 되나요?

## A

- 전담 조직은 최소 2명 이상으로 구성하되,
  - 해당 기업의 각 사업장의 특성, 유해·위험요인, 규모 등을 고려하여 안전 및 보건에 관한 업무를 총괄·관리하기에 충분한 인원으로 구성해야 합니다.
- 사업장이 여러 곳인 경우 산업안전보건법에 따라 각 사업장에 두어야 하는 안전관리자 등과 중대재해처벌법상 전담 조직 구성원은 그 의무와 역할이 다르므로 별도의 인력으로 구성하는 것이 좋습니다.
- 안전관리자 등과 같은 전문인력은 각 사업장에서 안전에 관한 기술적 사항에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언을 하는 등의 산업안전보건법에 따른 직무를 수행하여야 합니다.
  - 그런데, 안전관리자 등에게 전체 사업장을 총괄하여 수행토록 할 경우 본래의 직무를 충실히 수행하지 못하게 되고 이는 산업안전보건법을 위반한 것으로 볼 수 있고,
  - 나아가 중대재해처벌법상 ‘안전보건관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치’ 의무를 위반한 것으로도 볼 수 있습니다.

## Q16

사업장이 여러 개인 경우 전담 조직은 꼭 본사에만 설치해야 되나요?

**A**

- 전담 조직을 반드시 본사에 두어야 하는 것은 아닙니다.
- 다만, 전담 조직은 경영책임자를 보좌하여 여러 개의 사업장 전체에 대한 안전 및 보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 기능을 수행해야 하므로, 경영책임자가 업무를 수행하는 본사에 설치하는 것이 바람직합니다.

## Q17

산업안전보건법에 따라 원래부터 있었던 안전관리자, 보건관리자를 전담 조직에 포함하여 구성해도 되는지요?

## A

- 사업장이 여러 곳에 분산되어 있는 경우에는 각 사업장에 두고 있는 안전관리자 등 외에 별도의 인력으로 전담 조직을 구성해야 합니다.
  
- 하나의 사업장만 있는 경우이거나 사업장이 여러 곳에 있는 경우에도 본사 안전관리자 등을 전담 조직의 구성원으로 포함할 수는 있으나,
  - 본사 안전관리자 등이 중대재해처벌법상 안전보건관리체계의 구축 등 전담 조직의 업무를 수행함에 따라 본래의 업무인 산업안전보건법상 직무를 소홀히 하여 현장의 안전·보건관리에 지장을 초래하지 않도록 운영해야 합니다.

## Q18

전담 조직에서 소방업무, 시설관리업무, 전기업무 등을 같이해도 되는지요?

### A

- 중대재해처벌법상 전담 조직은 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하여야 하며,
  - 구체적으로는 사업 또는 사업장의 안전보건관리체계를 관리·감독하는 등 개인사업주 또는 법인의 경영책임자등을 보좌하고, 개인사업주나 법인 또는 기관의 안전·보건에 관한 컨트롤타워로서의 역할을 수행해야 합니다.
  - 이에 비추어 보면 전담 조직은 소방, 시설관리, 전기 등에 관한 업무를 수행하는 조직이 아니라, 위 작업에 대한 유해·위험요인의 개선여부를 점검하는 등 안전·보건상의 관리 업무를 하는 조직입니다.
- 따라서 전담 조직에서 안전보건 업무를 총괄·관리하는 자는 소방, 시설관리, 전기 등의 업무를 함께 수행할 수 없고 생산관리, 일반행정 등 안전·보건 관리와 상충되는 업무를 함께 수행할 수도 없습니다.

## Q19

기존에 설치된 안전환경팀도 전담 조직으로 인정되는지요?

### A

- 전담 조직은 경영책임자의 의무이행을 총괄하여 관리하기 위한 조직으로서, 안전·보건을 확보하는 컨트롤타워 역할을 수행해야 하므로,
  - 독립된 조직으로 구성하여 전체 사업 또는 사업장의 안전 및 보건에 관한 업무만 전담하도록 하고, 그 구성원도 해당 업무만 전담하여 수행하는 것이 바람직합니다.
- 특히 안전환경팀 등이 환경업무와 함께 안전 및 보건에 관한 업무를 해 온 경우 같은 팀 내에서라도 안전 및 보건에 관한 총괄·관리 업무를 전담 수행하는 인력과 조직을 구분해 주는 것이 좋습니다.



## Q20

전담 조직은 꼭 경영책임자의 결재를 받아야 하나요?

### A

- 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무는 경영책임자의 의무이고, 이를 위반하여 중대산업재해가 발생하는 경우 그 책임은 경영책임자에게 귀속됩니다.
- 전담 조직의 역할은 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무가 실효적으로 이행되도록 함으로써 중대산업재해를 예방하는 것이므로, 그 주요 업무 수행에 대해 경영책임자에게 보고하고 결재를 받을 필요가 있습니다.
- 특히, 법 제4조 및 제5조에 따라 경영책임자가 보고를 받도록 규정한 사항에 관하여 경영책임자가 보고를 받지 않는다면, 이는 그 자체로 안전 및 보건 확보의무 위반이 될 수 있습니다.

## Q21

전담 조직 구성원의 자격 기준이 있는지요?

A

○ 중대재해처벌법령상 전담 조직의 구성원에 대해서는 별도의 자격 기준은 없습니다.

- 다만, 안전 경영의 측면에서 전체 사업 또는 사업장의 안전 및 보건에 관한 업무를 총괄·관리하기에 적합한 직무수행 능력을 가진 인력으로 전담 조직을 구성하는 것이 바람직합니다.

## Q22

산업안전보건법에 따라 연 1회 정기 위험성평가를 하면 중대재해 처벌법에 따라 반기 1회(연 2회) 이상 유해·위험요인의 확인·개선에 관한 점검을 한 것으로 인정되나요?

## A

- 산업안전보건법에 따른 위험성평가는 정기평가뿐만 아니라 수시평가 등 위험성평가를 실시해야 하는 모든 경우에 대해 실시하여야 산업안전보건법에 따른 위험성평가를 이행한 것으로 간주될 수 있습니다.
- 위험성평가 제도를 도입하고 해당 절차에 따라 위험성평가를 모두 실시하고 이에 더하여 그 실시 결과를 경영책임자등이 보고받았다면,
  - 중대재해처벌법에 따른 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 반기 1회씩 연 2회 모두 실시한 것으로 간주할 수 있습니다.
- 다만, 중요한 것은 유해·위험요인의 확인 및 개선 조치가 실질적으로 이루어졌는지 여부입니다.
  - 위험성 평가 등을 형식적으로 이행하여 제대로 된 개선 조치가 이루어지지 않아 중대산업재해를 야기하였다면 유해·위험요인의 확인 및 개선에 관한 점검 의무 위반은 물론 법령상의 다른 의무 위반으로도 처벌받을 수 있습니다.
  - 따라서 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검은 법령상의 최소한의 점검 주기에 국한할 것이 아니라 필요한 만큼 수시로 실시하여 실질적인 위험 관리가 이루어지도록 하는 것이 바람직합니다.

## Q23

사업장이 여러 곳인 경우 특별히 위험한 사업장 등 일부만 샘플로 유해·위험 요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 실시해도 되나요?

### A

- 유해·위험요인의 확인 및 개선에 관한 점검은 중대재해처벌법에 따른 안전보건관리체계 구축 의무의 가장 기본이 되는 것입니다.
- 사업장이 여러 곳인 경우 모든 사업장의 유해·위험요인의 확인 및 점검을 반기 1회 이상 하여야 합니다.
- 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 제대로 점검하지 않아 안전·보건조치상의 미비점을 발견하지 못하고 그것이 중대산업재해의 원인이 된 경우 처벌받을 수 있으므로,
  - 중대산업재해의 원인이 될 수 있는 조그마한 위험 요소도 방치되는 일이 없도록 점검을 실시해야 합니다.

시행령 제43조제3호 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무 절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.

## Q24

건설공사에서 산업안전보건관리비에 따라 안전 및 보건에 관한 예산을 편성 및 집행을 하는 경우, 중대재해처벌법상 재해 예방 등에 필요한 예산 편성 및 집행의무를 이행한 것으로 인정되나요?

## A

- 산업안전보건관리비를 편성하고 산업안전보건법령에 따른 목적에 맞게 집행하는 것은
  - 중대재해처벌법상 재해예방 등에 필요한 예산 편성 및 집행 의무 이행을 판단하는 기준의 하나가 될 수 있습니다.
  
- 다만, 건설 현장에 따라 편성된 산업안전보건관리비 이외에 재해 예방을 위한 추가적인 예산이 필요한 경우라면 이를 편성하고 집행해야 비로소 해당 의무를 모두 이행한 것이 됩니다.

---

시행령 제4조제4호 다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하도록 할 것

가. 재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비

나. 제3호에서 정한 유해·위험요인의 개선

다. 그 밖에 안전보건관리체계 구축 등을 위해 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항

## Q25

기업규제완화법상 산업보건의를 선임하지 않을 수 있음에도 불구하고 중대재해처벌법에 따라 산업보건의를 반드시 선임해야 하는 것인가요?

### A

- 중대재해처벌법 시행령 제4조제6호 단서에 따라 다른 법령에서 산업보건 의 등의 배치에 대해 달리 정한 내용이 있으면 그 규정이 우선 적용됩니다.
- 따라서 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법에서 산업보건의를 선임하지 않을 수 있도록 산업안전보건법의 예외를 규정하고 있으므로 산업보건의를 둘 것인지 여부는 기업에서 자율적으로 선택할 수 있습니다.

시행령 제4조제6호 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 정해진 수 이상의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의를 배치할 것. 다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르고, 배치해야 할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 안전·보건에 관한 업무 수행시간을 보장해야 한다

기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 제28조(기업의 자율 고용) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 다음 각 호의 해당 법률에도 불구하고 채용·고용·임명·지정 또는 선임(이하 “채용”이라 한다)하지 아니할 수 있다.

1. 「산업안전보건법」 제22조 제1항에 따라 사업주가 두어야 하는 산업보건 의

## Q26

종사자의 의견은 어떤 방식으로 들어야 하나요?

### A

- 각 사업장의 유해·위험요인이나 개선이 필요한 사항은 현장에서 작업을 하는 당사자인 종사자가 가장 잘 알고 있는 경우가 많습니다.
  - 따라서 효과적인 유해·위험요인의 발굴을 위해서는 종사자의 의견을 적극적으로 청취할 필요가 있고, 중대재해처벌법은 이에 대한 체계적인 절차를 마련하도록 규정하고 있습니다.
- 중대재해처벌법령은 종사자의 의견 청취 절차에 대하여 구체적으로 규정하고 있지 않으므로,
  - 각 사업 또는 사업장의 여건에 따라 사내 온라인 시스템, 건의함, 간담회 등 다양한 방식을 활용하거나 산업안전보건위원회 등에서 의견을 개진토록 할 수 있습니다.
- 종사자와 적극적으로 협의하는 체계를 갖추는 것은 경영책임자의 전반적인 안전보건관리체계 구축 및 이행에 도움이 될 수 있습니다.

## Q27

산업안전보건위원회에서 심의·의결을 한 경우 그 사업장의 모든 종사자의 의견을 청취한 것으로 간주되나요?

한편, 일부 사업장에서 산업안전보건위원회 심의·의결을 한 경우 다른 사업장의 종사자의 의견 청취 의무까지 모두 이행한 것으로 간주되나요?

## A

- 근로자위원과 사용자위원으로 구성된 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳤더라도 모든 종사자의 의견을 청취한 것으로 간주 되지는 않습니다.
  - 따라서 해당 사업장 소속 근로자가 아닌 종사자(수급인 근로자 등)에 대해서도 산업안전보건위원회, 도급인과 수급인이 함께하는 안전보건협의체 등에서 의견을 개진할 수 있도록 하거나 별도의 의견 청취 절차를 두는 것이 좋습니다.
- 한편, 각 사업장별로 유해·위험요인이 다를 수 있음에도 불구하고 일부 사업장에서만 산업안전보건위원회의 심의·의결을 한 경우에는 그 사업장의 근로자에 대해서만 의견을 청취한 것으로 간주됩니다.
  - 따라서 유해·위험요인이 다른 사업장의 종사자에 대하여는 별도로 의견을 청취해야 합니다.

시행령 제4조제7호 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 의견을 들어 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우에는 그에 대한 개선방안을 마련하여 이행하는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 및 같은 법 제64조·제75조에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체에서 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관하여 논의하거나 심의·의결한 경우에는 해당 종사자의 의견을 들은 것으로 본다.



## Q28

'22.1.27. 법 시행 후 중대재해처벌법 시행령상 반기 1회 점검의 최초 기한은 언제까지인지요?

## A

- 중대재해처벌법상 반기 1회 이상 점검은 상반기(1.1.부터 6.30.까지)와 하반기(7.1.부터 12.31.까지)를 최소한의 주기로 하여 각 1회 이상 실시하여야 합니다.
- 따라서 법 시행일이 '22.1.27.이지만 최초 반기인 '22.6.30.까지는 법령상 점검이 이루어져야 하며, 이 기간을 경과하였음에도 1회도 점검이 이루어지지 않았다면 반기 1회 이상 점검을 하지 않은 것으로 판단할 수 있습니다.

## Q29

재해 발생 시 재발방지 대책의 수립과 관련하여 사소한 모든 재해도 포함되나요?

## A

- 재발방지 대책 수립 대상 재해는 반드시 중대산업재해만을 의미하는 것은 아니며,
  - 경미하고 사소한 재해라도 그것이 반복적으로 발생하거나 방치될 경우 큰 사고로 이어질 위험이 있다면 재발방지 대책 수립의 대상이 되어야 합니다.
- 기존 재해의 원인 분석 및 재발방지 조치를 통해 중대산업재해를 예방하기 위한 목적입니다.

## Q30

안전·보건 관계 법령은 어떠한 법령을 의미하는 것인가요?

A

- 종사자의 안전·보건을 확보하는 데 관련되는 법령으로서, 통상적으로 산업 안전보건법을 의미합니다.
- 그 밖에 법률의 목적이 근로자의 안전·보건을 확보하기 위한 것이거나(예: 광산안전법, 선원법, 연구실안전법 등), 개별 규정에서 직접적으로 근로자 등 종사자의 안전·보건을 확보하기 위한 내용을 담고 있는 법률(예: 폐기물 관리법 등)을 포함합니다.

## A

- '실질적으로 지배·운영·관리'한다는 것은 '사업 또는 사업장'에서 조직, 인력, 예산 등에 대한 결정을 총괄하여 행사하는 것으로서,
  - 중대재해처벌법에 있어서는 종사자의 안전·보건상의 유해·위험요인을 인지하고 이를 방지할 수 있도록 위 권한을 행사할 수 있는 상태를 의미합니다.
- 도급의 경우 통상적으로 사내하도급을 의미하나,
  - 도급인의 사업장이 아니라도 도급인이 실질적으로 지배·운영·관리하는 장소에서 이루어지는 작업의 경우에는 도급인이 해당 작업 종사자의 안전 및 보건 확보 의무를 이행하여야 합니다.
- 도급인의 경영책임자는 사업주나 법인 또는 기관이 여러 차례 도급을 한 경우에 도급인 사업장 내에서 업무를 수행하는 각 단계의 수급인의 종사자에 대해 안전 및 보건 확보의무를 이행하여야 합니다.

## Q32

사업장을 임대한 경우 임대인도 중대재해처벌법상 책임이 있나요?

### A

● 일반적인 임대의 경우 임차인이 해당 장소에 대해 실질적인 지배·운영·관리를 하므로 임대인은 중대재해처벌법상 책임을 지지 않습니다.

- 다만, 계약의 형식은 임대차라도 임대인이 실질적으로는 도급인으로서 해당 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하고 있는 경우라면 중대재해처벌법에 따른 도급인으로서 안전 및 보건 확보 의무를 부담합니다.

### Q33

건설공사를 발주한 경우도 중대재해처벌법 적용 대상인가요?

## A

- 발주는 민법에 따른 도급에 해당하지만,
  - 건설공사발주자는 공사기간 동안 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하지 않는 것이 일반적이며,
  - 이 경우 그 발주자는 법 적용 대상에 해당하지 않고, 건설공사를 발주받아 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하는 시공사 및 그 경영책임자가 법의 적용 대상에 해당합니다.
  
- 다만, 건설공사 발주자가 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 경우라면, 산업안전보건법상 도급인에 해당하며
  - 이 경우 발주자는 해당 건설공사에 대한 실질적 지배·운영·관리를 하는 것으로 볼 수 있으므로 해당 건설공사 종사자에 대하여 중대재해처벌법상 도급인으로서의 의무를 이행해야 합니다.

## Q34

도급인이 수급인 종사자의 안전을 확보하기 위해 안전상의 조치를 하거나 안전 및 보건 조치사항을 위반한 수급인 근로자에게 시정을 요구한 경우 파견의 징표에 해당하나요?

## A

- 도급인이 중대재해처벌법 및 산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 산업재해 예방 및 종사자의 안전을 확보하기 위해 수행한 안전 및 보건에 관한 조치는 원칙적으로 근로자 파견의 징표로 보기 어렵습니다.
  - 아울러, 도급인이 산업안전보건법령상의 안전 및 보건에 관한 조치사항을 위반한 수급인 근로자에게 현존하는 위험의 제거를 위하여 위반 사항에 대한 시정을 요구하거나,
  - 긴급상황이나 위험상황 등에서 산업재해 발생을 방지하기 위해 일시적으로 업무상 지시를 한 경우 등에는 근로자파견의 징표에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 다만, 도급인이 건강과 안전 확보를 내세우면서 실제로는 안전보건과 무관한 작업내용·작업방법 등 수급인 근로자의 업무수행에 대해 지시·감독을 하거나, 근태관리 등을 하는 경우에는 파견의 징표에 해당할 수 있습니다.

(고용노동부 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)

# 5

## 경영책임자등에 대한 처벌



### Q35

사업주나 경영책임자등이 법상 의무를 다하였음에도 불구하고 근로자의 실수나 안전수칙 위반으로 사고가 발생한 경우에도 형사 처벌을 받나요?

## A

- 중대재해처벌법은 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자를 처벌하므로,
  - 사업주 또는 경영책임자가 중대재해처벌법에 따른 의무를 다하였다면 의무 위반으로 처벌되지 않습니다.
- 다만, 반복되는 근로자의 실수나 안전수칙 위반 등을 방치·묵인하는 것은 위험관리 및 안전보건관리 체계 구축 및 이행상의 결함이 될 수 있음을 유의해야 합니다.
- 위험성 평가 등을 통해 발견된 유해·위험 작업에 대해서는 반드시 법령에 따른 안전수칙과 표준작업절차에 따라 작업이 수행되도록 방안을 강구하고 실행해야 합니다.

**Q36**

종사자가 법 시행일 이전에 사고가 발생하거나 질병이 발병하였으나 법 시행일 이후 사망한 경우에는 중대재해처벌법상 처벌대상이 될 수 있나요?

**A**

- 법 시행 전에 발생한 사고나 질병은 중대재해처벌법 적용 대상이 아닙니다.