



제418회 국회(정기회)  
제1차 환경노동위원회

# 산업안전보건법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

< 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인한 사업주의 건강장해  
예방조치 의무화 등 >

■ 박정의원 대표발의(의안번호 제2200544호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

# 목 차

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| I. 제안경위 .....                                                       | 1  |
| II. 제안이유 및 주요내용 .....                                               | 1  |
| III. 검토의견 .....                                                     | 3  |
| 1. 고열·한랭·다습한 작업환경에 대한 사업주의 건강장해 예방조치 의무<br>화 .....                  | 3  |
| 2. 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인한 건강장해 발생 또는 우려 시<br>사업주의 업무 중단 등 조치 의무화 ..... | 8  |
| 3. 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 조치에 따른 비용 지원<br>.....                   | 14 |
| 4. 휴대전화 반입·사용이 금지된 작업장에 소방관서 직통 비상벨 설치 등 ..                         | 16 |

## I. 제안경위

2024년 6월 17일 박정의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2024년 6월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 산업재해 예방을 위하여 사업주로 하여금 안전 및 보건에 관한 조치, 근로자의 안전을 위한 조치 등을 하도록 하고 있음. 또 중대재해가 발생한 경우 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치도 하도록 함.

그러나 폭염, 한파 등에 대해 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 재해에 대한 예방조치를 하도록 하고 있으나 작업현장에서는 제대로 준수되지 않아 매년 온열질환, 한랭질환으로 인한 사상이 발생하고 있음. 또한 작업장에서 위급한 상황이 발생하여도 상급자 보고 등으로 인하여 산업재해를 당한 근로자의 응급구조 신고 등의 조치가 지연되어 사망에 이르게 되는 등의 사고가 지속하여 발생하고 있음. 특히 일부 사업장의 경우 보안 및 업무 효율 등을 이유로 근로자의 휴대전화 사용을 금지하고 있어 산업재해 발생 시 신속한 신고를 가로막고 있다는 지적이 있음.

이에 폭염과 한파로 인한 재해에 대한 예방조치, 재해 발생 우려가 있는 경우 업무의 일시 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등을 하도록 하고, 이때 대통령령으로 정하는 바에 따라 정부 지원을 할 수 있도록 하고자 하고, 또 근로자의 생명·신체상 급박한 위험이 초래될 것으로 판단되는 산업재해가 발생할 경우 이를 목격한 근로자로 하여금 소방관서에 우선 신고하도록 하고 휴대전화를 사용할 수 없는 사업장의 경우에는 비상벨을 설치하도록 하여 산업재해로부터 근로자의 생명·신체상 안전을 보장하고자 함(안 제41조의2 및 제52조의2 신설 등).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 고열·한랭·다습한 작업환경에 대한 사업주의 건강장해 예방조치 의무화

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주로 하여금 고열·한랭·다습한 작업 환경으로 인하여 근로자에게 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 의무화하고, 구체적인 사항은 고용노동부령으로 위임하는 내용임(안 제41조의2제1항).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행   | 개정안                                                                                                                              |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신설> | 제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 고열·한랭·다습한 작업 환경으로 인하여 근로자에게 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. |

##### 나. 검토의견

현행 「산업안전보건법」(이하 “현행법”이라 함) 제39조제1항1)에서

1) 「산업안전보건법」 제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.

는 사업주가 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 보건조치를 하도록 의무화하고 있음. 이에 따른 구체적인 보건조치에 관한 사항은 고용노동부령(「산업안전보건기준에 관한 규칙」)으로 위임하고 있으며, 이를 위반한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금)에 처하도록 하고 있음(제167조제1항, 제168조제1호)<sup>2)</sup>.

최근 기상여건이 급변함에 따라 폭염, 한파 등이 심각한 영향을 미치고 있으나, 현행법은 사업주가 보건조치를 통하여 예방하여야 할 구체적인 건강장해 발생원인을 “고온·저온” 등으로 규정하고 있어 사업주가 폭염, 한파 등 기상여건에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 할 의무가 있는지 여부가 명확하지 않다는 비판이 있음.

또한, 보건조치에 관한 구체적인 사항을 정한 「산업안전보건기준에

- 
1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
  2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
  3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
  4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
  5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
  6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- 2) 「산업안전보건법」 제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.  
제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제51조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제54조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제117조제1항, 제118조제1항, 제122조제1항 또는 제157조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반한 자

관한 규칙」에서는 고열·한랭작업을 하는 경우에 있어서의 건강장해 예방 조치의무를 두고 있으나, 대부분 용광로, 가열로, 냉장고, 냉동고 등 인위적으로 온도를 조절한 장소에서의 작업조치에 관한 내용이고, 여름철 폭염, 겨울철 한파 등 자연적 기온에 노출되는 장소에서 일하는 근로자에 대한 보호조치는 휴식제공(제566조), 휴게시설의 설치(제567조) 등에 관한 사항으로 근로자 보호에 한계가 있다는 지적이 있음.

### [ 표 ] 「산업안전보건기준에 관한 규칙」

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제566조(휴식 등) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다.</p> <p>1. 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우</p> <p>2. 폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우</p> <p>제567조(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우에 근로자들이 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.</p> <p>② 사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 설치하는 경우에 고열·한랭 또는 다습작업과 격리된 장소에 설치하여야 한다.</p> <p>제571조(소금과 음료수 등의 비치) 사업주는 근로자가 작업 중 땀을 많이 흘리게 되는 장소에 소금과 깨끗한 음료수 등을 갖추어 두어야 한다.</p> <p><b>제6장(온·습도에 의한 건강장해 예방)</b></p> <p>제558조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “고열”이란 열에 의하여 근로자에게 열경련·열탈진 또는 열사병 등의 건강장해를 유발할 수 있는 더운 온도를 말한다.</p> <p>2. “한랭”이란 냉각원(冷却源)에 의하여 근로자에게 동상 등의 건강장해를 유발할 수 있는 차가운 온도를 말한다.</p> <p>3. “다습”이란 습기로 인하여 근로자에게 피부질환 등의 건강장해를 유발할 수 있는 습한 상태를 말한다.</p> <p>제559조(고열작업 등) ① “고열작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서의 작업을 말한다.</p> <p>1. 용광로, 평로(平爐), 전로 또는 전기로에 의하여 광물이나 금속을 제련하거나 정련</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

하는 장소

2. 용선로(鎔船爐) 등으로 광물·금속 또는 유리를 용해하는 장소
3. 가열로(加熱爐) 등으로 광물·금속 또는 유리를 가열하는 장소
4. 도자기나 기와 등을 소성(燒成)하는 장소
5. 광물을 배소(焙燒) 또는 소결(燒結)하는 장소
6. 가열된 금속을 운반·압연 또는 가공하는 장소
7. 녹인 금속을 운반하거나 주입하는 장소
8. 녹인 유리로 유리제품을 성형하는 장소
9. 고무에 황을 넣어 열처리하는 장소
10. 열원을 사용하여 물건 등을 건조시키는 장소
11. 갱내에서 고열이 발생하는 장소
12. 가열된 노(爐)를 수리하는 장소
13. 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 장소

② “한랭작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서의 작업을 말한다.

1. 다량의 액체공기·드라이아이스 등을 취급하는 장소
2. 냉장고·제빙고·저빙고 또는 냉동고 등의 내부
3. 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 장소

이에 개정안은 폭염 및 한파 등에 따른 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인해 근로자에게 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 사업주가 일정 조치를 실시하도록 의무화하는 내용으로 「산업안전보건기준에 관한 규칙」상의 사업주의 보건조치 의무를 법률로 상향하여 규정하고, 폭염 및 한파 등 기상여건에 의한 근로자의 건강장해 등 발생 시에도 사업주의 조치의무가 있음을 명확히 하는 데에 그 의의가 있음.

다만, 개정안은 제41조의2제1항(건강장해 예방조치 의무)의 위반에 대한 벌칙을 규정하지 않았는데, 현행법 제39조 보건조치 의무 위반의 경우 5년에서 7년 이하의 징역 또는 5천만원에서 1억원 이하의 벌금에 처해지는 점<sup>3)</sup>을 고려했을 때 형평성 문제가 발생할 수 있고, 실효

성이 낮다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 개정안은 제41조의2의 조 제목에서 폭염 및 한파 등이라는 기상 여건에 따른 조치임을 예정하면서, 제1항에서는 사업주의 건강장해 예방조치 의무 발생의 요건으로 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 발생하는 것으로 규정하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」과 동일하게 법문을 표현한바, 4)

개정안의 제안이유에 제시된 취지와 같이 현행법 제39조(보건조치) 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」과는 별도로 폭염 및 한파 등으로 인한 근로자의 건강장해 발생시 사업주에게 일정 의무가 발생하도록 하려는 점을 고려하여 해당 취지가 개정안에 명확히 구현될 수 있도록 법문 표현에 있어 보완이 필요할 것으로 보임.

---

3) 현행법 제39조(보건조치) 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 경우 사업주는 고열·한랭·다습 작업을 하거나 폭염에 직접 노출되는 장소에서 작업을 하여 열사병 등의 발생 우려가 있는 경우에 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 할 의무가 있고, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(의무를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금)에 처해질 수 있음

4) 개정안 제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

## 2. 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인한 건강장해 발생 또는 우려 시 사업주의 업무 중단 등 조치 의무화

### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 고열·한랭·다습한 작업환경으로 근로자 및 현장실습생에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주로 하여금 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 취하도록 의무화(위반 시 1천만원 이하의 과태료 부과)하고(안 제41조의2제2항, 제166조의2 및 제175조제4항제3호), 근로자 등으로 하여금 사업주에게 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등의 조치를 요구할 수 있는 권리를 부여하되, 사업주에 대하여 근로자 등의 요구를 이유로 해고 등 불리한 처우를 할 수 없도록 금지의무를 부과(위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)하는 내용임(안 제41조의2제3항 및 제170조제1호의2).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행   | 개정안                                                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신설> | 제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ② 사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.                                                                                                                                                         |
| 제166조의2(현장실습생에 대한 특별) 제2조제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육 훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다. | 제166조의2(현장실습생에 대한 특별) -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>----- |
| 제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.<br><br>1. (생략)                                                                                                                                                                                                                         | 제170조(벌칙) -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1. (현행과 같음)                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p>2. ~ 8. (생 략)</p> <p>제175조(과태료) ① ~ ③ (생 략)</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 2. (생 략)</p> <p>3. 제41조제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항·제5항·제6항, 제44조제1항 전단, 제45조제2항, 제46조제1항, 제67조제1항·제2항, 제70조제1항, 제70조제2항 후단, 제71조제3항 후단, 제71조제4항, 제72조제1항·제3항·제5항(건설공사도급인만 해당한다), 제77조제1항, 제78조, 제85조제1항, 제93조제1항 전단, 제95조, 제99조제2항 또는 제107조제1항 각 호 외의 부분 본문을 위반한 자</p> <p>4. ~ 8. (생 략)</p> <p>⑤ ~ ⑦ (생 략)</p> | <p><u>1의2. 제41조의2제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자</u></p> <p>2. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>제175조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ -----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>3. -----<br/>-----<br/>----- 제41조의2제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----</p> <p>4. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 검토의견

현행법상 ‘사업주의 작업중지’는 두 가지 유형으로 ①산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키도록 하는 ‘사업주의 작업중지’<sup>5)</sup>와 ②중대재해가 발생하였을 때에 해당 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키도록 하는 ‘중대재해 발생 시 사업주의 조치’<sup>6)</sup>로서 작업중지가 있음<sup>6)</sup>.

또한, ‘근로자의 작업중지’는 근로자가 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 하는 권리로서, 근로자는 작업을 중지하고 대피할 경우 지체 없이 관련 사실을 관리감독자 등에게 보고하고, 관리감독자 등은 안전 및 보건에 필요한 조치를 취하도록 규정하고 있음.

개정안은 고열·한랭·다습한 작업환경으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 건강장해가 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주로 하여금 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등의 조치를 취하도록 의무화하고, 근로자에게는 사업주의 작업 중단 조치 요구권을 부여

---

5) 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

6) 제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제51조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제54조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제117조제1항, 제118조제1항, 제122조제1항 또는 제157조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반한 자

하는 내용으로, 폭염·한파 등의 상황에서는 사업주에게 근로자를 보호하기 위한 일정 조치의무가 있음을 명확히 하고, 근로자는 법률에 근거하여 사업주에게 관련 조치의무 이행을 요구할 수 있도록 함에 그 의의가 있음.

다만, ①현행법상 사업주의 작업중지 의무 위반에 따른 벌칙<sup>7)</sup>이 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금인데 비하여 사업주가 업무의 일시 중단 등 조치의무를 이행하지 아니하여도 1천만원 이하의 과태료가 부과되는 수준에 그치고,

②현행법은 근로자의 작업중지<sup>8)</sup>에 대하여 사업주의 불리한 처우를 금지하는 규정을 두면서도 별도의 처벌 규정을 두고 있지 않은 데 반해, 개정안에서는 사업주는 근로자가 폭염 등의 상황에서 작업중단 등 건강장해 예방 조치를 요구하였다는 이유로 해고 등 불리한 처우를 할 수 없도록 하고, 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하여 현행제도와 개정안의 제도 간 그 제재의 정도에 있어 형평성 문제가 제기될 수 있음.

고용노동부는 현행법 제51조에 따라 온열질환 발생의 급박한 위험

---

7) 제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제51조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제54조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제117조제1항, 제118조제1항, 제122조제1항 또는 제157조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반한 자

8) 「산업안전보건법」 제52조(근로자의 작업중지) ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

이 있는 경우 사업주에게는 작업중지 의무가 발생하므로 법률의 중복이 발생하고, 현행 법령에 따른 관리적 조치(물, 그늘, 휴식 등) 및 작업중지 등을 적극 지도하는 것이 근로자 건강권 확보를 위한 보다 실효적 조치이며, 개정안의 경우 사업주가 업무의 일시 중단 등 조치의무를 위반하더라도 1천만원 이하의 과태료가 부과되는 수준에 그쳐 현행법에 비해 의무 위반에 대한 제재가 오히려 약화되는 문제가 발생할 뿐 아니라 현행법상 근로자의 작업중지에 따른 불이익 처우 금지에 대한 벌칙 조항이 없다는 점에서 형평성 논란 또한 발생할 수 있어 개정안은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

# 1. 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 조치에 따른 비용 지원

## 가. 개정안의 주요내용

개정안은 폭염 및 한파 등의 상황에서 사업주가 건강장해 예방조치로서 업무의 일시적 중단, 휴게시간 확대 부여 등을 함에 따른 비용의 전부 또는 일부를 고용노동부장관이 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 근거를 마련하는 내용임(안 제41조의2제4항).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행   | 개정안                                                                                                                     |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신설> | <p><u>제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ④ 고용노동부장관은 제2항에 따른 조치를 한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 비용 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</u></p> |

## 나. 검토의견

현행법에서는 사업주, 근로자 및 고용노동부장관의 작업중지 규정을 두고 있으나, 작업중지로 인해 발생하는 사업장의 경제적 손실 또는 근로자의 임금 손실 발생에 대한 별도의 지원 규정을 두고 있지 않은

바, 사업주로서는 작업중지로 인해 발생할 수 있는 기업 손실 발생의 우려로 인해 작업중지 조치를 적극적으로 행하기 어려운 측면이 있으며,

개정안은 이러한 경제적 요인으로 인하여 건강장해 예방조치가 작동되지 않는 경우를 방지할 수 있다는 데 입법의 의의가 있음.

고용노동부는 ①개정안은 사업주의 건강장해 예방 조치로 ‘업무의 일시 중단 또는 휴게시간 확대부여 등의 조치를 한 경우’에 한하여 관련 비용을 지원하는 것으로 규정하고 있는바, 현행법상 작업중지에 대하여는 별도의 지원 규정이 없어 지원대상 간 형평성 논란이 발생할 수 있는 점, ②근로자 고용에 대한 임금지급의무는 원칙적으로 사업주가 부담해야 할 의무인바, 정부 예산으로 지원하는 것은 산업안전보건법의 입법목적에 부합되지 않는다는 점, ③‘폭염 및 한파 등 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인해 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있어 업무의 일시적 중단 등의 조치를 함에 따라 근로자를 추가 고용한 경우’라는 사유 발생의 불확실성으로 인해 재정 수요 예측이 어려운 측면이 있는 점 등의 이유로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

## 2. 휴대전화 반입·사용이 금지된 작업장에 소방관서 직통 비상벨 설치 등

### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①산업재해 발생 시 근로자로 하여금 관리감독자들에게 보고하도록 하고, 해당 재해를 인지한 관리감독자들에게는 지체없이 관할 소방관서에 신고하여야 하는 의무를 부과하면서 신고 의무를 이행하지 않으면 과태료를 부과하며,

②근로자의 생명·신체에 급박한 위험이 있다고 판단되는 산업재해가 발생한 경우에는 해당 재해를 목격한 근로자로 하여금 관리감독자등(관리감독자 또는 그 밖의 부서의 장)에게 보고하기 전에 관할 소방관서에 신고할 수 있는 권한을 부여하고,

③사업주가 작업장에서 휴대폰 반입·사용을 금지한 경우에는 해당 사업주로 하여금 산업재해의 신속한 신고를 위하여 관할 소방관서와 연결된 비상벨을 설치하도록 하면서 설치의무를 위반한 사업주에게 과태료를 부과하는 내용임(안 제52조의2 신설 등).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행   | 개정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신설> | <p><u>제52조의2(산업재해 발생 신고 등)</u></p> <p>① 근로자는 산업재해가 발생하면 관리감독자등에게 보고하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 산업재해를 목격한 근로자는 산업재해를 입은 근로자의 생명·신체상 급박한 위험이 있다고 판단하는 경우에는 관할 소방관서(「119구조·구급에 관한 법률」 제2조에 따른 119구급대를 포함한다. 이하 같다)에 먼저 신고할 수 있다.</p> <p>③ 관리감독자등은 근로자의 생명·신체상 급박한 위험이 있다고 판단되는 산업재해 발생 사실을 알게 되거나 제1항에 따라 보고 받은 경우에는 지체 없이 관할 소방관서에 신고하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 근로자가 신고한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 사업주는 근로자가 제2항에 따른 신고를 신속히 할 수 있도록 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 비상벨(비상 상황 발생</p> |

제175조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

<신설>

2. (생략)

③ ~ ⑦ (생략)

시 그 작업장 주소지 관할 소방관서에 즉시 연결되어 신속한 대응이나 도움을 요청할 수 있도록 설치된 기계장치를 말한다. 이하 같다)을 설치할 수 있다.

⑤ 제4항에도 불구하고 작업장에 휴대전화 반입 또는 사용을 금지한 사업주는 비상벨을 설치하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 제4항 및 제5항에 따라 비상벨을 설치하려는 사업주에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있고, 소방관서의 장은 비상벨 설치를 위한 고용노동부장관 또는 사업주의 요청에 협조하여야 한다.

제175조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 제52조의2제3항을 위반하여 산업재해 발생 사실을 신고하지 아니하거나 같은 조 제5항을 위반하여 비상벨을 설치하지 아니한 자

2. (현행과 같음)

③ ~ ⑦ (현행과 같음)

## 나. 검토의견

현행법은 산업재해를 사전에 예방하기 위하여 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 사업주에게는 작업중지 및 근로자 대피 등 안전·보건조치 의무를 부과하고, 근로자에게는 작업중지권을 부여하고 있음.<sup>9)</sup> 또한 산업재해가 발생한 이후에는 사업주에게 그 발생 사실의 은폐를 금지하면서 해당 산업재해의 발생 원인 등을 기록·보존하도록 하며 중대재해 등 일부 산업재해에 대해서는 고용노동부장관에게 보고하여야 하는 의무를 부과하고 있음.<sup>10)</sup>

개정안은 산업재해를 입은 근로자의 생명·신체상 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 이를 목격한 근로자의 소방관서 직접 신고권, 근

---

9) 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.

③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

10) 제56조(중대재해 원인조사 등) ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.

② 고용노동부장관은 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

③ 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 제1항에 따른 고용노동부장관의 원인조사를 방해해서는 아니 된다.

④ 중대재해가 발생한 사업장에 대한 원인조사의 내용 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

로자로부터 보고받은 관리감독자들의 소방관서 신고 의무, 휴대폰 반입·사용을 금지한 사업주의 작업장-소방관서 직통 비상벨 설치 의무 등을 신설함으로써 산업재해에 따른 위급상황에 신속하게 대응할 수 있도록 하려는 취지로 보임.

개정안은 ①최근 기업들이 영업비밀 유출 방지, 안전한 작업환경 조성 또는 업무의 능률 제고 등의 이유로 휴대폰의 작업장 반입이나 사용을 금지하고 있는데,<sup>11)</sup> 이러한 휴대폰 반입·사용 금지에 따라 오히려 재난발생이나 화재 등 긴급상황 시 근로자의 신속한 대피나 구조가 어렵고 산업재해 발생 시 신속한 응급조치가 저해되는 등 작업장에서의 근로자의 신체·생명 보호에 걸림돌로 작용한다는 비판이 제기되고 있다는 점,<sup>12)</sup>

②현행 산업안전보건법이 대부분 산업재해를 예방하기 위하여 사전

---

11) 일명 '스몸비'(스마트폰과 좀비의 합성어)라고 불리는 보행 중 휴대전화 사용 문제가 국내외에서 사회적 문제로 대두되자 삼성전자는 2016년부터 사내에서 보행 중 휴대전화 사용 자제를 권고해오다 2022년부터 의무 규정으로 강화하였음(“삼성전자, 5대 안전규정 의무화”, <2022.02.02., 산업경제신문, 이남석 기자>)

12) 2022년 10월 15일 평택 SPL 공장에서 발생한 안전사고 발생 경위 및 경과 보고서(SPL 작성)에 따르면, ‘반장’이 사고 현장을 최초로 발견한 시각은 오전 6시15분이었으나, 관리자인 ‘주임’에게 연락을 취하여 해당 주임이 119에 신고해 구급차량이 도착한 시각은 오전 6시43분이었는데, 이에 대하여 최초 목격자에게 휴대전화가 없었기 때문에 시간이 지체된 것으로 추정된다는 비판이 제기됨(“SPC 빵공장도…산재 피해 키우는 ‘휴대폰 반입 금지’”, <2022.10.20., 경향신문, 박하얀 기자>)

2021년 12월 일리노이주 세인트루이스 인근 에드워즈빌의 아마존 물류창고가 토네이도로 무너지면서 최소 6명의 직원이 숨지고 다수의 직원이 실종되었는데, 이에 대해 아마존 직원들은 기상 당국이 에드워즈빌 물류창고 붕괴 30분 전에 토네이도 접근 경보를 문자메시지를 통해 전달했다면서 아마존의 작업장 내 휴대전화 반입 금지 정책이 직원들의 안전을 위협하고 있다고 주장함(“아마존, 토네이도 참사로 직원 휴대전화 반입금지 정책 논란”, <2021.12.13, KBS뉴스, 임민지 기자>)

에 준수되어야 할 기준이나 실시되어야 하는 조치 등을 규정하고 있는데 반해,

개정안은 산업재해가 발생한 이후의 절차에서 근로자와 관리감독자 등이 신속하게 대응할 수 있도록 하는 근거와 수단을 마련하여 이미 발생한 산업재해 등에서 근로자의 신체와 생명의 피해를 최소화하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 판단됨.

다만, 개정안은 다음과 같은 보완사항을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

① 개정안은 산업재해가 발생한 이후의 절차를 규정하고 있는데, 안 제52조의2제2항 및 제3항의 신고요건 중 “생명·신체상 급박한 위험”은 산업재해 발생 이전의 상황을 의미하는 것으로 이해될 수 있으므로 응급의료에 관한 법률 제2조제1호에 따른 응급환자의 정의 규정<sup>13)</sup> 중 응급상황과 관련된 문구로 조정하는 방안을 검토할 필요가 있음.

② 근로자가 소방관서에 직접 신고할 수 있는 비상벨 외에도 위험 상황 발생 시 이를 자동으로 감지하고, 외부에 알려 구조를 요청할 수 있는 기기 등 개정안의 취지에 부합하는 기구 또는 장치가 지속적으로 개발될 수 있다는 점을 고려하여 법률에 “비상벨”이라는 용어와 정의를

---

13) 제2조(정의)

1. “응급환자”란 질병, 분만, 각종 사고 및 재해로 인한 부상이나 그 밖의 위급한 상태로 인하여 즉시 필요한 응급처치를 받지 아니하면 생명을 보존할 수 없거나 심신에 중대한 위해(危害)가 발생할 가능성이 있는 환자 또는 이에 준하는 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 사람을 말한다.

직접 규정하기보다는 하위 법령에 위임하여 관련 기술의 발전상황에 탄력적으로 대응할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것으로 보임.

고용노동부는 산업재해 발생 시 근로자의 관리감독자 등 보고 의무와 소방관서 신고 권한 규정(안 제52조의2제1항 및 제2항)에 대하여는 사내 긴급 구호 활동을 촉진하고 동일한 유해·위험 요인으로 산업재해가 추가 발생하는 것을 방지하려는 입법취지에 공감하나,

관리감독자등의 신고의무 및 과태료 부과규정(안 제52조의2제3항 및 제175조제1항)에 대하여는 이미 「소방기본법」에서<sup>14)</sup> 구조·구급이 필요한 사고 현장을 발견한 사람은 그 상황을 소방서 등 관계 행정기관에 지체 없이 알리도록 의무를 규정하고 있어 「산업안전보건법」에 동일한 의무를 규정할 실익이 적고, 비록 관리감독자등에 한정한다고 하더라도 책무 위반을 이유로 미신고에 대해 포괄적으로 과태료 등 제재를 부과하는 것은 신중할 필요가 있으며,

비상벨 설치 및 과태료 규정(안 제52조의2제4항부터 제6항까지 및 제175조제1항)의 경우 비상상황을 소방관서 등 외부에 직접 알릴 수 있는 다양한 수단이 있음에도 불구하고(예: 작업장 내 전화기, 공용 휴대전화기 등), 업종·규모 등 사업장 특성과 옥내·외 작업장소 등에 대한 고려없이 모든 사업장에 대해 일률적·획일적 장치(작업장-소방관서 직통 비상벨) 설치 의무를 부과하는 것에는 신중할 필요가 있다는 입장임.

---

14) 제19조(화재 등의 통지) ① 화재 현장 또는 구조·구급이 필요한 사고 현장을 발견한 사람은 그 현장의 상황을 소방본부, 소방서 또는 관계 행정기관에 지체 없이 알려야 한다.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5545 |