



제414회 국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈고령근로자 특성을 반영한 안전·보건조치 실시 등〉
■ 노웅래의원 대표발의(의안번호 제2124912호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 고령근로자의 특성을 반영한 안전·보건조치 실시	3
2. 고령자 작업환경측정 신설 등	8
3. 정부의 책무와 안전보건관리책임자 업무에 ‘고령근로자 산재 조사·분석’ 추가	15

I. 제안경위

2023년 9월 27일 노웅래의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2023년 10월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 산업현장의 위험요인과 그 위험의 정도를 사전에 파악하고 예방·방지 조치를 하도록 하여 이로 인한 산업재해가 발생하지 않도록 하기 위한 것임. 이를 위해 사업주에게 작업환경 조성 및 작업관리 과정에서 안전·보건 기준을 준수하도록 하고 있음.

그런데 고용노동부의 “산업재해 현황분석”에 따르면, 2021년 기준 산업재해 사망자(이하 “사망재해”) 중 45.3%가 60세 이상의 고령자에 해당하는 것으로 나타났음. 특히 50세 이상 근로자의 사망재해가 전체의 74.86%로 2/3의 비중을 차지한다는 점을 고려하면 산업재해 중 사망재해와 연령 간 상관관계가 존재하는 것으로 보임.

우리나라 60세 이상 취업자는 2022년말 기준 5,858천명으로 2012년 기준 취업자(3,071천명)의 2배 수준으로 증가하였으며, 건설근로자 기준 근로자의 35%가 50대, 24.6%가 60대 이상으로 나타나는 등 산업현장에서도 지속적으로 고령화가 진행 중임.

그러나 근로환경·조건은 여전히 고령자의 신체적 기능에 부합하지 않은 실정으로, 산업재해 예방을 위한 안전·보건조치도 청·장년 세대의 평균적인 신체능력을 전제로 하고 있어 고령자에게 적합한 별도의 조치가 필요한 상황임.

특히 우리나라는 2000년 고령화사회에서 2018년 고령사회로 진입하는 등 급격한 고령화가 진행되고 있어 경제활동인구 중 고령자의 비중은 지속적으로 증가될 것임을 고려하면 고령자에게 적합한 근로환경 및 근로조건을 조성할 필요가 있을 것으로 보임.

이에 고령근로자의 근로조건·환경에 대한 실태조사를 실시하도록 하고 그 개선을 위하여 재해통계를 별도로 관리하도록 하는 한편, 사업주에게 고령자의 근로에 대하여는 안전·보건에 관한 별도의 배려의무를 하도록 규정하여 고령자의 안전을 보장하려는 것임(안 제39조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 고령근로자의 특성을 반영한 안전·보건조치 실시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고령근로자를 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자·준고령자¹⁾ 중 산업재해 및 건강장해 예방을 위하여 추가적인 안전조치 또는 보건조치가 필요한 산업·업종·직종에 종사하는 사람으로 정의하면서, 사업주로 하여금 안전조치·보건조치를 실시하는 경우 고령근로자의 신체·감각·인지능력의 특성을 반영하도록 의무화하는 내용임(안 제2조 및 제39조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- ----- --.

1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람을 말한다.
2. “준고령자”란 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람으로서 고령자가 아닌 사람을 말한다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」

제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에 따른 고령자는 55세 이상인 사람으로 한다.

② 법 제2조제2호에 따른 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 한다.

<신 설>

<신 설>

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. “고령근로자”란 다음 각
목에 모두 해당하는 근로자를
말한다.

가. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자 또는 같은 조 제2호에 따른 준고령자

나. 산업재해와 건강장해를
예방하기 위하여는 추가적
인 안전조치 또는 보건조
치가 필요하다고 고용노동
부장관이 인정하는 산업·
업종 또는 직종에 종사하
는 사람

4. ~ 13. (현행과 같음)

제39조의2(고령근로자에 대한 안전 · 보건조치) 고령근로자를 고용하고 있는 사업주는 제38조 · 제39조에 따라 안전조치 · 보건조치를 실시하는 경우 고령근로자의 신체 · 감각 · 인지능력을 고려하여 그 특성을 반영하여야 한다.

나. 검토의견

현행법은 산업재해나 건강장해를 예방하기 위한 안전조치 및 보건조치 의무를 사업주에게 부과하고 있음.²⁾

그런데 우리나라는 산업재해 사망자 중 고령자가 차지하는 비율이 높고, 노동시장에서 고령자의 비율이 빠르게 증가하고 있음에도³⁾ 현행 안전·보건조치는 청장년 세대의 평균적인 신체능력을 전제로 하고 있

2) 제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 “안전조치”라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

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

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 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

3) 60세 이상 고용률(%) : ('10) 36.2 ('15) 39.0 ('20) 42.4 ('22) 44.5

다는 문제제기가 있음.

개정안은 고령근로자에게 실시되는 안전조치 및 보건조치에 고령근로자의 특성이 반영되도록 함으로써 신체·감각·인지능력이 청·장년세대보다 상대적으로 저하된 고령근로자를 두텁게 보호하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법이 근로자가 아닌 근로자를 둘러싸고 있는 환경이나 근로자가 수행하는 작업방법·행태 등 외부 요인을 기준으로 체계화되어 있는 반면,⁴⁾

개정안은 이러한 현행법 체계에 근로자의 내적 요인인 “고령근로자의 신체·감각·인지능력”이라는 기준을 도입하여 해당 기준을 반영한 조치를 취하도록 하고 있어, 실제 작업장에서 적용될 수 있도록 하려면 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 등 하위 법령에서 사업주의 의무를 구체화 하기 위한 사전 연구가 필요할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현행 「산업안전보건법」에서 사업주에게 근로자의

4) 현행법은 사업주가 안전조치 또는 보건조치를 하여야 하는 산업재해나 건강장해를 유발하는 요인을 작업장의 기계·기구·설비나 작업 시 사용하거나 작업과정에서 배출되는 물질, 작업방법 및 행태, 위험하거나 걱정기준이 지켜지지 않은 작업장 환경 등으로 정하고, 안전조치나 보건조치 등 현행법 등에 따른 조치를 하여야 하는 위험성 평가 대상인 유해·위험 요인을 “건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동” 등으로 규정하고 있음.

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

건강진단을 실시하도록 의무화하고 있고(제129조제1항),⁵⁾ 건강진단의 결과 근로자의 건강 유지를 위해 필요한 경우 사업주는 작업장소의 변경, 시설·설비의 설치·개선 등의 조치를 하여야 하는 것으로 규정하고 있으며(제132조제4항),⁶⁾ 「근로기준법」에서 사용자에게 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항을 취업규칙의 필수적 기재사항으로 규정하고 있는바(「근로기준법」 제93조제9호의2⁷⁾), 현행법으로도 고령자의 신체 능력을 고려한 근로환경 및 근로조건 조성이라는 개정안의 취지 달성이 가능하다는 입장이고,

통상적으로 사업장에서는 고령근로자 및 일반근로자가 모두 혼재되어 작업하는 경우가 보편적이며, 현행 산업안전보건법 규정은 사업장 내 최소 안전보건 기준으로서 보편적 기준으로 작동하고 있어, 고령근로자만을 위한 별도의 기준 설정에는 신중할 필요가 있다는 입장임.

5) 제129조(일반건강진단) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

6) 제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

7) 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

2. 고령자 작업환경측정 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주로 하여금 일정 비율 이상의 고령근로자가 근로하는 작업장에 대하여 고령자 작업환경측정(고령근로자의 작업환경실태와 건강영향을 조사하는 것)을 실시하도록 의무화하면서 결과보고, 사후조치, 신뢰성 평가, 서류보존 등에 관하여 현행 작업환경측정 관련 규정을 준용하거나 동일한 내용으로 규정하고, 관련 의무를 위반한 사업주에게 과태료(측정 미실시 1천만원 이하; 측정결과 설명회 미실시, 측정 방법 미준수, 측정 시 근로자대표 참석 요구 불응, 측정결과 근로자 미통보 500만원 이하; 측정결과 고용노동부장관 미보고 300만원 이하)를 부과하는 것임(안 제125조, 제127조, 제164조 및 제175조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제125조(작업환경측정) ① ~ ⑦ (생략) <u><신설></u>	제125조(작업환경측정) ① ~ ⑦ (현행과 같음) <u>⑧ 고용노동부장관은 사업주로 하여금 고용노동부령으로 정하는 비율 이상의 고령근로자가 근로하는 작업장에 대하여는 고령근로자의 신체·감각·인지능력을 고려하여 작업환경</u>

<신 설>

⑧ 제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제127조(작업환경측정 신뢰성 평가) ① 고용노동부장관은 제125조제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정 결과에 대하여 그 신뢰성을 평가할 수 있다.

②·③ (생략)

제164조(서류의 보존) ① 사업주는 다음 각 호의 서류를 3년(제2호의 경우 2년을 말한다) 동안 보존하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보존기간을 연장할 수 있

실태와 건강영향을 조사(이하 “고령자 작업환경측정”이라 한다)하도록 하여야 한다.

⑨ 제8항에 따른 고령자 작업환경측정의 실시, 결과보고, 사후조치 등에 대하여는 제2항부터 제7항까지를 준용한다.

⑩ -----작업환경측정과 제8항에 따른 고령자 작업환경측정-----

-----.

제127조(작업환경측정 신뢰성 평가) ① -----

-----결과와 같은 조 제8항에 따른 고령자 작업환경측정 결과-----
-----.

②·③ (현행과 같음)

제164조(서류의 보존) ① -----

-----.

다.

1. ~ 5. (생 략)

6. 제125조에 따른 작업환경측정에 관한 서류

7. (생 략)

② ~ ⑦ (생 략)

제175조(과태료) ① ~ ③ (생 략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 6. (생 략)

<신 설>

6의2. (생 략)

7.·8. (생 략)

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항·제3항, 제18조제1항·제3항, 제19조제1항 본문, 제22조제1항 본문, 제24조제1항·제4항, 제25조제1항, 제26조,

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. -----작업환경측정 및 고령자 작업환경측정-----

7. (현행과 같음)

② ~ ⑦ (현행과 같음)

제175조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 6. (현행과 같음)

6의2. 제125조제8항에 따라 고령자 작업환경측정을 하지 아니한 자

6의3. (현행 제6호의2와 같음)

7.·8. (현행과 같음)

⑤ -----

-----.

1. -----

14. 제125조제4항 또는 제132조
제1항을 위반하여 근로자대표

1. ~ 12. (현행과 같음)

13. -----
-----작업환경측정 또는
같은 조 제8항에 따른 고령자
작업환경측정-----

-----사업주[(8)같은
조 제3항(제9항에 따라 준용되
는 경우를 포함한다)에 따라
작업환경측정기관에 위탁한 경
우는 제외한다]

14. 제125조제4항(같은 조 제9
항에 따라 준용되는 경우를 포

가 요구하였는데도 근로자대표를 참석시키지 아니한 자	<u>함한다</u>)----- ----- ----- -----
15. <u>제125조제6항</u> 을 위반하여 작업환경측정 결과를 해당 작업장 근로자에게 알리지 아니한 자	15. <u>제125조제6항(같은 조 제9항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)</u> ----- ----- ----- --
16. (생략)	16. (현행과 같음)
⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	⑥ ----- ----- ----- -----.
1. ~ 14. (생략)	1. ~ 14. (현행과 같음)
15. <u>제125조제5항</u> , 제132조제5항 또는 제134조제1항·제2항에 따른 보고, 제출 또는 통보를 하지 아니하거나 거짓으로 보고, 제출 또는 통보한 자	15. <u>제125조제5항(같은 조 제9항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)</u> ----- ----- ----- -----
16. ~ 18. (생략)	16. ~ 18. (현행과 같음)
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)

8) 안 제175조제5항제13호 중 “사업주(같은 조 제3항)은 “사업주[같은 조 제3항]”으로 자구 정리 필요

나. 검토의견

현행법은 작업환경측정을 “작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자⁹⁾에 대한 측정계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석·평가하는 것”이라 정의하고,¹⁰⁾ “유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여” “인체에 해로운 작업을 하는 작업장”의 사업주에게 작업환경측정 의무를 부과하고 있으며,¹¹⁾ 이를 실시하지 않은 사업

9) 작업환경측정의 대상인 유해인자는 화학적 인자(티트로벤젠 등 유기화합물, 금속류, 산 및 알칼리류, 가스상태 물질류 등), 물리적 인자(일정 수준 이상의 소음, 고열 등), 분진(규산 등) 등을 말함(「산업안전보건법 시행규칙」 별표 21)

10) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

13. “작업환경측정”이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.

11) 제125조(작업환경측정) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

③ 사업주(제2항에 따른 도급인을 포함한다. 이하 이 조 및 제127조에서 같다)는 제1항에 따른 작업환경측정을 제126조에 따라 지정받은 기관(이하 “작업환경측정기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.

④ 사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.

⑤ 사업주는 작업환경측정 결과를 기록하여 보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 사업주로부터 작업환경측정을 위탁받은 작업환경측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 작업환경측정 결과를 보고한 것으로 본다.

⑥ 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 근로자(관계수급인 및 관계수급인 근로자를 포함한다. 이하 이 항, 제127조 및 제175조제5항제15호에서 같다)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.

⑦ 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회 등을 개최하여야 한다. 이 경우 제3항에 따라 작업환경측정을 위탁하여 실시한 경우에는 작업환경측정기관에 작업환경측정 결과에 대하여 설명하도록 할 수 있다.

주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.

개정안은 현행 작업환경측정과는 별개로 “고령근로자의 신체·감각·인지능력을 고려하여 작업환경 실태와 건강영향을 조사”하는 “고령자 작업환경측정”을 신설하고, 일정 비율 이상의 고령근로자가 근로하는 작업장에 이를 실시하도록 의무화하며 이를 위반한 사업주에게 과태료를 부과하려는 것으로, 고령근로자가 많은 작업장에는 고령근로자의 특성이 반영된 별도의 작업환경측정을 추가로 실시함으로써 사업주가 고령자에게 적합한 별도의 안전보건조치를 할 수 있도록 하려는 점에서 의미가 있을 것으로 보임.

그런데 현행 작업환경측정은 “유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여” 작업장의 유해인자 시료를 채취하여 분석·평가하는 것으로서 정의 규정 등을 통하여 그 목적과 내용을 쉽게 파악할 수 있는 반면,

개정안의 “고령자 작업환경측정”은 별도의 정의 규정이 없어서 그 내용 파악에 어려움이 있는바, 그 목적과 실시 방법 등을 구체화하여 실제 작업장에서 적용할 수 있도록 보완할 필요가 있을 것으로 보임. 즉, 개정안이 현행 작업환경측정을 준용하고 있으므로 이를 근거로 고령자 작업환경측정의 개념을 파악하더라도 “고령”이라는 근로자의 특성을 유해인자로 보아 고령이 근로자의 작업에 미치는 영향을 조사하는 것인지, 고

⑧ 제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

령근로자가 일정 비율 이상인 작업장의 환경 실태와 작업장 환경이 고령자의 건강에 미치는 영향을 조사하는 것인지 명확하지 않은 측면이 있음.¹²⁾

고용노동부는 개정안의 “고령자 작업환경측정”을 ‘고령’ 중 유해인자로 이해하는 관점에서, ‘고령’ 자체가 유해인자로서 측정대상이 되기는 곤란하고, 국제적으로도 고령근로자만을 대상으로 하는 유해인자 노출기준을 따로 두고 있지 않으며, 고령근로자와 비고령근로자의 비율에 따른 작업환경측정 실시 의무 규정의 경우 그 기준설정이 용이하지 않고 비율이 유동적일 경우 안정적인 제도 유지가 어렵다는 점을 고려할 때 개정안은 재검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

3. 정부의 책무와 안전보건관리책임자 업무에 ‘고령근로자 산재 조사·분석’ 추가

가. 개정안의 주요내용

개정안은 이 법의 목적을 달성하기 위한 정부의 책무와 안전보건관리책임자의 업무에 각각 ‘고령근로자의 산업재해에 관한 조사·분석’을 포함하려는 것임(안 제4조 및 제15조).

12) 법제적 측면에서 볼 때 “고령자 작업환경측정”을 제2조 정의 규정에서 명확하게 정의하고, 그 실시 등에 관한 사항을 현행 작업환경측정 관련 조항을 준용하는 대신 별도의 조항에서 구체적으로 규정하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하 여 다음 각 호의 사항을 성 실히 이행할 책무를 진다. 1. ~ 7. (생략) <u><신설></u> 8.·9. (생략) ② (생략)	제4조(정부의 책무) ① ----- ----- ----- -----. 1. ~ 7. (현행과 같음) <u>7의2. 고령근로자의 산업재해에 관한 조사·분석</u> 8.·9. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다. 1. ~ 7. (생략) <u><신설></u> 8.·9. (생략) ②·③ (생략)	제15조(안전보건관리책임자) ① - ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 7. (현행과 같음) <u>7의2. 고령근로자의 산업재해에 관한 조사·분석</u> 8.·9. (현행과 같음) ②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 이 법의 목적¹³⁾을 달성하기 위하여 정부로 하여금 ▲산업 안전 및 보건 정책의 수립 및 집행, ▲사업주의 자율적인 산업안전·보건경영 체제 확립을 위한 지원, ▲산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리 등을 성실히 이행하도록 규정하고,¹⁴⁾

사업주로 하여금 안전보건관리책임자에게 ▲사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, ▲작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, ▲산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항, ▲산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항 등의 업무를 총괄하여 관리하도록 규정하고 있음.¹⁵⁾

13) 제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.

14) 제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. 산업 안전 및 보건 정책의 수립 및 집행
2. 산업재해 예방 지원 및 지도
3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원
4. 사업주의 자율적인 산업 안전 및 보건 경영체제 확립을 위한 지원
5. 산업 안전 및 보건에 관한 의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 등 안전문화 확산 추진
6. 산업 안전 및 보건에 관한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영
7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리
8. 산업 안전 및 보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독
9. 그 밖에 노무를 제공하는 사람의 안전 및 건강의 보호·증진

15) 제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항

개정안은 현행 정부의 책무와 안전보건관리책임자의 업무에 각각 “고령근로자의 산업재해에 관한 조사·분석”을 추가하려는 것으로, 정부나 각 사업장 단위에서 고령근로자가 대상이 되는 별도의 산업재해 조사·분석을 통하여 고령근로자 관련 재해통계 등 고령근로자의 산업 안전 및 보건을 유지·증진하기 위한 기초자료를 획득할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 현행법에서 정부의 책무로 “산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리”를 규정하고 있으므로 고령근로자의 산업재해에 관한 조사는 현행 규정으로도 가능하고, 실제 해당 조항을 근거로 정부가 매 분기 연별 산업재해 현황을 조사·발표하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 제15조에서 개별 사업장의 안전보건관리책임자에게 고령근로자의 산업재해 조사 외에 분석업무까지 부여하는 것은 연구·분석 업무와 관련성이 크지 않는 업무를 하는 사업장 등에는 상당한 부담이 될 수 있을 것으로 보임.

-
- 5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
 - 6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 - 7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
 - 8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
 - 9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
 - ② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람(이하 “안전보건관리책임자”라 한다)은 제17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.
 - ③ 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고용노동부는 안 제4조제1항제7호의2는 이미 실시되고 있고, 개정안 제15조제1항제7호의2는 현행법을 근거로 실시할 수 있는 사항이라는 이유로 재검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5545