



제429회국회(정기회)
제6차 환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주 작업중지 의무 및 근로자 작업중지권 확대 등 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2211455호)

2025. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사업주와 근로자의 작업중지 사유 확대 등	2
2. 고용노동부장관의 작업중지 조치 요건 삭제, 대상 작업 범위 확대	13

I. 제안경위

2025년 7월 11일 정혜경의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2025년 7월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

현행법은 작업중지권을 보장하고 있으나, 기후위기 등의 노동환경의 변화와 감정노동, 이주노동자, 사내하청 노동자, 특수고용직 등 고용구조가 다변화되는 상황에 맞춰 당사자와 노동조합의 작업중지권 행사가 실질적으로 보장되는 것이 필요함. 현장의 노동자 작업중지권은 징계, 해고, 손해배상 등으로 인해 무력화되고 있음.

ILO의 제155호 산업안전보건 협약은 작업중지권 보장과 함께 ‘사용자가 개선 조치를 하기 전에는 노동자가 복귀할 것을 요구할 수 없다’라고 명시하고 있으나 OECD 국가 중 산업재해 1위임에도 이에 발맞춰 법제도 개선이 이뤄지지 않고 있음. 작업중지 명령을 실질화해야 함.

주요내용

가. 폭염, 폭우, 폭설 등 기후위기 상황에서 사업주의 작업중지 의무를 확대하고, 기후위기로 인한 사업주의 작업중지 의무를 규정하고자 함. 「산업안전보건법」 상에 규정된 특수고용 노동자의 작업에 대해서도 작업중지 의무를 동일하게 부여하고, 변화하는 노동환경에 맞춰 기후로 인한 위협과 감정노동 등 작업중지권의 범위를 확대하고자 함(안 제51조제1항 및 제52조제1항).

나. 하청 노동자의 작업중지권이 실질적으로 작동하도록 작업중지 기간의 임금과 소득 보전 의무를 명시하고, 하청 노동자의 임금, 하청 업체의 공기, 손실 보전 등에 대한 원청 업체의 연대 책임을 규정함(안 제51조제2항 및 제52조제5항 신설).

다. 안전 작업이 보장될 수 있도록, 조사 및 개선 조치 전에는 다시 작업 명령을 수행하지 못하도록 하고, 작업중지 해제 과정에서 노동자 참여를 보장하여 현장 개선 확인 절차를 규정하여 작업중지권이 실질적으로 보장되도록 함(안 제55조).

라. 작업중지권 발동에 대해 불이익을 주는 경우에 대해 형사처벌 조항을 도입함(안 168조).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주와 근로자의 작업중지 사유 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주와 근로자의 작업중지 사유를 확대하고, 작업중지 주체인 사업주의 범위를 ‘특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자’를 포함하도록 확장하며, 근로자 대표, 명예산업안전감독관까지 작업중지권을 부여하고, 사업주에게도 근로자 등이 작업중지권을 행사했을 때 필요한 조치를 취할 의무를 부과하고, 근로자의 작업중지권 행사에 사업주의 작업재개 요구를 금지하며, 작업중지에 따른 임금감소분을 사업주가 전부 보전하도록 하면서 도급인-사업주 간 작업 지연 등으로 인한 손실에 공동연대책임을 부과하고, 작업중지로 인한 임금감소분의 국가 지원 근거를 마련하려는 것임(안 제51조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제51조(사업주의 작업중지) <u>사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건</u>	제51조(사업주의 작업중지) ① <u>사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함</u>

에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. <후단 신설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

한다. 이하 이 조 및 제52조에서 같다)는 다음 각 호의 경우에는--

----근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제52조에서 같다)의 작업을-----
----작업장소에서 대피 및 휴식을 부여하는-----

--. 이 경우 유해·위험이 개선되기 전에는 작업을 재개시키지 못한다.

1. 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우
 2. 작업 전 안전조치, 보건조치가 미비하거나, 유해·위험 요인의 노출로 생명과 안전에 우려가 있는 경우
 3. 폭염 작업, 폭우, 폭설, 한랭, 강풍, 미세먼지 등 악천후로 생명과 안전에 우려가 있는 경우
 4. 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언, 폭행 등으로 근로자의 건강 장애가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우
- ② 사업주는 작업중지에 따른 임금 감소분의 전부를 보전해야 한다.

<신 설>

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

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

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

다.

③ 국가는 악천후 작업중지에 따른 근로자의 임금 감소분의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자, 근로자 대표, 명예산업안전감독관은 다음 각 호의-----
-----대피하거나 대피시킬-----.

1. 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우
2. 작업 전 안전조치, 보건조치가 미비하거나, 유해·위험 요인의 노출로 생명과 안전에 우려가 있는 경우
3. 폭염 작업, 폭우, 폭설, 한랭, 강풍, 미세먼지 등 악천후로 생명과 안전에 우려가 있는 경우
4. 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언, 폭행 등으로 근로자의 건강 장애가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우

② -----
-----근로자, 근로자 대표, 명예산업안전감독관은-----

③ 관리감독자들은 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. <후단 신설>
<신 설>

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 준용

-----.

③ 사업주 및 관리감독자들은-----

-----.

④ 사업주는 작업을 중지한 근로자에게 작업재개를 요구하지 못한다. 이 경우 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자, 근로자 대표, 명예산업안전감독관에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑤ 사업주, 도급인은 근로자의 작업중지 기간 동안의 임금, 수급인의 작업 지연으로 인한 비용과 기간의 손실을 보전하여야 하며 공동연대 책임을 부담한다.

제168조(벌칙) -----

-----.

1. -----

-----제52조제4항, 제54조제1항-----

하는 경우를 포함한다), 제117조제1항, 제118조제1항, 제122조제1항 또는 제157조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반한 자 2. (생략) 제169조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제44조제1항 후단, 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제76조, 제81조, 제82조제2항, 제84조제1항, 제87조제1항, 제118조제3항, 제123조제1항, 제139조제1항 또는 제140조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반한 자 2. ~ 6. (생략)	----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음) 제169조(벌칙) ----- ----- ----- -----. 1. -----제52조제5항, 제63조----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. ~ 6. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법상 ‘작업중지’는 산업재해가 발생할 ‘급박한 위험’이 있는 경우에 사업주에게는 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키도록 하는 의무이고 근로자에게는 작업을 거절하고 대피할 수 있는 권리로서 일

종의 ‘긴급피난’으로 기능하고 있음.

개정안은 사업주의 작업중지 의무 발생 사유를 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우”뿐 아니라 ①“작업 전 안전조치, 보건조치가 미비하거나, 유해·위험 요인의 노출로 생명과 안전에 우려가 있는 경우”, “폭염 작업, 폭우, 폭설, 한랭, 강풍, 미세먼지 등 악천후로 생명과 안전에 우려가 있는 경우” 및 “업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언, 폭행 등으로 근로자의 건강 장애가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우”로 확대하여 현행법상의 ‘급박’이라는 시간적 요건을 해제면서 ‘대피’라는 조치 외 ‘휴식 부여’의 조치를 명시함으로써 사업주의 ‘작업중지 의무’와 근로자의 ‘작업중지권’을 일상적인 위험으로부터 근로자를 대피시켜야 하는 의무 또는 일상적인 위험으로부터 자신을 보호하기 위하여 작업을 거절하고 대피할 수 있는 권리로 그 성격을 달리하도록 하고,

②근로자대표와 명예산업안전감독관에게 위험에 처한 근로자를 대피시킬 권한을 부여하며,

③작업중지권 행사 근로자 등에 대한 불이익 처우를 한 사업주를 처벌할 수 있는 근거를 마련하여 근로자 작업중지권 행사의 실효성을 제고할뿐 아니라,

④작업중지에 따른 임금감소분을 전부 보전하는 사업주 의무와 작업중지 기간 동안의 임금, 수급인의 작업 지연으로 인한 비용과 기간의 손실

보전의 사업주와 도급인의 공동연대 책임 의무를 신설하여 작업중지로 인한 임금감소나 재산상의 피해등으로부터 근로자와 수급인을 제도적으로 보호하려는 데 입법의 의의가 있음.

다만 사업주의 작업중지 의무 위반에 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음에도 의무 발생 요건을 ‘폭염 작업’, ‘생명과 안전에 우려가 있는 경우’, ‘건강 장애’와 같이 의미가 명확하지 않은 용어를 사용한 안 제51조제1항 제2호부터 4호까지는 죄형법정주의 원칙에 따라 법문의 의미를 명확히 할 수 있도록 수정할 필요가 있을 것으로 보이고,

현행 「산업안전보건법」은 ①명예산업안전감독관의 직무 수행과 관련 사유,¹⁾ ②산업안전보건위원회의 위원의 직무 수행 관련 사유,²⁾ ③고객 등 제3자의 폭언등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 필요한 조치 요구,³⁾ ④ 작업중지권 행사,⁴⁾ ⑤「산업안전보건법」 또는 동법에 따른 명령 위반 사실 신고를⁵⁾ 이유로 사업주가 근로자에게 불리한 처우를 하지 못하

1) 제23조(명예산업안전감독관) ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

2) 제24조(산업안전보건위원회) ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

3) 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 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.

4) 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.

5) 제157조(감독기관에 대한 신고) ① 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이

도록 하면서, 이 중 고액 등의 폭언으로 인한 건강장해 발생 시 등 조치 요구를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고,⁶⁾ 「산업안전보건법」 또는 동법에 따른 명령 위반 사실 신고를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고⁷⁾ 있음을 고려하여 작업중지를 이유로 근로자, 근로자 대표, 명예산업안전감독관에게 불리한 처우를 한 사업주의 처벌 정도를 정할 필요가 있으며,

③작업을 중지하고 대피한 근로자로부터 보고받지 않은 사업주를 보고에 따른 안전·보건 조치 의무자로 규정한 안 제52조제3항이 개정안의 내용과 체계에 부합되는지에 대한 논의가 필요할뿐 아니라,

작업중지권을 행사한 근로자에게 사업주의 작업재개 요청을 무조건적으로 금지하는 안 제52조제4항 전단의 의의가 명확하지 않고, 사업주의 작업중지권 행사 근로자에 대한 불이익처우 금지를 규정한 안 제52조제4항 후단의 내용이 전단을 보충설명한다고 보기 어려워 각각 다

있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있다.

③ 사업주는 제1항에 따른 신고를 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

6) 제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

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

른 항으로 분리해야 할 것으로 보임.

고용노동부는 개정안에 관하여 다음과 같이 의견을 제시함.

현행 근로자 작업중지 요건은 법 제38조(안전조치) 및 제39조(보건조치)에 따른 위험을 포괄하고 있으므로 개정안과 같이 일부 위험만을 열거할 실익이 없고, 작업중지는 근로자의 생명·신체를 보호하기 위해 급박한 위험의⁸⁾ 경우에 즉시 작업을 중단하고 대피하도록 하는 예외적 조치인데, ‘생명·안전에 우려가 있는 경우’로 포괄적으로 규정 시 작업중지 제도 본래의 목적이 불분명해질 우려가 있으며, 사업주 작업중지 의무의 경우, 불이행 시 처벌이⁹⁾ 수반되는 만큼, 위험 수준을 명확히 한정하는 방식으로 규정할 필요가 있고, ‘휴식 부여’의 경우, ‘급박한 위험으로부터의 대피’라는 작업중지 제도의 본래 목적에 맞지 않아 신중한 검토가 필요하며, ‘특수형태근로종사자와 물건의 수거·배달 등을 하는 사람’의 범위가 포괄적이고 사업장에 소속되지 않은 경우가 많아, 작업중지 권한 행사 주체와 개선조치 책임 주체가 불명확한 측면도 있으므로, 개별 현장의 특성을 고려하여 검토할 필요가 있음.

또한, 모든 사업주에게 임금 전액 보전 의무로 강제하는 것은 오히려 작업중지 의무 자체를 회피·축소로 이어질 우려가 있고, 현행 「근로기준법」의 휴업수당¹⁰⁾은 사용자의 귀책이 있는 경우에 한하여 지급

8) 급박한 위험’은 객관적으로 보아 산업재해의 위험이 곧 발생할 것으로 충분히 예견되어 즉시 대피하지 아니하면 작업 중인 근로자의 생명·신체에 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태를 의미(서울행정법원 2012구합8878)

9) 산안법 제51조 사업주의 작업중지 의무 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

10) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴

을 규정하고 있고, 그 수준도 통상임금의 70%로 한정하는데, 개정안은 사업주의 귀책 여부와 관계없이 전액 보전을 의무화하고 있어 타법과의 형평에도 맞지 않는 측면이 있으며, 국가가 임금 손실을 보전하는 제도는 지원 범위와 대상에 따라 상당한 재정부담을 초래할 수 있는바, 재정 여력 및 타 정책 간 우선순위를 고려한 검토가 필요하고, 작업중지권은 근로자의 자기보호적 성격의 권리인데, 근로자대표나 명예 산업안전감독관에게 작업 중단과 대피의 조치 권한을 부여하는 것은 근로자의 권리를 대신 행사하도록 하여 제도의 본질을 왜곡할 우려가 있고, 제3자가 경영상 결정에 준하는 조치를 할 수 있게 되어 권한-책임 불일치 문제 발생할 수 있으며, 개정안과 같이 사업주까지 즉시 조치 의무 주체로 명시하는 경우, 관리감독자와 사업주 간 조치 책임이 중복되면서 오히려 신속한 대응이 지연될 우려가 있고, 위험이 해소된 상황에서도 사업주가 작업재개 요구 자체를 할 수 없도록 하는 것은 재산권을 제한하는 것으로, 과잉금지원칙 위배 소지가 있으며, 임금 보전 범위, 비용 산정 기준, 손실의 귀책에 따른 공동연대 책임 부담 등은 원·하청 간 계약 구조가 업종별·계약별로 다양하여, 그 기준을 일률적으로 제시하기 어려운 점을 고려할 필요가 있고, 현행 산안법에서 이미 원청의 안전·보건 확보 의무를 포괄적으로 규정하고 있는 점도 고려할 필요가 있음.

업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

2. 고용노동부장관의 작업중지 조치 요건 삭제, 대상 작업 범위 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①고용노동부장관의 작업중지 명령 요건(현행법 제55조제2항의 ‘전면작업중지’¹¹⁾ 요건 포함)을 삭제하고, “중대재해가 발생한 사업장의 모든 작업의 조사 및 개선대책 수립과 이행을 위한”목적만으로 고용노동부장관이 작업중지 명령을 할 수 있도록 변경하면서, ②작업중지 범위를 중대재해가 발생한 작업 또는 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업에 한정하지 않고 사업장의 모든 작업으로 확대하며, ③사업주의 작업중지 명령 해제 요청시 해당 작업에 종사하는 근로자의견 사전 청취 절차를 명시하고, ④작업중지해제심의위원회와 관련하여 작업중지 명령의 해제를 요청받은 지방고용노동관서의 근로자 대표 및 관계 수급인의 사전 의견 청취 절차와 근로자 대표가 추천한 전문가 등의 필수 구성, 전원동의라는 심의위원회 의결 방법과 사업주가 제출한 개선계획의 이행을 확인하는 사후절차를 규정하려는 것임(안 제54조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① 고용	제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) ① ----

11) 토사·건축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 모든 작업을 고용노동부장관이 중지시키는 것

노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.

1. 2. (생략)

<신설>

② 고용노동부장관은 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.

④ 제3항에 따른 작업중지 해제

-----조사 및 개선대책 수립과 이행을 위하여 다음-----
작업의-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 중대재해가 발생한 사업장의 작업

② 사업주가 제1항에 따른 작업중지 명령의 해제를 요청하고자 하는 경우에는 사전에 유해·위험 요인 개선 내용에 대하여 해당 작업에 종사하는 근로자의 의견을 청취하고 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 작업중지 명령의 해제를 요청받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 안전보건을 위하여 필요한 조치가 완료되었는지 근로자 대표 및 관계 수급인 근로자 대표의 의견을 들어 확인하고, 작업중지해제 심의위원회를 개최해야 한다.

④ 고용노동부장관은 작업중지

<u>의 요청 절차 및 방법, 심의위원회 회의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u> <u><신 설></u>	<u>해제에 관하여 근로자 대표가 추 천한 전문가 등으로 구성된 심의 위원회 심의 및 전원동의를 거쳐 작업중지를 해제하여야 한다.</u> <u>⑤ 고용노동부장관은 작업중지 해제 이후 사업주가 제출한 개선 계획의 이행에 대해 근로감독관 으로 하여금 현장 확인 및 근로 자 대표 및 관계 수급인의 근로 자 대표의 의견을 들어 확인하도 록 하여야 한다.</u>
--	--

나. 검토의견

현행법은 중대재해가 발생하였을 때 중대재해가 발생한 해당 작업이나 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업으로 인하여 사업장에 산업재해가 재발할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 해당 작업중지를 명할 수 있는 권한을 고용노동부 장관에게 부여하고 있음. 개정은 이러한 고용노동부 장관의 작업중지 명령 요건을 삭제하면서 중대재해가 발생한 사업장의 모든 작업의 조사 및 개선대책 수립과 이행을 위한 목적으로 중대재해가 발생한 업장의 모든 작업을 대상으로 고용노동부장관이 작업중지 명령을 할 수 있도록 변경하면서, 사업주의 작업중지 명령에 대한 해제 요청의 사전 절차를 규정하고, 작업중지해제심의위원회 심의의 절차와 구성, 심의의결방법 등을 명문화한 다는데 입법의 의의가 있음.

다만, ①고용노동부장관의 작업중지 명령(전면작업중지 포함)은 급박한 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 사인의 재산에 국가가 개입하는 행정명령으로 그 요건이 엄격하여야 하고, 그 범위 또한 필요최소한도에 그쳐야 한다는 점을 고려할 필요가 있고,

②사업주의 작업중지 명령에 대한 해제 요청의 사전 청취 절차는 현행 법령에도 규정되어 있어¹²⁾ 개정 필요성 여부를 재검토할 필요가 있으며,

③대부분의 노동 관계 법률에서 위원회 구성 등과 관련하여 ‘근로자대표’가 추천하는 전문가를 의무적으로 포함시켜야 할 경우 ‘사용자대표’가 추천하는 전문가도 의무적으로 포함시키도록 하여 노동자와 사업주 간의 균형을 제고하고 있다는 점과 작업중지해제 심의는 노동자와 사업주의 이해관계를 배제한 상태에서 작업 재개를 위한 작업장 안전이 확보되었는지 여부를 전문적으로 판단할 수 있는 인적 구성이 필요하다는 점을 고려할 필요가 있으며,

④법률에서 작업중지 명령의 주체는 ‘고용노동부장관’이기에 안 제54조 제3항의 ‘지방고용노동관서의 장’은 수정이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 작업중지 명령의 목적은 산재 발생의 급박한 위험을 제거하기 위한 것인데, 개정안은 그 목적을 “조사 및 개선대책 수립과 이행”으로 확장·결부하고 있어 부당결부 금지 원칙 위반 소지가 있고,

12) 「산업안전보건법 시행규칙」

제69조(작업중지의 해제) ② 제1항에 따라 사업주가 작업중지명령 해제신청서를 제출하는 경우에는 미리 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해가 발생한 해당작업 근로자의 의견을 들어야 한다.

특히 작업중지 명령은 ‘행정상 즉시강제’에¹³⁾ 해당하므로 그 목적은 ‘위험의 제거’에 한정되어야 하며, 조사 및 대책 수립’ 목적은 별도의 수단을 통해 달성하는 것이 타당하고, 개정안은 근로자대표가 추천한 전문가를 심의위원회에 포함토록 하였으나, 심의위원회는 노·사 추천 여부와 무관하게 관련 분야의 전문가를 위촉하는 방식이 타당하고, 작업중지명령 해제의 세부 절차를 법률 본문에 직접 규정하기보다는 법률에는 일반적인 원칙을 규율하고 위임 근거를 명확히 하여 세부 사항을 하위법령에 위임하는 것이 입법체계상 적절하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5545

13) 행정상 즉시강제는 그 발동에 있어서 행정상의 장애가 목전에 급박하고, 다른 수단으로는 행정목적을 달성할 수 없는 경우여야 하며, 그 경우에도 행사는 필요최소한도에 그쳐야 함(2000헌가12)