



제418회 국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈작업중지 요건에 유해인자에 노출로 인한 생명과
안전에 위해 우려 명시〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2201106호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
---------------	---

II. 제안이유 및 주요내용	1
-----------------------	---

III. 검토의견	2
-----------------	---

1. 작업중지 요건에 유해인자에 노출로 인한 생명과 안전에 위해 우려 명시	2
2. 안전보건진단, 작업환경측정 등에 사업주에게 근로자대표 등의 참석 의무 부과	6
3. 질병자에 대한 요양휴가·휴직 부여 의무, 사업주의 요양 종료 근로자에 대한 전환배치 및 불리한 처우 금지 의무, 국가와 지방자치단체의 교육·훈련 지원 근거 신설 등	14

I. 제안경위

2024년 6월 28일 정혜경의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2024년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

산업재해 사고 유형이 다양해지고 있는 상황에서 작업중지권 행사요건이 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우’로만 규정되어 있어 업무상 사고가 아닌 업무상 질병에는 적용하기 어렵고, 근로자의 작업중지권 행사에 대한 사용자의 불이익처분 시 형사처벌이 규정되어 있지 않아 근로자 보호에도 미흡한 부분이 있음.

산재사고로 인한 요양 종료 후 업무에 복귀하는 근로자에 대하여는 업무 복귀 규정만 있을 뿐 전환배치 및 교육훈련 지원 등과 관련한 규정도 미비함.

또한 작업환경측정 및 역학조사 시 근로자대표가 참여를 요구할 때에만 참석할 수 있어 근로자의 안전과 건강을 위한 규정의 정비가 시급한 실정임.

Ⅲ. 검토의견

1. 근로자의 작업중지 요건에 “유해인자에 노출로 인한 생명과 안전에 위해 우려” 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 유해인자에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있는 경우를 사업주의 작업중지와 근로자의 작업중지권 작동 요건으로 명시하려는 것임(안 제52조제1항 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 <u>산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는</u> 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.	제51조(사업주의 작업중지) ----- -- <u>산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 제104조에 따른 유해인자에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있는 때에는</u> ----- ----- ----- -----.
제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 <u>산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는</u> 작업을 중지하고 대피할 수 있다.	제52조(근로자의 작업중지) ① ----- ----- <u>산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 또는 제104조에 따른 유해인자에 노출되어 생</u>

②・③ (생략) ④ 사업주는 <u>산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고</u> 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. <u>제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자</u> 2. ~ 8. (생략)	<u>명과 안전에 위해 우려가 있는 경우에는</u>----- -----. ②・③ (현행과 같음) ④ -----<u>산업재해가 발생할 급박한 위험 또는 제104조에 따른 유해인자에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있다고</u>----- ----- ----- ----- -----. 제170조(벌칙) ----- ----- ----- -----. 1. <u>제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제52조제4항 및 제138조제2항을</u>----- ----- ----- 2. ~ 8. (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법에 따른 작업중지는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 중대재해가 발생하였을 때 취하여야 하는 사업주의 의무¹⁾ 또는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 대피할 수 있는 근로자의 권리²⁾로 규정되어 있고, 근로자의 작업중지권은 이를 행사할 경우 지체 없이 관련 사실을 관리감독자 등에게 보고하도록 하고, 관리감독자 등은 안전 및 보건에 필요한 조치를 취하도록 하면서, 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 경우 작업중지권을 행사한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정되어 있음.

개정안은 사업주의 작업중지의 발동요건과 근로자의 작업중지권 인정 요건으로 유해인자에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있는 법률에 명시하여 유해인자에 노출되어 작업하는 근로자의 보호를 두텁게 하려는데 입법의 의의가 있음.

1) 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.

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.

② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

2) 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.

다만, 현행법상 작업중지의 사업주 발동 및 근로자 행사 요건이 작업 중인 근로자가 즉시 작업업장으로부터 분리되지 아니하면 생명·신체에 돌이킬 수 없는 중대한 위험이 가해질 수 있는 산업재해가 발생하는 것이 충분히 예견되는 ‘급박성’을 그 요건으로 규정하고 있는데, 현행법상 “노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것”으로 광범위하게 정의된 산업재해 중 개정안과 같이 유해인자에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있는 경우에만 한하여 산업재해 발생의 급박성을 충족하지 않고 통상의 위험만으로도 사업주의 작업중지 의무나 근로자의 작업중지권을 인정해야 하는 특별한 사유가 있는지에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 사업주의 작업중지 요건으로 일본에서도 ‘급박한 위험’을 규정, 근로자의 작업중지에 대한 주요 해외입법례(독일·캐나다·ILO 등³⁾)도 ‘직접적이고 중대한 위험, 심각하고 즉각적인 위험’ 등으로 규정하고 있음을 고려할 때 개정안은 재검토가 필요하다는 입장임.

3) 해외 주요국은 사업주의 작업중지를 별도로 규정하고 있지 않음(p. 19 근로자의 작업중지 관련 외국 입법례 참조).

2. 안전보건진단, 작업환경측정 등에 사업주에게 근로자대표 등의 참석 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주로 하여금 안전보건진단·작업환경측정·건강진단에 근로자대표 참석 의무를 부과하고, 역학조사에 사업주, 근로자대표, 요양급여 신청자 등의 참석을 의무화하며, 특수건강진단대상업무 예정인 근로자에 대해 실시하고 있는 업무적합성 평가의 대상 확대하려는 것임(안 제47조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제47조(안전보건진단) ①·② (생략)	제47조(안전보건진단) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주는 안전보건진단기관이 제2항에 따라 실시하는 안전보건진단에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 아니 된다. <u>이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 해당 안전보건진단에 근로자대표를 참여시켜야 한다.</u>	③ ----- ----- ----- ----- ---. <u>이 경우</u> ----- -----.
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)
제125조(작업환경측정) ① ~ ③ (생략)	제125조(작업환경측정) ① ~ ③ (현행과 같음)

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

⑤ ~ ⑧ (생략)

제130조(특수건강진단 등) ① (생략)

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 건강진단(이하 “배치전건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대해서는 배치 전 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

<신설>

<신설>

④ -----작업환경측정 시 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를-----.

⑤ ~ ⑧ (현행과 같음)

제130조(특수건강진단 등) ① (현행과 같음)

② -----다음 각 호의 경우에 근로자에 대하여-----

-----.

-----.

1. 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 실시하는 경우. 산업재해로 요양 후 특수건강진단대상업무로 복귀하는 근로자의 경우에도 또한 같다.

2. 특수건강진단대상업무에 종사하던 중 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환 또는 작업 장소를 변경하여 배치

③ ~ ⑤ (생략) 제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 <u>근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.</u> ② ~ ⑤ (생략) 제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 <u>근로를 금지하거나 제한하여야 한다.</u> ② 사업주는 제1항에 따라 근로가 금지되거나 제한된 근로자가 건강을 회복하였을 때에는 지체 없이 <u>근로를 할 수 있도록 하여야 한다.</u> 제141조(역학조사) ① 고용노동부장	<u>예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 실시하는 경우</u> ③ ~ ⑤ (현행과 같음) 제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① ----- ----- -----<u>근로자대표</u> <u>를 참석시켜야 한다.</u> ② ~ ⑤ (현행과 같음) 제138조(질병자의 근로 금지·제한 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>근로를 금지 또는 제한하거나</u> <u>요양을 사유로 하는 휴가 또는</u> <u>휴직을 부여하여야 한다.</u> ② ----- ----- ----- -----<u>근로를 할 수 있도록 하여야</u> <u>하고, 이를 이유로 해고 그 밖에</u> <u>불리한 처우를 하여서는 아니 된</u> <u>다.</u> 제141조(역학조사) ① -----
---	---

관은 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생 원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자의 질환과 작업장의 유해요인의 상관관계에 관한 역학조사(이하 “역학조사”라 한다)를 할 수 있다. 이 경우 사업주 또는 근로자대표, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사람이 요구할 때 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 역학조사에 참석하게 할 수 있다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

② (생 략)

③ 누구든지 제1항 후단에 따라 역학조사 참석이 허용된 사람의 역학조사 참석을 거부하거나 방해해서는 아니 된다.

④ 제1항 후단에 따라 역학조사

---. 이 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사람을 역학조사에 참석하게 하여야 한다.

1. 사업주

2. 근로자대표

3. 해당 질병에 대하여 「산업재해보상보험법」 제36조제1항제1호 및 제5호에 따른 요양급여 및 유족급여를 신청한 자가 요구하는 경우에는 신청자 또는 그 대리인(이들이 추천한 자를 포함한다. 이하 “요양급여 신청자 등”이라 한다)

② (현행과 같음)

③ -----제1항-----

-----.

④ 제1항-----

에 참석하는 사람은 역학조사 참석과정에서 알게 된 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니 된다. ⑤·⑥ (생략) 제175조(과태료) ① ~ ④ (생략) ⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 13. (생략) 14. 제125조제4항 또는 제132조제1항을 위반하여 <u>근로자대표가 요구하였는데도 근로자대표를 참석시키지 아니한 자</u> 15.·16. (생략) ⑥·⑦ (생략)	----- ----- -----. ⑤·⑥ (현행과 같음) 제175조(과태료) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ ----- ----- -----. 1. ~ 13. (현행과 같음) 14. ----- -----<u>근로자대표를</u>----- ----- 15.·16. (현행과 같음) ⑥·⑦ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 작업장의 안전성을 제고하기 위하여 실시하는 안전보건진단, 작업환경측정과 근로자의 건강관리를 위하여 실시하는 건강진단, 근로자가 노출되는 화학물질 또는 근로자가 종사하는 작업 등과 근로자의 질병의 상관관계를 파악하기 위하여 고용노동부장관이 실시하는 역학조사에 근로자대표 등이 참석을 요구하면 사업주나 고용노동부장관은 참석시키도록 의무화하고 있음. 개정안은 근로자대표 등이 참석을 요구하지 않아도 이들을 참석시킬 의무를 사업주 등에게 부여하는 내용

임.

그러나 현행법으로도 참여를 요청한 근로자대표를 참여시키지 않았을 때는 안전보건진단은 1,500만원 이하의 과태료를, 작업환경측정 및 건강진단의 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있고, 역학조사 또한 참여를 요청한 사업주, 근로자대표, 요양급여 신청자 등 고용노동부령으로 정하는 사람을 참여시키지 않았을 때는 안전보건진단은 1,500만원 이하의 과태료를 부과하고 있으므로 개정의 실익이 있는지 여부에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

또한 비교적 위험도가 높은 특수건강진단대상업무에 배치 예정인 근로자에 대해 실시하고 있는 업무적합성 평가의 대상을 확대하는 개정안은 안 제130조제2항제1호의 경우 현행법의 내용과 같아 개정의 실익이 없고, 제2호의 경우 직업병 사후관리 차원에서 특수건강진단 대상이 아닌 업무로 배치되는 근로자까지 포함시킬지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 근로자대표의 의사와 관계 없이 일괄로 안전진단이나 작업환경측정에 참석시키는 것으로 의무화 하는 것은 개별 사업장이 처한 상황이 상이⁴⁾할 수 있고, 직업병 소견에 따라 특수건강진단 대상이 아닌 업무로 배치되는 경우에는 근로자의 병력, 업무적합성에 대한 의료상담을 거쳤고, 재배치되는 업무성격 등을 고려한다면 추가적인

4) ①근로자대표가 없는 경우 ②근로자대표와 일정 조율이 어려운 경우 ③근로자대표가 참석을 거부하는 경우 등

배치전건강진단의 필요성은 낮다고 볼 수 있으며, 현행법 상 근로자 건강진단은 종류가 다양하여⁵⁾ 그 실시 시기 및 주기도 근로자별, 유해인자별로 상이(3·6·12·24개월 등)할 뿐만 아니라, 실시방법도 근로자의 진단기관 방문 및 출장검진 등 다양한 방식이 존재하기 때문에 근로자대표가 반드시 참석하여야 건강진단을 실시할 수 있도록 하는 경우, 불가피한 검진 주기 미준수 등 법 위반이 발생하는 상황도 우려되는바 개정안은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

5) ①일반건강진단(법 제129조) ②특수건강진단(법 제130조제1항) ③배치전건강진단(법 제130조제2항) ④수시건강진단(법 제130조제3항) ⑤임시건강진단(법 제131조)

3. 질병자에 대한 요양휴가·휴직 부여 의무, 사업주의 요양 종료 근로자에 대한 전환배치 및 불리한 처우 금지 의무, 국가와 지 방자치단체의 교육·훈련 지원 근거 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에게 요양을 사유로 하는 휴가·휴직 부여 의무와 요양 종료 근로자의 불이익 처우 금지 및 적합 업무 전환 배치 의무를 부여하고 전환배치 업무에 필요한 교육·훈련 등에 소요되는 예산을 국가 및 지방자치단체가 지원하는 근거를 마련하려는 것임(안 제138조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 <u>근로를 금지하거나 제한하여야 한다.</u>	제138조(질병자의 근로 금지·제한 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- --- <u>근로를 금지 또는 제한하거나 요양을 사유로 하는 휴가 또는 휴직을 부여하여야 한다.</u>
② 사업주는 제1항에 따라 근로가	② -----

금지되거나 제한된 근로자가 건강을 회복하였을 때에는 지체 없이 <u>근로를 할 수 있도록 하여야 한다.</u> <u><신 설></u>	----- ----- ----<u>근로를 할 수 있도록 하여야 하고, 이를 이유로 해고 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> <u>제138조의2(요양 종료 근로자에 대한 조치) ① 사업주는 제138조제1항에 따른 요양을 마친 근로자의 경우 장애 정도, 사업장의 상황, 해당 근로자의 의사 및 업무수행 능력 등을 고려하여 적합한 업무로 전환배치하여야 한다.</u> <u>② 사업주는 제1항에 따라 전환배치한 근로자의 임금 그 밖에 근로조건이 산업재해 발생 이전보다 불리하지 아니하도록 하여야 한다.</u> <u>③ 국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 전환배치하는 업무에 필요한 교육·훈련 및 자격 취득을 지원할 수 있다.</u>
--	--

나. 검토의견

개정안은 현행 제도에 더하여 사업주에게 질병자에게 요양을 사유로 하는 휴가나 휴직을 부여하고, 이들에 대한 불리한 처우를 금지하

면서 휴가·휴직 이전보다 불리하지 않은 근로조건의 업무로 전환배치하는 의무를 부여하고, 국가 및 지방자치단체로 하여금 전환배치하는 업무에 필요한 교육·훈련 및 자격 취득에 소요되는 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로

자칫 불리한 상황에 놓인 질병자를 보호하기 위한 내용을 법률에 명시하는 데 입법의 의의가 있음.

다만, 현행 질병자의 근로금지·제한 규정이 전파 우려가 있는 전염병에 걸리거나 정신장애로 자상타해의 우려가 있거나 근로로 질병이 크게 악화될 우려가 있는 자 등의 근로가 미칠 수 있는 영향으로부터 질병자 본인 또는 다른 근로자의 건강을 보호하기 위한 제도적 장치로서, 질병자에 대한 휴가·휴직 부여나 불이익 처우 금지 등의 보호조치는 「근로기준법」과 같이 포괄적으로 근로자를 보호하는 규정⁶⁾이나 취업규칙 등에서 파생하는 당연한 조치라 볼 수 있으며, 이러한 보호 조치를 넘어서 특별한 보호나 지원을 명시하는 개정안이 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 현행 「산업안전보

6) 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

건법」의 체계와 부합하는지, 그 필요성이 인정되는지, 현행 제도와
충돌 가능성은 없는지에 대한 별도의 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 ① 「산업안전보건법 시행규칙」 제220조제2항 및 제221조제3항에 근거하여 반드시 미리 의사의 의견을 들어 업무수행 적정성 등에 대한 판단을 거치게 되어 있으므로 근로자의 장해정도, 사업장 상황, 근로자의 의사 및 업무수행능력 등을 고려하여 적합한 업무로 전환배치해야 한다는 개정안의 취지는 이미 반영되어 있다고 볼 수 있고, ②근로자가 정상 건강상태를 회복하였고, 기존 업무로 복귀할 것을 희망하는 경우에도 전환배치되는 것으로 해석될 여지가 있어 오히려 사업주가 업무 배제, 해고 등의 수단으로 악용할 우려가 있음을 고려할 필요가 있으며, ③ 「근로기준법」 제23조 및 제28조는 사업주가 정당한 이유 없이 불리한 처우를 하는 것을 금지하면서 그 구체절차 및 처벌을 규정하고 있으며, 근로자 건강상황 등의 고려, 노사간 합의에 의해 근로시간 변경·단축, 직무전환 등의 조치가 이루어질 수 있고, 그에 상응하여 임금 등 근로조건이 조정⁷⁾되는 경우도 있을 것으로 예상되는 바 개정안은 산업현장에 미치는 영향을 고려하여 재검토가 필요하다는 입장임.

또한 전환배치(예정)인 근로자를 위해 국가와 지방자치단체가 필요한 교육·훈련 및 자격 취득을 지원해야한다는 취지에는 공감하나, 요양종결 후 직장 복귀 시 「산업재해보상보험법」 제72조에 따라 직장적

7) 기존 야간근로자가 주간근무자로 전환배치 시 야간수당이 삭감되는 경우 등

응훈련비 제도가 운영되고 있으며 그 밖의 재활운동비, 직장복귀지원금도 지원하고 있고 요양 후 복귀한 근로자도 국민 누구나 폭넓게 발급받을 수 있는 내일배움카드, 중소기업 등에 사내 훈련비를 지원하는 기업직업훈련카드 등 이미 기존 관계법률에 근거한 다양한 직업훈련 제도를 활용할 수 있는 점 등을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5545

* [ILO]

*(출처) ILO홈페이지(<https://www.ilo.org>)

<ILO 제155호 협약 제13조> **자신의 생명이나 건강에 급박하고 심각한 위험**이 존재한다고 믿을만한 합리적인 이유가 있는 작업환경으로부터 스스로 이탈한 근로자는 국내여건과 관행에 따라 부당한 결과로부터 보호받아야 한다.(1981년)

<ILO 제174호 협약 제20조(e)> 그들의 직무범위 내에서 어떠한 불이익을 당함이 없이, 올바른 조치를 취하고 그들의 훈련과 경험을 바탕으로 **중대사고의 급박한 위험**이 있다고 판단되는 상당한 이유있는 때에 한하여 필요한 경우 행위를 중지할 수 있다. 그리고 그러한 조치를 취하기 전 또는 취한 후 가능한 한 빨리 감독자에게 보고하거나 적절하게 경보를 해야 한다.(1993년)

* [독일의 산업안전보건법] (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

*(출처) 세계법제정보센터-세계법제정보-법령정보

- (제9조 특수한 위험) ②사용자는 직접적이고 중대한 위험에 노출되어 있거나 노출될 수 있는 모든 근로자가 가능한 한 빨리 그 위험 및 이와 관련해 취해졌거나 취해져야 할 보호조치에 관해 통지받는 데 필요한 대비책을 마련하여야 한다. **자기 또는 다른 자의 안전에 대한 직접적이고 중대한 위험이 있고 이를 해당 상관에게 보고할 수 없는 경우에**, 근로자는 본인 스스로가 위험을 막거나 일정 규모 이상의 손해가 발생하지 않도록 하는 데 적합한 조치를 취할 수 있다. 그 경우 근로자의 지식 및 현장의 기술적 수단이 참작되어야 한다. 이러한 행위를 이유로 근로자에게 어떠한 불이익이 발생하여서는 아니 되고, 다만 근로자가 고의 또는 중대한 과실로 부적절한 조치를 취한 경우에는 그러하지 아니하다.

* [프랑스의 산업안전보건법] (1982년 Auroux 법률)

*(출처) 프랑스 노동법전상 안전보건규정의 시사점('10년, 부산대 법학연구 제 51권, 김기우)

- (4131-1조) 모든 근로자는 '**자신의 생명 또는 건강에 심각하고 즉각적인 위험을 초래한다고 믿을 만한 이유**'가 있는 경우 작업 상황으로부터 철수할 수 있음
- 법에서는 그 위험이 '**심각하고 즉각적(grave et imminent)**'이어야 한다고 정하고 있다. **즉각성 조건**은 해당 상황이 해당 근로자에게 즉각적인 위험을 초래할 가능성이 있을 때 충족되고, **심각한 위험**은 해당 상황이 관련 근로자의 사망 또는 영구적이거나 장기적인 장애를 초래할 가능성이 있는 사고나 질병을 야기할 것으로 예상할 수 있는 경우를 의미(프랑스의 작업중지권: 규제와 현황('15년 7월, 노동연구원 극제노동브리프, Sebastian Schulze-Marmeling)

* [캐나다의 직업안전보건법]

*(출처) 캐나다의 작업중지권('15년 7월, 노동연구원 극제노동브리프, 캐나다 고용 및 사회개발부)

- 캐나다 노동법전은 작업중지권(Right to refuse dangerous work)을 행사할 수 있는 위험이란 상황이 개선되거나 활동이 변화되기 전에 노출되었을 경우 **개인의 생명이나 건강에 즉각적이거나 심각한(imminent or serious) 위험을 야기할 것으로 타당하게 예상되는 모든 피하기 힘든 위험(hazard), 상황, 또는 행위**라고 정의