산업안전보건법 일부개정법률안
심 사 보 고 서

2026. 2.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2025년 9월 2일, 김태선의원 등 10인

나. 회부일자: 2025년 9월 3일

다. 상정 및 의결일자:

제429회 국회(정기회)

제6차 전체회의(2025. 11. 14.) 상정, 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위회부

제432회 국회(임시회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026. 2. 5.) 상정, 축조심사

제2차 고용노동법안심사소위원회(2026. 2. 12.) 상정, 축조심사, 의결(대안반영폐기)

제2차 전체회의(2026. 2. 12.) 상정, 소위심사보고, 찬반토론, 의결(대안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(제안설명: 김태선의원)

현행법은 근로자가 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에만 작업을 중지할 수 있도록 규정하고 있습니다. 그러나 이러한 제한적 요건으로 인해, 근로자가 위험을 인지하더라도 사고가 임박하지 않은 상황에서는 적시에 작업을 중단하거나 대피 조치를 취하기 어렵다는 한계가 있습니다. 더욱이 현장에서 안전 확보의 핵심적 역할을 담당하는 근로자 대표나 명예산업안전감독관은 작업 중지 권한이 없어, 위험 상황 발생 시 즉각적으로 근로자 대피를 지시하거나 작업을 중단시키기 어렵습니다. 이로 인해, 근로자에게 위험을 고지하거나 작업 중지를 유도했을 경우, 사업주가 민형사상 소송이나 징계 등 불이익 조치를 행사할 수 있습니다. 이에 산업재해 예방과 사전 대응을 강화하기 위해, 산업재해의 급박성 요건을 완화하여 위험이 있는 경우에도 근로자가 선제적으로 작업을 중단할 수 있도록 보장하고, 근로자대표 및 명예산업안전감독관에게도 작업중지와 대피 지시 권한을 부여하고자 합니다. 아울러, 근로자 등의 작업중지권 행사에 고의나 중대한 과실이 없는 경우 손해배상 책임을 면제하고, 불리한 처우를 한 사업주에 대한 처벌 근거를 마련함으로써, 현장의 예방 중심 안전관리 체계를 확립하고자 합니다(안 제52조, 제170조).

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 한석현)

1. 근로자 작업중지권 행사 요건 완화 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 작업중지권 행사 요건에서 산업재해 발생의 급박함을 제외하여 “산업재해가 발생할 위험이 있는 경우”로 완화하고, 근로자대표와 명예산업안전감독관에게 근로자를 작업중지·대피시킬 수 있는 권한을 부여하며, 이들에 대한 사업주의 불리한 처우를 금지하고, 이를 위반하여 불리한 처우를 한 사업주에게 벌칙을 부과하며, 작업중지권 행사와 대피 등으로 발생한 손해에 근로자·근로자대표 및 명예산업안전감독관에게 고의나 중대한 과실이 없는 때에는 사업주가 그 손해배상 청구를 할 수 없도록 하는 내용임(안 제52조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.	제52조(근로자 등의 작업중지) ① 산업재해가 발생할 위험이 있는 경우에 근로자는----------있으며, 근로자대표나 명예산업안전감독관은 근로자에 대해 작업을 중지하고 대피하도록 조치할 수 있다.
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)
④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가	④ ----------위험----------

있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. <신 설>	----------. ⑤ 사업주는 제1항에 따른 작업 중지와 대피로 인하여 손해를 입은 경우에도 해당 근로자, 근로자대표 및 명예산업안전감독관에게 고의나 중대한 과실이 없는 때에는 그 손해배상을 청구할 수 없다.
제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. (생 략) <신 설> 2. ~ 8. (생 략)	제170조(벌칙) ----------. 1. (현행과 같음) 1의2. 제52조제4항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자 2. ~ 8. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에 한하여 근로자가 작업중지권을 행사할 수 있도록 규정하고 있음. 그런데 이러한 산업재해 발생의 급박함 요건이 산업재해 발생 전 근로자가 대피할 수 있는 골든타임을 놓치게 하여 현장에서는 산업재해로부터 근로자를 보호할 수 있는 실효성 있는 권리로서 제대로 작동하지 못한다는 비판이 제기되고 있는바, 개정안은 ①작업중지권 행사 요건에 산업재해 발생의 '급박함'을 제외하고, ②근로자대표나 명예산업안전감독관이 근로자로 하여금 작업을 중시시키고 대피할 수 있는 권한을 부여함으로써 작업장에서의 근로자 작업중지와 대피의 지원체계를 마련하며, ③작업중지나 대피로 발생한 손해에 작업중지를 행사한 근로자 등의 중과실이 없을 경우 사업주의 배상청구를 금지하고, ④작업중지권 행사나 작업중지·대피 권한을 행사한 자에게 불리한 처우를 한 사업주를 처벌하도록 규정하여 근로자의 작업중지권 행사를 활성화하고, 궁극적으로는 산업재해로부터 근로자를 두텁게 보호하려는데 입법의 의의가 있음.

다만, 현행 「산업안전보건법」은 ①명예산업안전감독관의 직무 수행과 관련 사유, ②산업안전보건위원회의 위원의 직무 수행 관련 사유, ③고객 등 제3자의 폭언등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 필요한 조치 요구, ④작업중지권 행사, ⑤「산업안전보건법」 또는 동법에 따른 명령 위반 사실 신고를 이유로 사업주가 근로자에게 불리한 처우를 하지 못하도록 하면서, 이 중 고객 등의 폭언으로 인한 건강장해 발생 시

등 조치 요구를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 「산업안전보건법」 또는 동법에 따른 명령 위반 사실 신고를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음을 고려하여 작업중지권 행사나 작업중지·대피 권한을 행사한 자에게 불리한 처우를 한 사업주의 처벌 정도를 정할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 작업중지는 ①작업중지권 근로자의 생명·신체를 보호하기 위해 '산업재해가 발생할 급박한 위험'의 경우에 즉시 작업을 중단하고 대피하도록 하는 예외적 조치인데, 개정안은 이를 '위험이 있는 경우'로 완화함에 따라, 작업중지 제도 본래의 목적이 불분명해질 우려가 있고, ②작업중지권은 근로자의 자기보호적 성격의 권리인데, 근로자대표나 명예산업안전감독관에게 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, ③사업주의 손배 청구 금지를 규정하기 위해서는 금지의 범위·대상·요건 등을 법률에 함께 명확히 규정할 필요가 있어, 손배 청구 금지 요건 등을 제한하지 않고 '전면적 청구 금지'를 규정하는 경우 헌법상 재산권 및 재판청구권을 침해할 소지가 높아 신중한 검토가 필요하다고 하였음.

2. 사업주의 작업중지 해제 사전 절차 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주의 작업중지와 근로자 등의 작업중지권 행사에 대하여 사업주가 작업중지 해제를 하기 전에 작업중지를 요청한 자가 참여하는 점검 및 개선조치를 거치도록 하고, 조치에 필요 하다면 한국산업안전보건공단의 현장 조사를 의뢰할 수 있도록 하는 내용임(안 제52조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제52조의2(작업중지의 해제) ① 사업주가 제51조 및 제52조에 따른 작업중지를 해제하려는 경우 작업중지를 요청한 자가 참여하는 점검 및 개선조치를 거쳐야 한다. 이 경우 근로자등은 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단에 현장조사를 의뢰할 수 있다. ② 제1항에 따른 점검 및 개선조치에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

나. 검토의견

현행법은 사업주의 작업중지나 근로자가 행사한 작업중지를 사업주가 해제하는 경우에 별도의 절차를 규정하지 않고 있음. 개정안은 사업주가 중지된 작업을 재개하려는 경우 작업중지를 요청한 자가 참여하는 점검과 조치 등을 거치도록 하는 사전 절차를 법률에 명시하여 작업중지의 사유였던 위험 요소가 제거되고 근로자의 안전이 온전히 확보된 후 작업을 재개하도록 하려는데 입법의 의의가 있음.

그러나 고용노동부는 현행 법령에 따라 사업주는 안전보건관리규정에 작업중지 및 해제 관련 사항을 포함하고, 규정 변경 시 근로자대표 동의 또는 산업안전보건위원회 심의·의결을 거치도록 함으로써 사업장 특성에 맞춘 해제 절차를 마련토록 규정하고 있으나, 개정안은 개별 사업장의 특성(규모·조직, 작업중지 사유, 위험특성, 개선조치사항 등)을 반영한 절차 운영을 저해할 우려가 있고, 해제 절차 부담으로 인해 근로자가 작업중지 및 시정조치를 자유롭게 요구하기 어려워져, 제도의 활성화와 현장 안착이 저해될 가능성이 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

4. 대체토론의 요지

없 음

5. 법안심사소위원회 심사내용

생 략

6. 찬반토론의 요지

생 략

7. 심사결과

대안반영폐기

8. 부대의견

없 음

9. 소수의견의 요지

없 음

10. 기타사항

없 음