

중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행에 따른 건설기업 대응 전략

정유철 법무법인(유) 올촌 변호사 (yjung@yulchon.com)

신원재 법무법인(유) 올촌 변호사 (wjshin@yulchon.com)

- I. 중대재해처벌법 제정 및 시행 경과
- II. 중대재해처벌법 시행에 따른 기업 및 정부의 대응 현황
- III. 중대재해처벌법 시행에 따른 건설기업 대응 방향
- IV. 결론 및 정책적 제언

3

I. 중대재해처벌법 제정 및 시행 경과

산업현장의 각종 재해를 예방하기 위하여 여러 법률이 제정되어 시행되고 있다. 그 중 대표적인 것인 산업안전보건법이다. 나아가 각 산업의 특성에 맞춘 여러 개별 법률도 존재한다.

이러한 여러 법률이 시행 중이었음에도 불구하고, 산업재해의 발생을 억제하는 것은 쉽지 않았다. 특히 건설현장은 많은 근로자가 종사하고 있고, 필연적으로 여러 사고가 발생하고 있었다. 건설공사 현장뿐만 아니라 여러 산업 현장에서 안전사고가 지속적으로 발생하자 산업재해 발생을 근본적으로 억제하기 위한 법률 제정의 필요성이 대두되었다.

그러한 필요성은 중대재해처벌법이라는 전혀 새로운 법률의 제정 논의로 이어졌고, 2021. 1. 26. 중대재해처벌법이 제정되었고, 일부 사업이나 사업장을 제외하고 2022. 1. 27.부터 시행될 예정이다. 한편, 중대재해처벌법 시행령 역시 2021. 10. 5. 제정되었고, 마찬가지로 2022. 1. 27. 시행 예정이다.

II. 중대재해처벌법 시행에 따른 기업 및 정부의 대응 현황

중대재해처벌법은 기존의 안전이나 보건에 관한 법률과는 달리 경영책임자를 수범자로 한다. 그렇기에 형사 책임의 주체 역시 경영책임자라고 명시하고 있다. 일반적인 회사의 경우, 대표이사가 경영책임자가 되는 경우가 많기 때문에, 회사들은 경영 리스크를 최소화하기 위하여 내부적인 조직이나 제도를

III. 중대재해처벌법 시행에 따른 건설기업 대응 방향

정비하는 등의 컴플라이언스 업무를 수행하면서 법 시행에 대비하고 있다.

건설업의 경우, 법 시행에 따른 준비에 더욱 고심하고 있다. 건설업이라는 업종의 특성상 고위험의 작업이 많이 이루어지고 있을 뿐만 아니라, 많은 근로자들이 관여되어 있기 때문이다. 중대재해처벌법은 도급인이 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우라면, 해당 도급인이 제3자의 종사자에 대해서도 안전보건 확보의무를 부담한다고 규정하고 있기도 하기에, 실제 건설공사 현장에서의 안전보건 확보의무를 부담하는 대상은 상당히 광범위해질 수 있기도 하다.

이러한 연유로 건설업을 영위하는 여러 회사들은 중대재해처벌법 시행에 대비하여 여러 가지 방안을 강구하고, 또 시행하고 있다. 기존 조직 체계에 문제가 없는지, 현장에는 법정 안전 관련 인력 이상의 인원이 근무하고 있는지를 검토하고, 미비점을 개선하는 등의 컴플라이언스 업무를 수행하고 있다. 민간 분야의 노력뿐만 아니라, 고용노동부는 중대재해에 대한 예방 및 감독, 수사 등을 위하여 조직을 패견하였고, 중대재해의 사고 원인을 파악하기 위한 인력을 확충하고 있다.

중대재해처벌법은 기존 법률과 여러 면에서 차이를 보이고 있다. 나아가 그 파급력이 어느 정도가 될지 쉽사리 예측하기 어렵다. 바야흐로 중대재해처벌법이 곧 시작되는 시점인 현재에 이르러, 각 기업들은 법 시행 이후의 예측하지 못하는 불이익을 최소화하기 위하여 실질적인 준비에 만전을 기하고 있다.

(1) 상술한 바와 같이, 중대재해처벌법은 안전보건 확보의무를 다하여야 한다고 규정하고 있다. 중대재해처벌법은 안전보건 확보의무 내용 중 하나로 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 명시하고 있다. 그리고 중대재해처벌법 시행령은 이러한 조치의 구체적인 사항을 열거하고 있다.

중대재해처벌법이라는 새로운 법률의 시행에 앞서서, 가장 중요한 것은 바로 법이나 시행령의 문언 그 자체이다. 그렇기에 중대재해처벌법에 대한 대응 방안을 모색함에 있어서도 가장 중요한 것은 법령에서 요구하는 구체적인 조치에는 어떤 것들이 있는지 여부를 분명하게 숙지하는 것이다. 안전보건 확보의무 중 가장 중요한 조치 사항 중 하나인 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치의 구체적인 사항

을 정리하면 아래 표와 같다.

재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치	
1	사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것
2	일정 기준을 충족하는 사업 또는 사업장인 경우에는 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 둘 것.
3	사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성 평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.
4	재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비, 재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비, 그 밖에 안전보건관리체계 구축 등을 위해 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항을 이행하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하도록 할 것
5	「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따른 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자가 같은 조에서 규정한 각각의 업무를 각 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 안전보건관리책임자들에게 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산을 줄 것 및 안전보건관리책임자들이 해당 업무를 충실히 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하고, 그 기준에 따라 반기 1회 이상 평가·관리할 것
6	「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 정해진 수 이상의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의를 배치할 것. 다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르고, 배치해야 할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 안전·보건에 관한 업무 수행시간을 보장해야 한다.
7	사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 의견을 들어 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우에는 그에 대한 개선방안을 마련하여 이행하는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 및 같은 법 제64조·제75조에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체에서 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관하여 논의하거나 심의·의결한 경우에는 해당 종사자의 의견을 들은 것으로 본다.
8	사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치, 중대산업재해를 입은 사람에 대한 구호조치, 추가 피해방지를 위한 조치에 관한 매뉴얼을 마련하고, 해당 매뉴얼에 따라 조치하는지를 반기 1회 이상 점검할 것
9	제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 다음 각 목의 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검할 것 가. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차 나. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준 다. 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준

(2) 고용노동부는 중대재해처벌법 시행에 앞서 가이드라인 또는 해설서를 발간하였다. 나아가 특별근로감독을 실시하였고, 그 결과를 배포하였다. 이러한 고용노동부의 입장을 토대로 안전보건 확보의무의 이행 방안 몇 가지를 살펴보고자 한다.

● 안전보건에 관한 목표와 경영방침을 설정함에 있어서 "사업 또는 사업장의 유해·위험 요인 등 특성과 조직 규모에 적합한 것으로 수립"하는 것이 바람직하며, 나아가 "달성 가능한 내용으로서 측정 가능하거나 성과평가가 가능한 것으로 수립"할 필요가 있다.¹⁾

● 안전보건 전담 조직의 경우, "안전·보건과 무관하거나 생산 관리, 일반 행정 등 안전·보건과 목표의 상충이 일어날 수 있는 업무를 함께 수행할 수 없다"는 것이 고용노동부의 기본 입장으로 보인다.²⁾

● 유해·위험 요인의 확인 및 개선에 있어서 "사업장 내에서 발생한 모든 산업재해와 아차사고 현황을 분석하여 위험요인을 파악"하고, "작업환경이 수시로 변하는 건설현장의 경우, 위험장소와 위험작업을 공정의 변화에 맞춰 계속 파악"하는 노력도 필요할 것이다.³⁾

● 고용노동부는 "인력, 시설 및 장비를 갖추기 위한 예산 편성에는 산업안전보건관리비에 국한해서는 안 되며, 이와는 별개로 중대재해처벌법에 따라 재해 예방을 위한 예산의 편성 및 집행을 하여야 한다"고 설명하고 있다.⁴⁾

● 나아가 "종사자의 의견을 청취하고 난 후 그 의견을 반영할 것인지 여부 등을 판단하기 위한 방식이나 절차, 기준 등을 마련"하는 것이 적절할 것으로 보인다.⁵⁾

● 협력업체를 선정함에 있어서, "해당 사업 또는 사업장의 현실을 고려하여 안전·보건 확보에 관한 요소와 기준이 낙찰 과정에서 충분히 반영될 수 있도록 하여야 하며, 이때 안전·보건에 관한 역량 판단을 위한 세부 기준이 단지 형식적 기준에 그치지 않도록 해야"할 것이다.⁶⁾ 이와 같이 "안전보건 수준을 평가하여, 안전보건 확보가 어려울 것으로 보이는 경우에는 계약하지 않는 것"이 바람직할 것으로 보인다.⁷⁾

IV. 결론 및 정책적 제언

중대재해처벌법은 경영책임자 등에게 하여금 안전보건 확보의무를 다할 의무를 지우고 있다. 특히 해당 업체가 지배하는 사업이나 사업장에서 중대재해가 발생하게 되고, 그러한 중대재해가 경영책임자 등의 안전보건 확보의

무 미이행으로 인하여 발생하였다면, 사고의 유형에 따라서 경영책임자 등에
 게 1년 이상의 징역이라는 무거운 법정형을 정하고 있다.

이러한 경영책임자 등에 대한 형사적인 처벌 이외에도 해당 법인 역시 양
 별 규정에 따라서 벌금형을 받을 수도 있고, 나아가 실제 발생한 손해액의
 5배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상 책임을 부담하기도 한다.

이러한 무거운 책임에서 벗어나기 위하여 무엇보다도 중요한 것은 사전에
 안전보건 확보의무를 다하여야 한다는 것이다. 그렇기에 중대재해처벌법에서
 말하는 안전보건 확보의무가 무엇인지, 어느 정도의 노력을 기울여야 안전보
 건 확보의무를 다한 것으로 평가받을 수 있는지 여부가 중요하다.

중대재해처벌법은 안전보건 확보의무의 내용으로 ‘재해예방에 필요한 인
 력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치’, ‘재해 발생
 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치’, ‘중앙행정기관·지방자치
 단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치’,
 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치’를 다하여야
 한다고 규정하고 있다.

그러나 위에서 말하고 있는 여러 조치라는 것이 구체적으로 어떠한 조치를
 의미하는 것인지, 어느 정도의 준비를 하게 된다면 중대재해처벌법에서 말하
 는 조치를 다한 것으로 평가받을 수 있는지 여부에 관한 구체적인 명확한
 기준이 마련되어 있지는 않다. 중대재해처벌법의 해석에 관한 선례가 축적되
 기 전까지는, 법률의 문언이나, 제정 목적, 고용노동부가 발간한 가이드라인
 이나 해설서, 중대재해처벌법 제정 이후 고용노동부가 실시한 특별근로감독
 의 결과 등을 토대로 안전보건 확보의무가 무엇인지를 합리적으로 추측하여
 대응하는 것이 바람직할 것이다.

참고문헌

1. 고용노동부, 중대재해처벌법 해설
2. 고용노동부, 안전보건관리체계 가이드북