■ 연구총서 ■ 2004-1

산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안

한국노총 중앙연구원

인 사 말

현재 우리나라는 국가적 경제위기에 당면해 있으며, 온 국민이 경제난을 극복하기 위하여 각고의 노력을 기울이고 있고, 또한 이를 위하여 우리는 2004년도 숨가쁘게 달려온 노동현장에서 노동자의 권리를 찾기 위해 투쟁해왔습니다.

그러나 한쪽에서 노동자의 생명과 안전보건을 담보로 경제회복을 우선으로 주장하는 사업주와 기업이 있지만 아무리 경제성장이 우선이라 하더라도 경제성장의 원동력인 노동자의 생명과 안전·보건을 확보하는 산업안전활동까지 경제논리에 의거, 후퇴되어서는 절대 안 될 것이라고 봅니다.

21세기 들어 그 어느 때보다 깨끗하고 건강하게 노동할 수 있는 권리의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 산재의 예방과 산재의 근절은 노동자에게 삶의 질을 좌우할 수 있는 중요한 노동문제의 현안이 되어지고 있습니다.

우리나라 뿐 아니라 세계 여러 나라에서는 산업재해예방을 위하여 생명제일주의에 입각한 국제기준을 최저기준으로 준수하고 있으며, 근로조건 개선 및 쾌적한 작업환경개선 등 산재예방에 관한 보호입법을 추진해 오고 있는 실정입니다.

산재노동자가 입은 피해는 정당한 보상이 있어야 하며, 그에 따른 책임의 소재도 분명해야 한다. 지난 30여년간의 급속한 경제성장 과정에서 기업주는 맹목적인 이윤추구를 목적으로 노동자의 생명과 안전 · 보건의 확보를 위한 투자에 대하여 대단히 인색해 왔던 것이 사실이라고 봅니다. 그러나 이제는 노동자의 권리가 원칙적으로 보장되어야 하고 그 책임도 명확히 하여 노동자의 권리를 지켜줄 수 있는 사업주가 되어야 하며, 또한 의무를 다해야 합니다.

따라서 이러한 산업재해연구들이 경제성장과 더불어 사업주의 책임의식이 발전되어가는 작업장의 노동환경개선으로 나타날 수 있고, 쾌적하고 안전한 노동문화를 형성하는 계기가 되기를 바랍니다.

아무쪼록 이번 보고서가 작업장의 안전과 책임을 지고 있는 사업주와 그리고 묵묵히 현장에서 일하는 노동자의 건강과 환경개선에 도움이 되었으면 합니다. 그리고 이 연구에 실린 내용은 연구자의 견해일 뿐 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀둡니다.

2004. 12.

한국노동조합총연맹

이 용 득 위 원 장

산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안

조 흠 학
한국노총 중앙연구원

/ 목 / 차 /

I. 서 론 ····· 1
1. 연구목적 ····· 1
2. 연구방법 ····· 3

II. 산업안전보건법의 발전과정 ····· 5
1. 산업안전보건법 제정 이전 ····· 5
(1) 1945년부터 1959년대 까지 ····· 5
(2) 1960년부터 1979년까지 ····· 6
(3) 제정이전의 처벌 규정 ····· 8
2. 산업안전보건법 제정 ····· 9
(1) 산업안전보건법 제정의미 ····· 9
(2) 제정당시의 처벌규정 ····· 10
(3) 처벌규정의 해설 ····· 12
3. 산업안전보건법 벌칙개정 내용 ····· 13
(1) 제1차 개정 ····· 13
(2) 제4차 개정 ····· 18
(3) 제6차 개정 ····· 21
(4) 사법규제완화이후 개정내용 ····· 25

III. 처벌에 관한 이론적 근거 ····· 27
1. 산업안전보건법상의 사업주 의무와 처벌규정 ····· 27
(1) 산업안전보건법상의 사업주 의무 ····· 27
(2) 산업안전보건법의 처벌규정 ····· 27
(3) 양벌규정 ····· 31

(4) 과태료 ····· 33
2. 노동형법의 형벌이론 ····· 37
(1) 노동형법 ····· 38
(2) 과실과 고의 ····· 46
(3) 형벌이론에 관한 사견 ····· 53

IV. 국내외처벌현황과 판례 ····· 56
1. 산업안전보건법 처벌현황 ····· 56
(1) 연도별 사법처리현황 ····· 56
(2) 판례동향 ····· 69
2. 외국의 판례사례 ····· 77
(1) 일본의 판례 ····· 77
(2) 미국의 판례 ····· 92
(3) 영국의 판례 ····· 101

V. 산업안전보건법위반에 따른 개선방안 ····· 106
1. 현행 근로감독관 수사 제도의 강화 ····· 108
2. 징벌적 배상제도의 도입 ····· 112
3. 과실규정의 강화 ····· 115

VI. 결 론 ····· 118

참고문헌 ····· 121

/ 표 / 목 / 차 /

<표 1-1> 산업재해발생현황 ····· 3
<표 4-1> 범죄사건 처리 기간 ····· 57
<표 4-2> 범죄자 조치 상황 ····· 58
<표 4-3> 범죄자 구속과 불구속 상황 ····· 59
<표 4-4> 년도별 사건처리 현황 ····· 61
<표 4-5> 산업안전보건법범죄의 수사단서 ····· 62
<표 4-6> 범죄피해자 미신고 이유 ····· 63
<표 4-7> 범죄의 검거 단서 ····· 65
<표 4-8> 범죄자 전회 처분 ····· 66
<표 4-9> 피해자 성별 연령 ····· 67
<표 4-10> 재범자 재범기간 ····· 67
<표 4-11> 범죄자 직업 ····· 69
<표 4-12> 미국각주의 처벌규정 ····· 69

I. 서 론

1. 연구목적

현대사회에서 노동자의 생활과 안전에 커다란 영향을 끼치고 있는 것이 산업재해와 산업현장에서의 직업병이다. 이것은 노동자의 개인은 물론 가족의 경제생활에 심각한 문제가 되고, 심지어 사회나 국가의 커다란 경제적 손실을 초래한다.

우리나라의 산재발생은 노사문제만으로 국한되는 것이 아니고 국가적인 내용의 사회문제이기 때문에, 국가장래와 국민 건강과 행복한 생활을 위하여 산재가 예방되어야 한다. 그러므로 노동자의 생명과 신체에 관련하는 사업주의 법적책임과 노동자의 권리를 제도적으로 보장해야 할 것을 전제로 하고 있다.

그러므로 세계 여러 나라에서도 산재 발생 예방을 위하여 생명제일주의에 입각한 국제기준을 최저기준으로 준수하고, 근로조건 개선 및 쾌적한 작업환경개선 등의 산재예방에 관한 입법을 추진하여 왔다.

우리도 여기에 발맞추어 산재예방에 노력하여 온 것은 사실이지만, 산재예방의 주요 내용이 노동자의 부주의에 따른 주의의무 위반이라는 것으로 해결해 나가고 있으며, 부주의를 원인으로 하는 재해방지대책을 세워 나가고 있는 것이다.

이러한 인간의 부주의를 가지고 산재발생의 원인이라고 생각하는 것은 산재발생의 원인을 사업장의 작업환경안전대책으로 보는 것이 아니고, 노동자의 부주의와 인위적인 요소를 산재원인이라고 보는 것이다.

이것은 산재발생의 근본적인 원인에 해당하는 작업안전대책을 간과하고 있는 것이다.

노동자의 부주의가 산업재해를 일으키는 원인이 아니라 산업재해가 발생한 결과일 뿐이지만 지금의 실정은 산업재해의 발생책임을 전부 노동자의 책임으로 넘겨지고 있는 실정이다.

현행노동법에서 산업재해에 관한 규정은 산재발생 후와 발생 전으로 구분되어진다. 산재발생 후는 치료와 재활의 목적으로 산업재해보상보험법을 적용하고, 산재발생 전은 예방을 목적으로 만들어진 산업안전보건법에서 사업주의 각종의무를 규정하여 위반시 사업주에 대한 처벌규정으로 적용한다.

산업안전보건법에서의 처벌규정을 살펴보면 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금, 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금, 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금, 또한 벌금형으로만 1천만원이하의 벌금, 500만원이하의 벌금으로 구성되어 있고, 사업주 및 그 법인을 처벌하는 양벌 규정등이 있으나, 그 처벌내용을 보면 사법적 판단의 결과가 경미하게 나타나 사실상 실효성을 거두지 못하고 있다.

산재발생에 대한 사업주의 형사처벌에 관한 부분을 분석하는 이유는 사업주에 대한 책임을 명확히 한다는 점과 산업안전보건법의 형사처벌 규정을 보완하여 산재 책임의 명확성과 아울러 안전한 근로조건을 확립 하는데 있다. 아울러 산재사망 및 산재사고의 감소가 나타날 수 있고, 이 산재사고의 감소 현상은 사업주의 인식변화와 더불어 산업안전문화를 발전시켜 나갈 수 있고, 부가적으로 사업주를 위한 경제적 손실도 감소시킬 수가 있다고 본다.

2. 연구방법

산업재해가 1999년 이후 계속증가 추세를 보이고 있지만 2004년[1)]에 들어와서는 약간 감소하는 경향을 띠고 있다. 2000년 7월 이후 5인 미만 사업장의 산업안전보건법 적용 및 근골격계질환 증가 등으로 전체적인 산재 비율이 늘어가고 있다[2)].

2003년도 산업재해를 살펴보면 산업재해보상보험법 적용사업장 1,006,549개소에 종사하는 노동자 10,599,345명 중에서 4일 이상 요양을 요하는 재해자가 94,924명이 발생(사망 2,923명, 부상 84,261명, 업무상질병 요양자 7,740명)하였고 재해율은 0.90% 이었다. 2002년도에 비하여 사업장수는 0.43% 증가하였고 노동자수는 0.27% 증가하였으며, 산업재해자수는 15.89% 증가하였고, 재해율은 0.13% 포인트 증가하였다.

따라서 1일 평균250명, 재해사망 8명으로 나타나고 있고, 이것은 12조 4천억원이라는 경제적 손실로 나타나고 있다.

현상이 이러함에도 행정당국은 사업주의 산업안전보건법을 지도·

---

1) 「"산업재해자수는 43,278명으로 전년 동기에 비해 46,665명으로 3,387명(7.3%) 감소하였고, 사업장수는 962,201개소, 노동자수는 10,303,416명이다. 재해율은 0.42%로 전년 동기에 비해 0.45%로 0.03%P(6.7%) 감소하였고, 사망자수는 1,393명으로 전년 동기에 비하여 1,482명으로 89명이(6.0%) 감소하였다."(2004년6월, 산업재해 발생현황, http://ishc.fktu.or.kr/)」(출처: 노동부 안전정책과 재인용).

2) <표 1-1> 산업재해발생현황, 노동부, 통계 98년 ~03년, 노동부

구분	98년	99년	00년	01년	02년	03년
재해비율	0.68%	0.74%	0.73%	0.77%	0.77%	0.9%
재해자수	51,514명	55,405명	68,676명	81,434명	81,911명	94,996명
사망자수	2,212명	2,291명	2,528명	2,748명	2,605명	2,923명

감독함에 있어서 실형인 신체형보다는 경미한 벌금형으로 대처하고 있다. 일례로 2003년 H 중공업사례에서 확인되는 바와 같이 지도·감독이 철저해야 함에도 뇌물수수사건이 발생하기도 하였다[3].

그래서 산재 통계와 산업안전보건법 위반에 따른 사법처리현황의 수치적인 자료 분석 방법과 법이론적 측면을 고려하여 중대재해가 발생한 경우 사업주의 고의범 적용과 그 적용에 따른 형법이론이 노동형법에서 어떤 지위를 가지고 있으며, 산재예방 책임에 어떠한 영향을 끼치는가를 문헌적으로 정리하였다.

연구의 내용을 간단히 살펴보면 제1장은 서론으로 연구목적과 연구방법이고, 제2장은 연혁적 측면으로 산업안전보건법 제정과 개정에 따른 벌칙규정의 내용을 다루었고, 제3장에는 이론적 근거로서 산업안전보건법 위반에 따른 사업주의 의무규정과 형벌이론을, 제4장은 산업안전보건법위반현황과 사법처리현황, 형사기소사건, 외국의 판례등을 분석하였다. 제5장은 산업안전보건법 위반에 따른 개선방안으로 근로감독관수사제도, 징벌적배상제도 도입, 과실규정의 강화등으로 사업주 책임을 강화하여 새로운 법률제정보다는 현행 처벌제도의 인식변화를 목적으로 하였으며, 제6장은 결론으로 하여 문헌조사에 따른 참고문헌을 정리하였다.

---

3) 「산재 은폐에 관한 내용으로 "경기서부건설노조(위원장 K)는 '공황장애' 진단을 받은 건설노동자와 관련, D건설이 산재사실을 조작하는 등 이를 은폐하고 있다고 주장했다." 그리고 "H중공업이 국정감사에서 산재은폐가 나타난 것 중 2001년~2004년 사이에 산재사망사고인원이 총50명중 직영44명 사내하청7명은 고의적인 누락이며, 이외에도 38건이 있으나 고의적인 은폐라고 지적하였으며..." "S중공업도 53건의 산재를 고의적으로 은폐하였으며, 특히 조선업종에서는 산재은폐로 사업주나 책임자가 구속된 것은 단 1건도 없었다"라고 밝히고 있다.」 (매일노동뉴스, 2004년 10월14일, 재인용).

II. 산업안전보건법의 발전과정

1. 산업안전보건법 제정 이전

(1) 1945년부터 1959년대 까지

1) 군정(軍政)법령

우리는 해방 후 1946년 11월 7일 군정법령 제121호로 제정된 노동자 보호 입법인 『최고노동시간법(Regulations on Maximum Working Hours)』과 과도정부 법령 제4호로『미성년자 노동보호법』이 제정되었고, 1953년 『근로기준법』이 제정·공포됨에 따라 동법 부칙 제114조에 의하여 폐지되었다.[4)]

2) 근로기준법 제정

우리의 산업안전보건에 관한 법령은 근로기준법이 제정되면서 산업안전의 중요성이 일부 제기되기도 하였다. 당시의 근로기준법은 헌법에 근거하여 노동자의 근로조건 기준을 정하였기 때문에 노동자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제 발전을 목적으로 하였다.

이후 1948년 제1공화국 헌법 제17조(현행 헌법 제32조)에서 "근로조건의 기준은 법률로서 정하고 여자와 연소자의 근로는 특별보호를 받는다"고 규정하였고, 5년 후 1953년 5월 10일 법률 제286호로 노동법 속에『근로기준법』이 제정·공포되었다.

---

4) 노동부, 산업안전보건법 제·개정 발자취, 노동부, 2003.11, 3면.

이 근로기준법에서 사업장의 기계, 기구, 설비 및 작업환경 등에 관하여 일정한 기준을 두었고, 사업장에 안전관리자와 보건관리자를 두도록 하는 안전보건에 관한 규정을 동법 제6장에 10개 조항을 만들었다.

이 규정은 산업재해의 발생을 예방하고 사업주가 그 준수를 강제토록 하였으며 산업안전보건법이 제정, 공포될 때까지 약 28년간 시행되었다.

이 법령의 안전규정내용을 살펴보면 ①위험방지(법 제64조) ②안전장치(법 제65조) ③특히 위험한 작업(법 제66조) ④유해물(법 제67조) ⑤위험작업의 취업제한(법 제68조) ⑥안전보건교육(법 제69조) ⑦병자의 취업금지(법 제70조) ⑧건강진단(법 제71조) ⑨안전관리자와 보건관리자(법 제72조) ⑩감독상의 행정조치(법 제73조)로 구성되어 있었다[5].

(2) 1960년부터 1979년까지

1960년대는 산업화가 시작되었고, 이에 따라 우리도 작업환경에 있어서 산업재해예방을 위한 체제가 구축된 시기라 할 수 있다. 1961년에는 근로보건관리규칙이, 1962년에는 근로안전관리규칙이 제정되어 안전보건 관리업무를 구체적으로 명문화 시켰고, 이후 1963년 3월에는 광산근로자의 안전을 규정하는 광산보안법, 동년 11월에는 산업재해보상보험법이, 1964년 6월에는 동법 시행령이 제정·공포되었다.

1) 근로보건관리규칙 제정

1961년 9월 11일 령 제132호로 “근로보건관리규칙”이 공포되었고,

5) 한국산업안전공단, 산업안전보건법 변천사, 한국산업안전공단, 1997, 5면.

1969년 11월 10일 대통령령(제4222호)으로 개정되었다. 이 규칙이 산업안전보건의 시초이고 이 규칙의 틀로 1981년 산업안전보건법이 제정되었다.

이 규칙은 5장으로 구성되어 제1장은 보건관리자(제1조~제8조), 제2장은 건강진단(제9조~제14조), 제3장은 취업금지(제15조), 제4장은 보건기준(제16조~제59조)을 제1절 (유해물), 제2절 (보호구), 제3절 (고기압), 제4절 (기적 및 환기), 제5절 (채광 및 조명), 제6절 (기온 및 습도), 제7절 (휴양), 제8절 (청결), 제9절 (식당 및 취사장), 제10절 (구급용구)로 구성되었으며, 제5장에 잡칙(제60조~제61조)으로 벌칙부분이 일부 포함 되었다.[6)]

2) 근로안전관리규칙 제정

1962년 5월 7일에 공포된 근로안전관리규칙과 동 규칙은 1969년 11월 10일 대통령령(제4221호)으로 근로안전관리규정이란 내용으로 개정되었고, 1975년 4월 17일 제2차 개정(대통령령 제7599호)이 있었다.

이 규정내용은 전문 총122조로 구성되었고 그 내용은 제1장 총칙에 안전관리자(제1조~제9조), 안전장치(제10조~제13조), 성능검사(제14조~제16조), 취업제한 및 금지(제17조~제19조), 보칙(제20조~제21조)으로 구성되었다. 제2장에는 안전기준으로 원동기 및 동력전도장치(제22조~제30조), 기계장치(제31조~제41조), 통로 및 작업장(제42조~제59조), 비계(제60조~제67조), 추락방지(제68조~제71조), 붕괴 및 낙하의 방지(제72조~제79조), 전기(제80조~제83조), 보호구 기타(제84조~

6) 노동부, 앞의책, 5면.

제90조), 화재 및 폭발의 방지(제91조~제110조), 건조실(제111조~제120조)로 되어 있었다. 제3장은 보칙(제121조~제122조)으로 구성되어 있다.

3) 산업재해보상보험법 제정

노동자가 재해가 발생하였을 경우에 업무상 재해의 신속하고 공정하게 보상과 이에 필요한 보험시설을 설치, 운영하기 위하여 만들어진 법이다. 이것은 산업재해예방 및 노동자의 복지증진을 위한 사업을 행함으로써 노동자 노동보호에 기여함을 목적으로 하는 산업재해보상보험법(법률 제1438호)이 1963년 11월 5일 공포되었고, 그 후 12차에 걸쳐 개정되어 산재보상의 역할을 담당하였다.

(3) 제정이전의 처벌 규정

산업안전보건에 관한 제정이전의 처벌규정들은 근로기준법의 개정에 따라 변화되고 바뀌어졌다. 특히 1959년 이전에 적용 되었던 산업안전규정들은 1953년 제정된 근로기준법의 내용에 따라 적용되었기 때문에 감독상의 행정조치(법 제73조)가 처벌규정으로 되어 있고, 이후 근로기준법은 제정이후 8차에 걸쳐 개정이 있었으나 "안전과 보건"에 관한 개정은 특별히 없었다. 이후 1979년까지 산업안전보건법이 제정되기까지는 근로보건규칙과 근로안전규칙이 산업안전에 관한 내용을 다루고 있으나 특별히 위반에 관하여 근로보건관리규칙의 잡칙규정에 일부 있었을 뿐이다[7].

---

7) 한국산업안전공단, 앞의책, 7면.

2. 산업안전보건법 제정

(1) 산업안전보건법 제정의미

경제 산업의 고도 성장기에 접어들면서 사업장에 발생하는 재해에 관하여 국가적으로 보호의 필요성을 느껴 산업안전보건법을 제정하기에 이르렀다. 특히 기계설비의 대형화, 고속화 및 건설공사의 대규모화에 따라 중대재해 발생이 급증하였고, 유해물질의 사용으로 새로운 직업병성 질병이 나타나는 등 산업사회의 변화에 대응하기 위하여 산업안전보건 분야를 근로기준법과 분리하여 새로운 독립법으로서 제정하게 되었다.

당시의 우리나라 산업재해 발생현황을 보면, 전산업의 재해자수는 1970년에 37,752명에 불과하였으나, 1980년에는 113,375명으로 3배 증가하였고, 산업재해로 인한 사망자수도 1970년에 639명이던 것이 1980년에는 1,273명으로 2배 늘어났으며, 직업병자수 또한, 1970년에 780명에서 1980년에는 4,828명으로 6.2배 늘어났게 되었고, 산업재해로 인한 경제적 손실 추정액도 1970년에 92억1,500만원이었으나 1980년에는 3,125억 2,300만원으로 33.9배 증가되어 산업재해로 인한 인적·경제적 손실이 점점 증가함을 보여주고 있다.

이 법은 1981년 11월 29일 국회 보건사회위원회 소속 김집 의원외 35인의 발의로 국회에 제안되어 심의를 거쳐 1981년 12월 18일 국회 본회의에서 통과되었고, 1981년 12월 31일(법률 제3532호) 공포됨으로써 우리나라의 산업안전보건법이 탄생하게 되었다.[8)]

---

8) 노동부, 앞의책, 6면.

(2) 제정당시의 처벌규정

산업안전보건법(1981. 12. 31 ; 법률 제3532호)의 제7장에 처벌규정을 두어 제정법률 제44조, 제45조, 제46조, 제47조, 제48조에 벌칙규정을 두었다. 이 당시의 벌칙규정은 크게 실형규정과 벌금규정으로 구성되었고 법인의 대표자나 법인의 대리인에게도 적용되는 양벌규정으로 나누어져 있다.

그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 2년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

이 규정은 산업안전보건법에서 가장 중한 처벌내용으로 유해위험예방조치를 위반한 경우로 기계·기구·기타설비 및 폭발성·발화성, 인화성물질위험의 안전조치와 전기·열등 기타에너지에 의한 위험과, 토사 굴착·채석·하역·벌목·운송등 불량한 작업의 안전조치의무, 또는 토사붕괴등 노동자가 추락 위험이 있는 위험방지조치를 하지 않으면 처벌대상으로 적용하였다(동법 제17조). 이외에도 보건상의 조치로 건강장해를 예방하기 위한 조치를 하지 않으면 처벌대상이 되었다. 가스·증기·분진·산소결핍·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기온 또는 배출되는 기체·액체·잔재물과 계측기의 감시·정밀공작등의 작업에 따른 건강장해를 일으킬 때 적용되었다(동법 제18조).

그리고 위험작업방호조치(동법 제25조)와 황린, 또는 베지딘, 베지딘을 함유하는 제제, 노동자의 보건상 해로운 사용금지 조치 명령위반(동법 제28조)에 관하여 2년이하 징역 또는 1천만원이하의 벌금이 적용되었다[9].

9) 산업안전보건법(법률 제3532호) 1981. 12. 31개정.

② 500만원이하의 벌금

산재발생의 급박한 위험이 있을 때 필요한 작업중지조치(동법 제20조)와 정기적인 건강진단 미실시(동법 제32조), 위험한 작업실시 자격증에 따른 제한 규정위반(동법 제34조), 안전보건진단에 관한 비밀누설금지위반(동법 제40조)등이 500만원이하의 벌금대상이었다[10].

③ 300만원이하의 벌금

법령게시 주지의무위반(동법 제11조), 안전보건관리자 미선임(동법 제12조), 안전보건총괄책임자 미선임(동법 제15조), 안전관리자의 안전보건교육미실시(동법 제24조), 공산품관리규정의 인정검사위반 및 판매나 대여 위반(동법 제26조), 기계기구의 자체검사 기록 보존위반(동법 제27조), 작업품의 유해물질표시(동법 제28조), 작업환경측정(동법 제31조), 질병자의 작업중지위반(동법 제33조), 위해방지계획서 30일전 제출위반(동법 제35조), 건강진단서류 3년간 보존위반(동법 제41조) 등이 해당된다.

이외에도 감독상 조치위반으로 계획서 심사위반(동법 제35조), 기계나 설비의 필요한 조치위반, 근로자에 대하여 감독한 내용의 조치위반, 건강진단의 허위보고(동법 제32조), 노동부장관의 출석의무위반(동법 제10조) 등이 300만원벌금대상이다[11].

④ 100만원이하 벌금

안전관리자 지정위반(동법 제13조), 보건관리자 지정위반(동법 제14조), 산업안전보건위원회설치위반(동법 제16조), 안전보건교육의 미실시동법제23조), 안전관리자의 증원명령위반(동법제13조제3항), 안전보

10) 산업안전보건법(법률 제3532호) 1981. 12. 31개정.

11) 산업안전보건법(법률 제3532호) 1981. 12. 31개정.

건계획 수립위반(동법 제36조)등이 100만원이하 벌금으로 되어 있다.

이외에 양벌규정(동법 제48조)으로 법인의 대표자나 법인이나 개인의 대리인, 사용인 기타종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 위반한 경우에는 행위자를 벌하는 외에 법인 또는 개인에게도 각각 벌칙을 적용하게 되어있다.

(3) 처벌규정의 해설

산업안전보건법의 벌칙규정은 중화학공업의 추진으로 급격한 산업변화와 위험한 기계·기구의 사용증가, 새로운 작업의 시행에 의한 산업재해 대형화, 유해물질의 대량사용 및 작업환경의 다양화에 따른 직업병의 발생증가에 효율적으로 대처하고 책임을 명확키 위하여 위험방지기준에 따른 처벌규정을 만들었다.

사업장내에서 이러한 처벌규정을 만든 것은 산업안전의 인식변화와 노동자의 건강과 안전을 도모하기 위하여 국가가 법으로 노동자의 건강과 안전을 보호 하려는 의지가 있었다고 본다. 그러나 지금의 처벌규정과는 현격한 차이가 있다고 볼 수 있는데, 현재 시행하고 있는 벌칙규정을 보면 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금, 3년이하의 징역 또는 2천만원의 벌금, 1년이하의 징역 또는 1천만원의 벌금, 1천만원의 벌금, 500만원의 벌금등으로 다양화되어 있지만, 제정당시에는 2년이하의 징역형밖에 실형이 되어있지 않다.

그것은 산재사고의 사업주책임을 중요하게 여기지만 산재의 직접적인 책임은 작업장에서 작업하는 노동자의 주의의무가 큰 것으로 보았기 때문이다. 특히 징역형 경우의 예를 보면 제정법률 제18조에 “가

스·증기·분진·산소결핍·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기온 또는 배출되는 기체·액체·잔재물과 계측기의 감시·정밀공작등의 작업에 따른 건강장해를 일으킬 때" 적용 하도록 되어있다. 그러나 이 건강장해라는 것은 추상적 내용으로 되어있어 건강장해의 정도를 판단하기 힘들어 질병이 발생해야 산재사고의 사업주 책임을 묻는 것이지만, 현행법을 보면 "적정기준을 유지하지 아니한 경우"라고 되어 있어 질병이전에 예방적 차원에 따른 사업주의 명확한 책임이 주어져 있다.

이것은 산업안전보건의 사회적인식이 경제사회가 발전하면서 사업주의 책임을 중요하게 여기고 강화시켰다고 볼 수 있다. 특히 실형제도를 강화하여 사업주책임을 가중 시킨 것은 산재발생을 억제하고 작업환경의 안전을 유지하고 책임의 명확성을 규정한 것이라 볼 수 있다.

3. 산업안전보건법 벌칙개정 내용

(1) 제1차 개정

1) 벌칙개정이유

산업안전보건법의 제1차 개정(1990. 1. 13 ; 법률 제4220호)은 사업장 안전보건의 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 하며, 산업재해예방사업을 효율적으로 추진하기 위하여 산업재해예방 기금을 설치와 산업재해의 감소와 노동자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 개정을 하였다. 그 주요취지를 살펴보면 산업안전보건업무에 대한 정부의 업무를 규정하고, 노동자대표는 사업장내 안

전·보건에 관한 조치결과를 사업주에게 요청할 수 있도록 하였고, 사업주는 이에 성실히 응하도록 하며, 사업주는 안전·보건표지를 설치하거나 부착하도록 하였다. 이외에 사업주에게 안전보건관리규정의 작성, 안전·보건에 관련되는 안전장치 및 보호구의 구입시 적격품 여부 확인과 노동자의 건강관리업무 등 보건관리자의 업무를 지도하도록 하고, 건설분야 재해를 획기적으로 줄이기 위하여 해체작업 및 구축물에 의한 붕괴 우려가 있을 때에도 안전상의 조치를 하도록 추가하고, 노동자에 대하여 정기적으로 안전·보건교육을 실시하도록 하였다[12].

표준안전관리비를 계상하는 근거를 마련하고, 기구의 성능검사와, 유해성 조사 및 조치의무 등에 관하여 정하였으며, 건강관리수첩제도를 도입하여 질병에 이환된 노동자의 사후관리가 가능하도록 하였으며, 중대재해발생 사업장 등에 대하여는 안전·보건진단을 받도록 하며, 유해·위험작업에 종사하는 노동자의 근로시간을 1일 6시간, 1주 34시간으로 제한하는 개정이 추진되었다.

2) 벌칙개정내용

벌칙개정을 강화하여 사업주의 책임을 명확히 하고 실형의 처벌을 강화하였다. 그리고 의무규정에 관한 과태료제도를 신설하여 사업주의 행정업무위반에 관하여는 행정관청의 행정규제제도를 만들었다.

① 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금

사업주의 사업에 관하여 발생하는 위험예방조치 의무를 추가시켜 명확한 책임을 인정하였다. 동법 제23조(개정법률1990. 1. 13 ; 법률 제

12) 한국산업안전공단, '99개정산업안전보건법, 한국산업안전공단, 1999, 41~42면.

4220호)내용 속에 작업 중 낙하 할 수 있는 장소의 안전조치의무 규정 위반, 보건상조치로 환기·채광·조명·보온·방습·청결에 관한 조치미흡(동법제24조), 유해위험작업도급금지(동법 제28조)의 신설, 방호조치의 성능검사(동법 제33조), 베지딘 및 유해물질제조허가(동법 제38조), 유해위험사업근로시간제한(동법 제46조), 신고에 관한 불리한 처우금지(동법 제52조),위험물질제조(동법 제38조), 위험사업공사중지명령(동 법제48조), 감독상조치(동법 제51조)등으로 벌칙규정을 신설 및 개정하였다[13].

② 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

중대재해의 작업중지(동법 제26조), 관리책임자의 교육(동법 제33조), 유해위험기구수입제한 및 미검사 합격품 사용금지(동법 제34조), 건강진단의 적절한 조치(동법 제43조)등의 규정이 신설 및 개정되었다[14].

③ 500만원이하의 벌금

허위보고(동법 제10조), 법령게시(동법 제11조), 안전표시부착(동법 제12조), 안전보건관리자(동법 제13조), 안전보건총괄책임자(동법 제18조), 안전보건관리규정의 주지의무(동법 제20조), 안전보건교육(동법 제31조), 관리책임자교육(동법 제32조), 보호구검정제도(동법 제35조), 자체검사규정(동법 제36조), 화학물질의 유해성조사(동법 제40조), 사업주의 자체검사규정(동법 제41조), 작업환경측정 및 입회, 허위보고(동법 제42조), 건강진단(동법 제43조), 질병자 근로금지(동법 제45조), 위해방지감독(동법 제48조), 안전보건진단계획(동법 제49조), 근로감

13) 산업안전보건법(법률 제4220호) 1990. 1. 13개정.

14) 한국산업안전공단, '99개정산업안전보건법, 45면.

독관 거부(동법 제51조), 서류보존기간의 연장(동법 제64조)등이 개정되거나 신설되었다.

④ 300만원이하의 벌금

안전관리자지도(동법 제15조), 보건관리자지도(동법 제16조), 산업보건의(동법 제17조), 안전보건위원회심의(동법 제19조), 안전보건관리규정작성 및 신고(동법 제20조), 근로자준수사항(동법 제25조), 도급사업의 안전보건조치(동법 제29조), 건강관리수첩(동법 제44조), 유해위험방지확인(동법 제48조), 안전보건개선계획(동법 제50조), 노동부장관의 안전관리자 개임(동법 제15조), 보건대행관리기관(동법 제16조), 안전관리규정변경명령(동법 제20조) 등이 개정되었다.

이외 양벌규정은 제정당시와 같이 규정하고 있다.

⑤ 과태료

과태료규정이 신설되어 300만원, 100만원으로 규정하였다.

300만원규정은 안전관리비계상 및 사용(동법 제30조), 유해물질조사보고서 제출의무위반(동법 제40조)등으로 되어있다.

100만원의 과태료규정은 관리감독자 답변거부(동법 제14조), 안전관규정신고의 의견제시 위반(동법 제21조), 근로감독관의 답변거부(동법 제51조)등으로 정해졌다.

3) 개정벌칙의 해설

제1차 개정은 산업안전보건법이 제정되고 10년 후에 개정이 이루어졌다. 이것은 산업화로 인한 산업안전의 변화로 인한 것이기도 하지만 사업주의 책임이 산업안전에 중요한 역할을 하기 때문에 사업주의 책임을 명백히 한 것이라 볼 수 있다.

형벌의 종류를 보면 실형에서는 1년이하 형에서 3년이하의 형과 1년 이하의 형으로 구분되어 사업주의 책임이 강화되었고, 벌금형에서도 100만원의 벌금형을 없애고 행정제재인 과태료 부분을 신설하였다.

형벌의 내용을 살펴보면 3년이하의 형벌종류 속에 작업 중 낙하 할 수 있는 장소의 안전조치의무 규정위반, 보건상 조치로 환기·채광·조명·보온·방습·청결에 관한 조치미흡(동법 제24조), 유해위험작업도급금지(동법 제28조), 유해위험사업근로시간제한(동법 제46조)의 신설이 이루어졌다.

1년이하의 형에서는 중대재해의 작업중지(동법 제26조)와 500만원 이하벌금형에는 안전표시부착(동법 제12조), 안전보건관리규정작성 및 신고(동법 제20조), 화학물질의 유해성조사(동법 제40조), 위해방지감독(동법 제48조), 300만원이하 벌금형에는 산업보건의(동법 제17조), 건강관리수첩(동법 제44조)등이 신설되었다[15].

이외 행정제재수단으로 사업주에게 안전관리의 행정업무 의무위반에 대하여 행정관청에서 제재를 가하는 방법으로 과태료규정이 신설되어 300만원, 100만원으로 규정하였다[16].

이러한 과태료내용으로 안전관리비계상 및 사용(동법 제30조), 유해물질조사보고서제출(동법 제40조)과 관리감독자 답변거부(동법 제14조), 안전관리규정신고의 의견제시 위반(동법 제21조), 근로감독관의 답변거부(동법 제51조)등이 신설되었다[17].

이외에도 유해위험사업인 경우 1일6시간 1주34시간을 초과하지 못

15) 산업안전보건법(법률 제4220호) 1990. 1. 13개정.

16) 산업안전보건법(법률 제4220호) 1990. 1. 13개정.

17) 한국산업안전공단, '99개정산업안전보건법, 43면.

하도록 하는 근로시간 규정과 유해위험사업의 근로시간연장제한이 이루어져 노동자의 작업환경안전에 발전을 가져왔다고 볼 수 있다.

(2) 제4차 개정

1) 벌칙개정이유

산업안전보건법이 1995년 1월 5일 법률 제4916호로 제4차 개정이 이루어졌고, 그 이전에 제2차 개정(1993. 12. 27 ; 법률 제4622호)은 공산품품질관리법이 전문 개정됨에 따라 이를 인용하고 있는 관계조문을 정비하려는 것으로 개정과, 제3차 개정(1994. 12. 22 ; 법률 제4826호)이 관계조문을 정비하려는 것에 목적을 두고 이루어졌다.[18)]

제4차 개정(1995. 1. 5 ; 법률 제4916호)에서는 사업장에서 산업안전보건에 관한 사항을 결정하는 경우에 근로자의 참여를 확대시킴으로써 산업안전대책이 보다 효율적으로 수립·시행될 수 있도록 하기 위한 사업장의 안전 및 위생에 대한 평가·지도와 사업장의 안전·위생수준을 향상시키려는 것을 목적으로 위반내용에 관하여 벌칙규정을 강화하여 개정하였다.

2) 벌칙개정내용

① 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금

작업 중 낙하 할 수 있는 장소의 안전조치의무 규정위반, 보건상 조치로 환기·채광·조명·보온·방습·청결에 관한 조치미흡(동법 제24조), 유해위험작업도급금지(동법 제28조)의 신설, 방호조치의 성능검사

18) 한국산업안전공단, 산업안전보건관계법령집, 한국산업안전공단, 1997, 60~61면.

(동법 제33조), 베지딘사용 및 제조허가(동법 제38조), 유해위험사업근로시간제한(동법 제46조), 신고에 관한 불리한 처우금지(동법 제52조), 위험물질제조(동법 제38조), 위험사업공사중지명령(동 법제48조), 감독상조치(동법 제51조)황린제조에 관한 허가규정(동법 제38조), 유해위험방지계획서 제출명령위반(동법 제48조), 감독상의 조치에 관한 명령(동법 제51조)위반시 사업주에게 책임을 부과하여 실형을 부과하도록 되어있다.

② 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

작업중지명령위반(동법 제26조), 유해위험기계기구방호조치위반(동법 제33조), 설비검사 및 조치사항위반(동법 제34조), 보호구검정위반(동법 제35조), 위험물기구기계제조허가위반(동법 제38조), 건강진단 및 실시명령위반(동법 제43조), 공정안전보고서제출위반(동법 제49조의2신설), 산업안전지도사의 직무(동법 제52조의2 신설)등으로 개정되었다[19].

③ 500만원이하의 벌금

벌금규정은 안전표시부착(동법 제12조), 안전보건관리자(동법 제13조), 안전보건총괄책임자(동법 제18조), 안전보건교육(동법 제31조), 관리책임자교육(동법 제32조), 보호구검정제도(동법 제35조), 자체검사규정(동법 제36조), 화학물질의 유해성조사(동법 제40조), 사업주의 자체검사규정(동법 제41조), 작업환경측정 및 입회, 허위보고(동법 제42조), 건강진단(동법 제43조), 질병자 근로금지(동법 제45조), 안전보건진단계획(동법 제49조), 근로감독관 거부(동법 제51조), 서류보존기간

19) 산업안전보건법(법률 제4916호) 1995. 1. 5개정.

의 연장(동법 제64조)등이다. 그리고 산업안전보건위원회의 결정사항 준수(동법 제19조제3항 신설), 공정안전보고서의 노동부장관확인(동법 제49조의2 제4항, 제5항 신설)등이 새로이 정해졌다.

허위보고(동법 제10조), 법령게시(동법 제11조), 사업주의 자체검사 규정(동법 제41조), 위해방지감독(동법 제48조)등은 삭제되었다.

④ 300만원이하의 벌금

벌금규정에서 안전관리자지도(동법 제15조), 보건관리자지도(동법 제16조), 산업보건의(동법 제17조), 안전보건위원회심의(동법 제19조), 도급사업의 안전보건조치(동법 제29조), 건강관리수첩(동법 제44조), 유해위험방지확인(동법 제48조), 안전보건개선계획(동법 제50조), 노동부장관의 안전관리자 개임(동법 제15조), 보건대행관리기관(동법 제16조), 안전관리규정변경명령(동법 제20조) 등이 개정되었다.

작업환경측정기관의 설치를 노동부장관의 령에 의하여(동법 제42조 제5항 신설)해야 한다는 규정의 신설이 있었고, 안전보건관리규정작성 및 신고(동법 제20조), 근로자준수사항(동법 제25조)등은 삭제되었다.

⑤ 과태료 규정

300만원규정은 안전관리비계상 및 사용(동법 제30조), 유해물질조사 보고서제출(동법 제40조)로 되어있고, 법령계시요지(동법 제11조), 관리감독자(동법 제14조), 물질안전보건자료등의 작성비치(동법 제41조) 등은 신설되었다[20].

100만원의 과태료규정에서 근로감독관의 답변거부(동법 제51조)외에 노동자준수사항(동법 제25조), 건강진단(동법 제43조), 유사명칭의

20) 산업안전보건법(법률 제4916호) 1995. 1. 5개정.

금지(동법 제52조의8 신설)등이 과태료로 포함되었다.

관리감독자 답변거부(동법 제14조)는 100만원의 과태료에서 책임의 중요함이 나타나 300만원의 과태료규정으로 변경되었으며, 안전관리 규정신고의 의견제시위반(동법 제21조)등은 삭제되었다.

3) 개정벌칙의 해설

제4차 개정에 있어서는 벌칙규정의 개정은 노동자의 안전보건유지 및 향상을 도모하였는데 특히 주목 할 것은 당해 사업장의 안전·보건에 관하여 사업주 및 노동자가 이를 준수하도록 함으로써 노동자의 안전 및 보건의 유지·향상을 도모하도록 한 것이다.

중요한 것은 노동자가 이 법의 규정을 지키지 아니하는 경우에는 그 위반행위의 과태료 부분이 신설되었다는 것이다. 이외에 사업주에게 화학물질을 제조·수입·사용·저장하는 경우에는 미리 그 명칭·취급상 주의사항 및 환경상 영향 등을 기재한 자료를 사업장에 비치하도록 하여 노동자의 안전과 건강을 보호 하도록 하였다. 유해·위험설비 사업장의 중대한 산업재해를 방지와 산업안전지도사 및 산업위생지도사제도를 도입하여 민간부문의 자율적인 노력에 의한 산업안전보건의 유지·향상을 도모하도록 하기 위한 목적으로 벌칙 규정을 개정하였고, 위반할 경우에는 사업주의 행정규제강화에 주안점을 두어 과태료부분을 확대하였다.

(3) 제6차 개정

1) 벌칙개정의 이유

산업안전보건법의 제5차 개정(1996. 12. 31 ; 법률 제5247호)은 근로자참여및협력증진에관한법률 제정에 따른 관계 조문 정비에 따라 개정되었다. 이후 제6차 개정(1996. 12. 31 ; 법률 제5248호)에서 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 산업안전·보건에 관한 사업주의 의무를 강화하고 산업재해예방활동에 노동자의 참여를 활성화하도록 하는 등 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것을 목적으로 개정하였다[21].

2) 벌칙개정의 내용

① 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금

작업 중 낙하 할 수 있는 장소의 안전조치의무 규정위반(동법 제23조), 보건상조치로 환기·채광·조명·보온·방습·청결에 관한 조치 미흡(동법 제24조), 유해위험작업도급금지(동법 제28조)의 신설, 베지딘사용 및 제조허가(동법 제38조), 신고에 관한 불리한 처우금지(동법 제52조), 위험물질제조(동법 제38조), 위험사업공사중지명령(동 법제48조), 감독상조치(동법 제51조)등이 있고, 작업중지(동법 제26조)등을 포함하여 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금으로 사업주 책임을 강화하였다.

② 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금

방호조치의 성능검사(동법 제33조) 설비검사 및 조치사항위반(동법 제34조), 보호구검정위반(동법 제35조), 위험물기구기계제조허가위반(동법 제38조), 위험물질제조에 관한 허가규정(동법 제38조 제4항), 건

21) 제6차 개정은 산업재해예방의 실효성을 높이기 위하여 안전·보건조치의무 위반자에 대한 벌칙을 상향 조정하여 실효성을 높이기 위한 목적으로 개정하였다.

강진단 및 실시명령위반(동법 제43조), 위험사업근로시간제한(동법 제46조), 유해위험사업자격이외의 자 취업제한(동법 제47조 제1항)공정안전보고서제출위반(동법 제49조의2), 위험물질제조에 관한 허가규정(동법 제38조 제4항), 감독상의 조치에 관한 명령(동법 제51조)위반에 관하여 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금형을 부과하였다.

③ 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

도급사업에 있어서의 산업재해예방 조치의무 위반(동법 제29조 제2항), 안전증표 표시금지 및 광고금지 의무 위반(동법 제34조의4), 안전증표 제거명령 위반(동법 제34조의6), 유해위험방지계획서 작성·제출의무 위반(동법 제48조제1항 내지 제3항), 공정안전보고서 작성·제출의무 위반(동법 제49조의2 제1항), 지도사의 비밀누설 금지의무 위반(동법 제52조의6) 행정에 관한 사업주의 의무위반에 대하여 벌칙규정이 주어지고 있다.

④ 1000만원이하의 벌금

1000만원이하의 벌금규정은 사업주의 의무위반에 관하 내용으로 산재발생 보고의무 위반(동법 제10조), 작업수행을 저해하게 되는 조건위반(동법 제29조 제6항)에 해당 된다. 또한 신규화학물질의 예방조치의무 위반(동법 제40조제2항), 화학물질의 건강장해 방지조치 명령위반(동법 제40조 제4항), 노동자의 건강보호를 위한 조치의무 위반(동법 제42조 제3항), 건강진단 결과에 따른 작업전환 등의 조치의무 위반(동법 제43조 제5항), 질병자에 대한 근로 금지 또는 제한 및 회복자에 대한 복직의무 위반(동법 제45조 제1항 및 제2항)등이 있고, 안전보건진단 협조의무 위반(동법 제49조 제2항), 공정안전보고서 미준수(동법 제49조의2 제5항)등이 있다.

⑤ 500만원이하의 벌금

안전표지부착 (동법 제12조), 관리책임자의무(동법 제13조), 안전관리자(동법 제15조), 보건관리자(동법 제16조), 안전보건의(동법 제17조)의무에 관한 내용 이외에도 안전관리업무의 책임부분을 다수 정리하여 벌금규정으로 부과하였다. 안전보건점검 실시(동법 제29조 제1항, 제3항), 동법 제31조~39조까지 검사규정의무위반, 건강관리수첩(동법 제44조), 안전보건계획위반(동법 제50조), 지도사 의무규정위반(동법 제52조의4)등 의무규정을 중점적으로 포함하고 있다.

⑥ 과태료

과태료는 1천만원, 500만원, 300만원으로 구분하여 사업주의 행정상 행하는 의무 위반에 관한 제재수단과 효율적인 안전관리감독에 관한 조치를 실시하기 위한 방법으로 부과하고 있다.

3) 개정벌칙의 해설

6차개정에서 가장 큰 의미는 현행 사용되고 있는 산업안전보건법의 벌칙규정 골격을 만들었다는 것이다. 특히 기존의 3년형이나 1년형을 5년형과 3년형, 1년형으로 세분화하고 벌금형도 구분하여 사업주의 책임을 명확히 하면서 산업안전과 작업환경개선의 효율성 높이기 위한 개정이었다는데 중요한 특징을 나타내고 있다.

벌칙이 바뀌어진 내용을 살펴보면 방호조치의 성능검사(동법 제33조), 유해위험사업근로시간제한(동법 제46조), 황린제조에 관한 허가규정(동법 제38조 제5항), 감독상의 조치에 관한 명령(동법 제51조)은 3년이하의 징역 또는 2천만원의 벌금에서 5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 바뀌었다.

또한 설비검사 및 조치사항위반(동법 제34조), 보호구검정위반(동법 제35조), 위험물기구기계제조허가위반(동법 제38조), 건강진단 및 실시명령위반(동법 제43조), 공정안전보고서제출위반(동법 제49조의2)은 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의벌금에서 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금으로 상향조정되었다.

그 외 다수의 과태료규정과 벌금규정을 명확성하게 구분하여 사업주에게 강력한 책임을 부과한 개정이라 볼 수 있다.

(4) 사법규제완화이후 개정내용

1) 개정내용

산업안전보건법의 제7차 개정(1997. 12. 13 ; 법률 제5453호)은 행정절차법 시행에 따른 법률정비에 따라 이를 인용하고 있는 관계조문을 정비하기 위하여 개정되었으며, 제8차 개정(1997. 12. 13 ; 법률 제5454호)은 행정부처명칭등의변경에따른건축법등의정비에관한법률 제정에 따른 정비일환으로 개정되었다[22].

그리고 제9차 개정(1999. 2. 8 ; 법률 제5886호)에서 사업장의 산업안전 관리체제를 노사의 자율적인 관리체제로 정착시키기 위하여 노동자의 참여권을 제도적으로 보장하였고, 기타 노동자의 안전과 건강을 보호 하기 위하여 필요한 사항을 정하려는 목적으로 개정되었다. 그 내용속에 벌칙규정을 살펴보면 근로감독관의 점검·출석요구등 감독상의 조치에 위반한 경우의 벌금을 1천만원이하에서 500만원이하로 조정하

22) 산업안전보건법(법률 제5453호) 1997. 12. 13개정.

여 근로기준법에 의한 벌칙과 균형이 맞도록 조정하여 사업주 행정상의 의무위반을 일부 완화하였다[23].

제10차 개정(2000. 1. 7 ; 법률 제6104호)은 유해·위험설비를 보유한 사업주가 당해 설비로부터 발생할 수 있는 사고를 예방 할 목적으로 하는 개정하였고[24], 제11차 개정(2001. 12. 31 ; 법률 제6590호 기금관리기본법 부칙)은 산업재해예방기금에 관한 내용의 개정되었지만 벌칙규정의 특별한 내용은 개정이 이루어지지 않았다.

2) 가장 최근의 개정내용

최근에 산업안전보건법 제12차 개정(2002. 12. 30 ; 법률 제6847호)이 이루어졌고, 이 제12차 개정에서는 단순반복 또는 중량물 취급 등으로 인한 근골격계 질환 예방을 위한 법적 근거를 마련하고 그동안 행정형벌 부과 대상이었던 안전관리자 미선임, 산업안전보건위원회 미설치 등 경미한 위반사항에 대하여 과태료를 부과하도록 하는 등의 벌칙규정의 일부가 개정되었다[25]. 특히 노동자의 안전·보건과 직접 관련성이 적은 규정 위반사항에 대하여 형벌에서 과태료로 전환(30건)하여 산업안전의 책임에 관한 효율성에 그 목적을 두고 있으며, 그리고 그 외의 벌칙규정은 현행 적용되고 산업안전보건법에 따라 시행되고 있는 형벌의 형태로 되어 있다.

---

23) 산업안전보건법(법률 제5886호) 1999. 2. 8개정.

24) 산업안전보건법(법률 제6104호) 2000. 1. 7개정.

25) 노동부, 앞의책, 15면.

III. 처벌에 관한 이론적 근거

1. 산업안전보건법상의 사업주 의무와 처벌규정

(1) 산업안전보건법상의 사업주 의무

산업안전보건법의 체계속에는 전9장 제1조~제72조(총89개의 조문)로 구성되어 있으며, 이중에서 제6조의 노동자 의무를 뺀 나머지는 모두 사업주의 의무사항이다. 사업주의 일반적인 의무를 살펴보면, 이 법에 의한 산업재해예방을 위한 기준 준수의무, 노동자에게 안전·보건에 관한 정보 제공의무, 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해 예방의무, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 노동자의 생명 보전과 안전보건을 유지·증진할 의무, 국가가 시행하는 산업재해예방시책 준수의무 등으로 나누어져 있다. 또, 추가로 설계·제조·수입·건설하는 자의 의무로는 이 법과 이 법에 의한 명령에서 정하는 기준을 준수하고 산업재해발생 방지를 위해 노력하도록 되어 있다.

(2) 산업안전보건법의 처벌규정

1) 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금

가. 안전상 조치

산업안전보건법 제23조에 안전상의 조치를 하지 아니 하였을 경우에 사업주에 관한 조치의무규정을 두고 있는데, 그것을 살펴보면 기계·기

구 기타 설비에 의한 위험, 폭발성, 발화성 및 인화성 물질등에 의한 위험, 전기·열·기타 에너지에 의한 위험에 관하여 사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 되어 있다. 또한 동법 제24조에서는 보건상에 조치를 두어, 사업주는 사업을 행함에 있어서 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하고, 그 외에도 원재료·가스·증기·분진·흄(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체등에 의한 건강장해, 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압등에 의한 건강장해, 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 잔재물등에 의한 건강장해, 계측감시·컴퓨터단말기조작·정밀공작등의 작업에 의한 건강장해, 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해, 환기·채광·조명·보온·방습 및 청결등에 대한 적정기준을 유지하지 아니함으로 인하여 발생하는 건강장해 등에 관하여 2002년12월30일 개정된 내용에서 보건조치 의무로서 규정하고 있다.

그 외 중대재해 발생시 작업중지(동법 제26조), 유해작업 도급금지(동법 제28조) 유해·위험기계·기구등의 방호조치등(동법 제33조), 제조등의 허가(동법 제38조)에 각각 사업주의 조치규정을 두고 있다.

또한, 동법 제52조에는 감독기관에 대한 신고규정을 두어 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 사실이 있는 때에는 노동자는 그 사실을 노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있으며, 사업주는 신고를 이유로 당해 노동자에 대하여 해고·기타 불리한 처우를 하지 못하게 하도록 되어있다.

나. 명령위반

산업안전보건법 제38조 제6항 제6호 기타, 이 법 또는 이 법에 의한

명령에 위반한 때와 동법 제48조 제4항에서 노동부장관은 유해·위험 방지계획서를 심사한 후 노동자의 안전과 보건상 필요하다고 인정할 때에는 공사의 착공을 중지하거나 계획을 변경할 것을 명할 수 있다.

동법 제51조에는 감독상의 조치를 두어 노동부장관은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 명령이 지켜지지 아니하거나, 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때에는 당해 기계·설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있도록 되어 있다.

2) 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금

산업안전보건법에는 업무의 내용에 따라 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금을 따로 두고 있는데, 그 내용을 살펴보면 기계·기구·설비 및 건축물을 대여하는 자의 필요한 조치의무 위반(동법 제33조 제2항), 방호장치 성능검정 의무 위반(동법 제33조 제3항), 합격 취소 방호장치 사용 등의 금지 의무 위반(동법 제33조 제7항), 기계·기구 및 설비 등의 검사의무 위반(동법 제34조 제2항), 검사에 불합격된 기계·기구 및 설비 등의 사용금지의무 위반(동법 제34조 제7항), 보호구 검정의무 위반(동법 제35조 제1항), 검정에 불합격된 보호구 사용 등의 금지의무 위반(동법 제35조 제5항), 유해물질 제조 등의 허가기준에 따른 제조의무 위반(동법 제38조 제3항)등이 있다. 그리고 고기압에서의 근로시간 연장제한 의무 위반(동법 제46조), 자격 등에 의한 취업제한 의무 위반(동법 제47조 제1항), 불합격된 방호장치를 제조 하는 자 등에 대한 수거·파기명령 위반(동법 제33조 제8항), 불합격된 기계·기구를 제조 하는 자 등에 대한 수거·파기명령 위반(동법 제34조 제8항), 불합격된 보호구를 제조 하는 자 등에 대한 수거·파기명령 위반

(동법 제35조 제6항), 유해물질 허가기준에 위반하여 제조 하는 자 등에 대한 동기준 준수 명령 위반(동법 제38조 제4항), 임시건강진단 실시명령 위반(동법 제43조 제2항), 공정안전보고서 변경·명령위반(동법 제49조의2 제3항), 노동부장관이 명령한 사업주에 대한 안전보건조치 명령위반(동법 제51조 제6항)등이 있다.

3) 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

산업안전보건의 내용 중에서 사업주의 직접적인 관리의무 외에도 작업도중의 행정업무상에 따른 내용을 두고 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금규정을 두고 있다. 그 내용을 살펴보면 도급사업에 있어서의 산업재해예방 조치의무 위반(동법 제29조 제2항), 안전인증을 받지 않은 자의 안전증표 표시금지 및 광고금지 의무 위반(동법 제34조의4), 유해위험방지계획서 작성·제출(자격을 갖춘 자의 의견을 듣지 아니하고 작성·제출한 자 제외)의무 위반(동법 제48조제1항 내지 제3항), 공정안전보고서 작성·제출 의무 위반(동법 제49조의2 제1항), 지도사의 비밀누설 금지의무 위반(동법 제52조의6), 안전증표 제거명령 위반(동법 제34조의6)등에 관한 규정이 있다.

4) 벌금규정

산업안전보건법에서 경직된 사업주의 실형을 일부 완화하기 방법으로 벌금형만 규정하고 있는 경우도 있으며, 이것을 살펴보게 되면 1천만원이하의 벌금과 5백만원이하의 벌금규정으로 되어 있다.

가. 1천만원이하의 벌금

산업안전보건법의 1천만원이하의 벌금을 살펴보면, 산재발생 보고의

무 위반(동법 제10조), 건설공사 등을 타인에게 도급하는 자가 안전하고 위생적인 작업수행을 저해하게 되는 조건을 붙이는 경우(동법 제29조 제6항)가 해당 된다. 또한 신규화학물질에 의한 건강장해 예방조치 의무 위반(동법 제40조제2항), 작업환경측정 결과 고지 및 그 결과에 따른 노동자의 건강보호를 위한 조치의무 위반(동법 제42조 제3항), 건강진단 결과에 따른 작업전환 등의 조치의무 위반(동법 제43조 제5항), 질병자에 대한 근로 금지 또는 제한 및 회복자에 대한 복직의무 위반(동법 제45조 제1항 및 제2항)등이 있다. 이외에도 안전보건진단 협조의무 위반(동법 제49조 제2항), 공정안전보고서 미준수 사업주 및 노동자(동법 제49조의2 제5항), 신규화학물질의 유해위험성조사보고서에 따른 건강장해 방지조치 명령위반(동법 제40조 제4항)등으로 의무위반 규정등을 주로 벌금형으로 구분하고 있다.

나. 500만원이하의 벌금

동일한 장소에서 도급에 의하여 행하는 사업주의 산재예방을 위한 조치 및 작업장에 대한 안전보건점검 실시(동법 제29조 제1항, 제3항), 근로감독관의 검사·점검 또는 수거를 거부·방해 또는 기피한 자(동법 제51조 제1항), 노동부장관의 요구를 받고 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 허위보고를 한 자(동법 제51조 제2항)등에 관하여는 500만원의 경미한 벌금규정을 두고 있다.

(3) 양벌규정

법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인(관리감독자를 포함한다), 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 동법 제

67조 내지 동법 제70조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 부과하고 있는데, 이것은 행위자 외에도 사업주가 관리 감독하여야 한다는 중요성을 강조하는 경우라 볼 수 있다. 그러므로 사업주에게도 같은 책임이 존재하고 있다는 것[26]을 강조하는 규정이라 할 수 있고, 이 규정의 취지는 각각 위반행위를 한 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 않은 경우에도 사업주의 책임을 물어 처벌하려는데 있다.

이는 산업안전보건의 책임은 사업주에게 일차적인 책임이 있다는 것을 강조하는 것이다.

특히 이 문제에 관하여 다시 정리하면 산업안전보건법상 처벌 대상이 되는 법인과 개인사업주의 관계를 구분하여 보면 법인은 정신적 육체적 실체가 없으므로 형법상 범죄의 행위능력을 인정할 수 없다.

그러나 동법에서는 의무위반에 벌칙조항을 두어 자연인을 의무주체로 하고 그 의무위반에 관하여 법인도 처벌하는 양벌 규정을 두고 있다. 그러므로 산업안전보건법에서는 법인과 자연인 모두 의무주체로 보고 있으며, 개인사업주인 경우에 실제행위자의 선임감독책임을 물어 처벌하게 된다. 이 경우에 개인사업주는 고의와 자기행위에 관하여 자기책임을 근거로 처벌 될 수 있고, 법인은 양벌규정에 의해서만 처벌 될 수 있다.[27]

---

26) 손동권, 이중기능적 양벌규정 -산업안전보건법의 적용사례를 중심으로-, 민주사회를 위한 변론 제5호, 1995, 131면 ; 1995.5.26 대판95도230.

27) 「노동부 행정해석의 질의회신에 관한 해석을 살펴보면 법인대표자가 산업안전보건법을 위반하는 경우에는, 안전보건관리책임자로 임명된 공장장이 실제로 공장업무를 수행하였더라도 공장장의 업무수행에 관하여 책임을 묻는 것이 아니며 "사업주라 함은 사업을 행하는 자로서 근로자를 사용하는 자" 라고 규정하여 법문상 사업주가 아니면

따라서 개인사업주와 법인사업주의 문제에 있어서 적용문제는 개인사업주는 행위능력이 있고, 자기행위에 대하여 벌칙조항이 적용되는 것이고 법인은 양벌 규정으로 적용하는 것이다. 문제가 되는 것은 법조문의 "행위자를 벌하는..." 외에 라는 규정이 해석상 어려움을 나타날 수 있으나 사업주의 책임을 묻기 위한 것이라는 점에서는 큰문제가 없다고 본다[28].

(4) 과태료

산업안전보건법에서는 사업주에 관하여 의무규정을 두고 있는데 이 의무규정은 벌칙규정과 달리 행정형벌의 형태로 나타나 사업주가 이행해야 함에도 하지 아니한 부분에 관하여 위반행위별로 사업주의 의무위반에 관한 과태료를 각각 1천만원, 5백만원, 3백만원 이하로 부과 되고 있다.

1) 1천만원 과태료

산업안전보건법에는 업무의 내용에 따라 1천만원 이하의 과태료를 부과하게 되며, 그 내용은 산업안전보건관리비 계상을 위반한 경우, 관리비의 전용이나 사용내역서의 작성보관의무를 위반한 경우(동법 제30조 제1항, 제3항), 유해 또는 위험한 기계 기구 및 설비에 있어 검사를

산업안전보건법위반행위의 주체가 될 수 없는 것으로 규정하고 있기 때문에 단순한 감독자의 의미가 아니라 사업주의 의미라 할 것이다.」

28) 「내용을 살펴보면 "이 규정의 취지는 각 조문의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 않은 경우에는 그 행위자와 쌍방을 처벌하려는데 있으므로… "라고 나타나고 있다.」(산업안전공단, 한·일 산업안전위반 판례집, 1995, 586면 ; 손동권, 이중기능적 양벌규정, 위 논문, 132면).

위반한 경우(동법 제34조 제1항, 제2항, 제3항), 화학물질 등을 취급하는 노동자의 안전·보건을 유지하기 위하여 자료의 제출과 물질안전보건자료의 작성·비치 등을 위반한 경우(동법 제41조 제4항), 일정한 자격요건을 가진 자에 의한 작업환경측정 규정 등을 위반한 경우(동법 제42조 제1항)에 해당된다. 이외에 노동자에 대한 건강진단의 위반, 또는 하지 아니하였거나, 건강진단에 노동자 대표를 입회시키지 아니한 경우(동법 제43조 제1항), 안전보건진단기관의 진단업무를 위반한 경우(동법 제49조 제1항), 안전보건개선계획의 수립·시행의 명령을 위반한 경우(동법 제50조 제1항, 제2항)등의 규정도 있다.

2) 500만원 이하의 과태료

안전법령등의 요지 게시나 비치의무를 위반한 경우(동법 제11조 제1항), 사업장에 안전보건에 관한 규정을 작성 비치를 위반한 경우(동법 제20조 제1항), 사업장의 안전·보건표지 부착을 위반한 경우(동법 제12조)에 해당된다. 그리고 안전보건관리책임자를 두지 않은 경우(동법 제13조 제1항), 관리감독자의 안전·보건상의 업무수행을 위반한 경우(동법 제14조 제1항), 안전관리자를 두지 않은 경우(동법 제15조 제1항), 보건관리자를 두지 않은 경우(동법 제16조 제1항), 산업보건의를 두지 않은 경우(동법 제17조 제1항)와 도급사업에 있어서 안전보건총괄책임자를 두지 않을 경우에(동법 제18조 제1항) 안전관리책임자 유무에 따른 위반일 때에도 과태료부과대상이다. 그 외에도 산업안전보건위원회 설치·운영 규정을 위반한 경우(동법 제19조 제1항, 제4항), 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거치지 아니한 경우(동법 제21조 제1항), 도급사업에 있어 안전·보건을 위반한 경우(동법 제29조 제5

항), 안전·보건교육 미실시의 경우(동법 제 31조제1항 내지 제3항), 관리책임자 교육을 위반한 경우(동법 제32조 제1항 1호, 4호), 안전보건개선계획의 수립과 의견청취 및 준수의무를 위반한 경우(동법 제50조 제3항, 4항), 지도사의 등록을 위반한 경우(동법 제52조의4 제1항), 안전보건관리규정의 준수와 적절한 조치를 위반한 경우(동법 제51조 제8항), 작업환경의 측정과 보고를 위반한 경우(동법 제42조 제1항), 노동자의 건강진단을 미실시 한 경우(동법 제43조 제1항)등이 과태료 대상이 된다.

3) 300만원 이하의 과태료

300만원 이하 사업주의 과태료의 내용을 살펴보면 산업재해시 발생원인의 기록을 위반한 경우(동법 제10조의2), 신규화학물질을 양도 또는 제공할 때 사업주는 노동자의 건강장해방지를 위하여 조치하여야 할 기록을 함께 제공해야 하는데 이를 위반한 경우(동법 제40조 제5항), 사업주는 건강진단을 실시하여 노동자의 건강을 유지하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 하는데 이를 위반한 경우(동법 제43조 제3항 내지 6항)등으로 나타나고 있다. 그리고 역학조사 실시하는 경우 적극 협조의무를 위반한 경우(동법 제43조의2 제4항), 동법의 규정에 의하여 등록한 지도사가 아닌 자의 유사명칭사용금지를 위반한 경우(동법 제52조의 8), 산업안전보건관리비를 사용하고자 하는 경우 미리 전문기관의 지도를 받아야 하는데 이를 위반한 경우(동법 제30조 제4항), 관리책임자등이 안전보건에 관한 교육을 받아야 하는데 이를 위반한 경우(동법 제32조 제1항 제1호), 노동자의 건강장해를 예방하기 위하여 신규화학물질의 유해·위험성조사 보고서를 노동부장관에게 보고하여야 하는

데 이를 위반한 경우(동법 제40조 제1항)도 해당된다. 또한 노동자의 안전을 위하여 화학물질 등을 담은 용기 및 포장에 경고표시와 노동자에 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 취하고 그 물질의 양도시에도 물질안전보건자료를 함께 양도 또는 제공하여야 할 의무가 있는데 이를 위반한 경우(동법 제41조 제2항 제3항), 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장인 경우 일정한 자격을 갖춘 자로 하여금 작업환경측정을 하게하고 그 결과의 기록·보전·노동부장관에게 보고하여야 하고 요구가 있는 경우 노동자대표를 입회시켜야 하는데 이를 위반한 경우(동법 제42조 제1항)도 포함된다.

건강진단을 실시한 경우 그 결과의 통보·보고의무를 위반한 경우(동법 제43조 제4항), 건설업에서 일정한 규모의 사업을 착공하려고 하는 사업자는 일정한 자격을 갖춘 자의 의견을 들은 후 유해·위험방지계획서를 작성 제출의무가 있고 더 나아가 노동부장관의 확인을 받아야 하는데 이를 위반한 경우(동업 제48조 제3항, 제5항), 공정안전보고서를 제출한 사업주의 노동부장관의 확인을 받아야 하는 의무를 위반한 경우(동법 제49조의2 제4항), 근로감독관의 산업안전보건법의 수행을 위하여 당해사업장 출입시 관계자에 대한 질문, 서류기타 물건의 검사 및 점검, 검사에 필요한 범위 내에서 무상수거할 경우 이에 대한 감독상의 조치를 위반한 경우(동법 제51조 제1항) 사업주의 동법에 규정한 일정한 서류 보존의무를 위반한 경우(동법 제64조 제1항, 제3항) 등이 해당 된다.

2. 노동형법의 형벌이론

노동형법의 형벌이론은 형법의 형벌이론에서 출발하여 노동관계의 특수한 상황에 따라 적용 되어지며, 일반 형법이론의 법규범적 내용을 가지고 판단되어진다. 이 형법이론의 법규범적 내용을 1차적 범규범성이라 하고 이러한 1차적 법규범성을 가지고 법률규정의 위반을 판단하고 있다[29].

그런데 노동형법은 일반 형법이론 속에 나타난 1차적 법규범 외에도 노동관계라는 2차적 법규범성을 같이 가지고 법률위반규정을 판단하고 있기 때문에 이러한 2차적 법규범성의 의미가 일반 형법과 어떠한 차이가 있는지 구별하여 볼 필요가 있다.

특히 노동형법의 이론 속에 나타나는 법규범적 특징은 노동법의 지위와 노동형법의 처벌론에 나타나 있는 위법성과 책임성등을 중요한 판단근거로 삼고 있으며, 처벌결과에 대하여 2차적 규범성의 의미를 보충성원칙에서 판단되어진다고 본다.

이러한 보충성의 원칙은 노동법 위반에 관한 처벌 부분에 나타나 있고, 특히 산업안전부분에 관하여 노동자와 사용자의 처벌규정으로 나타나 있다.

그러나 사용자에 관하여는 모든 부문에 처벌 규정이 있으나, 실질적인 사용자의 처벌 면에서는 그 결과가 많지 않아 지금까지의 처벌 결과에 따른 형법적 이론 근거 적용이 미약하다는 지적이 되고 있다. 그러나 산업안전보건법의 처벌규정은 다른 처벌규정과 비교해 보면 미약하지 않으면서도 형벌을 구성하는 이론적 해석근거가 철저하지 못하여, 중

29) 이재상, 형법총론, 박영사, 1997, 6면.

한 처벌이 마땅함에도 고의범으로 처벌되지 못하고 과실범으로 분류되어 경미한 벌금형으로 나타나고 있으며, 이로 인한 결과로 산업안전의 예방적 효과를 충분히 나타내지 못하고 있는 현실이다.

이러한 현실을 인식하여 본 연구에서는 산업안전보건법의 과실책임론을 정리하고 노동형법의 법규범성과 행위론의 법률적 근거를 제시하여, 산재발생시에 나타난 산업안전보건법 위반의 사업주의 책임에 관하여 이론적 측면을 다루어 보기로 하겠다.

(1) 노동형법

1) 노동형법의 법규범적 의미

근대자본주의국가의 형벌법규 또는 형법은 지배계급의 이익을 침범하는 사항 또는 침범하려고 하는 일체의 사항(법익의 침해와 침해가능성)을 범죄로 단정하고 이에 대하여 강제적 권력, 즉 형벌을 발동시키기 위한 요건과 형태, 그리고 그 내용 등을 규정하고 있다.[30]

이러한 근대자본주국가의 형법은 도덕적 내용을 1차적 법규범이라 하고, 사실관계를 2차적 법규범 또는 2차적 위반에 따른 보충적 법규범 위반이라고 하고 있다.[31] 이 2차적인 보충적 법규범의 특성은 제1차적 법규범의 효력을 보충하여 형법이론에서 가벌적 위법성이라는 행위론의 유형 중에서 위반행위에 대하여 국가의 강제적 권한으로 형벌이라

---

30) 「"일정한 행위를 범죄로 하고, 범죄에 대한 법률효과로서 일정한 형사제재(형벌과 보안처분)을 과할 것을 규정한 법규범의 총체"라고도 표현한다.」(임웅, 형법총론, 법문사, 2003, 3면).

31) 「즉 형사제재는 공권력 중 가장 강력한 물리력의 행사방법이므로 다른 법에 비하여 보충적으로, 또 최후의 수단으로 사용되어야 한다.」(임웅, 위의 책, 8면).

는 제재를 가하고, 범죄를 형벌로서 규정하고 있다.

즉 근대의 시민형법에서 처벌규정은 근대민법에서부터 나왔으며, 그 규정은 내용과 형식, 그리고 본질과 형태에 따라 형벌의 규정을 두게 되었다.[32)]

근대시민법의 골격속에 나타난 소유권 절대의 원칙, 계약자유의 원칙, 자기책임의 원칙을 바탕으로 하여 침해 범위정도를 법적 안정성속의 법익형량으로 판단하여 근대형법의 내용 속에 보충성의 원칙이라고 하여 형법의 본질 속에 구체화 시켰다. 그러므로 행위위반이라는 제1차적인 법위반의 처벌보다는 법익형량 속에 나타난 법적안정성을 유지하기 위하여, 근대형법에서는 법규범성에 형식적 내용으로 형벌을 제재할 수 있는 보충적인 2차적 법규범 특성을 포함시켰다고 볼 수 있다. 이에 따라 노동형법에서는 근대형법의 2차적인 보충성의 법규범성의 특징을 가지고 있기 때문에, 1차적 규범은 노동법속에 나타난 노동관계를 보호하게 되고, 2차적인 보충성의 의미는 노동관계의 침해정도에 따라 법적안정성을 유지하기 위하여 법규범 위반에 대한 형벌을 두고 있다[33)].

---

32) 임종률, 노동법, 박영사, 2004, 4면.

33)「(박두용(연구책임자), 21C노동환경권 변화에 따른 산재예방 실효성 확보에 관한 연구, 산업안전공단, 2003. 9., 50면)에서 "산업안전보건법은 벌칙규정을 두고 있으므로 일종의 형법이다. 그러나 일종의 일반적 의미에서 형사적 제재 방안으로 분류 되지 않는다. … 국가의 의무와 일반 국민(사업주)의 의무를 정해놓은 예방법이다. … 따라서 산업안전보건법은 입법취지로 보나 내용면으로 보나 형법이 아니라 행정법으로 분류된다. 산재예방의 실효성 확보방안을 논의함에 있어서 이 점을 명확히 구분하는 것이 중요하다." 라고 주장하고 있으나 이는 논리의 전개가 맞지 않는다고 본다. 일단 넓은 의미 형사 실체법속에 산업안전보건법이 들어가고 산업안전보건법의 처벌 규정은 형법속에서 법익형량을 판단하고 그것을 사법적 판단으로 하여 그 제재가 가해지고 있기 때문에 형사제재를 할 수 있는 근거기준이 될 수 도 있고, 또한 법의 분류로 공법과 사

그러므로 노동형법의 형식과 내용 그리고 본질과 형태는 1차적 법규범이 되는 노동법의 근본원칙에 따라 나타나고 있고, 위반시에 노동관계의 침해정도에 따라 형벌로서 제한되고 있다.[34)]

그러면 이러한 노동형법의 형식과 내용은 처벌 규정이 되는 형사실체법의 의미와 그 보호대상이 되는 내용 속에 일반법과 어떠한 지위가 있는지 살펴보기로 하겠다.

2) 노동형법의 보호대상과 그 지위

노동형법은 노동관계에서 나타나는 규범적 명령 및 금지에 대한 위반대상을 처벌이 되어지는 가벌적위법행위로 정해놓고 이에 대한 일정한 형벌을 부과하는 법규의 총체를 말한다. 따라서 위반시에 형사소송법과 같은 형사절차법규와는 다른 의미의 형사실체법규이며, 노동형법은 국가적 형벌법규로서 일반적 시민형법과 동일하게 국가에 의하여 제정되고 국가에 의하여 시행되는, 형벌법규를 의미한다. 다시 말하면, 당사자간의 임의적 계약에 대한 계약벌 또는 위약벌이 주어지는 사법(私法)적 제재와도 다르고, 또한 국가가 공법상 위반에 대하여 부과하는 형벌적제재의 행정형법과도 다른 의미이다. 규범적 금지 명령을 위반한 경우에 범죄로 구성되어 나타나고, 노동관계에서 보호대상 될 수 있는 것을 주체로 하여 노동법의 규범적 명령 및 금지에 관한 위반행위를 형벌 대상으로 한다. 즉 노동법안에서 노동조건의 보호대상이 될 수 있는 내용의 위반에 관한 부분을 직접적인 범죄와 형벌로 보는 형사형벌법규를 의미하며, 국가의 조직화된 형벌규정에 따라 노동법속에 종

법의 중간형태인 사회법의 하나로 보기 때문에 행정법적 근거는 아니라고 본다.」

34) 김치선, 노동법강의, 박영사, 1988, 104면.

속된 노동관계의 노동자와 그리고 노동자단체 및 조직체의 법익을 보호대상으로 하며, 좁은 의미에서는 노동관계에 있어서 발생하는 범죄에 적용되는 형사실체법규라고 정의할 수 있다. 다시 말하면 넓은 의미에서는 노동관계로 나타나서 발생되는 일반적 범죄와 형벌까지 확대할 수가 있다[35].

이러한 의미에서의 노동형법의 지위는 처벌대상을 기준으로 하여 형벌법규는 형사형법과 행정형법으로 구분하게 되고, 여기서 노동형법이 형사형법에 속하는냐 행정형법에 속하느냐 하는 것이 바로 노동형법의 지위문제이다. 그러나 노동형법의 개념에 관한 통설은 형사형법의 체계에 포함시키고 있으며, 따라서 노동형법의 위반은 형사범죄를 구성하게 되고, 노동형법은 국가의 조직화된 형벌속에 포함하여 근대자본주의사회내의 종속적 노동관계 하의 노동자를 보호대상으로 한다. 다시 말하면 노동자 및 노동자단체의 법익을 보장하게 되며, 이러한 법익의 보호는 근대국가의 헌법적 보장, 즉 노동자의 기본권 및 생존권에 대한 보장을 의미하며 노동형법상의 의무규범에는 자연적인 도덕성이 내포되어 있다고 볼 수 있겠다.

그래서 법익보호의 범위내용은 행위시 발생하는 행위자의 주체문제와 연관시켜 생각할 수 있으며, 그 중에서도 행위주체자에게 내려지는 법규 판단의 책임성 및 위법성이 처벌내용에서 가장 중요하다고 본다.

---

35) 그러나 이러한 넓은 의미의 노동형법의 개념은 근대노동법의 중심을 이루는 종속적 노동관계 하에서, 인간의 기본권자유를 타율적으로 구속받고 인격적 불평등의 지위에 있는 노동자를 중심으로 보호되는 사회적•경제적 사실관계에 대한 법적 보호를 대상으로 한다. 따라서 형벌적 강제에 의하여 노동자 보호가 담보 되어지는 직접적 기능을 가진 것을 노동형법이라기 보기 때문에 노동형법의 존재이유를 무시 내지는 부인하는 학설이 있지만 노동자 보호라는 측면을 강조 한다는 점에서는 인정하기 어렵다.

3) 노동형법의 처벌론

가. 노동형법의 행위주체

노동형법은 노동법의 규정에 반하여 발생하는 범죄와 형벌에 관한 형사실체법이고, 노동형법의 중심적 내용도 일반형법과 동일하게 범죄와 형벌로써 구성되어진다. 그러나 노동형법의 규정은 법률로서 따로 제정되어진 것이 아니라 노동관계의 각각의 법률 속에 나타나고 있다. 즉 근로관계에 관하여는 근로기준법을 두고 위반에 관하여는 근로기준법의 벌칙규정이 준용되고, 집단적 노사관계의 위반은 노동조합및노동관계조정법의 벌칙규정이 적용되고 있다. 그러므로 노동형법상의 범죄로 볼 수 있는 것은 일반형법보다는 특이한 성질과 형태를 지니고 있어, 노동법의 위반이 노동관계법의 적용대상이 될 수 있는 범위 속에서만 나타나고 발생되는 것으로 일반범죄대상이 되는 것과 다른 형태의 성질을 지니고 있다[36].

노동법에서 범죄가 성립되기 위한 법률적 구성요건은, 형법에서와 마찬가지로 형식적 입장에서 볼 수 있는 구성요건에 해당하는 행위, 위법행위, 그리고 유책행위들로 판단될 수 있다. 그러나 노동형법상의 범죄를 이처럼 단순하게 형식적인 형법상의 법률적 개념만으로서 이해한다면 결코 그 특수성 내지는 본질을 파악할 수 없으며, 형식적인 개념속에 노동관계라는 독자적인 특수성과 중요성이 있어야 한다고 본다.[37]

노동형법상의 범죄가 구성되려면 당해 행위가 위법적이고 또한 유책

---

36) 노동관계법의 종류에 따라 행위주체가 되는 대상이 다르게 나타날 수 있다. 따라서 산업안전보건법에서의 행위주체는 사업주라고 볼 수 있다.

37) 주로 형법속에는 일반적인 범죄의 구성요건과 위법성, 책임성과 함께 노동관계라는 특수성이 포함되어야 하며, 노동자 보호라는 중요성이 있어야 한다.

적이어야 함은 물론이지만 위법적이며 유책적 행위라는 것만으로는 노동법상의 범죄행위가 구성되지 않으며 노동형법에서 규정하는 구성요건에 해당하는 행위가 있어야 한다.

그 행위는 노동형법상 범죄구성요건의 가장 중심적인 요소이며, 여기에서 이른바 행위는 의사의 객관화를 의미하는 인간의 태도를 말하며, 결국 객관적으로 인식될 수 없는 주관적, 내부적 의사만으로는 노동형법상 범죄구성요건의 요소가 되지 못한다는 것이다.

따라서 이러한 행위가 범죄로 구성되기 위하여 행위의 주체가 필요한데, 범죄행위의 주체에 관하여 일반시민형법은 원칙적으로 행위자를 특정하여 규정하지 않고 있으며, 특별한 경우에 한하여 예외적으로 일정한 신분자에 대하여 특정하고 있을 뿐이다.[38)]

그러나 노동형법은 그 본질적 특성에 기인하여 근대자본주의 생산관계상의 종속노동관계를 매우 중요시하기 때문에 그 종속노동계급인 노동자의 권리와 이익을 보호함을 직접적 기능으로 하고 있다. 따라서 당연히 그 행위주체는 노동관계의 당사자인 사업주로 볼 수 있고, 특정한 부분에서는 노동자 그리고 그 단체들도 포함되고 있다. 그러나 산업안전보건법에서의 노동형법의 범죄행위 주체자는 산업안전을 책임지고 있는 사업주와 사업을 관리 감독하는 자가 되어야 한다는 것이다.

그러므로 산업안전보건법에서의 행위주체자는 노동형법에서 나타나는 범죄행위의 주체로 볼 수 있고, 원칙적으로 사업주라는 일정 신분자를 구성요소로 하는 까닭에 신분범을 원칙으로 한다고 할 수 있다. 여기에서 특히 행위의 주체와 관련하여 주목하여야 할 점은 사용자와 사용

38) 임웅, 형법총론, 법문사, 2003, 72~73면 ; 이재상, 형법총론, 박영사, 1997, 39면.

자의 단체이다. 물론 노동형법에 있어서도 근대형사형법과 마찬가지로 행위의 주체는 원칙적으로 자연인을 대상으로 하는 것은 사실이지만 그러나 근대 노동법의 주체로서 중요한 위치에 있는 사용자의 단체도 사용자와 마찬가지로 역시 노동형법상의 행위주체로서의 적격성이 인정되고[39] 있음은 당연하다고 볼 수 있다.

이것은 근대시민형법상의 행위주체원칙에 대한 수정적 의미라고 할 수 있고, 형법상 처벌대상이 되는 행위주체라 하더라도 노동형법에서는 노동자보호라는 중요성이 포함된 노동관계 속의 위법성과 책임성을 판단하여야 한다고 본다.

나. 노동형법의 위법성과 책임성

노동형법에 있어서의 범죄가 위법행위인 것은 일반시민형법에 있어서의 범죄가 위법행위인 것과 동일하지만 그 위법의 뜻과 개념은 각각 다르다고 볼 수 있다. 노동형법상의 위법의 개념을 형식적 개념과 실질적 개념으로 구분해 볼 수가 있다. 형식적 개념으로는 규범적 명령 및 금지에 대한 위반을 의미하며, 실질적 개념은 법익에 대한 침해 또는 위험을 의미한다. 노동형법에 있어서 범죄론상의 위법성은 형식적 개념에만 국한하지 아니하고 실제로 노동형법이 보호하고자 하는 노동법의 특수성에 의하여 규정되어진다. 따라서 노동형법의 위법내용 특징은 먼저 근대노동법의 목적인 노동자 보호법익의 특수성에서 출발한다[40].

39) 산업안전보건법의 제67조 내지 동법 제70조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 부과하고 있는 것이 노동형법상의 행위주체로서의 적격성이 인정되고 있다고 말할 수 있다.

책임성의 문제에 있어서는 당사자 대상보다는 당사자의 범죄행위능력의 책임을 말하는 것이다. 범죄는 구성요건에 해당되는 위법행위가 있고, 그 행위가 범죄구성요건에 해당되고 또한 위법성이 있다고 하더라도 그 행위자에게 책임이 있어야 한다.

여기에서 책임이란 그 행위자에 의한 반가치성의 판단과 그것에 대한 법적 비난을 의미한다.[41] 그러므로 형법상 책임비난이 성립되려면, 첫째 책임능력이 있어야 하고, 둘째 고의나 과실이 있어야 한다.

그러나 노동형법은 그 보호법익의 특수성과 법익주체의 특수성 등으로 인하여 형사책임원칙에 대한 수정적 예외를 규정하고 있다. 규범적 명령 및 금지에 대한 사실상의 위반행위자인 사업주가 행위주체가 되어 근로계약을 체결한 노동자의 책임을 사업주에게 묻게 되고 그 사업주에게 위반이 나타나 범죄로 구성되는 경우 노동형법상의 책임비난을 과하는 규정 즉 사업주의 책임(사용자의 무과실책임)의 원칙을 부과하고 있다.

규범적 명령 및 금지에 대한 사실상의 위반행위자인 사업주와 그 사업주체까지 당사자로 보고 노동형법상의 책임비난을 부과하는 이른바 양벌규정 등의 예외가 있으며, 특히 이러한 예외규정에 대한 예외로서 사업주가 위반방지를 위한 적절한 조치를 강구한 경우에 한하여 그 해당 사업주는 책임을 면하게 된다.

---

40) 학설로 근대노동법은 현실적 자본주의 사회내에서 생활하고 있는 인간들의 종속관계로부터 본질적 대등관계에로 발전시키기 위하여 이른바 계급적 법익을 직접적으로 보호함을 임무로 한다. 따라서 노동법의 세계에는 동등한 인격 또는 평등한 인간관계라는 가설은 존재하지 않으며, 모든 인간에 동등한 보편적 법적 평가도 존재하지 않는다. 즉 정당성의 법적 평가의 본질은 노동자를 위한 단체적 법익에서만 이해한다.

41) 임웅, 앞의 책, 64면.

이러한 책임의 문제는 노동형법에 따른 처벌 당사자의 법익형량에 맞추어 만들어진 것이 아니라 노동법의 특수성에 맞추어 노동자의 보호와 노동형법의 1차적 법규범의 보호속에 2차적 보충적 법규범의 효력을 나타내는 것이라 하겠다.

그러므로 형벌 규정이 적용될 때 모든 노동관계에서 나타나고 있지만, 특히 책임성에 관한 부분은 사실상 노동자가 직접 현장에서 일하는 작업장의 위반사실에 관한 처벌내용을 다루는 산업안전보건법에서 가장 많이 나오고 있으며, 이에 관하여 사업주 책임이 가장 크다고 볼 수 있다.

이러한 사업주의 책임부분을 가장 잘 설명할 수 있는 것이 과실과 주의의무에 관한 처벌 규정으로 형법적 특성을 포함하여 파악하여야 하며, 주의의무 위반에 따른 내용이 객관적 의무대상에서 판단할 수 있는지 아니면 주관적 의무대상인지를 판단하여야 한다고 본다.

(2) 과실과 고의

1) 과실의 예견가능성

과실에 있어서 예견가능성이란 대법원판례나 형법적 일반이론 속에 나타나는 '일상경험에 비추어 상당하다'든가, '사고가 발생하는 것은 경험칙상 당연히 예상할 수 있는 것', '위험성이 있음은 현장에 있는 사람이라면 누구나 예견할 수 있는 것' 등을 '객관적 예견가능성'[42] 이

42) 「과실에 있어서 "이 객관적 예견가능성의 개념은 과실범에서 행위자의 과실을 판단하는 척도로서 객관적으로 사용되어 왔다. 하지만 과실판단의 척도로서 객관적 입장을 주장하는 견해들도 과실범의 구성요건요소인 주의의무 위반과 언급 없이 독자적인 요건인양 파악"하고 있다.」 (김성돈, 과실범과 객관적 예견가능성의 자리매김, 고시계,

라 하여 형법해석을 할 때 사용하고 있다.

이 객관적 예견가능성의 개념은 과실범에서 행위자의 과실을 판단하는 가치척도[43]로서의 기능이지만 일부 주의의무 위반에 관한 주장에서도 나타나고 있다.[44]

그러므로 노동법속에서 과실이 가장 많이 나타나는 산업안전보건법을 적용하려할 때에는 객관적 예견가능성과 과실범 판단과의 관계에 대하여, 과실범의 근거를 판단하기 위한 척도로서 객관적 예견가능성이 바람직하다고 본다.

특히 산업안전보건법의 위반에 관한 판단근거를 살펴보면 형법 제14조에서 "정상의 주의를 태만함으로 인하여 죄의 성립요소인 사실을 인식하지 못한 행위는 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 처벌한다."라는 것을 적용하고 있다.

그러므로 이 규정을 적용함에 있어서 정상적인 주의의무가 존재하는지를 판단하여보고 산업안전보건법의 산재사고에 대하여는 절차속에서 주의의무규정이 없을 경우에는 주의규정을 대신할 규범의무를 만들어 가치척도로 삼고 판단하여야 한다.

그러나 산업안전보건법에는 총9장 제1조~제72조(총89개의 조문)로 구성되어 있는 것 가운데 이 중에서 제1장 제6조의 근로자의 의무를 뺀 나머지는 모두 사업주의 의무규정이라 볼 수 있으므로 행위자의 주의의무 능력을 기준으로 보더라도 형법 제14조의 내용 속에 나타나고 있는 "정상의 주의를 태만함으로 인하여 죄의 성립요소인 사실을 인식

2002. 12., 4면).

43) 김일수, 새로쓴 형법총론, 503면 이하 재인용.

44) 김성돈, 앞의논문, 6면.

하지 못한 행위...”로 보아 정상의 주의의무 즉 객관적주의의무가 존재하고 있다는 것으로 인정하여야 한다고 할 수 있다.

2) 과실과 고의

산업안전보건법위반에 관한 지금까지 처벌규정은 사업주의 객관적 주의의무가 존재 한다고 보고 객관적 주의의무위반에 대한 과실범의 처벌이 이루어졌다. 그러나 과실의 주의의무위반의 처벌 중에는 그 위반의 대상이 되는 것이 형법상 주의의무위반의 과실외에도 금지규정위반의 고의에 해당하는 부분들이 여러 관점에서 나타나고 있다.

즉, 고의와 과실은 마음속의 고의와 행동이 실수인 과실로 같이 분류되어 일반적인 과실로 나타나고 있으며, 이로 인하여 산업안전보건법위반의 처벌은 과실로 분류되어지고 있다.

형법의 고의와 과실은 원칙적으로 고의범만 처벌하고 과실범은 예외적으로 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 처벌하도록 되어있고, 고의범과 과실범의 처벌은 현저한 차이가 나고 범죄의 성립에 있어서 구별이 되고 있다.

문제는 고의와 과실을 어떻게 구별하느냐 이며, 그 한계인 미필적 고의와 인식있는 과실의 적용이 구별되어야 산업안전보건법위반의 처벌대상에 해당하는 고의와 과실이 명확해진다는 것이다.

고의는 구성요건 실현가능성을 확실한 것으로 인식하고 그 실현을 적극적으로 의욕한 경우를 확정적고의라 하고, 미필적고의는 구성요건상의 실현이 불확실하지만 행위자는 이를 가능 한 것으로 인식하고, 구성요건 실현을 인용한 경우를 말한다. 이에 반하여 인식있는 과실은 행위자가 구성요건 해당 사실을 인식함으로써 자신의 행위가 구성요건적

결과를 발생시킬 위험성을 감지했으나, 결과발생을 부정하면서 결과발생을 회피하기 위하여 필요한 주의의무를 다하지 않은 경우를 말하는 것으로 결과가 발생하지 않을 것이라고 신뢰한 경우에 성립한다[45].

이에 대하여 산업안전보건법위반의 경우에는 두가지의 결과가 나타나는데, 하나는 사업주가 산재예방을 충분히 하였기 때문에 절대로 산재가 발생하지 않을 것 이라고 확신하고 발생한 경우와 또 하나는 산재예방은 하지 아니 하였지만 산재는 발생은 나와 상관이 없고 작업자의 주의에 달려 있다고 생각한 경우에 발생한 산재로 구분 할 수 있다.

전자는 인식있는 과실로서 과실범으로 구분이 되지만, 후자는 미필적고의로 구분되어진다. 처벌은 과실보다는 미필적고의가 크지만 결과발생만으로 직접적인 행위자가 아니기 때문에 사법부에서는 사업주의 처벌은 과실로서 판단하고 있다[46].

이러한 과실을 분류하여 보면, 부과하는 의무가 수범자의 행동과 마음 중 어느 것에 해당하는지에 따라서 형법적 의무의 부과는 수범자의 행동관련 즉 객관적 의무와 마음관련의 주관적 의무로 나눈다.[47]

다시 객관적 의무는 규범의 소극적 명령(금지적 내용에 따른)과 적극적 명령(요구적 내용)으로 나누어지고, 이것이 어느 것에 상응하여 발생할 것이냐에 따라 소극적인(금지된) 객관적 의무와 적극적인(요구적) 객관적 의무로 나뉜다.[48]

---

45) 임웅, 앞의책, 140면.

46) 미필적고의란 그 특성은 「"미필적고의의 특성은 구성요건 객관적요소를 사실로 인식했다는 점과 구성요건실현가능성을 소극적으로나마 받아들이는 의지적 태도를 가진 것이고, 인식있는 과실은 결과발생가능성을 인식했음에도 불구하고 결과가 발생하지 않을 것이라고 신뢰한 경우에 성립한다."」 라고 설명하고 있다(임웅, 앞의책, 140면~141면).

47) 임광주, 과실은 주의의무위반?, 저스티스 통권 제80호, 2004. 8., 59면.

소극적인 객관적 의무는 어떠한 행동을 하지 말 것을 말하며, 적극적인 객관적 의무는 어떠한 행동을 할 의무를 말한다. 따라서 결과회피의무는 소극적인 객관적 의무를 말하며, 어떠한 마음을 갖지 말 것을 말하기도 하며, 범죄구성요건상의 고의를 막기 위한 소극적인 금지의 주관적 의무에 해당한다.[49]

구성요건의 과실에 관한 내용을 다루는 것은 주관적 적극적인(요구적) 의무에 해당하고 구성요건의 과실에 상응하는 '앎과 예견의무'를 기초로 하는 의무위반에 따른 구성요건의 사실관계를 과실로서 나타내고 있다.

따라서 산업안전보건법위반행위는 형법 제14조의 당연한 과실의무위반 대상이 되느냐의 문제에 있어서 과실범의 분류는 당연한 것이고, 형법 제13조의 "죄의 성립요소를 인식하지 못한 행위는 벌하지 아니한다. 단 법률에 특별한 규정이 있는 규정에는 예외로 한다"는 범죄 적용의 고의범 분류가 중요하며, 예외적 단서에 따라 판단하는 해석이 있어야 하다고 본다.

형법 제13조의 규정 속에는 결과발생의 인식이 있음은 물론 결과 발생을 용인하는 내심의 의사가 있었음이 포함되어 있고, 이러한 내심의 의사를 근거로 하는 고의의 판단이 중요하다고 보며, 산업안전보건법

---

48) 설명

- 의무
  - 객관적 의무(행동)
    - 소극적(금지된) 명령- 어떤 행동을 하지 말아야 할 의무
    - 적극적(요구적) 명령- 어떤 행동을 해야 할 의무
  - 주관적 의무(마음)
    - 소극적(금지된) 마음- 어떤 마음을 갖지 말아야 할 의무
    - 적극적(요구적) 마음- 어떤 마음을 가져야 할 의무

49) 임광주, 앞의논문, 61면.

적용은 이 고의의 분류 속에 나타난 미필적 고의 적용[50]이 가능 하다고 본다.

고의의 학설을 살펴보면[51] i) 인식설 ii) 의사설 iii) 인용설 iv) 진지설 v) 개연성 vi) 무관심설 등으로 나누는데 본질적인 요소를 결과발생에 둘 것인가 아니면 결과발생에 의지적 태도를 포함시킬 것인가에 따라 달라진다고 볼 수 있다.

과실범에 비하여 고의범에게 무거운 형벌을 부과하는 이유는 결과발생에 대한 지적인식의 정도에 차이보다는 결과발생을 원하는가 또는 거부하는가의 의지적 태도의 질적 차이에 따라 판단되어지고 있다.

그러므로 미필적고의(Eventualvorsatz, dolus eventualis)[52]의 적용은 이러한 학설을 총칭하여 행위자의 결과발생의 태도를 어떻게 보이느냐에 따라 판단하고 이러한 판단근거로 인용설이 다수설로 나타나고 있다. 이 경우에 결과발생을 인용하더라도 결과발생가능성을 확실하게

---

50) 대법 1985.6.25, 대판 85도660 ; 김일수 183면 ; 이재상, 형법총론, 박영사 1997, 162면

51) 「i) 인식설 : 행위자가 결과발생의 가능성을 인식하기만하면 고의가 성립한다. ii) 의사설 : 행위자가 결과발생의 가능성을 인식하는 것만으로 부족하고 더 나아가 결과발생을 적극적으로 의욕, 희망하여야 한다는 것이다. iii) 인용설 : 행위자가 가능하다고 인식한 결과의 발생에 내심적으로 동위한 경우 결과가 발생해도 부득이한 것으로 인용한 경우이고, 만약 부정하면 과실로 인정된다. iv) 진지설 : 행위자가 법익침해의 가능성을 계산에 넣은 채 진지하게 받아들인 경우, v) 개연성 : 고의가 성립하기 위하여 행위자가 결과발생의 단순한 가능성만을 인식한 것으로는 부족하고 결과발생에 따른 고도의 가능성, 즉 결과발생의 개연성을 인식한 경우이다. vi) 무관심설 : 보호법익에 대한 무관심으로 말미암아 행위자가 가능하다고 생각한 구성요건실현을 감수하는 경우에 고의가 존재한다고 본다. 이중에서 인용설이 다수설로 보고 있다.」(임웅, 앞의책, 145면).

52) 「미필적고의(Eventualvorsatz, dolus eventualis) 결과발생의 대상은 확정적으로 인식하였으나 결과발생 자체를 확실히 의욕하지 않고 부득이한 것으로 인용한 것으로 조건부고의(bedingter Vorsatz)라고도한다.」(임웅, 앞의책, 153면 ; 이재상, 앞의책, 147면).

인식하며 인용하는 경우도 있고, 결과발생이 희박하다고 인식하면서 인용하는 경우가 있는데, 결과발생이 희박하더라도 결과발생의 여부는 행위자의 지배범위에 있기 때문에 미필적고의 구성요건이 성립한다고 볼 수 있다.

이러한 미필적고의가 산업안전보건법에서의 적용이 가능한 것인가에 대하여 살펴보면 산재발생의 결과를 인식하고 있다는 것이 결과발생을 인식하는 것이라 볼 수 있다. 형법에서 나타나는 구성요건의 객관적 요소에 해당하는 주체와 결과발생에 있어서 결과를 인식하는 적극적 객관적 위험요소를 가지고 그에 따른 소극적인 주관적 의무규정 (산업안전보건의 사업주규정)이 포함된 앎과 예견의무를 기초로 한 미필적 고의가 나타난다고 볼 수 있다. 그 이유는 노동자가 인식하여 발생되는 범죄구성이 아니라, 사업주가 인식하고 마음적으로 판단하여 적극적인 결과를 발생하지 않도록 노력해야 한다는 것을 알면서, 노력하지 않아서 발생한 사고는 알고 있는 고의로 분류되어 미필적 고의가 된다고 볼 수 있다.

그리고 범죄성립단계의 과실이 성립하기 위한 이론을 보면 주관적 의무가 존재하고 객관적으로 나타난 사실을 인식하지 못할 때 과실범으로 구분되어 주관적 의무위반에 관한 과실의 구성요건으로 보고 있다.

그렇지만 산재 발생의 고의범 입장에서 본다면 주관적 의무 중 소극적 주관의무와 그에 따른 결과발생의 인식을 가지고 산업안전보건법이라는 특별규정을 준수하여야 하고, 산재발생예방을 해야 하며 예방하지 않으면 사고가 발생한다는 것을 충분히 인식하고 있는 미필적 고의에 의한 적용이 타당하다고 본다.

(3) 형벌이론에 관한 사견

노동형법은 1차적 규범으로서의 노동법속에 나타난 노동관계를 보호하게 되고 보충적 의미로서 2차적 또는 보충적 법규범성을 띠고 노동관계의 침해정도에 따라 법적 안정성을 유지하기 위하여 법규범 위반에 대한 처벌과 형벌의 제재를 가하고 있다.

그러므로 노동형법의 내용은 당사자간의 임의적 계약에 대한 계약벌 또는 위약벌 등의 사법적 제재와는 다르며, 노동형법은 또한 국가가 공법상 위반에 대하여 부과하는 형벌적 제재를 규정하는 이른바 행정형법과도 달라 규범적 금지 명령의 위반에 따른 행위를 다루고, 그에 따른 노동형법의 보호대상은 노동법의 규범적 명령 및 금지에 대한 위반적 범죄와 형벌을 대상으로 한다[53].

이런 의미에서의 노동형법의 지위는 처벌대상을 기준으로 하여 형벌법규는 형사형법과 행정형법으로 구분하게 되고, 여기서 노동형법이 형사형법에 속하는냐 행정형법에 속하느냐 하는 것이 바로 노동형법의 지위문제이지만, 노동형법의 처벌이론에 근거하여 형사형법의 체계에 소속될 수 있으며, 노동형법의 위반은 형사범죄를 구성하게 되고, 노동관계 하의 노동자를 보호대상으로 할 수밖에 없다.

다시 말하면 노동자 및 노동자단체의 법익을 보장하여야 하며, 이러한 법익의 보호는 근대국가의 헌법적 이념과 즉 노동자의 기본적 생존권을 보호할 수 있는 보장을 말하기 때문에 사실상 노동형법상의 처벌행위주체는 사업주와 사업주 단체가 될 수밖에 없다는 것이다.

따라서 이 연구의 주제에 해당하는 산업안전보건법상의 사업주 위반

---

53) 김치선, 노동법강의, 박영사, 1988, 113면.

에 관한 규정을 살펴보게 되면, 노동형법에서 주장하는 구성요건에 해당하는 행위가 있어야 하며, 그 구성요건에 해당하는 내용이 노동형법상 범죄구성요건의 가장 중심적인 요소가 되며, 여기에서 행위는 의사의 객관화를 의미하는 인간의 태도를 말하며, 결국 객관적으로 인식될 수 없는 주관적, 내부적 의사만으로는 노동형법상 범죄구성요건의 요소가 되지 못한다는 것이다.

따라서 이러한 행위가 구성되기 위해서는 행위의 주체가 필요하며, 그 행위주체는 사업주로 판단될 수 있으며, 주체의 객관적으로 인식될 수 있는 주관적 의무대상이 될 수 있는 소극적인 범죄행위에 대하여 구성요건이 성립되므로, 산업안전보건법은 처벌조문자체가 객관적으로 인식될 수 있는 요건이 되고 주의의무를 하라는 내용이 금지된 마음의 주의의무속에 나타나기 때문에 형법 제13조의 규정에 내포하고 있는 결과발생의 인식이 있음은 물론 이러한 결과에 대한 발생을 용인하는 내심의 의사가 있었음을 필요로 하는 미필적 고의(Eventualvorsatz, dolus eventualis) 적용이 된다고 본다.

실질적으로 범죄성립단계는 과실범과 고의범을 구별하는 근거는 범죄의 행위론에서 출발 되었다고 본다. 즉 근대형법을 주도하고 있는 행위론의 주류는 인과적 행위론이었으나 이 인과적 행위론은 '원인이 없으면 결과가 없다'등의 내용으로 범죄가 발생해야 범죄로 구성한다는 것이므로 과실범도 현행범과 같은 처벌이 되고 결과발생이 나타나지 않는 고의범 중 미수범에 관한 근거제시가 부족하였다. 이후 1960년대 독일의 Hans welzel 교수의 목적적 행위론이 나오면서 과실범과 고의범, 미수범의 구별이 이루어졌다.[54)]

특히 범죄행위를 모의하고 인식하고 있는 상태라든가 행위를 실행

했음에도 결과가 발생하지 못하였을 경우에는 행위의 고의범인 미수범으로 처벌하게 되었다.

그러므로 산업안전보건법 위반에 관하여는 사업주의 과실로 보는 것이 아니라 재해에 관하여는 안전비용의 과다로 인하여 산업안전보건법의 주의의무를 하지 않겠다는 고의의 마음속에 나타난 결과의 예견가능성이라고 판단하여 고의범으로 판단하여야 한다고 본다.

산재 발생의 고의범은 주관적 의무와 그에 따른 결과발생의 인식을 가지고 있고 산업안전보건법이라는 특별규정을 준수하여야 하며, 산재 발생예방을 해야 하고 예방하지 않으면 사고가 발생한다는 것을 충분히 알고 인식하는 미필적 고의에 의한 적용이 타당하다고 본다.

---

54)「"과실행위에 있어서는 본질적인 행위자에 의한 행위수행에 있어서 목적적조종이 결여 되어있기 때문에 구성요건 해당결과에(법익침해) 고의없이 발생한다. 즉 법익침해의 회피를 위하여 최소한도로 요구되는 목적적조종을 하지 않았기 때문에 결여가 있으므로 과실이 있는 것이다"라고 고의와 과실의 구분을 하고 있다.」 (Hans welzel, Das neue bild des strafrechtssystems, Verlag otto schwartz & co. gottingen 1957. 황산덕 역, 형법체계의 신형상-목적적행위론입문-, 65면).

IV. 국내외처벌현황과 판례

산업안전보건법의 위반에 따른 처벌에 관한 현황은 최근 5년간을 기준으로 대검범죄분석자료를 가지고 산업안전보건법위반에 관한 내용을 조사하였다. 특히 산업안전보건법위반에 관한 내용을 구속과 불구속, 범죄처리기간, 수사단서, 범죄검거단서, 신고이유등을 구분하여 분석하였고 일반범죄분석의 차이점이 어떤 것인지 나누어 살펴보고 최근 판례의 경향과 외국의 판례들 중에서 일본, 미국, 영국의 판례들을 분석하였다.

1. 산업안전보건법 처벌현황

(1) 연도별 사법처리현황

연도별 사법처리간의 내용을 살펴보고 연도별 처리기간에서 중요한 사건처리기간과 수사 단서들을 분류하여 나누어 살펴보고 사업주의 성향을 분석해 보기로 하겠다.

1) 사건처리기간

대검찰청에서 범죄로 분류 되어 수사를 하는 내용에서 산업안전보건법위반사건에 관한 경찰의 수사결과와 그에 따른 처리결과 일정과 검찰송치이후의 수사결과 처리기일을 살펴보면 산업안전보건위반에 관한 범죄분석을 할 수 있으며, 다음 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 범죄사건 처리 기간

	계	경찰								검찰							
		소계	10일 이내	20일 이내	1개월 이내	2개월 이내	3개월 이내	6개월 이내	6개월 초과	소계	10일 이내	20일 이내	1개월 이내	2개월 이내	3개월 이내	6개월 이내	6개월 초과
2003	6990	1573	274	53	354	548	292	43	9	5417	1648	1443	1877	213	211	25	0
2002	6846	1777	170	108	799	416	235	40	9	5069	1195	1229	1931	471	211	32	0
2001	10196	2651	532	72	747	744	425	102	29	7545	2292	1557	3319	208	122	46	1
2000	12169	3085	425	77	747	1108	529	147	52	9084	2332	2104	3998	425	177	47	1
1999	8970	2502	204	74	590	1007	415	166	46	6468	1675	1555	2719	313	152	54	0

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

산업안전보건법위반에 관한 처벌대상이 되는 것을 범죄로 분류하여 수사가 시작되어 종결되기까지의 처리결과를 검찰과 경찰을 나누어 분석해 보면 경찰에서 수사기간이 긴 것을 알 수 있다.

경찰과 검찰의 범죄사건처리기간을 비교해 보면 검찰에서는 1개월이내에 처리되는 비율이 91.9%(1999), 92.8%(2000), 95.0%(2001), 85.9%(2002), 91.6%(2003)이지만 같은 기간 경찰에서의 1개월이내 처리되는 비율이 34.6%, 38.2%, 50.9%, 60.6%, 43.2%로 검찰에 비해 압도적으로 많은 것으로 나타난다. 또한 처리기간이 6개월 이상 초과되는 건수도 검찰의 경우에는 2000년과 2001년에 각각 1건씩 있었던 반면에 경찰에서는 각각 46건(1999), 524건(2000), 29건(2001), 9건(2002), 9건(2003)으로 최근 들어서는 점차 단축되고는 있지만 검찰과 비교하면 처리기간이 상당히 긴 것을 알 수 있다.

경찰에서 산업안전보건법위반에 대한 사건처리가 지체되는 이유는 일반형사사건을 조사 할 때는 사건결과에 따른 조사만 하면 되지만, 산업안전보건법 위반이 일 때에는 우선 산재치료와 산재에 관한 보상문

제를 해결하는 것이 우선이며, 처벌은 다음이기 때문에 기간이 길어질 수 있고, 또한 고의 사실에 따른 고의범으로 분류보다는 과실범으로 판단하여 조사하는 원인 때문에 다른 형사범보다 수사에 여유가 있는 것으로 보인다.

또한 검찰에서 범죄사건이 처리되는 속도가 경찰에 비해 빠른 이유는 경찰에서 수사가 마무리되었고 <표 4-2>에서 보는 것과 같이 범죄자 처리상황을 보면, 과실범에 따른 불구속수사 이므로 사업주 입장에서 산재발생에 관하여 책임이 없음을 주장하는 것 보다는 산업안전보건법의 규정에 따라 과실로서 죄를 인정하게 되면 과실범으로서 경미한 처벌로 종결되는 경우가 되므로 실제로 불구속에 관한 수사가 현저히 많은 것을 볼 수 있다.

<표 4-2> 범죄자 조치 상황

	계	구속송치	불구속송치
2003	5417	3	5414
2002	5069	18	5051
2001	7545	61	7484
2000	9084	47	9037
1999	6468	5	6463

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

지난 5년간 통계만 보더라도 산업안전보건법 위반자들은 불구속이 되는 경우가 각각 99.9%, 99.4%, 99.1%, 99.6%, 99.9%로 매년 99%이상을 차지할 정도로 압도적으로 많다.

또한 구속이라 하더라도 <표 4-3>에서처럼 지난 5년간 검찰에서 처리한 총 인원의 사건처리 내용을 볼 때 산업안전보건법위반으로 사업

주가 실형을 선고받은 경우는 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 사업주의 입장에서 보게 되면 산업안전보건법을 위반한다 하더라도 강력한 처벌은 없기 때문에 산업안전에 관하여 소홀히 하는 경향이 나타난다고 볼 수 있다.

<표 4-3> 범죄자 구속과 불구속 상황

	계	구속					불구속					
		소계	현행범 체포	긴급 체포	사전 영장	체포	소계	불구속 입건	영장요구		적부 심석 방	검사 구속 취소
									검사 기각	판사 기각		
2003	5417	3	2	0	1	0	5414	5198	210	0	0	6
2002	5069	18	17	1	0	0	5051	4864	178	0	0	9
2001	7545	61	61	0	0	0	7484	7217	267	0	0	0
2000	9084	47	45	1	1	0	9037	8546	489	1	1	0
1999	6468	5	4	0	1	0	6463	6018	441	1	0	3

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

산업안전보건법위반으로 사업주가 구속되는 경우는 현행범으로 체포되는 경우 외에는 거의 없고 <표 4-3>에서 본 바와 같이 불구속에서도 불구속입건이 압도적인 다수를 이루고 그 다음으로 검사의 기각이 6.8%(1999), 5.7%(2000), 3.5%(2001), 3.5%(2002), 3.8%(2003)를 나타내고 있으며, 검사의 기각비율이 점차 낮아진 것은 그만큼 불구속입건의 비율이 높아진 것이라 본다.

즉 수사기관에서 수사 할 때부터 구속수사는 가급적 하지 않는 이유는 산업안전보건법의 위반이 과실범으로 판단하여 처벌이 된 경우에 징역이나 벌금보다는 과태료라는 행정형벌상의 처벌방법이 있기 때문

인 것으로 볼 수 있다.

특히 범죄로 분류되어 범죄자일 경우에는 산업안전보건법에서 범죄주체는 사업주이며, 이 사업주의 책임은 관리·감독에 관한 책임이라고 본다. 따라서 고의로 관리감독을 소홀히 하였으리라는 판단을 하지 않기 때문에 실제로 수사에서는 불구속으로 행해지는 경우가 많은 것으로 생각되어진다.

2) 일반범죄와의 비교

특히 일반범죄분석과 비교하여 보면

2003년도에 검찰이 처리한 인원은 2,437,128명, 2002년도에 처리한 인원은 2,414,841명, 2001년도에는 2,428,154명, 2000년에는 2,3354,868명, 1999년도는 2,412,640명으로 그 내용 <표 4-4>을 보면 보통 평균적으로 25%가 구속수사를 하는 것에 비하여 산업안전보건법 위반의 경우와 비교하면 현저히 차이가 나는 것을 알 수 있다.

예를 들면 구속수사대상은 구공판, 기소중지 기소유예, 구약식등에서 나타날 수 있는데 이것은 거의 25%정도에 해당하며, 산업안전보건법 위반의 경우에는 2003년만 보더라도 전체 5,417건 중에 겨우 3건만 구속수사하는 것과는 많은 차이가 있다.

<표 4-4>를 보면 검찰이 한해 평균 처리하는 사건이 대략 240만건 정도로 볼 수 있는데, 이 가운데 특징이 있다면 해를 거듭할수록 약식처리하는 비율이 높아졌음을 알 수 있지만, 그러나 처리된 사건은 전체적으로 볼 때 수치상으로는 큰 변화가 없는 것으로 나타나고 있다.

일반범죄와 산업안전보건법 위반의 경우를 비교하여 볼 때, 가장 큰 차이점은 산안법 위반 범죄는 고의범으로 처벌되는 것보다 노동자들이

스스로 발생시킨 사고라고 생각하여, 산업안전위반에 관하여 적극적으로 신고가 이루어지지 않는 것으로 보여진다.

<표 4-4> 년도별 사건처리 현황

	구 공판	구 약식	기소 유예	혐의 없음	죄가 안됨	공소권 없음	기소 중지	참고인 중지	각해(기 타포함)	소년가 정보호사 건 송치	타관 이송
2003	138,827 (7.2%)	997,087 (52.1%)	135,400 (7.1%)	148,462 (7.8%)	1,755 (0.1%)	216,932 (11.3%)	179,842 (9.4%)	14,454 (0.8%)	39,267 (2.0%)	15,195 (0.8%)	28,899 (1.5%)
2002	166,423 (6.9%)	1,176,059 (48.7%)	262,223 (10.9%)	229,582 (9.5%)	1,995 (0.1%)	268,614 (11.1%)	163,319 (6.8%)	28,003 (1.2%)	43,201 (1.8%)	24,920 (1.0%)	50,502 (2.1%)
2001	159,759 (6.9%)	1,154,522 (47.5%)	324,533 (10.9%)	231,894 (9.6%)	2,376 (2.1%)	244,210 (10.1%)	165,683 (6.8%)	30,005 (1.2%)	35,343 (1.5%)	28,739 (1.0%)	51,096 (2.1%)
2000	160,909 (6.9%)	1,047,151 (44.8%)	340,960 (14.6%)	232,939 (10.0%)	1,581 (0.1%)	254,528 (10.9%)	155,786 (6.7%)	32,883 (1.4%)	28,207 (1.2%)	31,044 (1.3%)	49,880 (2.1%)
1999	169,238 (7.0%)	1,036,152 (42.9%)	312,032 (12.9%)	274,019 (11.4%)	1,274 (0.1%)	267,765 (11.1%)	203,372 (8.4%)	39,565 (1.6%)	28,560 (1.2%)	28,044 (1.2%)	52,619 (2.2%)

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

그런 의미에서 범죄 수사 단서를 살펴보면 (표4-5)에서 현행범으로 체포되는 경우가 각각 8.1% (1999), 11.7%(2000), 13.0%(2001), 10.6%(2002), 12.1%(2003)이고 나머지는 당사자 또는 제3자의 신고 등으로 범죄수사에 대한 단서를 얻는 경우이고, 신고는 피해자 신고와 고소, 고발, 자수, 진정투서, 타인신고 등으로 고루 분포되어 있다. 특히 신고의 종류를 보게 되면 피해자신고와 진정투서등은 줄어들고, 구두신고보다 요식행위를 갖추어 신고하거나 고발조치하는 경향이 늘어난 것을 볼 수 있다.

<표 4-5> 산업안전보건범죄의 수사단서

	계	현행범	신고							미신고						
			소계	피해자 신고	고소	고발	자수	진정 투서	타인 신고	소계	불신 검문	피해품 발견	변사체	탐문 정보	여죄	기타
2003	1889	229	809	98	152	143	264	49	103	851	15	1	3	83	2	747
2002	2515	268	1133	91	162	303	69	46	429	879	10	8	0	322	6	533
2001	3432	447	1589	389	138	87	633	142	200	1396	6	102	1	144	3	1140
2000	4877	575	2091	351	279	48	763	380	270	2211	9	152	3	168	6	1873
1999	2691	217	1132	286	67	31	380	170	198	1342	13	2	8	67	70	1182

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

이중에서 <표 4-6>에서 나타나는 미신고내용을 정리하여 보면, 미신고 이유가 밝혀지지 않거나 기타 또는 다른 종류의 응답을 하여 미신고 이유에 관한 정확한 내용은 달라 질 수 있지만, 대부분 피해자가 신고를 하지 않는 이유는 산업재해보상보험법에 따라 보상을 받았기 때문이고, 산업안전보건위반에 관한 범죄로 발생한 피해가 경미하였거나, 때로는 산업안전보건 위반에 다른 피해사실조차 몰랐던 경우가 많다.[55] 즉 노동자는 어떤 사고가 발생했을 때, 그것이 산업안전보건법 위반에 있었다는 것이 아니라 자신의 실수에 의해 발생한 사고라고 생각하여 단순한 사고일 때 그냥 넘어가다는 인간적인 정서도 바탕에 깔린 것으로 보인다.

그리고 또 한가지 고무적인 사실은 피해사실을 몰라서 미신고하는

55) 특히 최근에 많이 발생하는 외국인 노동자의 산재 발생사고 인 경우에는 불법체류자라는 것으로 산재사고의 신고가 출국으로 이어지는 두려움과 작업내용이 산업안전보건법의 사용금지위반이라는 사실을 모르고 있는 경우가 많기 때문이다.

비율이 점차 줄어들고 있다는 것이고, 이것은 계속적인 산업안전보건의 교육을 통해서 이루어졌으며, 이제는 어느 정도 노동자들이 산업안전보건법의 중요성과 사업주의 책임이 있다는 것에 대하여 알고 있기 때문으로 풀이된다.

<표 4-6> 범죄피해자 미신고 이유

	계	피해 근소	부정 물자	명예 보호	보복 우려	범인이친 족인경우	피해품 회수기회 不	범인검거 미기대	유실로 착각	절차 복잡	신고지 원거리	피해사실 몰라서	기타
2003	851	8	3	0	0	0	0	7	0	1	1	3	828
2002	1114	10	1	0	0	0	0	6	1	0	1	8	1087
2001	1396	106	5	0	0	0	0	0	1	0	3	25	1256
2000	2211	203	6	1	0	0	0	0	0	0	2	52	1947
1999	1342	12	9	14	1	1	3	0	0	0	5	41	1256

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

그리고 산업안전보건법위반에 관하여 미신고 이유가 줄어들며, 신고할 때에 구두신고 보다 요식행위를 거쳐서 신고 · 고발 조치하는 경향이 늘어나고 있는 경우는 지속적인 안전교육과 노동자의 인식변화로 볼 수 있다.

따라서 산재 발생의 책임이 사용자에게 있다는 것을 입증하기 위해서는 단순한 구두 신고보다는 정확한 증거와 입증할 수 있는 자료를 제출하여야 한다는 것을 노동자들도 알고 있다는 것이다.

3) 범죄의 행태적 분석

산업안전보건법위반에 관한 범죄검거내용을 살펴보면, <표 4-7>에서 현행범, 피해자의 신고, 고소, 고발, 자수등의 당사자에 관한 단서들이 범죄검거의 많은 부분을 차지하고 있음을 볼 수 있다. 이 중에서도 당사자에 의한 고소보다는 제3자나 고발권을 가진 기관에 의해 사업주가 고발당하여 수사기관에서 수사하게 된 경우가 더 증가되고 있는 것을 알 수 있다.

이것은 산업안전보건법의 위반이 사업주와 근로계약을 맺은 당사자 문제 뿐 만 아니고, 산재발생이 커다란 사회적인 문제로 나타날 수 있다는 것으로 풀이 되고 있으며, 중대재해는 우리가 생각하는 피해자해결 문제가 아니라 사회적인 범죄로 인식 되어지고, 사업주의 산재발생 예방이 사회적·국가적·개인적인 피해로 발생할 수 있음을 인식되어가고 있는 것이라 볼 수 있다.

또한 당사자의 신문이 줄어가고 있고 대신 불신검문과 탐문정보가 증가되고 있는 것은 그만큼 수사기관에서 산업안전보건법 위반사건을 처리함에 있어 제3자의 의견을 중시하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 진정투서나 타인신고보다는 고발의 비율이 높은 것은 근로감독기관이라는 공정성을 판단하는 기관에서 판단에 의해 범죄로 인정되지는 것이기 때문에, 고발이 늘어나는 것은 공정성을 판단하는 기관에서 산업안전보건법 위반의 중요성을 알고 있다는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-7> 범죄의 검거 단서

	계	현행범	피해자 신고	고소	고발	자수	민간 체포	진정 투서	타인 신고	신문	불신 검문
2003	1956	257	63	40	137	401	3	19	31	58	16
2002	2552	286	96	89	326	564	3	39	61	51	19
2001	3598	539	340	110	97	945	4	44	58	70	5
2000	5131	701	270	240	46	1327	3	315	49	121	6
1999	2899	178	183	32	20	706	1	79	54	74	42
탐문 정보	안면 식별	감식 자료	변사체	범죄 수법	발자국	검사 지휘	타기관 에서 이송	범행 도구등 발견	장물	전과 조회	기타
85	4	0	7	4	0	38	6	0	0	1	786
66	3	2	6	7	0	25	6	0	0	1	902
71	3	0	5	12	0	20	3	2	0	4	1266
71	4	19	6	7	1	16	21	0	0	1	1907
81	2	3	11	3	0	6	6	0	0	1	1417

※출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

그리고 재미있는 현상으로 <표 4-8>에서 산업안전보건법위반에 관한 범죄의 회수를 확인하여 보니 사업주의 산업안전보건법위반에 대해서 처음 위반하여 초범인 경우는 매우 미미하게 나타나고, 적어도 2번 이상의 위반을 했던 것으로 나타나고 있다. 다만 <표 4-8>에서 미상이라고 나타나는 경우는 대부분이 재범으로, 초범일 경우 산재피해자와 합의에 의하여 범죄로 밝혀지지 않을 때 해당 되는 것으로 나타난다.

따라서 산재가 발생하고 범죄로 판단되기 이전에 해당되는 것으로, 범죄자로 분석 전에는 처벌정도가 밝혀지지 않는 경우가 다수를 차지하고 있어 사실상의 형벌 부과가 나타나지 않는다는 것이다.

그렇지만 엄밀히 분석하면 범죄로 구성되지는 않았지만 산업안전보건법의 위반행위를 2회 한 것으로 분류 될 수 있다.

그리고 산업안전보건법위반에 관하여 연령분포는 <표 4-9> 40세이상 남자가 압도적으로 많은 것으로 나타나고 있고, 산업안전위반에 관한 범죄로 분류된 재범자의 경우에도 다른 종류의 범죄 <표 4-9>를 저지른 사실이 있어, 일반범죄와 비슷한 재범의 형태를 나타내고는 있지만, 산업안전보건법위반도 범죄로 구성되기는 하되 대부분 경미한 벌금형으로 처리되기 때문에 사회적 분위기가 일반범죄와 비교하면 도덕적 책임 의식을 덜 나타내는 분위기가 형성 된다고 볼 수 있다.

<표 4-8> 범죄자 전회 처분

	계	초범	재범													미상
			소계	즉결심판	기소유예	선도유예	수배중	보훈처분	선고유예	집행유예중	보석형집행정지중	가석방	형(재산형포함)집행종료	감호소출소	기타	
2003	5417	12	317	1	16	0	1	0	1	4	0	0	248	0	46	5088
2002	5069	33	460	3	19	0	0	0	0	1	0	1	372	0	64	4576
2001	7545	49	591	2	34	0	0	0	1	2	1	0	389	0	162	6905
2000	9084	47	695	5	56	0	0	0	0	5	0	0	435	0	194	8342
1999	6468	112	646	5	72	2	3	1	2	5	0	0	364	0	192	5710

※출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

<표 4-9> 피해자 성별 연령

	계	남									
		소계	6세 이하	12세 이하	15세 이하	20세 이하	30세 이하	40세 이하	50세 이하	60세 이하	60세 초과
2003	233	219	0	1	0	3	25	56	68	41	25
2002	455	442	1	2	0	1	36	150	92	134	26
2001	658	617	0	5	0	5	95	216	163	103	30
2000	1053	958	0	2	2	13	157	389	208	140	47
1999	882	799	2	3	0	18	147	307	193	111	18
		여									
		소계	6세 이하	12세 이하	15세 이하	20세. 이하	30세 이하	40세 이하	50세 이하	60세 이하	60세 초과
2003		14	0	0	0	0	2	2	2	5	3
2002		13	0	0	0	0	1	3	3	5	1
2001		41	1	0	0	0	4	14	15	7	0
2000		95	0	0	0	3	4	37	34	15	2
1999		83	0	0	0	2	3	26	35	13	4

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

<표 4-10> 재범자 재범기간

	계	동종범죄								이종범죄							
		소계	1개월이내	3개월이내	6개월이내	1년이내	2년이내	3년이내	3년초과	소계	1개월이내	3개월이내	6개월이내	1년이내	2년이내	3년이내	3년초과
2003	317	37	2	1	0	7	5	7	15	280	5	24	16	27	50	24	134
2002	460	45	2	3	5	7	3	6	19	415	7	32	11	28	185	17	135
2001	591	120	5	16	9	21	23	9	37	471	8	19	22	58	55	42	267
2000	695	124	8	9	12	26	19	11	39	571	16	18	35	67	72	49	314
1999	646	107	13	9	12	19	19	14	21	539	14	22	34	47	82	59	281

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

산업안전보건법 위반에 관한 범죄률을 업종별로 분석하여 보면 (표 4-11)에서 제조업과 건설업에서 산업안전보건법위반이 많이 발생함을 알 수가 있다. 두 업종에서 발생한 비율이 86.5%(99년), 85.4%(00년), 84.1%(01년), 80.3%(02년), 76.9%(03년)로 전체 산업에서의 4분의 3 이상을 차지하고 있다. 다소 특이한 점은 2001년까지는 제조업이 건설업에 비해 위반건수가 두배 이상이었지만 최근 들어서는 건설업에서 위반 사건이 더 많이 일어나는 것으로 나타나고 있다. 또한 최근 들어서는 산업안전보건법위반사건이 점차 줄어드는 것은 단순히 통계상으로 줄어든다는 것이 아니고, 그 이유는 제조업과 건설업에서 경기 악영향으로 경기활성화가 이루어지지 못한 원인으로 위반사건의 감소가 이루어지고 있다는 것이다.

따라서 지난 5년간의 통계조사를 보면 2001년을 전후로 하여 전체산업의 활성화가 활발하지 못함을 보이고 있으며, 즉 통계수치가 낮게 나온 것이 2002년 이후로 사업주가 산업안전보건법을 잘 준수해서가 아니라는 점이다. 왜냐하면 수치는 적었지만 통계비율은 비슷하거나 다소 높게 나타나기도 했기 때문이며, 이것은 그 기간 이후에 제조업부분의 중소기업 업체들이 중국이전과 사회경제 악순환으로 건설경기의 악영향으로 나타난 수치로 볼 수 있고, 산업안전보건법의 준수정도가 아니라는 것이다. 그리고 업종별로 보면 제조업과 건설업의 산업안전위반의 비중이 높다는 것은 중대재해로 나타날 확률이 높다고 볼 수 있다.

<표 4-11> 범죄자 직업

	계	농임수산업	광업	제조업	건설업	도소매업	무역업	요식업	숙박업	유흥업	금융업	부동산업	의료보건업	차량정비업	노점	행상	기타사업
2003	966	29	6	356	387	21	4	2	0	9	3	1	11	13	0	0	124
2002	968	7	6	390	388	17	4	3	7	2	2	1	5	12	0	0	124
2001	1818	14	10	1001	528	40	0	7	2	6	3	4	6	11	0	1	182
2000	2566	11	13	1542	650	66	7	8	2	9	6	6	7	14	1	0	224
1999	2077	8	16	1222	575	26	5	5	3	8	6	8	2	25	0	1	167

※ 출처 : 대검찰청, 범죄분석 2004부터~1999년

(2) 판례동향

산업안전보건법위반에 관한 최근 사법부의 판례를 살펴보면 판례가 그리 많지 않는 것을 알 수 있다. 사법처리현황을 살펴보면 구속대상보다는 불구속의 내용이 많고, 사법판단이 이루어진 경우라 하더라도 대부분 경미한 벌금형으로 끝나므로 사법적 판단에 따른 실형으로 나타나는 경우는 극히 적다고 볼 수 있지만, 중대재해인 경우에는 사업주의 책임을 물어 산업안전보건법위반에 관한 처벌을 판결하기도 한다.

그러하기 때문에 최근 판례동향을 살펴보면 단순 산업안전보건 위반뿐 만 아니라 사고조치 미흡 이라든가 안전조치 위반의무 등에 관한 판례가 주로 산업안전보건위반 판례로 나타난다고 볼 수 있다.

1) 사업주의 판단

우선 산업안전보건법 위반 판례(대법원 2004. 2. 14 선고 2004도74 판결)로 대구 지하철 방화사건의 양벌 규정에 따른 사업주 책임을 묻고

사업주가 산업안전보건법 위반이라는 판례를 살펴보기로 하겠다.

산업안전보건법에서는 사업주가 안전조치의 예방과 의무를 다해야 함에도 하지 않은 경우는 직접적인 행위자가 아니라 하더라도 산업안전보건법 제71조의 양벌규정에 따라 책임을 진다. 이것은 일반범죄와 달리 사업주의 책임을 법으로 인정하여 산재의 위험을 방지하고 안전한 작업환경을 조성해야 할 의무가 사업주에게 있음을 인정한 경우이다.

(대법원 2004. 2. 14 선고 2004도74) 판결의 사실관계를 살펴보면,

피고 갑은 2003년 대구지하철 방화사건 당시 대구지하철공사 사장으로, 당시 방화사건사고현장을 수습하는 과정에서 청소작업으로 인하여 방화범에 대한 현존전차방화치사상사건, 전동차 기관사들에 대한 업무상과실치사상 사건 등 타인의 형사사건에 관한 증거를 인멸·은닉하였다는 내용과 양벌규정인 구 산업안전보건법 제71조에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 벌칙 규정의 적용대상이 되는지 여부(적극)에 대하여, 산업안전보건법시행령 제9조 제2항에 정하여진 '그 사업을 실질적으로 총괄· 관리하는 자'의 의미로서 산업안전보건법 제71조의 양벌규정상 사업주의 산업안전보건법 위반으로 기소되었고, 사고당시 안전관리책임자로 선임되어 있던 자도 산업안전보건법의 양벌규정에 의해 기소되었으나 법원은 피고 갑(대구지하철공사사장)에 대해서만 산업안전보건법 위반을 판시하였다.

그 판결 요지를 보면

“[판결요지] : 구 산업안전보건법에 각각 정하여진 벌칙규정의 적용대상은 사업자임이 규정자체에 의하여 명백하나, 한편 동 법 제71조(양벌규정)는 법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인, 사용인(관리감독자를 포함한다), 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여

규정을 위반한 경우에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 벌칙규정을 적용하도록 양벌규정을 두고 있는 바 그 규정의 취지는 각 본조의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에는 그 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로 이 양벌규정에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 본조의 벌칙규정에 따른 적용대상이 된다.

그런데 산업안전보건법시행령 제9조 제2항에 정하여진 '그 사업을 실질적으로 총괄 관리하는 자'라 함은 공장장이나 작업소장 등 명칭의 여하를 묻지 아니하고 당해 사업장에서 사업의 실시를 실질적으로 총괄·관리하는 권한과 책임을 가지는 자를 말한다.

같은 취지로, 당시 대구지하철공사의 안전관리자로 선임된 피고인은 경영관리부장에 불과하여 그 사업을 실질적으로 총괄 관리하는 사람에 해당한다고 보기 어렵다"고 판시하였다.[56]

따라서 이 규정의 취지는 각 본조의 위반 행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에는 그 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 각 본조의 벌칙 규정의 적용 대상이 되고 산업안전보건법시행령 제9조 제2항에 정하여진 그 사업을 실질적으로 총괄·관리하는 자라 함은, 공장장이나 작업소장 등 명칭의 여하를 묻지 아니하고 당해 사업장에서 사업의 실시를 실질적으로 총괄·관리하는 권한과 책임을 가지는 자를 말하는 것으로 볼 수 있다.

---

56) 대법원 2004.2.14 선고 2004도74[공2004.7.1.(205), 1101].

2) 사고예방조치의무 미흡

산업안전보건법에서의 사고예방조치 미흡에 관한 처벌 당사자로 사업주가 해당되면 직접적인 행위자가 아니라도 사업주로 책임이 있다는 판례이다.

이 판례를 살펴보면(대법원 2002. 3. 9 선고 99 64278), 토건회사의 미흡한 처리내용이 허가권을 가진 지방자치단체가 사업주의 책임이 있다고 한 판례로서

우선 그 사실관계를 살펴보면

피고 을은 토지형질변경에 대한 허가권을 가진 지방자치단체로서, 갑 토건회사가 토석채취를 위해 피고 을시에 허가를 신청하였을 때, 일정한 조건을 붙여 채취를 허락하였다. 위 갑 토건회사의 채취도중 석재가 굴러 아래에 있던 소외 회사들의 가스저장탱크를 충격으로 가스폭발사고를 일으켰으며, 소외 회사들은 사고 발생 전에 피고 을시에서 안전시설을 설치하여 달라는 서신 등을 보낸바 있었으나 피고 을시는 적극적으로 안전조치를 취하지 아니하였고, 담당공무원도 현장출장을 하여 안전시설을 점검시 위험물에 대한 위해방지시설이 부족하다고 판단하였음에도 토건회사 갑에 주의만을 주고 안전시설보안이나 공사중지를 명하지는 아니하였으며, 따라서 訴외 회사들은 사고 전에 화재보험회사와의 사이에 화재보험계약을 체결하였고 사고발생 후 원고 보험회사는 소외 회사들에게 보험금을 지급하여, 원고 보험회사가 피고을시에 대하여 보험자대위에 의하여 손해배상을 청구한 사건으로 을시가 사업주로서의 책임이 있는가에 대한 소송사건이다.

이에 따른 판결요지를 살펴보면

“[판결요지] : 구 도시계획법등의 관계법령에 비추어 보면 시장 등은

토지변경허가를 함에 있어 허가지의 인근 지역에 토사붕괴나 낙석 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 조치를 취하게 하거나 스스로 필요한 조치를 취하는 직무상 의무를 진다고 해석되고, 토석채취공사 도중 경사지를 굴러 암석이 가스저장시설에 충격을 주어 화재가 발생한 사안의 경우, 토지형질변경허가권자에게 허가 당시 사업자로 하여금 위해방지시설을 설치하게 할 의무를 다하지 아니한 위법과 작업도중 구체적인 위험이 발생하였음에도 작업을 중지시키는 등의 사고예방조치를 취하지 아니한 위법이 있다"고 판시하였다.[57]

따라서 실지 작업을 실시하지 아니한 乙 시에 관하여도 사업주에 따른 안전배려조치 미흡에 따라 사업주의 책임을 부과한 판례로 사업주를 산업안전보건법위반의 대상자라고 판단하여 결정한 판례이다.

3) 안전조치의무위반

직접적인 건축업자가 아닌 건축주가 산업안전보건법의 사업주 안전조치 의무를 위반한 판례로 건축주에게도 사업주의 책임을 부과한 내용이다.

이 판례를 살펴보면(대법원 1996. 7.26 선고 96다45156), 사실상 건축업을 하는 자가 아닌 건축주로서 건축업자에게 도급을 준 자임에도 불구하고 건축시에 안전조치미흡에 관한 당사자로 보고 사업주의 책임을 부과한 판례로 그 사실관계를 살펴보면 다음과 같다.

피고 갑은 자기 소유의 대지위에 4층짜리 다세대주택을 지으려는 건축주이며, 특별한 기술을 요하지 않는 일부공사는 스스로 시공하고, 전

57) 대법원 2002. 3.9 선고 99 64278[공2001.5.1(129),835].

문기술을 요하는 공사는 도급을 주었다. 당시 도급받은 을이 일당제로 4인을 고용하였는데 그중에 한명이었던 병이 4층에서 작업도중 10m 아래로 떨어져 사망하였다. 당시 건물공사에는 추락위험을 방지하기 위한 안전망이 설치되어 있지 않았고, 피고 갑에게 안전망을 설치해야 할 의무가 있느냐에 대한 다툼이 있었던 사건이었다.

그에 따른 판결요지에는

"[판결요지] : 직접 주택신축공사를 시공하는 건축주로부터 목수공사 부분을 도급받은 자와 그에게 고용된 4인의 인부가 작업을 하고 있던 사업장은 구 산업안전보건법시행령(1995. 10. 19. 대통령령 제14787호로 개정되기 전의 것)제3조 제1항의 '상시 근로자 5인 미만을 사용하는 사업'에 해당하지 않으므로 그 사업장의 사업주에 해당하는 건축주(피고 갑)는 산업안전보건법 제23조 규정에 따라 소정의 안전조치의무를 부담하며, 한편 4층 건물 내부에서 작업도중 몸의 균형을 잃은 경우에는 창틀을 통하여 추락할 수도 있으므로 건축주로서는 그와 같은 추락을 방지할 만한 조치를 취할 의무가 있는데도, 원심이 피고에게 안전조치의무가 없다고 판단한 것은 산업안전보건법 소정의 안전조치의무에 관한 법리를 오해하여 판결결과에 영향을 미친 위법이 있다"고 하여 파기 환송하였다.[58)]

즉, 건축주임에도 안전조치의무에 관하여는 산업안전보건의 사업주 책임이 있다고 인정한 판례로서, 안전조치의무는 고용관계를 맺은 사업주뿐만 아니라 넓은 의미의 사업주도 해달하고 안전조치의무 책임이 있다는 판례이다.

---

58) 대법원 1996.7.26 선고 96다45156[공1996.9.15.(18),2588].

4) 산업재해 불법책임

산업안전보건법에서 산업재해를 불법행위로 보아 손해배상책임을 인정한 판례를 살펴보면 (대법원 1989.8.8 선고 88다카33190), 굴진막장에 작업을 시키는 사업주는 당연히 인체에 유해한 소음에 관하여 안전보호대책을 세워야 한다는 판례이다.

우선 사실관계를 살펴보면, 피고(사업주)는 노동자로 하여금 밀폐된 굴진막장에서 근무하게 하는 사업주로서, 인체에 유해한 강렬한 소음이 발생하는 착암기 등을 사용하여 작업을 시키는데, 원고(노동자)가 이로 인하여 청력장해를 입어 손해배상을 청구한 사안이다. 그 판결요지를 살펴보면 "노동자로 하여금 인체에 유해한 강렬한 소음이 발생하는 착암기 등을 사용하여 밀폐된 굴진막장에서 작업하게 하는 사업주로서는 노동자의 생명 및 건강 등을 업무상 질병 등의 산업재해의 위험으로부터 안전하게 보호하도록 배려하여야 할 주의의무를 부담한다 할 것인 바, 소음성난청은 일찍이 업무상 질병의 하나로 법정되어 있었고 (근로기준법 제78조 제2항, 동 법 시행령 제54조 제12호), 기록에 의하면 실제로도 그 발병률이 꽤 높았던 점에 비추어 원고와 같은 굴진광부들이 청력손실의 인신장해를 입을 위험의 개연성은 상당히 높았다 할 것이므로 피고회사에게는 이러한 위험발생의 예견가능성이 있었다 라고 하였고, 또한 적어도 산업안전보건법의 소정 조치를 취함으로써 그 위험의 회피가능성도 있었다 할 것이므로 그와 같은 산업재해예방을 위하여 필요한 주의의무를 다하지 못한 피고회사로서는 노동자인 원고가 위 질환에 대하여 근로기준법이나 산업재해보상보험법 등에 의하여 보상을 받을 수 있음은 별론으로 하고 사업주로서의 불법행위법상의 책임을 면할 수 없다 할 것이다."[59] 라고 하여 사업주의 책임을 물어

불법행위 따른 손해배상을 할 책임이 있다고 인정한 판례이다. 다시 말하면 안전조치의 미흡은 근로기준법이나 산업재해보상보험법에 따라 보상은 당연한 것이고, 사업주의 불법행위까지 인정한 판례이고, 안전조치의무는 당연히 사업주의 의무로 볼 수 있다는 것이다.

5) 판례의 해설

다른 형사사건에 비하여 산업안전보건법위반에 대하여 처벌은 경미하다고 본다. 특히 범죄조치상황에서는 불구속상태에서 수사가 이루어지므로 경미한 벌금형으로 끝나고 사실상 구속수사라 하더라도 사고피해자인 노동자의 신고나 고발이 현저히 떨어지고, 직장에서 얼굴을 마주보는 인간적인 면이 있기 때문에 신고하여 사업주를 처벌하려는데 어려운 점이 있다 할 것이다. 그러나 처벌 규정이 명확하지 아니하면 중대재해의 발생은 한사람의 인간적인 문제 외에도 가정생활의 위협이 될 수 있으므로 사업주의 성실한 예방조치의무가 필요하다고 본다.

산재가 발생 하였다 하여 무조건 가중한 처벌을 하는 것이 능사가 아니지만 처벌규정을 명백히 하지 아니하면 또 다른 재해가 발생 할 수 있다고 보기 때문에, 사업주의 규제완화라는 사회적 분위기를 반영한다 하더라도 산재발생의 책임에 관한 부분은 사업주에게 지워져야 산재발생 예방이 된다고 볼 수 있다.

따라서 위의 판례를 분석하여 본 결과 고용관계가 성립하는 경우에만 사업주의 책임이 있는 것이 아니고, 사업주가 해당되는 경우는 직접적인 행위자가 아니라도 사업주로 책임이 있다고 판례에서 판시하고 있다.

---

59) 대법원 1989.8.8 선고 88다카33190[공1989.10.1.(857),1358].

대법원에서 2002년 3월 9일 선고한 99년 64278판결에서는 토건회사의 허가권을 가진 지방자치단체가 사업주로서의 책임이 있다고 판결하였고, 대법원 1996년 7월26 선고한 96다45156의 판결에서는 건축주임에도 안전조치의무에 관하여는 산업안전보건의 사업주 책임이 있다고 인정하였다.

사업주의 의미는 폭넓은 의미일 수도 있지만, 안전보건책임은 노동자 보호에 중요한 의미를 가지고 있는 것이기 때문에 명확한 책임의 근거는 사업주가 가지고 있다는 것이 판결의 주요 내용이라 볼 수 있다.

2. 외국의 판례사례

(1) 일본의 판례

일본의 산업안전보건법의 규정은 특별히 소개하지 않고, 다만 판례에서 나타난 위반사건의 분석을 하기로 하겠다. 지휘감독책임과 과실에 대한 판례를 살펴보면 일본은 산재 발생에 관하여 전통적인 과실론을 따르고 있지만 과실책임의 문제가 명확하지 않아 고의범과 과실의 구별이 어려워, 기업재해에 있어서 형사책임의 요구가 반영되지 않고 있다. 이것을 보완하기 위하여 어느 정도의 위험성만 있으면 사업주의 과실을 인정해야 한다는 신과실론의 주장이 나타나고 있고 판례와 더불어 이러한 이론을 살펴보는 것으로 하겠다.

1) 노무자 지위의 지휘감독의 과실책임

일본에서는 노무자의 지휘감독책임을 사업주의 과실책임으로 인정

한 경우가 나타나고 있다. 지휘 책임이 사업주책임과 같다고 인정한 판례를 살펴보면 판금청부업자인 피고인(사업주)이 지붕작업 중 담배피운 사실에 관한 주의의무를 위반사실을 인정한 판례로서 담뱃불이 잘못 떨어져 작업도중 동가옥이 반소(半燒)된 경우이다. 이때에 아끼다(秋田)지방재판소는 타인을 고용하여 자기의 지휘감독하에 고용하여 수족과 같이 사용함으로써 사회생활상의 편익을 얻고 있는 자는 업무중에 자기의 명령에 복종하지 않고 있는 사용인의 행위로 인하여 타인의 생명, 재산이 손상되지 않도록 주의하여 지휘감독 할 책임이 있는 것으로 감독자는 옥상에서 담배피우는 것을 방지할 책임이 있다고 판시하여 실화죄를 적용하였다[60].

이 판례는 우리나라의 양벌규정과 같은 것으로 산업안전보건법 제71조와 유사하게 나오는 판례에 해당된다.

또 다른 판례로 다가마쓰(高松) 고등재판소의 판결을 보면 화물 자동차 운전수에 관한 주의의무 위반의 사업주 책임에 관한 내용을 보면 운전수가 토목공사작업 중 소나무 운송에 따른 통행이 위험함에도 통상적 주의의무위반에 관한 현장 감독자의 주의의무도 포함되어야 한다고 하여 사업주의 책임을 부정 할 수 없다는 판결이다.

이 판결(昭和39, 10.2 판시)에서 판결논거를 보면 "감독자가 자기 통제 하에 있는 노무자와 같이 현장에 있었을 뿐 아니라 그 위험 발생에 대한 예견 할 수 있는 상황에서 결과발생의 저지의무를 다하지 아니하여 위험을 발생하게 하였으므로 그 과실과 결과사이에 인과 관계가 있

60) 「지휘자 즉 공사의 감독자는 직접 사고를 야기한 자가 아니고 사고에 대하여 언제나 간접적인 위치에 서있다. 이것이 감독책임의 특성이라 할 수 있다.」(이길주, 건설공사에 있어서의 과실범, 검찰69년10월호(통권제18호), 61면).

다"고 판시 하였다.[61]

다른 판례에서도 공사관리와 과실책임에 관한 책임이 사업주에 있다는 판결이 있는데 판례를 보면, 일본의 대심원판례 (大正15,12.23)에서 아치형 철교를 가설 할 것을 청부맡아 작업 중 돌연 카다가 추락하여 작업원 다수가 사상된 사건에 대하여 나고야 항소원은 공사 전반에 걸쳐 감독을 하고 있던 자에게 유죄 판결을 하였고, 그 판결논거로 "아치형 교량은 교량틀의 은도변화에 대해 대단히 민감하고 은도의 영향이 대단히 크다는 것을 주의하여 카다(교량틀)의 철재은도에 따라 카다(교량틀)와 이를 받쳐주는 지지대와 밀착을 유지하기 위하여 하루 수회 검사하여 사고를 미연에 방지할 주의의무가 감독자에게 있다"고 판시하였다. 이 판결에 불복한 피고인의 상고심에 대한 대심원은 이유없다고 기각하여 원심의 판결을 유지 하도록 하여 사업주의 책임을 인정하였다[62].

이러한 판결들의 주된 판결결과는 작업 중에 발생한 사건 혹은 산재에 관하여는 사업주의 책임을 인정하여 지휘감독의 1차적인 책임이 사업주에게 있다는 것을 나타내고 있는 판결이다. 이 판결의 결과로 사업주책임과 우리나라의 양벌규정과 같은 적용도 일본에서도 인정하고 있다고 판단되면, 사업주의 직접적인 행위가 없어도 과실로 인정되고 있다는 것을 알 수 있는 판결이다.

---

61) 「물론 제일차적인 사상지배의 힘을 가지고 있는 직접행위자에 비하여 그 과실의 정도는 약하다고 할 것이나 원래 감독자라는 직책이 생긴 이유는 직접 행위자인 노무자에 대한 불신에 있는 것이므로 직접노무자에도 책임이 있지만 감독자에게 주의의무 책임이 있다고 보는 견해가 정당하다고 볼 수 있다. 」(이길주, 앞의논문, 63면, 재인용).
62) 「과실책임은 반드시 감독자에게만 부여되는 것이 아니라 그 조직에 따라 그 상하 등 지위에 있는 자에게 미치게 된다.」(이길주, 위의논문, 64면, 재인용).

2) 안전배려의무

일본에 있어서 안전배려의무위반에 대한 판례[63]를 살펴보기로 하겠다.

안전배려의무는 작업장에서의 직접적인 사업주에 관한 책임을 묻는 것으로 사업장내에서 발생한 산재 및 사건에 관한 책임을 요구하는 판례들이다.

① 국가에게 안전배려의무의 책임이 있는 경우

우선(陸上自衛隊八戸車輛整備工場事件 : 최고재판소제3소법정판결, 75.2.25) 판례의 사실관계[64]를 살펴보면

사고자 을은 차량정비공장에서 차량을 정비하던 중, 육상자위대 소속 공무원인 갑이 운전하는 대형 자동차가 후진하여 을의 머리를 치게 됨으로써, 을은 현장에서 즉사하였다. 을의 가족이 국가의 불법행위책임, 채무불이행책임이라는 점을 주장하여 제소하였지만 1심, 2심은 불법행위책임에 관하여 시효의 성립은 인정하였지만 채무불이행책임에 관하여는 인정하지 아니하였다. 그러나 최고재판소는 이 사건에 관하여, 원판결은 법령의 해석적용의 착오에 기인한 위법 있음을 이유로 파기 환송시켰다. 그 판결요지에서는 안전배려의무의 구체적 내용은 공무원의 직종, 지위 및 안전배려의무가 문제되는 해당 구체적 상황 등에 따라 달라져야 할 것이며, 자위대의 경우에 있어서는 상황에 따라 정도의 차이는 있겠지만 국가는 불법행위규범을 기본으로 하여 일반인에 대하여 그의 생명, 건강 등을 보호해야 할 의무를 지고 있는 이외에 여하한 경우에라도 공무원에 대하여 안전배려의무를 지지 않는다고 해석할 수

63) 산업안전공단, 한일산업안전보건비교판례집, 1995(민집 제29권2호,최고재판소판결), 32면~67면.

64) 한일산업안전보건비교판례집, (민집 제29권2호,최고재판소제3소법정판결, 75.2.25).

는 없다고 판시하였다. 어쩌면 위와 같은 안전배려의무는 어떤 법률관계에 준하여 특별한 사회적 접촉관계에 있는 당사자간에 해당 법률관계의 부수의무로서 당사자의 일방 또는 쌍방이 상대방에 대하여 신의칙상 책임지는 의무로서 일반으로부터 인정받아야 하는 것이므로, 국가와 공무원사이에 있어서도 별다른 해석을 다시 하여야할 논리적 근거는 없다고 해석 할 수 있다.

즉, 공무원이 업무를 편하게 성실히 이행하기 위해서는 국가가 공무원에 대하여 안전배려의무를 지고 이것을 다하는 것은 필요불가결한 것이고, 또한 국가공무원법에 규정된 각종 조항과 이에 준한 국가공무원재해보상법 및 방위청 직원급여법 등의 재해보상제도도 국가가 공무원에 대하여 안전배려의무를 진다는 것이 당연한 것임을 전제로 하여 만들어진 보상제도이기 때문에, 이 의무가 다해진다고 하여도 역시 발생하게 될 공무원재해에 대처하기 위하여 마련된 것으로 해석할 수 있다.

이 판례의 주요요지는 우리가 접하고 있는 산업안전보건법은 단순한 사업주와 노무자 사이뿐만 아니라 국가와 공무원사이에서 발생한 재해에서도 안전배려의 책임 나타나고 이 경우에 안전배려의무의 책임은 국가가 있다는 판례이다.

② 직접 고용관계가 아닌 간접고용의 안전배려의무

안전배려의무위반에 관한 또 다른 판례를 살펴보면[65](고베 지방재판소 판결, 노동판례 502호, 87.7.31)사실관계를 살펴보면 하청업자의 노동자로 있던 자의 소음성난청을 인정한 판례로 원고 등 8인은 피고의

65) 산업안전공단, 한일산업안전보건비교판례집, 1995 (고베 지방재판소판결, 노동판례 502호, 87.7.31).

종업원 혹은 사업장내 하청 노동자로 있었는데 소음성 난청이 되었기 때문에 피고의 안전배려의무위반을 이유로 손해배상청구를 하였다. 법원에서는 다음과 같이 안전배려의무에 대한 일반적인 내용을 제시하고 난청과 업무와의 사이에 인과관계가 인정되지 않는 3명만을 제외하고 피고의 안전배려의무위반을 인정하였다. 아래 판결요지는 안전배려의무에 대한 일반적인 판결요지를 처음을 설명 했다는 점에 그 의의가 있다고 하겠다[66].

고용관계가 존재하지 않는 경우에 안전배려의무위반에 대한 또 다른 판례를 살펴보면 (NNT·이찌까와 해운흥업사건 : 마쯔야마 지방재판소판결, 노동판례 473호, 85.10.3), 원고 갑은 해저 전선케이블 매몰공사를 행하고 있었던 전보전화국공사로부터 잠수작업을 인수받은 이찌까와 해사흥업에 파견되어 잠수작업을 하고 있었는데 잠수를 반복함에서 오는 체내 가스계수의 상승으로 잠수병을 앓게 되어 노동재해 등급1급에 해당하는 후유증을 입었다. 그리하여 원고 갑은 이들 전보전화국과 이찌까와해사흥업의 양사를 상대로 안전배려의무위반 등을 이유로

66) 「안전배려의무는 사용자가 근로자에게 근로공급을 명하는 과정에 있어서 그 공급장소, 이용설비, 근로내용에 있어 근로자의 생명, 건강에 대하여 위험이 발생할 염려가 있는 경우에는 근로자의 생명, 건강을 보호하기 위하여 신의칙상 당연히 발생하는 의무인 것이다. 따라서 그 근거가 되는 계약 내지 법률관계는 근로계약 또는 고용계약에 한하는 것이 아니고 넓게 일반적으로 한쪽 당사자가 노무를 제공하고, 다른 당사자가 노무공급을 받아야 할 장소, 설비 혹은 사용 기구 등의 설치관리를 행하고 혹은 직접 지휘명령을 주는 등을 방법에 의해 서 해당 노무를 지배·관리하는 관계에 있는 경우는 그러한 법률관계에 의거하여 안전배려의무가 발생한다는 것으로 해석해야 마땅하다. 또 위의 안전배려의무의 내용은 일률적으로 정해지는 것이 아니고 노무공급관계에 있어서의 노무내용, 취업장소, 이용설비, 이용기구 및 그로 인하여 발생하는 위험의 내용, 정도에 따라 구체적으로 결정되어야 한다.」(산업안전공단, 앞의책, 31면, 1995고베 지방재판소 판결, 노동판례 502호, 87.7.31).

손해배상을 청구하였다. 법원은 양사의 안전배려의무위반은 인정했지만 전보전화공사에 대해서는 고용관계가 존재하지 않으므로 이에 따르는 안전배려의무를 지지는 않으나 노동안전위생법등에 정해진 안전배려의무는 진다고 판시하였다[67].

③ 직접적 고용계약이 있는 안전배려의무

안전교육 미비에 의한 안전배려의무위반에 관한 또 다른 판례에서는 요시모또 캐비넷사건을 보면(우라가즈 지방재판소판결, 판례시보 1136호, 84.8.6), 이 사건내용은 버플판을 절단기로 조작하던 중 실린더와 버플판에 오른손이 끼어 오른팔 손목이 부러지는 사고를 당한 노동자(원고)가, 사용자의 안전배려의무위반을 이유로 손해배상을 청구한 사건이다. 법원은 다음과 같이 사용자의 안전교육의 미비와 안전배려의무위반을 인정하였다[68].

---

67) 「피고(전보전화국공사)는 원고를 자기의 지배관리하에 있는 작업현장에서 직접 지휘감독하에 작업을 시키고 있었다고 인정된다. 이런 경우 피고는 원고와의 사이에 고용계약이 없었다고 하여도 자기가 지배관리하는 장소에서 자기의 지휘감독으로 일을 시키고 있었던 이상 노동안전위생법에 정하는 안전배려의무를 진다고 해석해야 할 것이다. 또한 피고는 잠수작업에 대하여 전혀 전문이 아니라고 하여 노동안전위생법에서 말하는 사업자가 아니라고 주장하지만 동법에서 말하는 사업자는 각 작업에 대하여 지식이 있는지 없는지에 관하여 묻는 것이 아니기에 위 주장은 이유가 없다. 따라서 피고 전보전화국공사는 안전배려의무를 져야 한다고 해석해야 할 것이라고 판시했다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 37면, 마쯔야마 지방재판소판결, 노동판례 473호, 85.10.3).

68) 「일반적으로 고용계약은 노무제공과 보수지급을 기본적 요소로 하는 쌍무계약이지만 위 고용계약에 포함되는 사용자의 의무는 단지 보수지급의무에만 그치는 것이 아니라 노동자가 사용자의 지정하는 장소에서 또한 그 제공하는 설비, 기계, 기구 등을 이용하여 가동한 경우, 위 설비로부터 발생하는 노동재해전반을 방지하고 노동자를 안전하게 근로시켜야 할 안전보증의무마저 포함한다고 해야 한다. 이것은 노동기준법, 노동안전위생법 기타의 노동법이, 행정적 감독과 형사처벌로서 사용자에 대하여 노동재해로부터의 안전보증의무이행을 공법상 강제하고 있는 것을 보아도 긍정하고 있다고 인정

일반적으로 고용계약은 노무제공의무와 보수지급을 기본으로 하여 발생한 쌍무계약이지만 고용계약에 포함되는 사용자의 의무는 단지보수지급의무만이 그치는 것이 아니라 노동자가 사용자의 지정한 장소에서 설비, 기계, 기구등을 가공하여 작업하는 경우에는 노동재해를 방지하고 노동자를 안전하게 취로(就勞)시켜야할 안전위생의무가 당연히 포함하고 있어야 한다고 판시하고 있다.

따라서 직접적인 고용관계에서는 요시모또 캐비넷사건(우라가즈 지방재판소판결, 판례시보 1136호, 84.8.6)의 예를 보더라도 당연히 안전배려의무가 사업주에게 발생하여 나타지만, 직접적인 고용관계가 아닌 도급인 경우에도 노동안전위생법에 따라 안전배려의무가 발생한다는 판결내용이다.

즉 우리나라의 도급노동자의 안전배려의무책임을 규정한 내용과 유사한 판결이라 볼 수 있다.

이외에도 고용계약이 발생한 경우에 나타나는 안전배려의무는 당연하다는 판례들이 있다.

사용자와 노동자사이에 고용계약상 의무로서 안전배려의무에 관한 다른 판례를 살펴보면 (시오하마運送事件 : 율지방재판 일시지부판결,

---

할 수 있다. 따라서 위 인정사실에 의하면 위 사건 기계는 원고주장과 같이 하자의 유무여부 판단은 고사하고 적어도 본건 사고는 피고가 원고에 대하여 본건 기계의 구조, 기능, 작업방법은 물론 그 내포하는 위험성과 이에 대처하는 조치를 원고가 몸에 익히도록 교육하고 또한 통상 피고가 그렇게 하고 있는 바와 같이 조수 1명과 함께 작업하게 했다면(원고가 손목이 끼인 시점에서 그 조수가 즉시 본건 기계를 정지시킬 수도 있었기에)미연에 방지가 가능했다고 생각되는 것으로서 피고가 이들 조치를 강구하지 않았던 것은 노동재해방지를 위한 안전보증의무에 위배된다고 말하지 않을 수 없다고 판시하여 원고승소로 확정되었다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 36면, 우라가즈 지방재판소판결, 판례시보 1136호, 84.8.6).

노동법률순보 867호, 74.3.12), 덤프트럭 기사가 가와라하에서 자갈을 운반하던 중 큰 돌에 핸들을 놓쳐 왼팔이 골절된 사건이다. 사용자는 노동자와의 고용계약상 의무로서 노동재해에 의한 위험에 대하여 노동자의 안전을 보호 할 의무를 지고 있는 것이라고 해석함이 마땅하다[69] 라고 판시하여 안전배려의무를 인정하고 있다.

암의 발생과 업무와의 사이에 인과관계가 존재한다고 하는 안전배려의무위반에 관한 판례(昭和電極事件 : 고베지방재판소 니자끼지부판결, 노동법률순보 1051호, 81.10.30) 피고회사는 흑연, 電極등의 제조판매회사인데 동회사 종업원의 유족이 사망한 종업원 갑 및 을의 폐암·식도암에 대한 원인이 회사의 안전배려의무위반에 의한 것이라 하여 손해배상을 청구하였다. 이에 대하여 법원은 암의 발생과 업무와의 사이에 인과관계가 존재한다고 하여 업무기인성을 인정하는 한편 분진 등의 발생방지 및 억제조치의 미비 기타에 관하여 회사의 안전배려의무위반을 인정하였다[70].

---

69) 「판결은 본건과 같이 토사 채취장에 있어서 덤프차를 운전하는 경우에는 사용자는 사용하는 차의 성능에 응하여 노면의 정비를 해 놓으므로써 사고를 미연에 방지할 의무가 있는데 본건에 있어서는 위 의무가 다해지지 않았다 하여 고용계약상의 보호의 무불이행을 인정했다. 판결요지를 살펴보면 [사용자는 노동자와의 고용계약상 의무로서 노동재해에 의한 위험에 대하여 노동자의 안전을 보호 할 의무를 지고 있는 것이라고 해석함이 마땅하다.]」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 39면, 율지방재판 일시지부판결, 노동법률순보 제867호, 74.3.12).

70) 「판결요지를 살펴보면 [노동계약에 있어서 사용자는 노동자에 대하여 노동의 장소를 제공하고 설비, 기계 등의 수단을 제공하여 노무의 급부를 받는 것이기 때문에 노동자가 안전 및 위생의 보호된 상태에서 일할 수 있도록 배려하고 노동자의 생명, 건강 등을 보호할 의무를 지는 것으로 해석해야 할 것이다. 따라서 사용자는 노동자가 일하는 과정에 있어서 발생하는 건강상태의 발생을 미연에 방지할 의무가 있다]고 하여 피고패소판결을 하였다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 39면, 고베지방재판소 니자끼지부

결과의무라고 이해하여 안전배려의무위반으로 본 판례를 살펴보면(사까이製麵所事件 : 산형지방재판소판결, 판례시보 844호, 76.2.9), 사망한 갑은 피고회사의 종업원으로서 麵類 제조용 믹서를 사용하여 麵類의 제조작업에 종사하던 중 믹서에 부속해 있는 스텐레스 용기내의 먼지들을 제거하려고 손을 넣은 순간 믹서의 샤프트에 감겨들어가 즉사하였다. 그리하여 갑의 양친은 회사의 안전배려의무위반을 이유로 손해배상을 청구하였다. 이에 법원은 본 사건에서 회사는 안전배려의무의 구체적 내용으로서 믹서의 개구부에 덮개를 할 것, 작업후의 청소를 교육시킬 것 등의 의무가 있는데, 이를 태만히 한 회사의 안전배려의무위반을 인정했다[71].

중대재해의 위반에 관한 안전배려의무위반에 따른 또 다른 판례를 살펴보면(名西鐵構建設事件 : 나고야 고등재판소판결, 판례시보 892호, 77.12.19), 사망한 갑은 교량 등의 제조를 업으로 하는 회사의 종업원으로서 교량을 제작 작업하던 중 돌연 넘어지는 교량과 U형강과의 사이에 끼어 사망하였다. 갑의 유족들이 교량에 횡전방지장치(소위 양

판결, 노동법률순보 제1051호, 81.10.30).

71) 「판결요지를 살펴보면 [피고는 사용자의 안전배려의무는 피용자의 안전준수의무와 같이 피용자의 안전을 기하는데 서로 필요한 정도의 것이라고 해석해야 하고, 그렇다면 원고 갑이 안전시설 등의 미비라고 하는 사실은 사용자의 채무불이행에 해당하지 않는다고 주장한다. 그러나 피용자의 안전준수의무가 일반적으로 인정된다는 것이라 하더라도 사용자의 안전배려의무는 반드시 피용자가 위 안전준수의무에 위반하지 않는다는 것을 전제로 그 한도에서만 인정되는 것이 아니고 사용자는 위험의 발생이 피용자의 주의력의 편중, 피로 기타의 원인에 의한 정신적 이완, 작업에 대한 미숙 등에 의한 예상되는 경우마저 내포하여 피용자가 작업의 과정에서 접촉될 것이라는 위해발생의 위험으로부터 피용자를 보호하지 않으면 아니된다고 해석함이 마땅하다. 물론 피용자의 부주의는 과실상계로써 고려되어야 할 것]이라고 판시하였다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 43면, 산형지방재판소판결, 판례시보 844호, 76.2.9).

생)가 설치되어 있지 않았었다는 사실을 들어 회사의 안전배려의무위반에 관한 손해배상을 청구한 사실로서 1심 법원은 회사 상급자가 갑에 대하여 양생을 설치할 것을 지시하지 않아 사고발생을 미연에 방지할 주의의무를 태만히 하였다고 하여 피고회사의 안전배려의무위반을 인정하였다. 회사측이 불복, 항소하였지만 고등재판소는 기각하였고 회사측이 패소한 사건이다[72].

④ 안전배려의무의 상황에 따라 인정하는 경우

일반적으로 고용계약은 노무제공의무와 보수지급으로 발생한 쌍무

---

72) 「판결요지를 살펴보면 [을 회사는 교량구축재의 제작을 주로 하는 업체로서 본건 사고는 중량이 큰 강철재료를 가지고 교량을 제작하는 작업 중에 발생한 것으로서 그 작업 중에 교량횡전 등의 사고가 발생하는 경우에는 작업하는 직원에게 치명상의 결과가 생기는 위험이 있다는 것은 명백한 것이기에 사업주인 을 회사로서는 위험방지를 위하여 만전의 안전대책을 강구하여 종업원의 안전을 확보할 의무가 있다고 할 수 있는 바 위 교량횡전이 불가항력등을 회사의 책임이 돌아오지 않는다는 입증이 없는 위 사건에 있어서는, 을 회사가 고용주로서의 안전확보의무에 위반한 것이라고 하지 않을 수 없다. 위 횡전의 원인이 무엇에 의해서 발생하였는지 분명하지 않다고 하여 위 의무위반의 책임이 면해지는 것은 아니다. 무엇보다도 을 회사는 교양횡전방지대책으로서 앞서 말한 바와 같이 조인트 작업시에 양생을 설치해야 함에도 불구하고 갑 등은 양생을 설치하지 않고 작업을 한 것도 앞에서 인정한 바와 같이 양생을 하고 작업을 하고 있었다면 본건 사고발생은 방지되었을 것이다. 그러나 횡전의 원인이 되었던 힘이 어느 정도의 것이었는가는 분명하지 않기 때문에 양생을 설치하지 않은 것이 본건 사고발생의 원인이라고만 단정할 수는 없고 더구나 갑이 속해 있던 팀의 팀장은 본건 교량횡전시 조인트 작업을 갑 등이 양생을 설치하지 않은 상태인 것을 알면서도 오랜 경험으로 보아 횡전은 있을 수 없다고 확신하여 아무런 주의도 주지 않았다는 사실은 앞서 인정한 바와 같다. 이 사실로 본다면 을 회사에서는 위 양생실시의 철저성을 지도 감독하는데 태만히 하여 종업원의 양생경시를 초래케 하였는 바, 이것이 곧 갑 등이 양생을 설치하지 않고 작업을 하는 결과가 되었다고 보아야 하기 때문에 을 회사는 사고방지대책에 있어 철저하지 못하였는바 결국 안전배려의무를 다하지 못했다]고 말할 수 있다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 45면, 나고야 고등재판소판결, 판례시보 892호, 77.12.19).

계약이고, 이에 따라 발생한 고용계약의 사용자의 의무 속에 노동재해를 방지하고 노동자를 안전하게 근로시켜야 할 안전의무가 있지만, 상황에 따라 안전배려의무가 있는 것도 있다. 장소적 범위나 상황에 따라 안전배려의무의가 인정되는 경우가 있는데, 내용을 상황에 따라 인정되는 탄력적으로 이해하는 판례를 살펴보면(大興電氣事件 : 동경지방재판소판결, 노동법률순보 제900호, 75.11.13), 갑은 회사의 종업원으로서 전화기의 배선·절연작업 등에 종사하고 있었는데 팔, 어깨 등의 통증이 있어 검사한 결과, 경견완 증후군이라는 진단을 받았기 때문에 회사에 안전배려의무위반을 이유로 하여 손해배상을 청구하였다. 법원은 업무기인성이 인정되는 이상 특별한 사정이 없는 한 사용자측에 위 안전배려의무의 위반이 있다는 것이 추정된다하여 회사의 안전배려의무위반을 인정하였다[73].

안전배려의무의 미치는 장소적 범위에 따른 안전배려의무 위반에 관한 또 다른 판례를 살펴보면(山路醫院車事件 : 나고야 지방재판소판결, 판례시보 1018호, 81.3.9) 병원에서 기숙하는 간호사가 병원의 기숙사내에 설치되어 있던 욕실에서 입욕 후 가스 열탕기의 가스 불완전연

73) 「판결요지를 살펴보면[을 회사는 매년 2회의 정기건강진단을 실시해 오는 이외에, 매휴 2일제를 채용하고, 주 40시간 근로, 휴게시간을 오전 10시부터 7분간, 12시부터 45분간, 오후 3시부터 7분간으로 각각 설정하는 등 그 직원의 건강관리에 상당히 신중한 배려를 다해온 사실은 인정되지만, 그 업무에 기인하여 원고가 앞서 기술한 질병이 발생하고 있는 점으로 보아 위의 사실만으로는 아직 을 회사가 벨트컨베이어 작업에 종사하는 개개인의 종업원에 대하여 충분한 직업예방대책을 강구해 왔다고 말하기는 어려우며, 후술하는 바와 같이 을 회사로서는 갑의 발병 후 갑의 증상에 관하여 성실히 대처한 점은 인정되지만, 그렇게 했다 하더라도 발병 및 악화의 예방에 충분한 조치를 다했다고 아직 인정하기는 어렵다]고 판시하였다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 46면, 동경지방재판소판결, 노동법률순보 900호, 75.11.13).

소에 따른 일산화탄소 중독에 의해 의식불명이 되어 사망하였다. 그 후 법원은 기숙사에 응급기구를 설치하든가 또는 이에 대신하는 설비 등을 할 의무를 태만히 하였다 하여 안전배려의무위반을 인정한 판례이다[74].

따라서 안전배려의무는 직접적인 고용관계에서는 당연히 발생하지만 장소적 혹은 상황에 따라 발생하는 안전배려의무도 인정해야 한다는 판결이 다수가 나타나고 있다.

3) 판례에 따른 사견

일본판례에서는 과실책임에 관한 넓은 범위의 이론적 측면을 인정하여 사업주의 책임을 폭넓게 판단하고 있다. 이에 따라 일반적인 과실이

74) 「이에 대한 판결요지를 살펴보면[기숙사는 노동계약에 의거하여 간호사로부터의 노무제공 및 사용자의 수령을 용이하게 하기 위한 시설인바 이것이 없다고 한다면 병원측의 진료사업에 있어서 필요한 간호사의 확보가 용이치 않으며 또 입원환자의 간호나 조조 혹은 야간의 업무는 현저히 곤란하게 된다고 생각되기 때문에 피고의 사업경영에 필요상 그 일부로서 설치된 시설이라고 말할 수 있다. 그런데 사용자는 노동계약에 의하여 노동자로부터 노무의 제공을 받기 위하여 제공한 장소, 시설 혹은 기구 등의 설치관리에 있어 노동자의 생명 및 건강을 위험으로부터 보호하도록 배려해야 할 의무를 지고 있어 위에 노동계약에 따르는 신의칙상 주의라고 해석되는 바, 그와 같은 의무를 긍정하는 이상, 위 제공한 장소 또는 시설이라는 것은 노동 그 자체가 행해지는 장소, 시설에 한하지 않고 노무의 수령을 용이하게 하게 위한 사업에 부속하는 기숙사와 같은 장소, 시설까지 내포된다고 해석함이 마땅할 것이다. 본건에 있어 병원측은 본건 기숙사를 위와 같은 취지에서 노동자에게 제공하고 있는 것이기 때문에, 그 설치·관리에 있어서는 거주자의 안전을 배려할 의무가 있다고 할 수 있는 고로 기숙사를 주로 하여 근무시간외에 이용되는 것 등을 이유로 사용자의 위 의무를 소극적으로 해석할 수는 없다, 역시 사용자의 안전배려의무는 노동계약에 따라 발생하는 것으로서 노동계약이 계속되는 한 계속하여 이행되지 않으면 안되는 성질의 의무라고 해석해야 한다]고 판시했다.」(산업안전공단, 앞의책, 1995, 49면, 나고야지방재판소판결, 판례시보 1018호, 81.3.9).

론을 벗어나 산업안전보건법위반에 관한 형사책임강화로 인한 새로운 과실론이 대두되어 인정되어지고 있다. 이 새로운 과실론의 내용을 살펴보면 기업재해(노동재해 뿐 아니라 공해, 생산물에 의한 피해 등 기업의 조직적 활동에 따라 발생한 각종 사고 및 재해)를 둘러싼 형사책임의 추급에 있어서 신과실론[75]이 재판실무에 있어서도 전재되고 있다. 기업재해는 단순히 개인의 과실책임을 요구하는 것만으로는 기업재해를 방지하는 일은 불가능하며, 또한 기업재해가 개인의 과실 때문에 발생되는 것보다는 기업조직체가 유기적으로 결합한 생산활동을 전제로 하고 있으며 조직활동에 따른 개인책임 보다는 조직체 그 자체의 과실책임이라고 말하는 관점으로부터 파악할 필요가 있다고 본다.

가. 전통적 과실론

종래의 전통적 과실론에 있어서는 재해의 구체적인 결과를 예견했는가, 하지 못했느냐(예견가능성), 또는 예견할 수 있었다면 결과를 회피하여야 하는데도 불구하고(회피가능성), 부주의(주의의무위반)에 따라 결과를 발생시켰다고 하여 개인의 과실책임을 부과하면서 개인과실책임주의을 벗어나지 못하였다. 즉 전통적 과실론에서는 사고를 예견하였느냐 아니냐에 따라 책임을 나타내는 원칙을 삼고 책임을 부과하였다. 그러나 산업발전과 과학기술의 급속한 진보, 과학의 고도한 발달 등에 따라서 점점 신기술, 신공법, 새로운의 화학물질 등「미지의 위험」의 발생이 생각되는 현대에는 노동재해를 위시로 하는 각종 재해에 있어서 구체적으로 어떠한 내용의 사고가 발생하는 것을 예견하는 일는 대단히 곤란하며, 전통적 과실론으로는 현대의 새로운 유형의 기

75) 日本勞働法學會, 現代勞働法講座12 勞働災害安全災害, 總合勞働硏究所 1983, 341면.

업조직체의 과실범은 파악하기 어렵기 때문에 새로운 형태의 과실이론을 적용하여야 한다고 본다.

나. 신과실론의 대두

전통적 과실론에는 이해하기 어려운 현대의 기업재해에 있어서 기업조직체의 형사책임을 요구하더라도 효과가 없기 때문에(이른바 무죄가 되는) 이러한 불합리성을 해소하기 위하여 등장한 것이 신과실론이다.

전통적 과실론에서는 예견을 기준으로 판단하고 있지만 현대재해처럼 산업이 발달하여 나타난 재해는 예견가능성을 판단하기 힘들므로 재해의 책임을 새로운 관점에서 찾아볼 필요가 있으므로 이러한 이론을 주장하는 것이 신과실론이다.

신과실론에 있어서 예견가능성은 구체적인 결과의 발생까지 예견하는 것을 필요로 하지 않고, 어떤 일이 발생할 것인가가 명백히 판명되지 않지만 어느 정도 있을 수 있는 가능성이 있다는 정도의 위험성이 있으면 족하다고 판단하고 있다.[76]

이 경우에는 사회적으로 상당하다고 인정되어지는 범위에서 결과의 회피의무를 부과하고자 하는 의도도 있지만, 이 이론으로는 예견가능성의 입증책임을 크게 감소시키는 효과도 나타나고 있다. 즉 예견가능성에 따라 산업안전보건법위반에 관한 사고가 발생할 것이라는 예견을 노동자가 입증하기에는 상당히 어렵기 때문에 입증책임의 감소는 큰 효과가 있다고 할 수 있다. 특히 이러한 신과실론이 갖는 정책적 의미는 행정감독에 의한 재해 방지가 큰 효과를 기대하지 못하기 때문에 형법상 적용하는 문제의 업무상과실치사상죄의 적용범위를 확대하여 형사

76) 現代勞働法講座12 勞働災害安全災害, 앞의책, 342면.

제재면에서 기업재해의 방지 효과를 높이고자 하는데 목적이 있는 것이다.77)

이와 같이 신과실론의 대두는 다름 아닌 기업재해의 증가, 행정상의 단속효과가 기대되어지지 않는 것과 기업책임 요구의 완화 등에서 출발하였다고 볼 수 있다.

그러므로 신과실론의 예견가능성을 막연하게 위험성이라든지 불안감까지 확대해석하는 결과가 발생하여 형사책임의 증가가 나타나고 무과실책임까지 부담시키려는 형사책임의 확장이 나타날 수도 있지만, 산재발생의 책임의 명확성이라는데 큰 기여가 될 것으로 보이고, 현재 발생한 사고에 관하여 모든 형사책임을 요구하는 것은 아니고 그 처벌의 합리적인 책임을 부과하는 것이라 볼 수 있다.

(2) 미국의 판례

미국의 판례를 보기에 앞서서 산업안전보건법에서는 기준을 삼고 있는 것이 미국의 (OSHA)이므로 마국의 산업안전보건규정을 살펴볼 필요가 있다.

그러므로 미국의 산업안전보건법(OSHA)을 살펴보고, 또한 각주의 처벌 규정도 각각 적용면에서 다르므로 나누어 살펴보기로 한다.

특히 미국의 판례의 경우에는 형사법에서 형사처벌의 결과를 우리나라처럼 인신구속형 보다 벌금형으로 결정하는 경우가 많다고 볼 수 있

77)「신과실론의 이론으로 인한 산재발생의 해석결과가 형사적 책임의 대폭적인 증가가 있더라도, 무과실책임에 가까운 책임을 부담 지우려고 하는 형사책임확장에 대한 두려움없이 재해방지의 목적에 충실한다면 입증책임감소라는 효과가 달성할 수 있을 것이라 본다.」(現代勞働法講座12 勞働災害安全災害, 앞의책, 342면).

다. 따라서 산업안전보건법의 형사처벌이 벌금형으로 나타나는 경우가 우리나라처럼 경미하게 처벌되는 것으로 판단할 수 도 있다.

그러나 형사법의 차이가 있어 우리나라의 벌금형제도는 경미한 사건으로 분류되지만, 미국은 1급 살인으로 구속되는 경우에도 그에 합당하는 벌금을 지불하면 되는 것으로 형사법사상의 정서적인 차이가 있다고 보며, 벌금형의 종류에 따라 산업안전보건법의 경중을 판단하여야 할 것으로 보인다.

1) 미국산업안전보건처벌규정

미국의 산업안전보건규정(OSHA)을 보면 제17조에 벌칙규정이 있으며[78]제1항에는 "법 제5조 및 제6조에 따라 공포된 기준, 규칙 또는 명령, 혹은 법에 따라 제정된 규정을 고의 또는 상습적으로 위반한 사업주에게는 각 위반사항에 70,000불 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 단, 고의로 위반한 경우 각 위반사항에 대하여 5,000불 이상을 부과할 수 있다"라고 되어있다[79].

제2항에는 법 제5조 및 법 제6조에 따라 공포된 기준, 규칙 또는 명령, 혹은 법에 따라 제정된 규정을 위반한 정도가 중대한 경우 위반장을 발부받은 사업주에게는 각 위반사항에 대하여,7,000불 이하의 벌금을 부과하여야 한다[80]라고 되어있으며,

제3항에는 법 제5조 및 제6조에 따라 공포된 기준, 규칙, 또는 명령

78) Public Law 91 - 596, 91st Congress, S. 2193, December 29, 1970
As amended by Public Law 101-552, Section 3101, November 5, 1990
: Penalties : Section 17.

79) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (a).

80) OSHA, 산업안전보건처벌규정,Penalties : Section 17 (b).

혹은 법에 따라 제정된 규정을 위반한 혐의로 위반장을 발부받은 사업주에게는 당해 위반의 정도가 경미한 경우 각 위반사항에 대하여 7,000불 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 하였다[81].

제4항에는 법 제9조 제(a)항에 따라 위반장이 발부된 사항을 시정기한내에 시정하지 못한 경우 (당해 기간은 사업주가 충분한 사유를 가지고 벌금을 지연시키거나 피할 목적이 없이 법 제10조에 따라 재심을 요청한 경우에는 심의위원회의 최종명령이 있기까지 개시되어서는 아니된다) 당해 위반이 지속되는 기간동안 사업주에게 1일당 7,000불 이하의 벌금을 부과할 수 있다[82].

제5항에는 법 제6조에 따라 제정된 기준, 규칙, 명령 또는 법에 따라 제정된 규정을 고의적으로 위반하여 당해 근로자가 사망한 혐의로 유죄판결을 받은 사업주에게는 10,000불 이하의 벌금이나 6개월 미만의 징역 또는 벌금과 징역 모두에 처하여야 한다. 단 사전에 1회 이상 동일한 사항에 대하여 유죄판결을 받은 사업주에게는 20,000불 이하의 벌금이나 6개월 미만의 징역 또는 벌금과 징역 모두 처하여야 한다[83]라고 되어있으며,

---

81) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (c).

82) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (d).

83) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (e)「강력한 처벌규정은 징역과 벌금의 이중적 처벌이 가능하다. 그 원문규정을 살펴보면 “Any employer who willfully violates any standard, rule, or order promulgated pursuant to section 6 of this Act, or of any regulations prescribed pursuant to this Act, and that violation caused death to any employee, shall, upon conviction, be punished by a fine of not more than $10,000 or by imprisonment for not more than six months,or by both; except that if the conviction is for a violation committed after a first conviction of such person, punishment shall be by a fine of not more than $20,000 or by imprisonment for not more than one year, or by both.”라고 되어있다.」

제6항에는 장관이나 장관으로부터 권한을 위임받은 자의 사전 승인 없이 법에 따른 점검을 누설한 혐의로 유죄판결을 받은 자에게는 1,000불미만의 벌금이나 6개월 미만의 징역 또는 벌금과 징역 모두에 처하도록 규정하고 있다.

제7항에는 법에 따라 유지 관리하여야 할 신청, 기록, 보고, 계획 또는 기타 서류를 허위로 작성하거나 미비한 혐의로 유죄판결을 받은 자에게는 10,000불미만의 벌금이나 6개월 미만의 징역 또는 벌금과 징역 모두에 처할 수 있도록 되어있다[84].

제9항에는 법의 규정에 따른 게시의무를 위반한 사업주에게는 7,000불 이하의 벌금을 부과하였으며[85],

제11항에는 본조의 목적상, 사업주가 적절한 주의를 기울였음에도 불구하고 위반의 존재를 알지 못한 경우를 제외하고는, 작업장소에서 채택된 실행방안, 수단, 방법, 운용 또는 공정이 사망이나 심각한 신체적 장해를 야기 시킬 가능성이 있는 경우, 중대한 위반으로 간주한다라고 하여 형사 고의범으로 적용할 수 있도록 하고 있다[86].

---

84) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (g).

85) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (i).

86) OSHA, 산업안전보건처벌규정, Penalties : Section 17 (k)「OSHA의 규정에 따라 사업주가 주의의무를 기울였음에도 심각한 재해가 일어난 경우 중대한 위반사건으로 취급하여 고의범규정을 적용하는 것을 명문으로 규정하고 있다. 우리나라의 경우에는 고의나 과실의 내용중에 하나를 결정하여 판단하지만 OSHA에는 명문으로 규정되어 있다. 그 규정의 본문을 살펴보면,"For purposes of this section, a serious violation shall be deemed to exist in a place of employment if there is a substantial probability that death or serious physical harm could result from a condition which exists, or from one or more practices, means, methods, operations, or processes which have been adopted or are in use,in such place of employment unless the employer did not, and could not with the exercise of reasonable diligence, know of the presence

2) 미국의 각주별 처벌규정

<표 4-12> 미국각주의 처벌규정[87]

	행정처벌	형사처벌
미국	심각하고 고의적이거나 반복적인 위반행위 모두에 대해서 부과된다. 고의적이 아닌 위반에 해해서는 7천달러, 고의적 혹은 반복위반에 대해서는 7만달러까지 다양. 고의적 위반의 최소 벌금은 5천달러	기준위반이 고의적이고 근로자 사망 혹은 고소 조사에서 거짓진술을 할 경우 1만달러 이상 혹은 6개월 이상 징역; 1천달러 이하 및 6개월 이하의 징역형은 미리 조사통지를 한다.
캐나다 연방	없음	1-안전보건감독관에 의한 지시위반: 2만 5천달러 이하 2-안전보건대표명 표시위반 혹은 감독관 지시사항 표시위반: 5천달러 이하 3-위험한 물질로 간주되는 조항 위반: a-1십만달러 이하 혹은 징역 6개월 이하 b-기소되면 벌금은 1백만달러 이하와 2년 징역 4-사망 혹은 상해를 발생하는 위반은 1십만달러 초과 금지
Albera	없음	**첫 번째 위반**: $15만 이하 벌금과 위반이 계속될 경우 날마다 1만 달러 이하를 가산하거나 6개월 이하 징역 **두 번째 위반**: $30만 이하 벌금과 위반이 계속될 경우 날마다 2만달러 이하를 가산하거나 12개월 이하 징역 벌금형에도 불구하고 계속 어길 경우 30만 달러 이하의 벌금과 12개월 이하의 징역 조사과정에서 허위진술을 하거나 허위정보를 제공한 사람은 500달러 이하의 벌금 혹은 6개월 이하의 징역형

of the violation." 으로 되어있다.」

87) 한국산업안전공단, 미국·캐나다·멕시코의 산업안전보건법개관, 한국산업안전공단, 2003, 55면~58면, 재인용.

<표 4-12에서 계속> 미국각주의 처벌규정

	행정처벌	형사처벌
British Columbia	위원회는 위반의 형태와 부담능력에 따라 각 위반에 대한 위원회에 의해서 총계를 부과한다. 반복/다중 위반은 3만달러의 벌금이 가능하며 한도는 없다. 3만 7천 490.84달러의 부가적 부담은 근로자가 직업병으로부터 고통받을 때 사업주에게 부과된다. * 제14법안은 최고 50만달러의 벌금으로 이러한 처벌을 대신하다.	안전보건규칙위반에대한 37,490달러의 벌금, 사고조사에서 감독관을 방새하거나 또는 감독관에게 정보제공을 거부하는 경우에는 18,745.52달러 또는 3개월 징역 감 독 관 의 조 사 명 령 위 반 은 187,454.37달러 혹은 6개월 징역(벌금이 규칙에 의해 조절 가능) * 제14법안의 첫 번째 위반에 대해서은 최고 500달러 또는 6개월 지역과 위반이 계속될 경우 1백만달러 또는 12개월 징역의 형을 법원에서 부과하도록 확대
Manitoba	없음	규칙위반 또는 작업금지와 개선금지와 개선명령 거짓 진술과 근로자 차별과 같은 요구된 의무수행 위반: 초범＄150.000이하, 위반이 계속되면 날마다 부가금＄2만5천을 초과하지 않음 ; 두 번째 위반에 대해서는 3십만달러, 위반이 계속되면 부가금 5만달러를 초과하지 않음. 부가적 벌칙: 1-법에 의해 위반으로 유죄 선고된 사람, 이 사람은 6개월 이하의 징역 2-비일상적 위험작업을 근로자가 하도록 인정하여 유죄로 확정된 사람은 6개월 동안 감독자로 일할 수 없다. 다른 지방의 법 위반에 대해서는 2만5천달러이하의 벌금
Newfoundland	없음	5만달러 이하 벌금 또는 6개월 징역형과 위반 1일 초과 당 5천달러

<표 4-12에서 계속> 미국각주의 처벌규정

	행정처벌	형사처벌
Nova Scotia	없음	25만달러 또는 2년 이하의 징역 또는 모두. 위반 계속시 1일당 2만5천달러. 위반방지를 위해 사회봉사와 같은 비금전적 벌칙부과
Northwest Territories and Nuvavut	없음	개개인은 5만달러 또는 6개월 징역형 또는 모두. 사업주 또는 사업주를 대신하여 행하는 자는 50만 달러 또는 1년 징역 개개인은 안전법과 같다. 사업주는 최대 5십만달러 벌금
Ontario	구성: 사업주와 근로자에 대해 최대 500달러 벌금 제조업 또는 공산업에는 벌금 없음	개개인의 최대 벌칙은 2만 5천달러 또는 1년 징역 회사에 대한 최대 벌금은 5십만달러
Quebec	근로자 또는 사업주에 대해서 500-1000달러 벌금과 회사에 대해서는 5천-2만달러 벌금	형법상의 벌칙은 부과되지 않음
Prince Eduward Island	정보제공 안됨	5만달러 이하 또는 1개월 징역 혹은 모두 부가적으로 계속 위반시 하루에 5천달러 부과
Saskat chewan	없음	1. 감독관업무를 고의적으로 방해하거나 문서에 고의적인 허위기재 또는 계속 위반시 2천달러 이하 벌금 2. 감독관의 명령위반시 5천달러. 계속위반시 1일당 5천달러 벌금 3. 요구 또는 고지위반, 근로자 차별 또는 법위반: a-첫번째 위반시 1만달러 또는 위반 계속시 1일당 1만달러; b-두번째 위반시 2만달러 또는 위반계속시 하루당 2천달러 4. 위반이 심각한 상해 또는 사망을 일으키면: a-첫번째 위반 5만달러, 1일당 5천달러. b-두번째 위반 10만달러, 1인당 1만달러 5. 사망 또는 심각한 상해 일으키는 위반에 대해 30만달러와 2년이상 징역

3) 미국의 판례

미국 산업안전보건청(OSHA)는 뉴저지주 파밈델에 있는 콘크리트관 제조공장에서 56세의 근로자 1명이 모래호퍼에 빨려 들어가 사망한 사고에 대해 조사하는 과정에서 총 14건의 위반사항을 적발, $268,000(약 3억 2천만원)의 과태료를 부과[88]하였다.

또한 벌금을 부과내용으로는 개선명령 불이행 3건에 대하여도 $241.200 과태료 부과하였다.

그 외 사건을 살펴보면

·밀폐공간 출입시 통제 프로그램 미실시

·정비·수리중 사고발생방지를 위한 교육 미실시및 시건장치·알림표 프로그램 부재

·청력측정 프로그램 부재[89]

사건 등에 관하여 각각 3건에 대하여 $10,400 과태료 부과하였다[90].

---

88) 안전보건, 산업안전공단, 1999. 2., 36면.

89)「아주 경미한 사건에도 위반사항에 관하여 과태료를 부과하였다. 그 내용으로는"청소용 암축공기압력을 기준(30psi)이하로 감소시키지 않은 것"에 하여 부과한 것이다.」(안전보건, 위의책, 35면).

90)「중대사건이나 경미한 사건과 상관없이 일정한 사업주의 위반이 발생하면 과태료를 부과 하고 있다. 그 내용을 살펴보면 "개선명령 불이행은 지적된 위반사항에 대한 개선명령을 이행하지 않는 경우로써 개선완료기한 이후부터 매일 $7,000까지의 과태료를 부과, 반복위반의 경우에는 위반 사항에 $70,000까지의 과태료를 부과하고, 중대한 위반은 사업자가 알고 있거나 알아야 하는 위험으로 인해 사망 또는 중대재해가 발생할 위험이 있는 경우의 법령위반을 의미하고 위반사항에 $1,500~$7,000까지의 과태료를 부과하였고, 경미한 위반은 사망이나 중대재해를 야기하지는 않지만 근로자의 안전보건에 직접적인 관계가 있는 위험한 환경을 방치하는 경우를 의미하고 그 위반 사항 당 $7,000까지의 과태료를 부과"하였다.」(안전보건, 위의책, 37면).

또 한 중대한 위반사항 7건에 대하여 $16,400 과태료 부과하였는데 그 내용을 살펴보면

·개구부 덮개 미설치·사슬톱니 및 체인의 방호조치 미비·소음방지(청력보호)를 위한 초기교육 및 연례 보수교육 미실시등에 대하여 부과 한 것이다[91].

그리고 미국 안전규칙 위반을 위반한 국내 H건설에 1억 8천만원의 과태료 부과한 내용도 있다. 1998년 12월 미국 산업안전보건청에서 괌 국제공항청사 확장공사 감독시 추락방지시설 없이 15미터 높이에서 작업을 진행시키는 등 미국 산업안전보건기준을 반복적으로 위반한, 3건에 대하여 국내 H건설업체에게 $151,000(약 1억 8천만원)의 과태료를 부과했다[92].

OSHA 감독관은 괌 국제공항청사 확장공사의 주요 건설회사인 한국의 H건설업체가 수차례 추락방지시설 미비 등으로 인해 OSHA에 적발된 적이 있으나 다시 동일한 위반사항이 적발된 경우로서 미국 정부에서는 엄정한 법집행을 하지 않을 수 없다고 언급했다[93].

---

91) 「경미한 사건에도 위반사실을 적발하여 과태료를 부과하였다. "작업대에 표준난간 및 발판 미설치·위험기계 상부의 받침대에 표준난간 미설치·이동사다리의 적절한 고정 불이행·높은 소음에 노출된 근로자에 대한 청력보호구착용 불이행·아세틸렌가 산소실린더를 함께 보관·절연이 제대로 되지 않은 아크 용접케이블 사용에"관하여 과태료를 부과하였다.」(안전보건, 앞의책, 35면)

92) 안전보건, 국제 산업안전보건 동향, 산업안전공단, 1998. 12. 28면.

93) 「과태료 부과내용으로는 3건의 반복 위반에 대해 각각 $50,000씩의 과태료 부과하였다. 그 내용은 "추락방지시설 없이 지상 15미터 높이에서 지붕방수작업 · 추락방지시설 없이 지상 12미터 높이에서 창문설치작업·추락방지시설 없이 지상 10미터 에서 지붕 끝 브라켓(까치발)설치작업"에 대한 것이다. 또한 "그네식 안전대 대신 벨트식 안전대 착용"이라는 1건의 중대한 위반에 $1,500의 과태료를 부과 하였다.」(안전보건, 국제 산업안전보건 동향, 1998, 38면).

4) 미국의 벌칙규정에 관한 사견

미국의 벌칙규정은 미국 산업안전보건법(OSHA)에 나타난 내용에서 보듯이 또한 각주의 처벌 규정도 다르고 적용면에서도 각각 다르게 나타날 수 있다.

그러나 공통점은 처벌규정이 명확하다는 것이고 미국 산업안전보건청에서 법위반의 결과가 나타나면 그에 다른 처벌이 강력하다는 것이다.

그러나 처벌내용에 있어서는 강력한 과태료와 벌금규정을 두어 사업주의 책임을 명확히 하지만 처벌내용이 우리와 다르다는 것이 차이점이 있다.

산업안전보건의 책임은 명확하게 사업주에게 있다는 것을 인정하고 있고, 그것에 따른 책임을 신체형의 구속이 아닌 강력한 벌금형으로 부과하여 사업주의 사업의 계속성은 유지하되 산업안전보건의 사회적 책임을 인정하게 하는 제도라고 할 수 있다. 미국의 제도가 우리 실정에 맞는 것은 아니지만 책임의 한계를 명확히 부과하는 방법을 우리가 연구하여 볼 필요가 있다고 본다.

(3) 영국의 판례

1) 영국의 처벌규정 흐름

영국의 안전보건규정은 작업장 안전보건법이 1974년 제정된 이후 재해에 관하여 안전보건의 발전이 있었고 재해방지를 위하여 무재해의 최종 목표를 세우고 노력을 해오고 있다.

이후 1990년도부터 산재사망에 관한 사망은 기업에 의한 살인

(Corporate Killing)이고 형사소추 해야만 한다는 주장이 제기 되어지고 있는데, 산재사망에 대한 기업의 책임에 대한 논의와 주장은 아직까지는 입법으로 되지 않고 법안이 제출되어 있는 중이다.

이에 따라 영국에서는 산재사망에 대한 형사책임의 처벌이 나타나고 있는데, 그 예를 보면 영국의 건설회사가 압축공기 드릴을 사용하여 작업 중, 활선케이블을 손상시켜 이에 접촉된 17세의 작업자가 감전으로 화상을 입은 이유로 £10,000의 벌금을 부과 받았다[94].

당시의 안전보건분과 위원회의 Richard 판사는 이 지역은 활선케이블이 지나가는 지역임에도 불구하고 회사측은 작업시작 전에 지표면에 활선이 지나고 있음을 알리는 위치표시를 하지 않았으며, 작업자였던 Mucolli에게 에어드릴을 사용하여 표면의 콘크리트 포장재를 제거한 후 케이블 주변의 토양제거시에는 가래를 사용하여 주의하면서 작업할 것을 알려주지 않았다고 판결하여 벌금형을 선고 하였다.

이외에 노동조합과 시민단체에서 산재사망 기업에 대한 책임과 처벌강화 운동이 벌어져CCA(Center for Corporate Accountability)[95]에서

---

94) 안전보건, 산업안전공단, 2002. 9월., 40면.

95)「영국의회에서의 입법논의를 한 내용을 “현재 산재사망에 대한 처벌강화를 목적으로 하는 법안이 제출되어 있는 상태이며 이 법안에 대해 논란이 이루어지고 있다. 법안의 목적은 다음과 같이 “사망이나 중대상해를 야기할 의도가 없는 사망사건에 있어서 살인죄 위반에 대한 기존 형법조항을 대체할 부주의한 살인(Reckless Killing), 중대한 과실(Gross Carelessness)에 의한 살인 그리고 기업에 의한 살인(Corporate Killing)의 위반 죄를 신설”하는 것을 목적으로 하고 있다. "Create new offences of reckless killing, killing by gross careless and corporate killing to replace the offence of manslaughter in cases where death is caused without the intention of causing death or serious injury" 이 법안에서는 부주의에 의한 살인(Reckless Killing), 중대과실에 의한 살인(Killing by Gross Carelessness), 기업살인(Corporate Killing)죄에 대해 정의하고 그에 대한 처벌조항을 마련한 것이다. 이 법안은 특히 기업살인에 대하여 상세한 규정

는 기업살인법(Corporate Killing Law)을 제정하자고 주장하고 있다. 기업살인법 제정은 산재사망에 대한 형사 처벌의 논리를 인정하고 주장하고 있어 영국은 물론 전 세계에 상당히 큰 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 이외에도 영국에서는 철도와 운송사업에 관한 안전법규(안)을 발표하여 중대재해를 막기 위한 노력을 시도 하고 있다[96].

2) 영국의 판례

영국의 산업안전위반에 관한 판례는 벌금형으로 나타나고 있다. 최근 2004년 9월 건축회사와 이사 두 명이 산업안전위반에 관한 내용으로 32만 파운드의 벌금을 부과한 내용을 살펴보면 노동자들이 재건 작업을 하는 동안 석면가스를 들이마시는 위험에 노출되었다는 사실이 법정에서 명백히 드러났으므로 사업주와 이사에게 벌금을 부과하였다[97].

또한 건강안전부(HSE)를 대표하여 Mark Harris라는 사람이 버밍햄 크라운 법정에 산업안전보건법 위반에 관하여 기소한 내용을 살펴보면 2001년 8월부터 9월까지 버밍햄에 있는 폐공장을 집으로 개수하는 작업을 하던 중 사고가 발생했다는 것이다. 건축회사인 Dalebrick 회사가

을 마련하고 있는데 기조는 다음과 같이 기업의 관리실패(management failure)에 의해 사망이 야기된 경우, 기업은 기업살인죄에 의한 유죄가 된다는 것이다. 여기에서 기업의 관리 실패란 그 상황에서 기업이 합리적 또는 상식적(reasonably)으로 기대되는 것에 크게 미치지 못한 경우를 말한다." 라고 주장 하고 있다.」(박두용, 21C 노동환경권 변화에 따른 산재예방 실효성 확보에 관한 연구, 산업안전공단, 2003, 192면 ; 재인용).

96) 「영국 정부는 자국내의 운송안전에 문제를 개선하는 법안을 마련하고, 영국산업안전보건위원회(HSC)는 반복작업에 관한 질환의 내용을 관심을 갖고 안전문제를 마련하여야 하며 예방방법 등을 제공하였다.」(안전보건, 산업안전공단, 2000. 7, 51면, 재인용).

97) 「The Health and Safety Executive(HSE)」(Safety Management, Safety News 2004.9, 4면, 재인용).

건물에 부착되어 있는 절연판 같은 시설을 철거하는 작업을 하기로 계약했었다는 사실이 법정에서 밝혀져 안전보건위반으로 나타났으며[98],

선박에서 작업할 때 안전보호를 하기위하여 접근 장비를 갖출 것을 명하였고, 회사는 모든 선박에서 컨테이너를 운반할 때에는 적합한 접근 장비를 갖출 것을 부두인부들에게 교육을 시켰으며, 1974년에는 근로자들을 고용할 때 건강과 안전에 관한 안전을 소홀히 한 이유로 작업시 건강과 안전에 관한 규정에 의해 ABP는 10만 파운드의 벌금을 부과 받았고, 또한 기소 비용으로 5,297.95파운드를 지불할 것을 명령받기도 했다[99].

또한 안전 관리 책임을 물어 벌금을 부과한 내용도 있었다.

안전하지 않은 상태에서 물건을 들어 올리는 작업을 하던 노동자의 머리 위에 콘크리이트 인방이 떨어져 목숨을 잃은 사고에 대해 건축회사는 19만 파운드의 벌금을 물었다. 건강안전부(HSE)를 대표하여 대리인인 Richard Matthews가 기소하여 벌금을 부과한 사건이다. HBG 건설 남부회사(Kyle Stewart 회사로 알려진)는 1997년 2월 21일 사고 당시 런던의 Moorgate에 있는 사무실의 지하에 전기 시설을 설치하기로 계약을 맺고, 사고 당시 다섯 명의 팀이 일하고 있었는데 환풍구를 설치하기 위하여 시설의 벽에 큰크리이트 인방을 운반하던 중이었고, 작업을 하면서 세 사람은 발판 위에 서 있었고, 팀원의 인부인 Osman Kamara와 또 다른 노동자인 Dominic Akycampong은 가대 위에 서 있다가 발생한 사건에 대하여 안전관리의 책임을 다하지 않은 것으로 보고 벌금을 부과하였다[100].

---

98) 「ASSOCIATED BRITISH Port(ABP)」 (Safety Management, Safety News 2004. 1, 10면, 재인용).

99) Safety Management, Safety News 2004. 6, 10면, 재인용.

3) 판례의 사견

영국의 안전보건규정은 작업장 안전보건법이 1974년 제정된 이후 재해에 관하여 안전보건의 발전이 계속되었고, 이에 따라 재해방지를 위한 노력도 계속해 오고 있었다. 그러나 산업재해의 문제는 단순한 당사자의 문제가 아니라 국가 사회적으로 나타나는 재앙으로 판단하여 좀더 강력한 제도를 만들기 위한 시도가 있었다.

1990년에 산재사망에 관한 사망사건은 기업에 의한 살인(Corporate Killing)이라고 하여 형사소추 해야만 한다는 주장이 제기 되어지고 있으며, 산재사망에 대한 기업의 책임에 대한 논의와 주장이 계속되고 있다. 아직까지는 기업에 의한 살인으로 입법화 되지는 않았지만, 강력한 주장이 제기 되고 있다.

이것은 국가적 사회안전망 속의 산업안전이라는 목적을 세우고 국가와 가업주의 책임을 명확히 하려는 목적이며, 안전한 작업장의 작업환경에서 노동자의 권리를 보호해야 한다는 의미인 것이다.

우리와 비교하면 최근 우리는 산업안전에 있어서 사업주의 사법제재를 완화하는 입장이지만, 영국은 강력한 처벌제도를 두어야 한다고 상반된 입장이라 볼 수 있다. 그러나 두나라의 상반된 정책에서 공통점은 강력한 처벌 보다는 명확한 책임의 문제를 다룬다는 것이고 명확한 책임의 한계가 우선이라 보고 명확한 책임의 문제를 해결하는데 좀더 연구가 되어야 한다고 본다.

---

100) 「The Health and Safety Executive(HSE)」 (Safety Management, Safety News 2004. 6, 5면, 재인용).

V. 산업안전보건법위반에 따른 개선방안

지금까지 산재발생에 따른 책임의 한계와 산업안전보건법 위반이 발생 후 처벌규정, 산재발생에 따른 사법적 판단의 결과, 여러 나라의 판례등으로 산재에 따른 사업주책임을 분석하여 보았다. 그 모든 내용이 산재결과를 줄이고 쾌적하고 안전한 작업환경을 만들기 위하여, 산업안전에 관한 경각심 및 예방조치가 효율적으로 이루어져 재해의 감소가 되기 위한 목적으로 하고 있다.

그러나 우리의 산재책임은 노동자 주의의무라는 인간의 심리적인 상태로 인한 부주의로 보고 있으며, 사업주의 책임은 기업경영이라는 전제하에 미미한 처벌이 이루어지고 있다. 현행 산업안전보건법은 산재발생에 직접적인 영향을 미치는 사업주의 안전조치의 규정을 다루는 법이다. 이 법에서 법률적·제도적 보완을 하면 사업장 사업주의 형사처벌에 관한 규정을 좀더 명확하게 적용하여 현재 나타나고 있는 산재발생의 문제점을 조금이나마 해결 할 수 있다고 본다.

이러한 보완방법으로 외국의 사례와 비교하여 보면 사업주의 책임을 명확히 적용하여 안전보건위반 사업주에게 형사책임을 부여하여 고의범으로 적용하는 예가 나타나고 있다.

특히 미필적 고의에 관한 형사책임강화의 내용 속에 나타난 영국의 예를 살펴보더라도 사업장에서 사망한 살인죄의 유죄판결이 있어야 한다는 의견 속에 국민적 관심의 증가, 건설안전 캠페인, 국가차원의 위험성의 캠페인과 노동조합등의 관련단체 압력에 따라 기업책임을 강화하는 법률변화에 노력하여야 한다는 요구가 나오기 시작 하였다.

이러한 논쟁 중에 북대서양 Zeebruge에서 침몰한 P&O European Ferries호의 소유기업인이 살인죄로 기소되었고, 기소에 따른 결과는 실패했지만, 회사경영의 책임이 있는 사업주는 책임이 있음을 인정하는 계기가 되었다. 또한 1989년 12월 Holt Plastics사의 사장이 산재사망 사고를 당한 25세 노동자의 살인죄로 기소[101]되기도 하였다. 이 살인죄의 기소가 최초의 살인죄 적용이라 볼 수 있고, 1994년 영국의 The Law Commission은 기업의 살인죄 적용에 관한 의견을 기초로 하여 산재사망이 비자발적인 살인이라는 의견을 제시하였다. 이 의견에서는 '사업장 사망재해라는 신규범죄의 최후제재수단은 감옥행이라는...' 것과 산업안전보건의 책임과 권한은 개별 중간관리자에게 확실하게 부여하지 않는 상황의 책임은 사업주에게 있다고 주장하면서 사업장의 사법적 판단이 신중하지 못함을 비판하기도 하였다[102].

이러한 산재책임에 대한 사업주처벌의 사회적분위기가 고조되어 있기 때문에 사망사고 등 중대재해인 경우에는 기업최고책임자를 미필적 고의로 처벌하여야 한다는 주장이 제기되고 있다. 이러한 강력한 처벌이 사회적 경각심은 물론 산재사고의 방지와 산업안전에 보다 효과적으로 대처 할 수 있다고 생각되어진다. 이에 따라 몇 가지 대안을 제시하여 보기로 하겠다.

---

101) 박수만, 산업재해보상에 관한 연구, 숭실대학교박사학위논문, 1999, 94면.

102) 「영국노총(Trade Unions Congress)은 사업장에서 발생한 사망재해를 범죄로 보지 않는 사건기록들의 문제점을 정리하여 The Law Commission에서 제시하면서 신규범죄의 최후수단은 감옥행이어야 하며, 산업안전보건에 대한 책임과 권한을 개별 중간관리자에게 부여하지 않은 상황에서 발생한 산업재해 책임은 기업대표에게 있다.」 (A. J. Dalton, Safety Health and Environmental hazards at the Workplaces, Cassell, 1998 p35(재인용); 박수만, 위의논문, 95면).

1. 현행 근로감독관 수사 제도의 강화

현재 산업안전보건법위반에 관한 조사는 근로기준법 제104조 및 제105조에 근거하여 근로감독관이 조사와 수사를 하게 되어있다. 이 조사와 수사가 끝나면 검찰에 송치하게 되고 사법적 판단을 받게 된다.

그러나 현행근로기준법의 근로감독관의 업무내용을 살펴보면 현행근로기준법 제11장 근로감독관 내용 속에 산업안전보건의 위반에 관한 처벌 규정과 그에 따른 사법경찰관리의 명확한 근거가 없다는 것이다. 단지 사법경찰관리의 직무의 범위를 근로기준법 위반에 관한 추상적 내용으로 되어 있다는 것이다.

사법경찰관인 근로감독관의 권한을 자세히 살펴보면 행정상의 권한과 사법상의 권한으로 구분되어지는데 행정상의 권한 속에서 산업안전보건법 제51조 제1항 질문, 검사, 점검, 수거 규정과 동조 제2항의 보고 출석규정, 동조 제6항, 제7항의 작업중지 및 사용중지규정 등이 정해져 있다. 사법상의 권한에는 사법경찰관리의 직무를 행하게 되며, 그 내용 속에 산업안전보건법의규정을 사업주가 위반하게 되면 근로감독관이 수사하여 입건, 그리고 검사 송치에 관한 직무를 행하게 되고, 송치하면 검사가 기소하여 법원이 최종적으로 법위반 여부를 판단하고 벌칙을 가하게 된다.

근로감독관의 직무에 관하여 수사가 이루어지는 내용을 순서대로 살펴보기로 한다.

신고사건 이루어지면 신고방법은 서면, 구두, 유선, 기타 통신망으로 할 수 있고, 종류로는 여러 가지가 있으나 형사처벌이 가능한 것은 고소와 고발로 나누어진다[103].

고소는 수사기관에 범죄사실을 신고하면 되고, 처벌을 구하는 의사표시만 하면 되는 것으로 형사소송법 제223조~제225조에 따라 반드시 범인을 표시할 필요는 없다.

고발은 형사소송법 제234조에 따라 고소권자 이외의 제3자가 수사기관에 범죄사실을 신고, 처벌을 구하는 것으로 누구든지 가능하다.

사건접수가 되면, 사건관할로 이송하고, 수사에 착수하여[104] 당사자 출석요구와 사실조사를 하고 조사가 끝나면 범죄인지가 명백할 때에는 반드시 관할 검찰청 검사장 혹은 지청장에게 송치 한다.

송치가 이루어지면 일단 수사가 종결된 것으로 보고 사법적 판단에 따라 이루어지는데, 사실상의 사법경찰관의 직무는 송치가 이루어지기 전까지라고 할 수 있고, 따라서 근로감독관의 수사처리과정을 강화할 필요가 있다고 보겠다.

수사처리 과정을 살펴보면 수사가 이루어지고 사건이 입건[105]대상이 되는 경우에 수사가 진행되게 되며, 이 경우에 수사요령은 형사소송법, 사법경찰관직무규칙등에 따라 법령에 규정된 범위 내에서 근로감독관이 주체가 되어 독자적으로 수사하나, 소관 검사가 직무상 발한 지휘에는 반드시 따라야 하는 문제점이 있다.

---

103) 「고소는 수사기관에 범죄사실을 신고하면 되고, 처벌을 구하는 의사표시만 하면 되는 것으로 형사소송법 제223조~제225조에 따라 반드시 범인을 표시할 필요는 없다. 고발은 형사소송법 제234조에 따라 고소권자 이외의 제3자가 수사기관에 범죄사실을 신고, 처벌을 구하는 것으로 누구든지 가능하다.」(산업안전근로감독관수사실무, 노동부 산업안전국, 2001, 7~8면).

104) 「고소, 고발, 범죄인지사건의 접수가 이루어지면 범죄인지 한 날로부터 2월이내, 그 외 사건은 25일이내 처리하여야 한다.」(산업안전근로감독관수사실무, 위의책, 12면).

105) 입건은 사건이 성립함을 말한다. 법률용어는 아니지만 수사기관에서 통칭 수사개시함을 말한다고 볼 수 있다.

즉 검사의 지휘를 받아야 하는 사항(사경집규 제24조, 동규칙 제26조, 제53조)과 노동부의 유권해석에 관한 것은 사전에 검사의 지휘를 받아야 하고, 법령상 애매한 점도 검사의 지휘를 받게 되어있다.

따라서 산업안전보건법을 위반한 사업주를 수사할 경우에 근로감독관은 독립적인 수사권한이 없고 수사상에서 검사의 지휘를 받아야 하는 문제점이 있다. 즉, 산업안전보건법의 법령해석상 나타난 사업주위반사실이 고의 또는 과실인지가 불분명한 경우에 근로감독관의 독립적인 판단이 아니라 검사의 지휘를 받아 수사상의 구속영장청구의 판단을 하게 된다. 이것은 위반사실에 관한 수사에 있어서 독립적인 권한이 없으므로 수사상의 독립적 권한이 필요하다고 본다[106].

이것이 일선 경찰청의 수사업무와 비슷하지만 산업안전보건법의 수사는 노동관계라는 특별한부분에서 발생하기 때문에 근로감독관의 수사권독립이 있어야 사업주의 위반사실에 관하여 명확한 수사와 노동자의 공정한 보호수사가 이루어진다고 볼 수 있다.

현재 나타나 있는 산업안전보건법위반사실에 관한 사법적 처벌현황을 살펴보게 되면 앞의 Ⅳ장에서 나오듯이 사업주의 처벌이 많지 않다는 것이다.

특히 그 이유는 첫째 사업주라 하더라도 산재발생에 관하여 직접적

106) 수사의 독립성은 경찰과 검찰과의 미묘한 문제이지만, 노동관계의 문제는 일반적인 범죄의 종류와 달리 작업 중에 발생하고 노동자를 보호해야 하는 특별한 위치에 있다. 따라서 산업안전보건법의 위반은 노동관계에서 노동자를 보호하기 위한 목적으로 만들어진 것이고, 수사를 담당하기 위해 만들어진 것이 근로감독관도 노동자를 보호하기 위한 목적이므로 이므로 작업중에 발생한 내용의 수사는 노동자를 보호하는 목적이 되므로 산업안전보건에 관한 수사의 독립성은 필요하다고 본다. 일부에서는 경찰 수사권의 독립성을 필요로 하는 주장이 나오고 있지만 모든 범죄의 수사에서 독립성을 요구하는 것이 아닌 만큼이 생존권에 해당하는 산업안전문제의 수사 독립성은 필요하다고 본다.

인 관련이 없다고 하여 실형인 신체형보다는 경미한 벌금형으로 대처하고 있고, 이것으로 인한 산재예방 조치의 미숙 또는 안이함으로 나타나며, 둘째는 형사처벌의 문제는 고소 또는 고발조치가 직접적인 형사범과 달라 당사자 입증에 따른 고소 및 산업안전보건법위반에 따른 행정관서의 근로감독관 송치가 있어야 사법적 판단을 받을 수 있다.

그러나 사업주의 경미한 벌금형의 결과가 기업경영이라는 측면을 고려하여 미리 예측 할 수 없는 사고가 산재사고라는 것으로 사법적 판단의 결과가 나온 것이지만, 사실 산재는 미리 예방하고 사업주의 철저한 준비가 되어있으면 막을 수 있다고 본다. 특히 중대재해의 문제는 사업주의 한사람 문제가 아니고 산재노동자와 노동자 가족의 경제적인 큰 문제가 나타나기 때문에, 예방 할 수 있음에도 예방하지 못한 책임의 처벌 강화는 당연하다고 본다. 산업안전보건법위반의 처벌 규정이 준수되고 좀더 책임에 대하여 사실적인 사법판단이 나오기 위해서는 사법부에서 사회적인 산재인식의 전환이 필요하다고 보지만, 수사 당사자는 근로감독관이므로 현행 근로기준법의 근로감독관제도를 개정하여 독립성을 부여 하므로 사법부의 판단도 강화할 필요가 있다고 본다.

만약 근로감독관의 수사 독립성이 현행 경찰의 수사독립성과 맞물려 어렵다고 하면 최소한 근로기준법에 근로감독관직무범위를 개정하여 안전보건의 수사를 할 수 있는 근거를 마련하여야 한다고 생각된다.

그러므로 근로기준법제104조에 감독기관 속에 안전보건의 내용을 포함시키고 제105조에 감독권한 속에 새로운 제6항을 신설하여 "근로감독관은 근로기준법에 제76조의 산업안전보건위반과 산업안전보건법위반에 관한 죄의 조사에 대하여 사법경찰관리의 직무를 독립적으로 행하고, 위반이 발견되었을 경우에는 즉시 사법적 판단을 받을 수 있도

록 조치를 취할 수 있다.” 라는 내용을 포함시키면 조금이나마 강력한 제재를 할 수 있을 것으로 보인다.

2. 징벌적 배상제도의 도입

징벌적배상책임은 가해자의 행위가 도덕적 비난을 받을 만할 때 벌을 추가하는 의미에서 제재를 부과하는 제도로 통상의 손해배상이외의 배상을 의미하는 것이다[107].

징벌적 손해배상[108]은 가해자의 악의적인 불법행위에 대하여 가해자를 처벌하고, 장래에 그 가해자나 다른 자가 그와 유사한 행위를 못하게 억제하기 위한 것으로, 전보(塡補)적[109] 손해배상으로 부가하여 부과

---

107) 「최근에 이 배상의 적용사례가 늘어나고 있으며, 대표적인 사례로서는 포드 핀토의 가솔린 탱크의 폭발사고(1981년), 1999년 12월에 미국의 사우스캐롤라인주에서 내려진 자동차문의 결함으로 어린이가 사망한 사건에서 대기업의 사회적 책임을 물어 2억 5000만 달러의 배상을 명한 판결이 있기도 하다.」(오문완, 징벌적 배상제도의 도입, 노동법연구하반기 제13호, 서울대노동법연구회, 425면).

108) 「영미법국가에서 발전하여 왔다. 로마법의 계수 이후 유럽 대륙은 공법과 사법의 구분이 엄격한 반면 영미 국가에서는 그렇지 않았던 역사를 반영한 것이다. 그러나 대륙에서도 영미 판결의 승인·집행의 문제가 있어 이 문제에 관심을 기울이고 있고, 북유럽 나라는 이 제도를 도입하고 있는 과정이다. 우리나라의 경우 대륙법의 전통에 따라 이 문제는 미국 판결의 승인· 집행이라는 차원에서 검토되고 있는 수준이다.」 (오문완, 징벌적 배상제도의 도입, 노동법연구하반기 제13호, 서울대노동법연구회, 415면; 김성태, “민·형사상의 분화현상에 관한 일고찰”, 「경희법학」 제20권 1호, 1985; 장재옥, “징벌적 손해배상과 법치국가의 원리”, 「중앙대학교 법학」 제20집, 1995; 김태한, “징벌적 손해배상에 관한 연구”, 「호서대학교 사회과학연구」 제15집, 1996; 소재선, “징벌적 손해배상의 기능과 한계”, 「경희대학교 논문집 인문·사회과학편」 제27집, 1998; 이점인, 「징벌적 손해배상제도에 관한 연구」(동아대학교 박사학위논문), 1998 등 재인용).

109) 전보적배상제도는 지체배상에 상대되는 개념으로 이행에 갈음하는 손해의 배상을

되는 손해배상이라고 정의할 수 있다.

다시 말하면 징벌적 손해배상은 가해자의 위법행위(Wrongful Act)로 입은 손실을 피해자에게 단지 전보할(Recompense)뿐만 아니라, 본보기로(In an exemplary Manner) 가해자를 처벌하고, 또한 고의의 위법행위자(Wrongdoer)와 과실의 위법행위자를 구별하기 위하여 인정되는 것이다. 지금은 징벌적(Punitive) 또는 훈계적(Exemplary)손해배상이 일반적으로 사용되고 있지만, 이전에는 복수적, 형벌적, 가중적, 보복적(Vindictive, Penal, Punitive, Aggravated, Retributory) 손해배상 또는 횡재금(Smart Money) 등의 용어가 혼용되고 있었다.

그러나 가중적 배상금은 징벌적 배상금과는 구별될 수 있고, 그 본질은 전보적(Pecompense)이며, 가중적 배상금이 지급되는 것은 원고의 존엄성(Dignatory interests)이 침해된 경우에 해당하며, 이때 피고의 사악함(Outrageousness; 현저히 정의에 반하는 행위)으로 인하여 원고가 입은 손실이 중대하였다고 볼 수 있기 때문에 나타날 수 있는 것이다[110]. 하지만 가중적 손해배상의 경우에도 가중배상을 하는 기준이 피고의 행위형태에 따라 나타나므로 징벌적 손해배상제도와 같은 의미를

말한다. 채무가 이행되었더라도 채권자가 얻었을 이익의 전부에 대한 배상을 말한다. 이행지체 후 이행이 채권자에게 아무런 이익을 주지 않은 경우에 이행에 갈음하여 전보배상의 청구를 할 수 있다.

110)「미국에서의 징벌적 손해배상은 민사책임 전반에서 광범위하게 인정되고 있다. 계약불이행(breach of contract)으로 인한 손해배상의 경우에는 인정되지 않는 게 원칙이나 계약 불이행이 동시에 고의적인 불법행위를 구성하는 경우와 혼인 · 고용 · 보험계약 등에서 신의성실의 원칙(good faith)에 반하는 때에는 인정되곤 한다. 즉, 일반적으로 고의불법행위의 경우뿐만 아니라, 보험업자의 불성실행위, 불공정거래행위, 음주운전행위, 직업적 배임행위 등에서도 징벌적 손해배상이 인정되고 있다.」 (오문완, 앞의 논문, 425면).

두는 것이다.

그러나 이러한 징벌적 손해배상제도를 도입하기 위해서는 이중처벌의 문제[111], 적법절차의 보장, 배상액 규모의 적정성, 입증책임의 정도 문제들이 나타나고 있다. 이러한 문제들을 해결하는 방법으로 우선 ①이중처벌의 문제를 살펴보면 형벌을 부과하고 또 다시 형벌과 같은 벌금을 부과하는 이중처벌이 나타날 수 있다. 하지만 이것을 일차적으로는 위반에 관한 형벌을 부과하고 이차적인 책임은 민사책임으로 바꾸어 정리하면 해결 할 수 있을 것이라고 본다. 또 한 ②적법절차의 보장문제는 징벌배상에 관한 실체적 요건을 규정하는 법의 절차를 규정하여 만들면 된다고 볼 수 있고, ③배상액 규모의 적정성[112]은 사안에 따라 각각 법원에서 판단하는 사법적 판단이 맡기는 것이 타당하다

---

111)「이중처벌 문제는 형벌의 중복 집행 문제로 제기 되어 지지만, 징벌적 손해배상도 손해배상 즉 민사문제라고 해석하게 되면 이중 처벌 문제를 해결 할 수 있을 것 같다. 헌법재판소 2002. 7. 18. 전원합의재판부의 결정(2000 헌바57)을 살펴보면, 「공무원연금법 제64조 제3항에서 공무원의 범죄행위에 대하여 형벌을 과하는 것 외에 다시 연금급여를 제한하는 것은 헌법정신에 반하여 이중적으로 처벌하려는 것인지가 문제이다. 이에 대해 헌법재판소는 "일정한 범죄를 범한 공무에 대하여 형벌이나 공무원법상의 징계 외에 추가적인 경제적 불이익을 부과하는 것이기는 하나, 헌법 제13조 제1항 후단에 규정된 일사부재리 또는 이중처벌금지의 원칙에 있어서 처벌이라고 함은 원칙적으로 범죄에 대한 국가의 형벌권 실행으로서 과벌을 의미하는 것이고 국가가 행하는 일체의 제재나 불이익처분이 모두 그에 포함된다고는 할 수 없으므로 이 사건 법률조항에 의하여 급여를 제한한다고 하더라도 그 것이 헌법이 금하고 있는 이중적인 처벌에 해당하는 것은 아니라고 할 것"이라는 판결을 내리고 있다.」(오문완, 앞의논문, 436면, 재인용).

112)「과다한 징벌이 되지 않도록 침해와 배상 사이의 비례성(Proportionality)을 중시하는 견해로 Victor E. Schwartz, "Reining in Punitive Damages 'RunWild' :Proposals for Reform by Courts and Lerislatures," Brooklyn Law Review, Vol.65, 2000참조」; (오문완, 앞의논문, 437면, 재인용).

고 본다. 그리고 마지막으로 ④입증책임의 정도 문제는 징벌이라는 처벌내용의 강도에 따라 배상액의 내용을 적절히 조화시켜 손해배상 정도를 판단하면 될 수 있다고 본다.

또한 징벌배상 가장 큰 문제는 배상금액의 결정문제가 중요한 문제이다. 이것은 소송을 제기한 원고에게 법위반에 대한 판단을 허용하여 기소 할 수 있게끔 할 수 있거나 근로감독관에게 기소권을 주어 기소하게하면, 법원에서는 법 위반자에 대하여 배상금액을 결정토록 하면 된다고 본다. 이러한 배상책임제도는 산업안전보건법의 사업주 위반에 관한 사업주를 형사고발할 경우에 형사처벌이 경미한 벌금형으로 나오게 될 때 효과적이라고 볼 수 있다. 그러므로 징벌적 배상은 손해배상이나 산업재해보상과 별도로 징벌적 의미의 배상제도를 두어 선택적으로 적용하게 되고 사업주의 신체형을 부과하지 못한 경우에 금전적 책임을 지게 하는 효과적인 책임제도라고 하겠다. 특히 최근에 산재발생시에 사업주의 사법적제재 완화로 사업주의 책임이 경감되어질 수 있기 때문에 이러한 징벌적 배상제도를 두게 되면 제재 완하로 인한 책임은 명확히 할 수 있다는 장점이 있다.

3. 과실규정의 강화

최근에 일부에서는 산업안전보건법위반에 관한 사업주 처벌에 대하여 경미한 결과가 나타나기 때문에 사업주의 책임을 강화한 일명(사업주위반 처벌법)의 제정을 시도하려고 하고 있다[113]. 처벌을 보다 강화

113) 「“산재에 대한 책임 및 처벌강화에 대한 구체적 법제화방안은 어떤 산재에 대하여 누구를 처벌할 것인가 그리고 무엇을 최우선의 목적으로 할 것인가에 따라 법 형식부터

하기 위한 대책으로 새로운 내용의 산업안전보건법위반에 대한 사업주의 처벌을 규정한 새로운 법의 제정은 불필요하다고 본다.

그 이유는 새로운 법의 제정만이 꼭 법치국가를 이룰 수 있는 것은 아니며, 법치국가를 이루는 가장 중요한 것은 법의 내용을 충실히 지켜야 한다는 것이다.

물론 산업안전보건법위반에 관하여 사업주 의무위반으로 발생한 모든 사망 및 사고는 해당사업의 노동자뿐만 아니라 주변에 있는 주민 및 국민 모두의 경제적 문제 또는 사회 환경적인 문제로 나타날 수 있다. 이러한 것을 해결하기 위하여 지금 나타나고 있는 처벌내용이 경미하다고 하여 또 다른 법을 만들고 제정한다면 지금의 산업안전보건법의 법적위치가 흔들릴 뿐 아니라 산업안전보건법과 사업주위반처벌법(가칭)사이에 법의 충돌이 발생함은 물론 새로운 법제정에 따른 시간적인, 경제적인 낭비와 공백이 발생할 수 있다고 본다. 국가보안법과 같은 예를 들면 새로운 법의 제정은 이중의 법이 만들어진 것이 되고, 국가보안법을 적용하게 되면 이중으로 만들어진 법의 틀에 따라 실질적인 형법적 처벌이 무의미해 질수가 있다. 지금의 국가보안법의 적용처럼 산업안전보건법에서도 기존의 처벌규정이 명확함에도 새로운 사업주 처벌법이 만들어지고, 산업안전보건법의 처벌보다(가칭)사업주위반처벌법으로 대처하게 되면, 기존의 산업안전보건법과 중복된 처벌 내용과 함께 새로운 법에 따른 경미한 처벌이 나타날 수 있다고 본다.

달라질 것이다."라고 하여 처벌규정의 법제화제정을 필요로 하고 있지만 개인적으로는 기존 산업안전보건법의 철저한 준수가 더 중요하다고 본다. 」(박두용, 21C 노동환경변화에 따른 산재예방 실효성확보방안에 관한 연구-산재사고처리절차 및 처벌특별법중심으로-, 한국산업안전공단, 2003, 198면~203면, 재인용).

지금도 실질적으로 산업안전보건법의 내용을 살펴보면 다른 법률보다 처벌규정이 과중함에도 위반시에만 경미한 처벌로 이루어지고 있는데, 새로운 처벌법의 제정으로 책임 있고 강력하게 적용한다는 것에 관하여는 의문의 여지가 있으며, 강력하고 명확하게 처벌하겠다는 사법부의 노력과 위반하면 강력한 처벌이 뒤따른다는 사업주의 인식전환이 필요하다고 본다.

따라서 굳이 새로운 법률이 필요하다면, 현행산업안전보건법의 고의규정 속에 과실규정을 추가하면 새로운 처벌법의 제정보다는 최소한 사업주의 책임을 과실로서 물을 수는 있을 것이라 볼 수 있다. 즉 고의범의 처벌을 할 수 없는 경우에 사업주의 과실범규정을 강화하게 된다면 보다 효과가 있을 것이라고 보여 진다. 즉 산업안전보건법의 제9장의 벌칙규정에 있는 각각의 조문 속에 과실규정으로 판단하여 처벌한다는 법의 개정이 이루어지면 효과가 있을 것이라 생각된다.

그러므로 현재 규정하고 있는 산업안전보건법의 현실성 있는 적용이 필요하며, 과실책임주의의 일부 범위를 넓게 적용하며 처벌규정을 개정하게 되면 산업안전보건법을 위반하였을 때 보다 현실적으로 사업주의 처벌이 이루어져 사업주의 인식과 근로 환경의 개선이 이루어질 수 있다고 볼 수 있다.

VI. 결 론

그러므로 본 연구의 내용을 다시 살펴보면, 산재결과를 줄이고 쾌적하고 안전한 작업환경을 만들어 산업안전에 관한 경각심 및 예방조치가 효율적으로 이루어져 재해의 감소가 되기 위한 목적으로 산재발생 책임의 한계와 산업안전보건법의 발생 후 처벌규정, 산재발생에 따른 사법적 판단의 결과와 여러 나라의 판례등을 분석하였다.

그러나 지금까지의 산재책임은 노동자의 주의의무라는 인간의 심리적인 상태로 보아 노동자의 부주의로 판단하고 있고, 사업주에 대하여는 기업경영의 책임이라는 전제 속에 경미한 처벌이 나타나고 있다. 그래서 산재 발생에 따른 안전조치의 위반 규정을 다루는 산업안전보건법에서 사업장 사업주의 형사처벌에 관한 현행 규정을 보완하여 좀더 명확하게 적용하고 사업주의 책임을 부과하면 현재 나타나고 있는 산재발생의 문제점을 해결 할 수 있기 때문에, 이에 따른 법률적, 제도적 보완이 필요하다고 본다.

이러한 보완책으로 사업주의 책임을 명확히 적용한 외국사례를 보게 되면, 사업주에게 강력한 형사책임을 부과하여 고의범으로 적용하는 예가 나타나고 있고, 특히 미필적 고의에 관한 형사책임강화는 앞에서 설명한 영국의 사례에서 나타나 있다[114].

---

114) 「영국 노동조합회의, 정부와 사업주에 건설안전 촉구에 관한 내용을 최근자료로 살펴보면 「영국에서는 2주에 약 3병의 건설 근로자가 사망하고 있으나, 근로자의 사망이 발생한 사업주에 대한 정부의 처벌 규정이 미비한 것이 현실이다. 이와 관련해서 영국노동조합회의(TUC-Trade Congress)는 10월 18일~22일 실시된 유럽 안전보건주간에서 정부와 사업주를 대상으로 영국의 건설분야에서 발생하는 사망사고를 줄일 수 있는 방안을 촉구했다. 1992년 4월 이후로 약 1천명 이상의 건설업 근로자가 사망했으며, 2003

따라서 사망 사고등의 중대재해인 경우에는 기업최고책임자를 미필적 고의로 처벌하여야 사회적 경각심은 물론 산재사고의 방지와 산업안전에 보다 효과적으로 대처 할 수 있다고 볼 수 있다. 그리고, 몇 가지 대안으로 제시한 내용속에 근로기준법속의 현행 근로감독관제도의 강화는 형사처벌의 입증책임인 미필적 고의처벌에 관한 명확한 근거가 될 수 있고, 부수적인 징벌적 배상제도는 사업주의 사법적제재의 완화로 인한 사업주책임 경감이 이루어지더라도 사업주책임을 명확히 할 수 있다는 장점이 있다.

이외에도 현행 처벌규정 속에 사업주의 고의에 대한 처벌이 경미할 바에는 현실성 있는 책임을 묻기 위해서 과실규정의 적용이 새로운 처벌법보다는 효과가 있을 것으로 보인다.

이에 관련하여 산업안전보건법위반에 대한 사업주의 처벌규정을 보다 현실화 하여 현재의 위반사례에 대하여 경미한 벌금규정이나 행정지도보다는 위반에 대한 강력한 규정을 적용하도록 해야 하는 사회적 인식 또한 필요하다고 본다.

년 4월부터 2004년 3월에 이르기까지 약 70명의 건설근로자가 사망했다. 이는 전체 사망 근로자의 약 30%에 해당하는 수치이다. 올 4월부터 9월까지 건설현장에서 발생한 사망자수도 37명에 육박하고 있는 실정이다. 2004 유럽 산업안전보건주간의 주요 쟁점은 '안전한 건설'이며 이를 통해 건설현장을 보다 안전하고 건강하게 만들고, 생산성을 높이기 위한 목표를 설정했다. TUC는 정부가 과실치사와 관련한 보다 효율적인 법안을 제정하고, 이와 함께 근로자의 기술훈련에 보다 많은 투자를 함으로써 건설현장에서 발생하는 근로자 사망사고를 줄여 나갈 수 있을 것으로 기대하고 있으며, TUC측에 따르면 현재 건설현장에서 발생하는 산업재해가 줄지 않고 있으며, 이에 대한 사업주의 의식전환이 필요한 시기라고 밝혔다. 건설현장에서 사망사고 발생시 회사측의 과실을 인정하는 법률 제정을 통해 근로자에 대한 안전보건교육을 보다 철저히 하고, 현장 근로자가 사용하는 각 언어별 교육도 반드시 해야 한다」고 주장했다.」(영국 노동조합회의(TUC) ; www.tuc.org.uk(재인용) ; 안전보건정보, 산업안전공단, 2004. 11., 5면).

강력한 규정의 적용은 사업주의 관심으로 이어질 것이고, 사업주의 관심은 산업안전에 있어서 산재사고를 줄일 수 있는 가장 중요한 역할을 담당하고 이것은 또한 산업안전에 필요한 것이라고 생각된다.

그러므로 산업안전의 위반에 따른 사업주의 처벌규정의 강화는 근로자의 안전한 작업환경에 기여함과 인식 변화라는 목적과 이에 따른 효율적인 산재발생의 예방의 방법 중의 하나가 될 수 있을 것 이라고 볼 수 있다.

참고문헌

<단행본>

김치선, 노동법강의, 박영사, 1986
김형배, 노동법, 박영사, 2004
고려대, 노동문제논집 제2~제3집, 고려대노동문제연구소, 1992년2월
노동부, 산업안전보건법시행령 제·개정발자취, 노동부산업안전국, 2003
노동부, 산업안전보건법시행령 제·개정발자취, 노동부산업안전국, 2004
김우영·박종태·박순찬·박수만, 소규모사업장 산재예방 실태 및 대책연구, 한국노총산업환경연구소, 2000
김우영외5인, 산재노동자를 위한 직업재활 및 자활프로그램 개발에 관한 연구, 한국노총산업환경연구소, 2002
유정엽, 노동판례의 동향, 한국노총중앙연구원, 2000
윤조덕, 산업안전과 노동운동, 한국노동조합총연맹, 1995
이상윤, 노동법, 법문사, 2002
임종률, 노동법, 박영사, 2004
이재상, 형법총론(신정판), 박영사, 1997
황산덕, 형법총론 제6정판, 방문사, 1978
한국노동법학회, 노동법학, 제13호, 2001년12월
_____, 노동법학, 제17호, 2003년12월
_____, 노동법학, 제18호, 2004년6월
_____, 2004년도 추계학술발표회, 노동입법의 현황과 과제, 2004년10월, 한국노동법학회,
한국노동조합총연맹, 산업보건과 직업병예방, 2003
_____, 산업안전보건 실태 및 체제구축에 관한 연구, 1997
한국노동연구원, 2000한국의 노동 1987~2002, 2003
한국산업안전공단, 한·일산업안전보건판례집, 산업안전공단, 1995
_____, 산업안전보건관계법령, 2003
_____, 산업안전보건동향조사체계 개발, 산업안전보건연구

원, 2001
한국산업안전공단, 산업안전보건법집행의 실효성확보방안 연구, 산업안전보건연구원, 2000
_____, 21C 노동환경권변화에 따른 산재예방 실효성확보방안에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2003
_____, 산업안전보건관리감독자 제도 개선방안 연구, 산업안전보건연구원, 2001
_____, 국내외산업안전감독관의 업무수행 내용비교 연구, 산업안전보건연구원, 1999
_____, 안전보건, 2002,1~ 2004,11
_____, 위험도순위(영국산업안전보건청HSE), 2004
_____, 중대사고위험관리에 대한 합리적인 의결지침(영국), 2004
_____, 노재보험업무상 질병에 관한 Q&A(일본편), 2004
산업안전보건분야 규제완화에 다른 사회·경제적 비용편익 분석, 서울대보건대학원, 2002
미국산업안전보건법, 한국산업안전공단 홈페이지 www.kosha.or.kr
働く人の安全と健康, 安全衛生關係判例動向, 中災防安全衛生關係裁判判例協會, 平成1年1月~平成15年12月
勞働政策研究·研修機構, 日本勞働法雜誌, 2000,1~ 2004, 11
日本勞働法學會, 現代勞働法講座12 勞働災害·安全衛生, 總合勞働研究所, 1983
勞働省勞働基準局安全衛生部, 實務に役立つ勞働安全衛生法, 中央勞働災害防止協會, 平成12年
多田勝利, 使用者·事業主의 刑事責任, 總合勞働研究所, 1983
Safety Management, Safety News June~December 2004.
Schmatz Hans, Matthlas Nöthllchs, Horst Peter Weber,
Schmidt Erich, Gerätesicherheitsgesetz, Verlag Gmb H Co., Berlin, 1980

Hendy John & Michael Ford, Douglas Brodie, Health and Safety, Butterworths London, Doblin, Edinburgh, 1993
Public Law 91 - 596, 91st Congress, S. 2193, December 29, 1970
As amended by Public Law 101-552, Section 3101, November 5, 1990
Dalton A. J., Safety Health and Environmental hazards at the Workplaces, Cassell, 1998

<논문>

김선수·임건면, 민법과 형법에 있어서의 과실의 체계적 위치(독일 위법성이론을 중심으로) 경남법학 제11집, 경남대학교법학연구소, 1995년
김성돈, 과실범과 객관적 예견가능성의 자리매김, 고시계 통권 제550호, 2002년 11월
김종수, 미필적 고의, 법정 제18권 제11호, 법정사, 1986년
김치원 편저, 일본의 산업안전보건대책, 입법조사월보, 국회사무처, 1990년 11월
박수만, 산업재해보상에 관한 연구, 숭실대학교박사학위논문, 1999년
성낙현, 위법성조각사유의 객관적 전제에 관한 착오, 고시연구, 2004년 8월
손동권, 이중기능적 양벌규정-산업안전보건법의 적용사례를 중심으로-, 민주사회를 위한 변론 , 역사비평사, 제5호 1995년
이길주, 건설공사에 있어서의 과실범, 검찰 제10월호(통권 제18호), 대검찰청,
이재상, 미필적 고의, 결과적 가중범, 부진정부작위범, 고시연구 제16권 제2호, 1989년 2월
이용식, 과실범에 있어서 객관적귀속(주의의무위반과 결과와의 특별한 관계), 고시계 통권 제550호, 2002년 11월
이주현, 산업재해가 제3자에 대하여 행사할 수 있는 구상권의 범위,

대법원판례해설(재판연구관세미나 자료), 법원도서관 2002년 상반기 통권 제40호
임광주, 과실은 주의의무위반?, 저스티스, 통권 제80호, 한국법학원 2004년 8월
입법조사국제3과, 주요각국의 노동재해방지대책, 입법조사월보(제10호), 국회도서관입법조사국, 1970년 9월
조용만, 프랑스의 노동법원제도에 관한 고찰, 일감법학 제8권, 건국대학교 법학연구소, 2003년
한국비교노동법학회, ILO협약의 산업안전보건기준과 국내법의 비교, 한국비교노동법학회 제4호~제5호(2003년동계학술발표회), 2003년~2004년

<저자 약력 및 주요 저서>

- 조 흠 학

【주요경력】

- 단국대학교 법학박사
  현 한국노총 중앙연구원 연구원

【주요연구논문】

- 사회보장법 상에서 예방청구권의 이론적 고찰
- 단체협약위반에 따른 형사처벌에 관한 소고
- 부당노동행위제도의 유형에 관한 고찰
- 단체협약 종료 후의 노사관계에 관한 소고
- 유급휴가제도의 이론적 고찰
- 고용보험법상 재취업의 지원과 입법적개선 과제 등 다수

연구총서 2004-1

산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안

인　　쇄 · 2004년 12월 26일
발　　행 · 2004년 12월 30일
발 행 인 · 이 용 득
발 행 처 · 한국노동조합총연맹
140-050 서울시 용산구 청암동 168-24
(代) 02-715-0898
등　　록 · 81. 8. 21 (13-31호)
인　　쇄 · (주) UIL커뮤니케이션즈
135-080 서울시 강남구 역삼동 834-20
T.553-2005　F.557-3800

가격 : 7,000원