

산업안전보건위원회 운영 시 실무적 유의사항



법무법인 대륙아주
인사노무팀
오길성 소장¹



법무법인 대륙아주
인사노무팀
원용일 노무사²

1. 중대재해처벌법 시행과 산업안전보건위원회	1
2. 산업안전보건위원회 구성·운영 시 실무상 유의점	2
3. 차질 없는 산업안전보건위원회 운영을 위한 솔루션	3

1. 중대재해처벌법 시행과 산업안전보건위원회

2022. 1. 27. 시행된 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 “중대재해처벌법”이라고 함)은 사업주 또는 경영책임자등이 이행해야 할 안전보건 확보 의무의 일환으로 “**종사자의 의견 청취 절차 마련**”에 대해 규율하고 있습니다(「중대재해처벌법 시행령」 제4조 제7호 참조). 산업재해 예방을 위해서는 작업장소의 위험이나 개선사항을 가장 잘 알고 있는 현장 종사자의 참여와 의견 청취가 중요함을 고려하여 마련된 규정입니다.

1 미래노사경영연구소 오길성 소장은 전국 민주화학섬유연맹 위원장과 전국 민주노동조합 총연맹 부위원장, 그리고 고용노동부 노사협력관과 서울지방노동위원회 상임위원을 역임하였고, 현재도 공익위원으로 활동하며, 노사관계 조정 및 중재와 단체협약 체결 및 해석 등의 자문을 수행하고 있음.

2 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 원용일 공인노무사는 공공기관(수도권매립지관리공사, 서울교통공사)에서 재직하면서 경영평가 실무, 내부경영평가 실무, 내부감사업무 등을 담당하였으며, 이를 토대로 노동사건 및 노동법 관련 컨설팅을 수행하고 있음.

위 규정에 따라 사업주 또는 경영책임자등은 반드시 종사자 의견을 청취하는 절차를 마련하여야 하지만, **△ 산업안전보건법령에 따른 '산업안전보건위원회'³를 구성하고, △ 사업장의 안전보건에 관해 논의하거나 심의·의결한 경우, △ 종사자의 의견을 들은 것으로 간주하여 별도의 의견 청취 절차를 마련하지 않아도 되도록 예외를 두고 있습니다**(「중대재해처벌법 시행령」제4조 제7호 단서 참조).

따라서 사업주 또는 경영책임자등이 산업안전보건위원회를 적정하게 구성해서 운영한다면 산업안전보건법령은 물론 중대재해처벌법의 '종사자 의견청취' 절차도 아울러 이행할 수 있는 것으로, 적법·적정한 위원회 구성·운영의 중요성이 어느때보다 커졌다고 볼 수 있습니다.

이하에서는 산업안전보건위원회를 구성하고 운영함에 있어 실무상 유의해야 할 사항들을 간략하게 짚어보도록 하겠습니다.

2. 산업안전보건위원회 구성·운영 시 실무상 유의점

(1) 산업안전보건위원회 구성 시 유의사항

1) 법령상의 구성 원칙과 현실

사업주는 근로자위원과 사용자위원을 같은 수로 하여 위원회를 구성하고 운영하여야 하며, 이를 위반 시 「산업안전보건법」제175조 제5항 제1호에 따라 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 한편, 「산업안전보건법 시행령」제35조에서는 위원회의 근로자위원과 사용자위원이 될 수 있는 자를 명시하고 있는데, △ 근로자위원으로는; 근로자대표(과반수 노동조합의 대표자 또는 근로자의 과반수를 대표하는 자), 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 근로자, △ 사용자위원으로는; 사업의 대표자, 안전관리자 및 보건관리자, 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장을 그 대상으로 하고 있습니다.

기업 현장에서는 산업안전보건위원회 구성 시 편의상 사용자측에서 일방적으로 근로자대표를 지정하고 근로자들의 사후 동의를 받거나, 과반수 노동조합이 아닌 노동조합의 대표자와 합의하여 근로자대표와 근로자위원을 선출하기도 하며, 일부 사업장에서는 근로자위원에 인사팀장, 인사파트장 등이 포함된 경우도 종종 있습니다.

3 원칙적으로 상시 근로자 100명 이상 사업장은 위원회 설치 의무 있으며, 업종에 따라 △ 50명 이상(토사석 광업, 1차 금속 제조업 등), △ 300명 이상(금융 및 보험업 등) 사업장 설치 의무화(산업안전보건법 시행령 [별표9] 참조)

2) 근로자대표 및 근로자위원 선출(구성) 시 유의사항

산업안전보건위원회 근로자대표를 선출할 때에는 산업안전보건위원회에서 근로자대표로서의 권한을 행사한다는 것을 전체 근로자가 주지한 상태에서 근로자의 의사를 모으는 방법으로 선출하여야 하므로⁴ 사용자 측에서 일방적으로 근로자대표를 지정해서는 안되며, 민주적인 투표 방식을 통해 근로자 집단에 의해 선출되어야 합니다.

또한, 노동조합이 있더라도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 해당 노동조합의 대표자가 당연히 산업안전보건위원회의 근로자대표가 되는 것은 아니며, 사업주가 해당 노동조합 대표자와의 합의(또는 협의)만으로 근로자대표를 지정할 수는 없습니다. 이 경우에는 사업장에 과반수 노동조합이 없는 상태이므로 별도로 근로자의 의사를 모으는 민주적인 방법으로 근로자대표를 선출하여야 합니다.⁵

한편, 사용자위원과 근로자위원의 범위를 명확히 구분한 산업안전보건법 취지를 고려할 때, 인사팀장이나 인사파트장은 사용자위원으로서의 성격이 있으므로 이들을 근로자위원으로 지명하는 것은 바람직하지 않습니다.⁶

(2) 산업안전보건위원회 개의(개최) 시 유의사항

산업안전보건위원회를 개의(開議)할 때는 통상적인 협의체 등 회의기구와는 달리 **근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석**이 요구됩니다(「시행령」 제37조 제2항 참조). 그러나 회의 개최 시 반드시 노사 위원 동수일 것을 요하지는 않으므로, 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수가 출석했다면 노사 위원의 수가 다르더라도 회의를 개최하고 의결할 수 있습니다.

(3) 심의·의결 사항의 이행과 미의결 사항 처리 시 유의사항

위원회에서 심의·의결한 사항 등 회의 결과는 사내방송이나 사내보, 게시판, 정례조회 등의 방법을 통해 근로자에게 신속히 알려야 하며, 심의·의결된 사항은 사업주와 근로자 모두가 성실하게 이행하여야 합니다(「산업안전보건법」 제24조 제4항, 「시행령」 제38조, 제39조 등 참조)

만약 노사간 이견으로 인해 ① 위원회에서 심의·의결이 이루어지지 못하거나, ② 의결된 사항에 대한 해석, 이행방법 등에 관하여 의견이 일치하지 않는 경우, **근로자위원과 사용자위원 합의에 따라 위원회에 중재 기구를 두어 해결하거나 제3자에 의한 중재를 받아 해결하여야** 합니다(「산업안전보건법」 제24조 제7항 및 「시행령」 제38조 등 참조).

4 산재예방정책과-348, 2018. 1. 22.

5 산재예방정책과-2415, 2019. 5. 21.

6 산재예방정책과-1612, 2020. 4. 2.

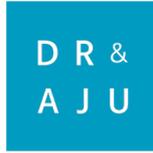
3. 차질 없는 산업안전보건위원회 운영을 위한 솔루션

중대재해처벌법 시행 이후 산업안전보건위원회의 위상과, 사업장의 주요 안전보건 관련 사안에서 노사 합의를 촉진해야 하는 위원회의 역할을 고려할 때, 산업안전보건위원회가 불측의 중단 사태 없이 적정하게 운영되는 것은 매우 중요합니다.

노사는 산업안전보건위원회에서 발생할 수 있는 분쟁 상황에 대비하여 사전에 <산업안전보건위원회 운영 규정>과 같은 내부규정을 마련해 두는 것이 바람직할 것이며, 여기에서 정한 바에 따라 산업안전보건 및 노사관계 분야 학식과 경험이 풍부한 외부전문가를 위촉해 갈등을 해결함으로써 차질 없는 위원회 운영은 물론 실질적인 사업장의 안전보건 확보 의무 이행을 충실히 담보할 수 있을 것입니다.

미래노사경영연구소는 노사관계 전문가(노총 부위원장 경력, 조정/중재 경력) 및 노사관계 관련 사건 처리와 컨설팅 역량을 보유한 다수의 변호사, 노무사 등 전문가로 구성되어 있습니다. 미래노사경영연구소와 함께 산업안전보건법령 상 주요 제도의 원활한 이행과 중대재해처벌법령에 적정 대응하기 위한 실효적인 조력을 받아 보시기 바랍니다.

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공정한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원 및 노사관계 분야의 최고 전문가인 한국공인노무사회 등과의 MOU를 통해 노사문제에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.



법무법인(유한) 대륙아주



법무법인(유한) 대륙아주 부설
미래노사경영연구소



오길성 소장
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E oks770@draju.com
T 02-3016-8740



이승택 변호사
국가계약, 행정, 국제노동
E stlee@draju.com
T 02-3016-5291



김보훈 변호사
인사/노무
E bhkim@draju.com
T 02-3016-5206



최현준 변호사
인사/노무, 형사, 공판대응
E choihj@draju.com
T 02-3016-8769



김아름 변호사
인사/노무, 국제노동 민사
E kimar@draju.com
T 02-3016-5389



최낙현 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해
E nhchoi@draju.com
T 02-3016-8716



원용일 노무사
인사/노무
E yiwon@draju.com
T 02-3016-5251



박찬욱 노무사
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E parkcw@draju.com
T 02-3016-5325



송한봄 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG
E hbsong@draju.com
T 02-3016-5275



윤성원 노무사
인사/노무, 중대재해
E yoonsw@draju.com
T 02-3016-5267