

연구보고서

감염병 예방 및 확산방지 관련 사업주 조치 사항에 관한 연구

최은희·정혜선·백은미·김주연·조수미

제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “감염병 예방 및 확산방지 관련 사업주 조치 사항에 관한 연구”의 최종 보고서로 제출합니다.

2022년 11 월

연구진

연구기관 : 을지대학교 산학협력단

연구책임자 : 최은희 (조교수, 을지대학교 간호대학)

연구원 : 정혜선 (교수, 가톨릭대학교 보건대학원)

연구원 : 백은미 (연구교수, 가톨릭대학교 예방의학교실)

연구원 : 김주연 (변호사, 법무법인 시화)

연구원 : 조수미 (조교수, 강동대학교 간호학과)

요약문

- 연구기간 2022년 05월 ~ 2022년 11월
- 핵심단어 감염병, 예방, 사업주, 조치
- 연구과제명 감염병 예방 및 확산방지 관련 사업주 조치 사항에 관한 연구

1. 연구배경

2020년 3월 구로 콜센터에서 COVID-19 집단감염 발생을 시작으로, 물류센터 쿠팡, 의료기관, 3밀 사업장, 외국인이 많은 사업장 등 사업장에서 많은 집단 감염 사례가 발생하였다. 이 중 일부는 보건의료 및 집단수용시설 종사자가 업무수행과정에서 COVID-19 감염자와 접촉으로 감염되는 경우로 인정되어 업무상 질병으로 판정되었다.

현재 산업안전보건법의 감염병관련 범위는 병원체 노출될 위험이 있는 사업장에만 적용하도록 되어 있다. 본 연구는 사업장에서 근로자의 감염병 예방을 위하여 사업주의 의무를 부여하는 것에 대한 필요성을 검토하고 해외 사례·제도 조사를 통해 합리적 방안을 모색하고자 하고자 한다.

2. 주요 연구내용

1) 국외 산업안전보건관련 법령

(1) 미국

미국은 COVID-19 대응에 고용주가 직원의 건강과 안전에 대해 지원을 해

주어야 하는 분위기가 있는데, 그 중에서 의료인은 보호장비 지급, 일반 근로자에 대해서는 법과 정책 변화와 직원의 권리와 검사에 대해 공지가 필요하다고 하였다. OSHA의 의료기관의 의료인을 COVID-19로부터 보호하기 위하여 영구적인 기준이 필요한 분위기가 만들어지고 있다.

미국은 각 주의 활동을 보면, 캘리포니아는 법으로 규정하여 실행하고 있으며, 미네소타에서는 행정명령을 발표하고 소규모 기업에 대한 보호와 안정, 백신 우선 접종 근로자를 지역사회 대상자를 계층별로 나누었으며 그 중 농업 노동자 등 필수 일선 근로자로 선정하여 접종하였다. 일리노이는 다른 지역보다 강력하게 집행하고 있는데, COVID-19로 인해 11번의 재난선포를 하고, 2022년 1월부터 사회적 거리두기를 하였으며 6피트 거리를 유지하지 못하면 마스크를 실내와 실외에서 모두 착용하여야 한다. 다른 주에 비해 강력한 정책을 하고 있으며 벌금부과도 지속적으로 하고 있다.

(2) 독일

독일의 경우 COVID-19에 대해 산업안전보건법을 개정하여 강력하게 사업주 의무 부과를 하였으며, 사업주가 그에 따른 조치를 시행하였음에도 불구하고, 근로자가 이를 시행하지 않은 경우 근로자에게도 벌금을 부과하였다. 사업주가 의무를 시행하지 않은 경우 근로자는 이에 대해 항의할 수 있으며, 근로자가 시행하지 않은 경우 경고 및 해고로 이에 대응할 수 있다. 즉, 사업주와 근로자에게 동시 제재를 하였으며, 이에 대한 사회적 반발이 있었다. 이 법령은 현재 시행 종료되었다.

(3) 일본

일본에서는 후생노동성 국장 명령으로 산업안전보건위원회의 개최는 비대면으로 할 수 있도록 하고 3밀 환경(밀접, 밀집, 밀폐)을 피하는 등에 대한 조치를 할 수 있도록 하였다.

또한 건강진단에 대하여 면제하지는 않고, 연기를 하도록 하였고 부득이한 경우에는 건강진단 실시기관과 협의하여 가능한 조기에 건강진단을 할 수 있도록 하였다.

건설공사에서도 필요한 사업의 경우에도 최소한의 사업을 유지하게 하는 대책을 마련하였으며 하청계약에서도 COVID-19 예방대책 가이드라인에 명기하고 계약을 하도록 하고 있다. 공사장 등에서의 감염 예방 대책에서 국토교통성에 의한 법령에 의해 시공 중인 공사 현장 등에서 알코올 소독액 설치나 불특정한 자가 만지는 곳의 정기적인 소독, 현장에서 마스크 착용, 손 씻기, 양치질 등 감염 예방 대응을 철저히 하고 발주자를 통해 전체 작업 종사자 등의 건강관리에 유의하도록 하고 있었다.

(4) 프랑스

프랑스에서는 COVID-19에 대한 사업주 의무사항은 산업안전보건법이 아닌 일반법에서 이를 규정하고 있으며, Santé et sécurité au travail에서 사업주 행동지침과 지원을 하고 있다.

따라서 사업주 벌금 부과는 일반 조례에 의해 부과되고 있다.

(5) 덴마크

덴마크에서는 COVID-19 팬더믹으로 인한 사업주 의무부과는 임금, 검사에 대해 다른 법에서 부과하고 있으며, 산업안전보건법에 의한 사업주 의무부과는 없는 것으로 확인되었다.

(6) 호주

호주에서 기존의 산업안전보건법에 의하여 COVID-19 기간 동안 사업주가 의무를 시행하지 않은 경우 벌금을 부과하였다. 해당 행위는 근로자 교육에 대한 위반이었으며, 업종은 요양원이었다.

(7) 핀란드

핀란드에서는 산업안전보건법을 수정한 내용은 발견되지 않으며, COVID-19 감염을 직업병으로 인정하는지 여부에 대해 불분명하다고 하였다. 또한, COVID-19 감염 발생에 대해 긴급 작업 지시를 정당화하는 것도 근거가 불충분하다고 하였다. 사업장에서 COVID-19 감염 지침 모니터링은 지역별 감독관에게 권한을 부여하고 있다.

2) 국내 고용노동부 사업장 지침과 KOSHA Guide 검토

고용노동부에서 제시한 사업장 대응지침은 2020년 1월부터 2022년에는 14판까지 제시되었고, 방역지침 변경에 따른 대응 방안과 안전보건교육, 건강진단, 보건관리전문기관 등에 대해 제시되었다.

국내 KOSHA GUIDE에서는 감염병 종류관련 지침으로 사업장 공기매개 감염병 확산, 인플루엔자 유행 시 직장 내 관리지침, 사업장 내 결핵발생 시 보건관리지침이 있다.

3) COVID19관련 사업주 의무사항 법령 검토

산업안전보건법, 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률, 중대재해 처벌 등을 검토하고, 사업주 의무 사항으로 교육, 의료인 보건관리자에게 신종감염병 관리, 보호구 지급 등을 고려하였다.

이 중 사업주가 모든 근로자에게 교육을 하는 것에 대해 비용은 90,449,536,000원이며, 편익은 21,827,452,890원으로 비용이 더 많이 소요되었다. 이러한 비용편익 결과는 근로자 교육을 별도로 두는 것보다 정부에서 일상생활 속에서 대중매체, 포스터 등으로 교육을 할 때 근로자 파트를 넣어 교육을 하는 것이 더 효율인 것으로 보인다.

4) 사업장 공기매개 신종감염병 예방지침

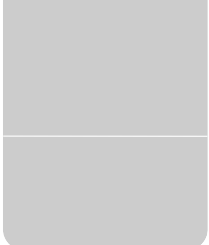
사업장 공기매개 신종감염병 유행단계와 완화단계에서 2가지 KOSHA GUIDE(안)을 작성하였다.

3. 연구 활용방안

신종감염병 팬더믹 상황 속에서 사업장에서 근로자의 감염병 예방을 위한 정책 방안 고려 시 본 연구를 활용할 수 있다.

4. 연락처

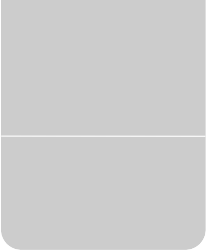
- 연구책임자 : 을지대학교 간호대학 조교수 최은희
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 직업건강연구부 과장 이화연
 - ☎ 052) 703. 0866
 - E-mail : hylee2@kosha.or.kr



목 차

I. 서 론	1
1. 연구 필요성	3
2. 연구목표	11
II. 연구내용 및 방법	13
1. 연구내용 및 범위	15
2. 연구방법	17
3. 연구추진체계	20
III. 관련 문헌 및 법령	21
1. 국내 문헌고찰	23
2. 국외 문헌고찰	30

3. 국외 산업안전보건관련 법령	35
4. 고용노동부 사업장 지침 분석	90
5. 국내 KOSHA GUIDE	104
6. 보건담당자 요구 사항(2021년 연구결과 요약)	117
IV. 연구결과	123
1. COVID-19 관련 사업주 의무사항 법령 검토	125
2. 정부, 고용노동부장관 등의 책무 검토	138
3. 판례 및 근로복지공단 인정 사례	143
4. 사업주 관련 법령 제안	147
5. KOSHA GUIDE(심각 단계)	156
6. KOSHA GUIDE(감염병 위기경보 ‘경계’ 단계)	172

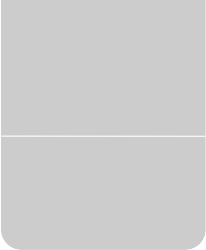


목 차

V. 결론	179
1. 결론	181
2. 비용편익분석	182
3. 제언	187
참고문헌	190
Abstract	192

표 목차

〈표 Ⅲ-1〉 국내 COVID-19 집단감염 발생 현황	24
〈표 Ⅲ-2〉 사용자의 귀책사유 관련 사례	28
〈표 Ⅲ-3〉 COVID-19를 직업상 위험요인으로 인지한 국가별 정리	30
〈표 Ⅲ-4〉 고용노동부 COVID-19 관련 지침 목록	91
〈표 Ⅲ-5〉 COVID-19 사업장 집단감염과 고용노동부 지침 변화	93
〈표 Ⅲ-6〉 시간의 흐름에 따른 고용노동부 지침 변화	96
〈표 Ⅲ-7〉 정책 요구도 중요도와 실현가능성(3차)	118
〈표 Ⅲ-8〉 신종감염병 유행시 우선 제공받아야 할 정보	119
〈표 Ⅲ-9〉 신종감염병 법 개정 의견	121
〈표 Ⅳ-1〉 공기매개 감염병 위기경보 수준	159
〈표 Ⅳ-2〉 업무지속계획(BCP) 주요 내용	161
〈표 Ⅳ-3〉 사업장 내 접촉자 조사·관리 우선순위	165
〈표 4〉 사업장 내 방역위험도 자가점검표	170
〈표 5〉 사업장 방역관리 점검표	171
〈표 V-1〉 비용편익 분석을 위한 항목 추산	184
〈표 V-2〉 비용	185
〈표 V-3〉 편익	187



그림목차

[그림 II-1] 연구추진체계	20
[그림 III-1] 감염병의 공간적 확산 유형	23
[그림 III-2] 서울시 COVID-19 감염 원인	24
[그림 III-3] 미국 노동부	36
[그림 III-4] COVID-19 위험성 평가 프로그램	73
[그림 III-5] COVID-19 실행 계획 프로세스	74
[그림 III-6] COVID-19 감염 위험을 방지하기 위한 가이드	75
[그림 III-7] Santé et sécurité au travail 홈페이지	77
[그림 III-8] COVID-19에 대한 직장 정보	83
[그림 IV-1] 점심시간 시차제 식사 예시	168

I. 서론

.....

I. 서론

1. 연구 필요성

1) 사업장 중심 COVID-19 발생

(1) 2020년 3월~4월

서울 구로 콜센터에서 집단감염이 발생하였으며, 문제점으로는 사무실 밀집도로 인한 것으로 파악되었다.

(2) 2020년 5월~6월

물류센터 쿠팡에서 집단감염이 발생하였으며, 문제점으로는 방역 수칙이 있음에도 불구하고, 이에 대한 수칙이 지켜지지 않았다.

(3) 2020년 7월~8월

집단감염은 대기업에서 발생 사례가 증가하였다. 감염 발생의 원인은 좁은 공간에 최대한 많은 인력을 투입하는 노동집약적 근무형태를 띠고 있어 방역에 취약, 일용직/비정규직/특수형태근로종사자 등 생활방역수칙을 지키기 힘든 고용 취약계층이 방역 사각지대로 지목, 투잡을 하는 경우가 있어 방역통제가 쉽게 무너질 수 있다는 것이다.

(4) 2020년 9월~10월

조선소 COVID-19 확산 우려가 증가하였는데, 이는 조선소가 노동 집약적인 특성으로 인하여, 1명 발생 시 사업장 폐쇄로 이어지고, 타업종에 미치는

영향이 크기 때문이다.

(5) 2020년 11월~12월

대기업의 감염확산 원인으로 근로 시 마스크를 미착용하는 사례가 많은 것으로 보았으며, 마스크 순찰활동, 엘리베이터 탑승 시 대화금지/정원제한 등 일상생활에서의 방역을 강화하였다. 조선소의 경우 샤워시설 관리하는 용역업체 직원이 COVID-19 양성으로 나왔는데, 샤워실·양치질·화장실 공동이용이 확산의 원인이 되었다고 보았다.

(6) 2021년 1월~2월

의료기관에서 집단감염이 발생하였다. 감염전파의 종착지에서 발생하였다. 의료기관은 감염전파의 종착지이기도 하지만, 초기대응 부실로 인한 것이 많다고 보았다.

제조업 중심으로 집단감염이 확산되었는데, 밀집·밀접·밀폐라는 3밀 사업장의 특징이 있으며, 확진 사실을 동료들에게 숨기고 일을 지속하는 문제도 있으며, 공용공간(식당, 화장실) 환경관리 미흡, 환기 불충분, 작업장 내 소음으로 큰 소리로 동료 간 대화 시 침방울이 더 튀는 환경 등 작업환경의 문제도 제기되었다. 외국인 비중 높은 것(공동 기숙생활)도 원인 중 하나이었다.

(7) 2021년 3월~4월

3밀 사업장과 외국인의 공동기숙사 사용으로 사업장을 중심으로 하여 감염이 확산되었다. 이에 대해 외국인 전수조사를 할 필요성이 제기되었으며, 외국인의 경우 불법체류 등으로 정보제한이 있어 익명으로 하여 검사를 받게 하였다.

3밀 사업장의 경우 사업장 내 확산의 문제점은 탈의, 근무 중 잠시 마스크를 벗는 경우, 협력업체 직원이 식당을 같이 이용하는 경우, 버스를 같이 타

면서 확산이 되었다. 음식숙박업, 육가공업의 경우 공간의 공동사용, 다중이용 시설, 밀폐 등의 특징이 있었으며, 의심증상이 발생한 이후에도 업무를 지속하는 경우 확산이 되었다.

(8) 2021년 5월~6월

제조업, 수산 물류업체, 건설업, 콜센터, 소규모 사업장 등 전체 사업장으로 감염이 확산되었다.

(9) 2021년 7월~8월

백화점, 건설업, 물류센터, 콜센터, 소규모 사업장, 대규모 사업장, 외국인 포함된 산업단지 전체 사업장으로 확산되면서 지역사회 전파가 커지었다.

(10) 2021년 9월~10월

외국인 근로자 사업장, 소규모 사업장이 중심으로 확산되었으며, 전통 시장, 건설업 사업장이 많았다. 예방접종에 대한 외국인 미접종자에 대한 관리 방안이 새로운 이슈로 나타났다.

2) COVID-19 산업재해 인정 사례

(1) 해외 근무 인정 사례

근로복지공단(이사장 강순희)은 미국에서 일하다 COVID-19에 감염된 ㄱ씨의 산재신청에 대하여 업무상질병판정위원회 심의를 거쳐 산업재해로 인정했다고 밝혔다. ㄱ씨는 미국 내 우리 기업에서 일하다 입국했으며 공항 검역 과정에서 COVID-19 확진 판정되어 병원 치료를 받고 공단에 산업재해 요양급여를 신청했다.

산재보험에 가입한 해외 파견기간이나 해외출장 중에도 업무상 재해를 입은 경우 산재보상이 가능한데, 해당 사례는 해외에서 일하다 COVID-19에 걸린 경우 산업재해로 인정된 첫 사례로서 의미가 있다고 할 수 있다.

공단은 현재까지 COVID-19 관련 의사, 간호사, 영양보호사 등 보건의료 종사자, 콜센터 직원 등 76건을 산재로 인정하였으며(8월 26일 기준), 업무상 COVID-19에 대한 신속한 보상을 위해 감염경로가 지자체 홈페이지 등에서 확인되면 역학조사를 생략하고 결정하도록 업무프로세스를 개선한 바 있다.

(2) 의료기관 내 사례

- 의사 A는 COVID-19 확진환자에 대한 진료 및 검사 실시 후 COVID-19 감염되어 산재 신청하였고, 업무수행 중에 감염원에 노출된 것으로 확인되어 업무상질병으로 인정하였다.
- 간호사 B는 병원 내에서 COVID-19 확진환자와 접촉으로 감염되어, 업무수행 중 감염원에 노출된 것으로 추정되므로 업무상질병으로 인정되었다.
- 병원응급실 안내자로 근무하는 C는 근무 중 메르스(중동호흡기증후군) 확진자에 의해 감염된 사실이 질병관리본부 역학조사 결과 확인되어 업무상질병으로 인정되었다.
- 간병인으로 근무하는 D는 메르스 보균자였던 동료 근로자와 접촉한 사실이 질병관리본부 자료에서 확인되어 업무상질병으로 인정되었다.

3) COVID-19 감염된 경우 산재신청 및 업무관련성 판단 원칙¹⁾

(1) 개요

업무수행 과정에서 COVID-19 감염자와의 접촉으로 감염된 경우 산재 신

1) 근로복지공단 <https://www.comwel.or.kr/comwel/comp/cor19.jsp>

청을 통해 업무상 재해로 인정받을 수 있고, 산재로 인정되는 경우 산업재해보상보험법에 따른 치료와 보상을 받을 수 있다.

(2) 업무관련성 판단 기본 원칙

보건의료 및 집단수용시설 종사자가 업무수행과정에서 COVID-19 감염자와 접촉으로 감염되는 경우에는 업무와 질병 간의 상당인과관계를 명백히 알 수 있는 경우로 보아 업무상질병 인정가능하다.

기타 근로자는 개별 사안에 따라 업무와 질병 발생 간의 상당인과관계 (노출기간, 강도, 범위, 발병 시기)가 있는 경우 업무상 재해로 인정한다.

4) 법령 검토

(1) 산업재해보상보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

별표3. 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)

9. 감염성 질병

가. 보건의료 및 집단수용시설 종사자에게 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 질병

- 1) B형 간염, C형 간염, 매독, 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병
- 2) 결핵, 풍진, 홍역, 인플루엔자 등 공기전파성 질병
- 3) A형 간염 등 그 밖의 전염성 질병

(2) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장 병원체 건강장해 예방

가) 정의

제592조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “혈액매개 감염병”이란 인간면역결핍증, B형간염 및 C형간염, 매독 등

혈액 및 체액을 매개로 타인에게 전염되어 질병을 유발하는 감염병을 말한다.

2. “공기매개 감염병”이란 결핵·수두·홍역 등 공기 또는 비말핵 등을 매개로 호흡기를 통하여 전염되는 감염병을 말한다.
3. “곤충 및 동물매개 감염병”이란 쯔쯔가무시증, 렙토스피라증, 신증후군 출혈열 등 동물의 배설물 등에 의하여 전염되는 감염병과 탄저병, 브루셀라증 등 가축이나 야생동물로부터 사람에게 감염되는 인수공통(人獸共通) 감염병을 말한다.
4. “곤충 및 동물매개 감염병 고위험작업”이란 다음 각 목의 작업을 말한다.
 - 가. 습지 등에서의 실외 작업
 - 나. 야생 설치류와의 직접 접촉 및 배설물을 통한 간접 접촉이 많은 작업
 - 다. 가축 사육이나 도살 등의 작업
5. “혈액노출”이란 눈, 구강, 점막, 손상된 피부 또는 주사침 등에 의한 침습적 손상을 통하여 혈액 또는 병원체가 들어 있는 것으로 의심이 되는 혈액 등에 노출되는 것을 말한다.

나) 적용 범위

제593조(적용 범위) 이 장의 규정은 근로자가 세균·바이러스·곰팡이 등 법 제39조제1항제1호에 따른 병원체에 노출될 위험이 있는 다음 각 호의 작업을 하는 사업 또는 사업장에 대하여 적용한다.〈개정 2019. 12. 26.〉

1. 「의료법」상 의료행위를 하는 작업
2. 혈액의 검사 작업
3. 환자의 가검물(可檢物)을 처리하는 작업
4. 연구 등의 목적으로 병원체를 다루는 작업
5. 보육시설 등 집단수용시설에서의 작업
6. 곤충 및 동물매개 감염 고위험작업

다) 일반적 관리기준

제594조(감염병 예방 조치 등) 사업주는 근로자의 혈액매개 감염병, 공기매개 감염병, 곤충 및 동물매개 감염병(이하 “감염병”이라 한다)을 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 감염병 예방을 위한 계획의 수립
2. 보호구 지급, 예방접종 등 감염병 예방을 위한 조치
3. 감염병 발생 시 원인 조사와 대책 수립
4. 감염병 발생 근로자에 대한 적절한 처치

제595조(유해성 등의 주지) 사업주는 근로자가 병원체에 노출될 수 있는 위험이 있는 작업을 하는 경우에 다음 각 호의 사항을 근로자에게 알려야 한다.

1. 감염병의 종류와 원인
2. 전파 및 감염 경로
3. 감염병의 증상과 잠복기
4. 감염되기 쉬운 작업의 종류와 예방방법
5. 노출 시 보고 등 노출과 감염 후 조치

라) 제4절 공기매개 감염 노출 위험작업 시 조치기준

제601조(예방 조치) ① 사업주는 근로자가 공기매개 감염병이 있는 환자와 접촉하는 경우에 감염을 방지하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로자에게 결핵균 등을 방지할 수 있는 보호마스크를 지급하고 착용하도록 할 것
2. 면역이 저하되는 등 감염의 위험이 높은 근로자는 전염성이 있는 환자와의 접촉을 제한할 것
3. 가래를 배출할 수 있는 결핵환자에게 시술을 하는 경우에는 적절한 환기가 이루어지는 격리실에서 하도록 할 것

4. 임신한 근로자는 풍진·수두 등 선천성 기형을 유발할 수 있는 감염병 환자와의 접촉을 제한할 것

② 사업주는 공기매개 감염병에 노출되는 근로자에 대하여 해당 감염병에 대한 면역상태를 파악하고 의학적으로 필요하다고 판단되는 경우에 예방접종을 하여야 한다.

③ 근로자는 제1항제1호에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제602조(노출 후 관리) 사업주는 공기매개 감염병 환자에 노출된 근로자에 대하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 공기매개 감염병의 증상 발생 즉시 감염 확인을 위한 검사를 받도록 할 것
2. 감염이 확인되면 적절한 치료를 받도록 조치할 것
3. 풍진, 수두 등에 감염된 근로자가 임신부인 경우에는 태아에 대하여 기형 여부를 검사받도록 할 것
4. 감염된 근로자가 동료 근로자 등에게 전염되지 않도록 적절한 기간 동안 접촉을 제한하도록 할 것

마) 감염 노출 위험작업

(산업안전보건기준에 관한 규칙 제593조)

- 의료법상 의료행위를 하는 작업
- 혈액의 검사 작업
- 환자의 가검물을 처리하는 작업
- 연구 등의 목적으로 병원체를 다루는 작업
- 보육시설 등 집단수용시설에서의 작업
- 곤충 및 동물매개 감염 고위험작업으로 한정하고 있다.

2. 연구목표

이외 사업장의 근로자 감염병 예방을 위하여 사업주에게 의무를 부여하는 것에 대한 필요성을 검토하고 해외 사례·제도 조사를 통해 합리적 방안을 모색하고자 하고자 한다.

이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 해외의 COVID-19 관련 사례를 조사한다.
- 해외 사업장 내 방역 관련 규정 및 제도를 조사한다.
- 해외의 사례에 대해 우리나라 산업안전보건법에 사업주의 의무로서 부과할 시 수용 가능한 핵심범위 선정 및 필요한 합리적인 조치에 대한 검토한다.
- 해외 제도 범위를 적용할 시 발생할 수 있는 규제영향 분석, 문제점, 의문점 및 합리적인 대책 방안, 답변을 제시한다.

Ⅱ. 연구내용 및 방법

.....

Ⅱ. 연구내용 및 방법

1. 연구내용 및 범위

1) 해외 사례 및 제도 심층 조사

(1) 선진국 사례 조사

- 독일, 일본 등의 사례 조사
- 구체적 법적 규정 조사
- 조사된 내용을 통하여 시사점 도출내용

(2) 포함되어야 할 내용

- COVID-19관련으로 산업안전보건법 내 변경사항
- 근로자 보호를 위한 법적 규정 사항

(3) 조사 범위 전제 사항

- 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 1급 감염병과 「재난 및 안전 관리 기본법」에서 심각 단계에 준하는 감염병 유행에 대한 사업주 대응 방안

(4) 사업주 의무조치 중 수용가능한 범위

- 「산업재해보상보험법」제37조 2. 업무상 질병- 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발

생한 질병

- 이에 대해 업무수행 과정 중 병원체에 노출되어 발생할 수 있는 감염병에 대한 예방 조치
- 감염병 관리 업무 담당자 지정
- 근로자 교육 및 고지 사항
- 제외 사항: 국가와 지방자치단체 업무 범위, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 제시된 사업주 의무

2) 국내 KOSHA Guide 검토

- 사무실 작업환경 관리지침 H-64-2012, 사업장 공기매개 감염병 확산, 방지지침 H-186-2016, 콜센터 감염병 관리를 위한 사무환경 조성에 관한 기술지침 H-212-2020, 의료기관 근로자의 공기매개 감염병에 대한 관리지침 H-93-2021 등 관련 KOSHA Guide 검토
- 고용노동부 검토 후 법 개정(안)을 제시가 어려울 경우 국내 KOSHA Guide 제시
 - 신종감염병 1급 KOSHA Guide 제시
 - 신종감염병 2급으로 전환되었을 경우 KOSHA Guide 제시

3) 해외 제도 범위를 적용할 시 발생할 수 있는 규제영향 분석, (해당 규칙 이외 다른 규정에도 영향 확인)

- 규제영향과 관련된 비용-편익 분석 실시
 - 해당 규정 관련 비용, 편익에 관한 항목 조사
 - 기존 자료에 나타난 비용, 편익 관련 내용 조사
 - 최대 비용-최소 편익의 원칙 적용
 - 비용대비 편익 비 산출

- 관련 규정 시행 시 문제점 제시
- 관련 규정 의문점 및 합리적인 대책 방안, 답변 제시

2. 연구방법

1) 국내·외 문헌조사(관련 사례파악 및 예방·사후 정책, 규정 등)

- 국·내외 문헌과 각 나라별 법령 및 별칙 포함 광범위한 문헌조사
- 해외 법령 및 규정 검토
- 외국사례에 대한 자료를 조사하여 번역

2) 산업안전보건기준에 관한 규칙 등 적용 범위 검토 시 관련 있는 업종, 직군 등에 대한 분석 및 이에 대한 제도(안) 마련

- 산업안전보건법

제6조(안전보건교육의 실시 등) ① 법 제8조제1항에 따른 안전보건교육(이하 “안전보건교육”이라 한다)은 총 20시간의 범위에서 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 이수해야 한다.

③ 고용노동부장관은 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전 보건공단이나 「산업안전보건법」 제33조에 따라 등록된 안전보건교육 기관(이하 “안전보건교육기관등”이라 한다)에 안전보건교육을 의뢰하여 실시할 수 있다.

산업안전보건법 제17조부터 제19조

제17조(안전관리자)
제18조(보건관리자)
제19조(안전보건관리담당자)

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장 병원체 건강장해 예방
- 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률

제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

- 재난 및 안전관리 기본법

제10조의2(재난 및 안전관리 사업예산의 사전협의 등) ① 관계 중앙행정기관의 장은 「국가재정법」 제28조에 따라 기획재정부장관에게 제출하는 중기사업계획서 중 재난 및 안전관리 사업(행정안전부장관이 기획재정부장관과 협의하여 정하는 사업을 말한다. 이하 이 조 및 제10조의3에서 같다)과 관련된 중기사업계획서와 해당 기관의 재난 및 안전관리 사업에 관한 투자우선순위 의견을 매년 1월 31일까지 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.

② 관계 중앙행정기관의 장은 기획재정부장관에게 제출하는 「국가재정법」 제31조제1항에 따른 예산요구서 중 재난 및 안전관리 사업 관련 예산 요구서를 매년 5월 31일까지 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.

③ 행정안전부장관은 제1항 및 제2항에 따른 중기사업계획서, 투자우선순위 의견 및 예산요구서를 검토하고, 중앙위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 사항을 매년 6월 30일까지 기획재정부장관에게 통보하여야 한다.

1. 재난 및 안전관리 사업의 투자 방향

2. 관계 중앙행정기관별 재난 및 안전관리 사업의 투자우선순위, 투자적 정성, 중점 추진방향 등에 관한 사항
 3. 재난 및 안전관리 사업의 유사성·중복성 검토결과
 4. 그 밖에 재난 및 안전관리 사업의 투자효율성을 높이기 위하여 필요한 사항
- ④ 기획재정부장은 국가재정상황과 재정운용원칙에 부합하지 아니하는 등 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하고 제3항에 따라 통보받은 결과를 토대로 재난 및 안전관리 사업에 관한 예산안을 편성하여야 한다.

- 중대재해 처벌 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다.
2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
 - 가. 사망자가 1명 이상 발생
 - 나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
 - 다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

3) 국내 KOSHA Guide 검토

- 사무실 작업환경 관리지침 H-64-2012, 사업장 공기매개 감염병 확산, 방지지침 H-186-2016, 콜센터 감염병 관리를 위한 사무환경 조성에 관한 기술지침 H-212-2020, 의료기관 근로자의 공기매개 감염병에 대한 관리지침 H-93-2021 등 관련 KOSHA Guide 검토

4) 관계 전문가 의견 수렴 등

- 전문가 TF 구성 및 회의 운영
 - 목적 : 다각적인 의견 수렴 및 의견 조율을 통한 결과 도출
 - 구성 : 학계, 전문가 관계자 포함
 - 횟수 : 연구기간 중 최소 3회의 전문가 회의 개최
- 주안점 : TF 회의록, 쟁점사항, 결론 도출의 근거 등 논의과정을 기록하여 보고서에 제시
- 1차 전문가 회의: 2022년 7월 13일 수요일 해외 법관련 전문가 회의
2차 전문가 회의: 2022년 8월 30일 화요일 보건관리자 전문가 회의

5) 연구진 회의

- 매월 1달 1회 이상 주기적 연구진 회의 실시

3. 연구추진체계



[그림 II-1] 연구추진체계

Ⅲ. 관련 문헌 및 법령



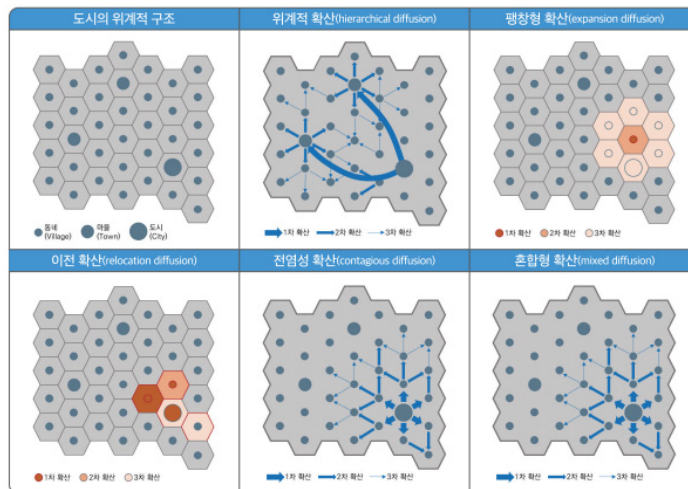
Ⅲ. 관련 문헌 및 법령

1. 국내 문헌고찰

1) 이진희, 박정호, 이경주(2021.2.1.). 감염병 대응을 위한 공간정책 과제. 국토정책 Brief

(1) 감염병의 공간적 확산 유형

감염병의 공간적 확산은 병원체가 1차 감염자에서 다른 감염자, 즉 주변으로 퍼져나가는 과정으로, 이는 1차 감염자와의 거리나 접촉 가능성에 영향을 받게 된다. 따라서 감염병의 공간적 확산은 다른 사람과의 접촉 빈도가 높은 고밀 도심(중심)에서 시작해서 공간 위계에 따라 주변으로 단계적으로 퍼져나갈 수 있으며, 때에 따라 교통수단과 같은 네트워크를 통하여 병원체가 이동한 다른 2차 감염이 발생하게 된다.



출처: 이진희 외 2020, 23 (원자료 Hornsby 2003, 1의 <그림 1>; Sabel et al. 2010, 119의 <그림 7.1>을 토대로 저자 작성).

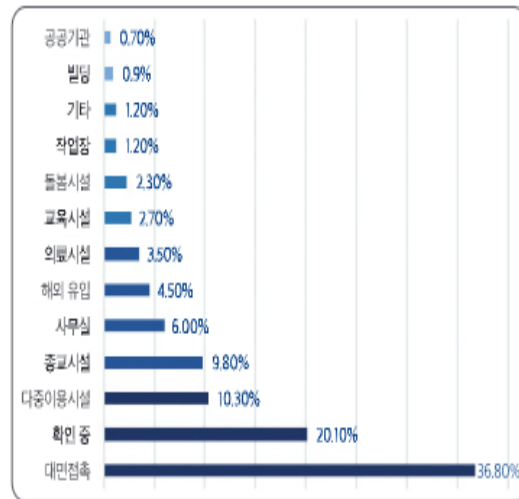
[그림 Ⅲ-1] 감염병의 공간적 확산 유형

(2) COVID-19 주요 위험시설

대부분의 집단감염은 종교시설, 다중이용시설, 의료시설, 사무실과 같은 좁은 실내에서 발생하였다.

〈표 III-1〉 국내 COVID-19 집단감염 발생 현황

감염경로	확진자	주요 발생 사례
종교시설	8,475명 (38.6%)	교회, 기도원, 사찰, 성당 등
다중이용시설	2,763명 (12.6%)	PC방, 공연시설, 대규모점포, 미용실, 사우나, 실내체육시설, 은행, 음식점, 지하철역, 카페, 클럽, 피부관리실 등
모임 및 가족 내 감염	2,590명 (11.8%)	가족, 동호회, 연수, 종교 활동, 지인 모임 등
의료시설	2,454명 (11.2%)	병원, 요양병원, 장례식장 등
사무실	2,096명 (9.5%)	경매업체, 보험회사, 부동산중개업, 상조회사, 설명회, 콜센터, 방문판매업체 등
돌봄시설	1,259명 (5.7%)	경로당, 노인요양시설, 데이케어센터, 어린이집 등
교육시설	1,134명 (5.2%)	고등학교, 대학교, 학원 등
공공기관	523명 (2.4%)	교도소, 경찰서, 도·시·군·구청, 군부대 등
작업장	419명 (1.9%)	건설현장, 공장, 물류센터 등
빌딩	268명 (1.2%)	아파트, 오피스텔 등
전체	21,981명	



[그림 III-2] 서울시 COVID-19 감염 원인

사무실내에서의 감염은 금융, 보험, 상조 회사와 방문판매업체, 콜센터 등 대면접촉이 불가피하며 밀집도가 높은 업무환경에서 주로 발생하였다. **건축물 연면적은 감염병의 공간적 확산과 밀접한 관계**가 있으나, 건축물의 용도와 유행에 따라 이용 시간대 및 목적 등이 달라질 수 있으므로 감염병 대응 시 이러한 부분에 대한 고려가 필요하다.

(3) 감염병 대응을 위한 정책제언

효율성과 편의성 위주인 고밀 복합개발이 감염병 확산에 취약하므로 안전한 도시환경 조성을 위한 유연한 형태의 도시 구조 및 밀도에 대한 고민이 필요하다. 감염병 대응역 강화를 위한 체계적인 상권 관리와 안전한 실내공간에 대한 기준, 감염병 위험성 진단을 위한 체계 구축이 필요하다.

2) 김슬기(2021). COVID-19 팬데믹 시대의 외국인 근로자의 건강권 보호. 한양법학회. 7(6), 181-210

(1) COVID- 팬데믹 이후 외국인근로자에 대한 법정책

- 불법체류 외국인에 대한 통보의무 면제 제도
- 공적마스크 판매 대책: 건강보험 가입 여부에 관계없이 구매가 가능하도록 변경하였고, 외국인등록사실증명을 제시하는 경우 증명서에 기재된 가족을 위한 대리 구매도 가능하게 되었다.
- COVID- 백신 접종: 우리나라에 체류하는 불법체류자의 경우도 여기에 포함되는데, 이들의 경우 온라인과 전화로는 신분확인이 불가능하기 때문에 예약이 불가능하다. 다만 지역 보건소에 방문하여 여권으로 임시관리 번호를 발급받아 접종을 신청할 수 있다. 이들의 신분정보는 백신접종 목적으로만 사용되고, 앞서 설명한 바와 같이 통보의무 면제제도에 따라 출입국사무소에 이들의 불법 체류 사실이 통보되지 않는다.

- 외국인근로자 진단검사 행정명령: 외국인근로자는 밀집·밀접·밀폐로 감염에 취약한 노동조건과 기숙사 또는 집단거주의 주거환경으로 인해 방역에 취약한 특성이 존재한다. 실제 외국인근로자 밀집 지역 및 사업장 등을 중심으로 집단 감염이 전국 곳곳에서 발생한 사실이 있다. 각 지방자치단체장은 COVID-19 확산을 방지한다는 근거로 국내 외국인 근로자에게 진단검사 행정명령을 하였는데, 대표적으로 서울특별시에서 2021. 3. 17. 서울특별시 고시 제2021-139호로 발한 「COVID-19 확산 방지를 위한 외국인 노동자 진단검사 행정명령」을 들 수 있다.

(2) 문제점 및 개선방안

- 건강보험 가입 기준 변경
- 건강보험료 체납을 이유로 한 체류자격 연장 제한 제도 폐지
- 국적을 이유로 한 진단검사 행정명령의 철회
- 별도의 COVID-19 업무상 재해 인정 기준 마련
- 의료 서비스 지원사업의 확대

3) 정태종(2020). 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」의 내용과 개선 방안. 한국법학회. 20(3)

(1) 감염병 예방법의 연혁

- 2003년 사스 이후 각종 질병에 대한 총합관리의 필요성이 제기
- 2004년 1월 질병관리보호법 출범
- 2009년 신종플루 이후 감염병 예방법으로 개정
- 2018년 개정 : 감염병 분류체계의 개편, 감염병 위기 상황 시 긴급 상황실의 설치 운영과 감염병 접촉자 격리시설의 법적 근거 신설

(2) 감염병 예방법의 내용

- 감염병 환자등의 의무와 강제처분 및 사업주의 협조의무 등
제1급감염병 및 보건복지부장관이 고시한 감염병에 걸린 환자는 입원치료의무 발생 (법 제41조 제1항),
입원치료대상이 아니거나 감염병환자의 접촉자로 감염·전파가 우려되는 경우에는 자가 또는 시설치료의 대상이 될 수 있다(법 동조 제3항).
감염병환자가 입원하게 되면 대상자와 보호자에게 입원치료 통지서의 형식으로 통지 (법 제43조 제1항·동법시행규칙 제32조별지제22호).
- 사업주의 의무
근로자가 감염병으로 입원·격리되는 경우 사업주는 유급휴가 부여(법 제41조의2제1항)하고 등 불리한 처우는 금지된다(동조 제2항).

(3) 감염병 환자의 정보 공개에 따른 문제로 개선방안

- 개인정보 공개와 관련되어 법령에 환자정보공개에 관한 구체적인 기준이 필요하며 관련 정보의 불법 유출 등에 대한 책임 강화도 고려되어야 한다.

4) 이규호(2022). COVID- 19의 대응과 관련된 인권문제의 고찰. 한국법학회. 22(1)

(1) 확진자 동선 공개와 인권

- 독일의 경우 동선공개 제도 도입 시도하려다 인권침해의 논란이 증폭되어 포기
- 보건복지부장관 : 감염병예방법 제34조의2 제1항에 의거 감염병 확산으로 인하여 주의 이상의 위기경보가 발령되는 경우 감염병 환자의 이동경로와 수단, 진료의료기관과 접촉자 등 국민이 알아야 할 정보를 예방차원에서 보도자료나 정보통신망 등에 신속히 공개할 의무가 있다.

- 논란 :지방자치단체의 역학조사와 동선 정보공개에 대한 법적인 근거 유무에 대한 문제는 없지만, 동선 정보공개에 대해서는 우리 감염병예방법 제34조의2 제1항보건복지부장관만이 동선 정보공개의 주체로서 보건복지부장관이 동선 정보공개에 관한 사항을 지방자치단체장에게 위임하지 않는 한 공개의 필요성이 인정된다고 하더라도 정당화되기 어렵다.

(2) 법적 제언

- 정보공개 시 가명처리 특례가 필요하다.
- 보건의료 노동자의 인권 문제 보호장비 구비와 물 공급 및 위생 중요하다.
- 업무로 인한 질병이나 사망 등이 발생한 경우 보건의료 노동자의 가족을 위한 사회보장 프로그램이 제공됨이 필요하다.

5) 이초롬(2021). COVID-19에 따른 근로자 휴업에 관한 연구.

노동법포럼. 33

(1) 근로자의 휴업 및 사용자의 휴업수당 지급

근로기준법 제46조의 휴업수당을 지급하기 위해서는 사용자의 귀책 사유를 전제로 하고 있다. 사용자의 귀책사유로 휴업을 하는 경우 휴업하는 동안 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 휴업수당을 지급 하고 휴업을 하도록 하고 있다.동법 동조 단서에서 평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 휴업 수당을 통상임금으로 지급 가능하다고 규정 되어 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 사용자의 귀책사유 관련 사례

사용자의 귀책사유로 본 사례	사용자의 귀책사유로 보지 않는 사례
•배급유통기구의 차질로 결과적으로 작업량이 감소한 경우 (대판 68다1972, 1969.3.4) •원도급업체의 공사 중단의 결과로 하도급업체가 조업 중단을 한 경우(대판 70다523·524, 1970.5.26)	•징계로서의 정직·출근정지(근기 68297-1977, 2002.5.21) •휴직(근기 01254-6309, 1987.4.17) •부당해고 또는 무효인 해고(대판 86도611, 1986.10.14.)

(2) COVID-19에 따른 근로자 무급휴직

고용노동부는 사업장에서 확진자, 유증상자 또는 접촉자 발생의 이유로 추가 감염 방지를 위한 정부 대책으로 감염병예방법에 의거 휴업을 한 경우 에는 사용자의 귀책사유로 보기 어려워 휴업수당 지급요건이 성립하지 않는다고 하였다.

6) 박미정(2021). 통합적 COVID-19 대응과 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률의 적용상 쟁점. 한국의료법학회지, 29(2)

- 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률의 적용상 쟁점
 - 감염자 이동 경로 공개와 감염 예방
 - 감염병 의심자와 자가격리
 - 공중 보건 조치에 활용되는 ICT 시스템과 개인정보 수집
- COVID-19 대유행 대응을 위한 통합적 원칙
 - 감염병 관리 기본법 개정 검토
 - 공중 보건 데이터 거버넌스의 정당성 확보
 - 공중 보건 감시 및 보고 데이터 처리 가이드라인 표준화

소결

국내 감염병관련 문헌의 중요 내용으로는 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」에서의 정보공개관련 법, 공간정책·위험시설, 외국인 근로자의 건강권, 인권문제, 근로자 휴업에 관한 내용이 있다.

사업장의 경우 외국인 근로자 감염병 관리를 위한 적용 범위, 유급 휴가 등에 대한 내용이 검토되어 있으나, 산업안전보건법에서 검토할 수 있는 내용은 거의 없었다.

2. 국외 문헌고찰

- 1) Abdulsamet Sandal, Ali N. Yildiz (2021). COVID-19 as a Recognized Work-Related Disease: The Current Situation Worldwide. Safety and Health at Work

2020년 12월 15일 현재, COVID-19를 직업상의 위험 중 하나로 인식한 일부 국가의 직업 안전 및 보건 관행을 요약 정리하였다.

〈표 III-3〉 COVID-19를 직업상 위험요인으로 인정한 국가별 정리

국가	항목	간단한 설명
아르헨티나	직업병	COVID-19는 등재되지 않은 질병임에도 불구하고 2020년 4월 13일에 규정이 공포되어 직업병으로 인정
호주	특별한 규정은 없으나 보상 가능	Safe Work Australia 법정 기관은 COVID-19가 보상될 수 있다고 선언했지만 근로자 보상 당국이 사례 기반 평가를 통해 직원이 보장되는지 여부와 COVID-19와 고용과 적절하게 연결여부를 결정
벨기에	직업병	연방 직업 위험국(Federal Agency for Occupational Risks)은 COVID-19 감염 위험이 크게 증가한 의료 종사자(직업 질병 코드 1.404.03)와 중요 부문 및 필수 서비스에 종사하는 근로자를 위한 직업병으로 인정될 것이라고 선언.
브라질	직업병 청구를 제한하는 중단된 규제	2020년 4월 29일, 연방 대법원은 COVID-19가 다른 직업병에 대해 의무적이지 않은 인과 관계를 증명하는 경우를 제외하고는 직업병으로 간주되지 않을 것이라는 규정의 실효성을 정지. 최근 사회보장노동특별사무국이 발표한 기술 노트에서도 직업병 으로의 인식 가능성을 언급
중국	특별한 규정은 없으나 보상 가능	2020년 1월 23일 인적자원사회보장부, 재정부, 국가위생건강위원회가 업무로 인해 COVID-19에 감염되는 의료 및 기타 관련 근로자의 업무상 재해 수당을 활성화하기 위한 공동 선언문을 발표.

국가	항목	간단한 설명
프랑스	직업병	2020년 9월 14일에 공포된 법령은 COVID-19를 직업병으로 인정하기 위한 구체적인 기준을 정의. 기준에는 산소요법이 필요한 COVID-19 사례, 인공 호흡기 지원 또는 사망을 초래하는 사례가 포함.
독일	직업병/업무상 재해	독일 사회 재해 보험(독일어: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 약칭 DGUV)은 BK 3101 Annex I에 따라 유사한 직업적 노출 위험이 있는 의료, 실험실 또는 기타 근로자에 대해 COVID-19를 직업병으로 인정할 수 있다고 선언. 일반 인구의 위험보다 높은 경우 DGUV는 초기 접근 방식을 수정, 사례 기반 평가 후에 업무상 재해로 인식할 수 있다고 선언.
이탈리아	작업 사고	2020년 3월 17일에 발표된 규정에 따르면 직장서서 확인된 COVID-19 사례를 산업재해로 인정.
일본	특정 기준에 따른 인정	COVID-19 발병 근로자는 인정 후 산재보험 혜택을 받을 수 있음.
대한민국	업무상 재해/업무상 질병	고용노동부가 산업재해보상보험법
말레이시아	직업병	사회보장국은 2020년 4월 3일 COVID-19가 업무의 특성상 감염자에게 직접 노출되어 발병한 경우 업무상 질병으로 인정한다고 선언.
노르웨이	직업병	중증 합병증을 동반한 COVID-19는 2020년 3월부터 직업병 보상 대상에 추가.
싱가포르	특별한 규정은 없으나 보상 가능	노동부는 업무상 노출로 인한 COVID-19 감염에 대해 산업재해보상법에 의거 배상 대상.
남아프리카	직업병	COVID-19는 2020년 3월 23일 고위험 작업장에서의 노출이나 고위험 지역에서의 업무로 인해 발병한 경우 직업병으로 인정
터키	특정 규정에 대한 논의 진행 중이나 현행법에 따라 보상 가능	COVID-19와 관련된 법적 변경 사항은 아직 없음. 그러나 현행법은 업무상 연관성과 실험실 검사에 대한 결정적인 증거가 있는 등재되지 않은 직업병에 대한 보상을 허용. 해당 관행은 공공 기관 직원에게도 적용됨.
미국	직원 및 지역별 다양한 규정	노동부는 연방 의무로 인해 COVID-19에 걸린 모든 연방 직원이 "연방 직원 보상법"에 정의된 근로자 보상 보장을 받을 자격이 있다고 선언했습니다. 연방 직원은 외상성 부상 또는 직업병에 대한 양식을 작성.규정은 주와 직원에 따라 다름.

2) David Michaels, Gregory R. Wagner,(2020). Occupational Safety and Health Administration (OSHA) and Worker Safety During the COVID-19 Pandemic

미국의 사업주는 인정된 심각한 위험이 없는 작업장을 제공해야 한다. 이 법의 시행은 산업안전보건청(OSHA)의 책임이다. OSHA는 SARS-CoV-2 바이러스의 확산을 역전시키고 근로자, 가족 및 지역사회의 위험을 완화하는 데 중요한 기여를 할 수 있지만 연방정부는 OSHA의 공공 안전 권한을 충분히 활용하지 않았다. 이러한 근로자 중 많은 사람들이 SARS-CoV-2에 노출되는 주요 원인은 작업 공간 설계로 인해 사회적 거리두기가 불가능하고 개인 보호 장비(PPE)가 없거나 제한적이며 위생 및 환기가 불충분한 작업장이다. 이 근로자들은 종종 봄비는 대중 교통 또는 반 개인 교통 수단으로 직장으로 이동한다. 사업이 재개되면 "필수" 근로자뿐만 아니라 모든 근로자를 보호해야 한다.

OSHA에는 현재 SARS-CoV-2에 대한 노출 및 감염의 작업장 관련 위험을 해결하는 데 필요한 도구가 없다. 시행 가능한 표준은 근로자를 보호하기 위한 정부의 가장 효과적인 도구이다. 연방 정부가 취할 수 있는 가장 중요한 조치는 OSHA가 모든 고용주가 감염 통제 계획을 개발하고 실행하도록 요구하는 긴급 임시 표준(ETS)을 발행하는 것이다.

여러 주에서 COVID-19 팬데믹 상황에서 근로자 보호를 위한 조치를 취하였다. Virginia는 ETS를 발행했으며, 그리고 Oregon은 하나를 개발 중이다. 이 두 주에는 모두 OSHA 상태가 있다.

최소 12개 주(California, Illinois, Kentucky, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Nevada, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, and Washington) 근로자를 보호하기 위한 조치를 취했지만, 자체 계획이 없는 주에서는 시행이 더 어려울 것이다. 하원은 그러나 상원이 아니라 OSHA가 ETS를 발행하도록 요구하는 법안을 통과시켰지만, 당파적 의견 불일치로 진행이 지연되었다.

3) Deborah Berkowitz (2021). Which States And Cities Have Adopted Comprehensive Covid-19 Worker Protections?.
<https://www.nelp.org/blog/which-states-cities-have-adopted-comprehensive-covid-19-worker-protections/>

일부 주에서는 매우 구체적인 근로자 보호 요건이 포함된 행정 명령을 내렸고 버지니아주는 근로자를 보호하기 위해 전국 최초로 긴급 임시 기준을 발표했다. 오리건 주와 미시간 주에서도 비상 기준을 발표했다. 다른 주에서는 지침을 발표했으며 그 중 일부는 시행할 예정이다. 일부 도시에서도 근로자 보호 조례를 발표했다.

많은 주의 행정 명령(버지니아 표준 포함)에 따라 고용주는 다음 사항에 유의해야 한다.

- 직원과 동료 및 고객 사이에 최소 6피트의 물리적 거리를 유지한다.
- 6피트 사회적 거리를 유지하는 것이 항상 가능하지 않은 경우 모든 직원에게 안면 마스크를 제공한다.
- 고객에게 안면 마스크를 착용하도록 요구한다.
- 직원에게 안면 가리개 외에 기타 개인 보호 장비를 제공한다.
- 환기 개선
- 직원들에게 손 씻기와 비누에 대한 정기적인 접근을 제공한다.
- 작업자가 손 소독제를 쉽게 사용할 수 있도록 한다.
- 직장에서 COVID 사례가 발견된 후 철저한 청소가 필요하다.
- 그리고, 사례가 발견되면 근로자에게 알린다.

소결

국외 문헌고찰의 경우 많지는 않았으나, 사업장 감염병에 대한 정책적 사례가 있었다. 일부 국가에서 COVID-19에 대한 근로자 보상에 대한 고찰, 미국 각 주에서는 근로자를 위한 보호하기 위한 긴급 임시 표준을 마련하고 있다고 하였다. Virginia와 Oregon를 포함하여 12개 주에서 근로자 보호조치를 취하였으며, Virginia의 행정명령은 거리 유지, 마스크 제공, 개인 보호 장비 제공, 환기 개선에 대한 내용이 있었다.

3. 국외 산업안전보건관련 법령

1) 미국

가) 개요

- 2020.8.27. 일리노이주 임시 직원을 위한 지침 발표
- 2021.1.21. 긴급 행정명령
이에 따라 Occupational Safety and Health Administration (OSHA)는 COVID-19에 대한 임시 시행 대응 계획이 제시되었다.
- 캘리포니아 산업안전보건국 COVID-19 예방 긴급 임시 표준가이드
· 2020년 11월 30일, 2021년 6월 17일, 2022년 1월 14일, 2022년 5월 6일 개정
- 2020. 8. 27. 일리노이주, 직원을 위한 임시 지침
- 2021. 4. 14. 미네소타 행정명령

나) 긴급 행정명령: Executive Order¹⁾ on Protecting Worker Health and Safety 근로자의 건강 및 안전보호에 관한 행정명령 13999(2021.1.21.)

이 행정명령은 COVID-19 전염병 환경에서 근로자의 건강보호와 안전확보를 위한 조치를 규정한다. 산업안전보건법과 그 밖의 법률에 대해 규제 받는 노동자를 구별하며 마스크 착용 뿐만 아니라 작업장의 근로자 안전 가이드의 필요 여부 및 지침제정·시행을 검토하도록 규정한다.

1) Executive Order(E.O.)는 연방정부를 운영하기 위해 대통령이 발하는 행정명령이다. 대통령이 서명하고, 백악관이 관보국(the Office of the Federal Register)으로 이송. 그것을 이송받은 관보국은 게재한 관보의 일련번호를 부여함. 행정명령은 해당 연방정부 부처에 대한 명령이고 개인을 직접 적용대상으로 하는 법규가 아니기 때문에 별급이나 과태료 규정은 정할 수 없음 (*연방산업안전국은 연방노동부의 한 부서임)



[그림 Ⅲ-3] 미국 노동부

출처: <https://lewisbrisbois.com/newsroom/legal-alerts/covid-19-responseexecutive-order-13999-enhancement-of-covid-19-related-workplace-safety-requirements>

○ Presidential Actions

Section 1. Policy. 노동자의 건강과 안전을 보장하는 것은 국가적 우선과제이다. 의료 노동자(healthcare worker)들과 다른 필수노동자들(essential workers), 그들 대부분은 유색인이면서 이민자들이다. 2019년 COVID-19 유행 기간 동안에 그들은 업무에 투입되어 COVID-19를 두려워 하지 않고 업무를 했다. COVID-19로부터 노동자들의 건강과 안전을 보호 하는 것이 이 정부의 정책이다. 연방정부는 사업장에서 노동자가 COVID-19에 걸릴 수 있는 위험을 줄이기 위해 신속한 조치를 취해야 한다. 마스크 착용에 관한 것을 포함하여, COVID-19 노출에서 노동자를 안전하게 보호하기 위한 과학적 기반의 지침을 공표하고, 공무원을 잘 보호하기 위하여 주정부 및 지방정부와 협력하고, 노동자 건강과 안전 기준을 집행하고, 정부는 사용자들이 근로자를 보호하는 것을 지원하기 위한 추가 자원을 계속 사업장에게 요청한다.

Sec 2. Protecting Workers from COVID-19 Under the Occupational Safety and Health Act. 노동부 장관은 이 명령의 섹션 1에 설명되어 있고 해당 법률에 따라 정책을 추진하기 위해 다음과 같이 한다.

- (a) 이 명령 날짜로부터 2주 이내에 다른 적절한 행정부 및 기관(기관)의 장과 함께 또는 협의하여 COVID-19 전염병 동안 작업장 안전에 관한 개정된 지침을 사업주에게 발행한다.
- (b) 직장 내 마스크 등 COVID-19에 대하여 긴급하게 한시적 기준이 필요 한지를 검토하고, 해당 기준이 필요하다고 판단되면 2021년 3월 15일 까지 공포한다.
- (c) COVID-19와 관련된 산업안전보건청(OSHA)의 시행 노력을 검토하고 근로자를 보호하고 시행의 형평성을 보장하기 위해 할 수 있는 모든 단기, 중기, 장기적 변경 사항을 구별한다.
- (d) COVID-19에 대해 근로자를 심각한 위험에 빠뜨리거나 보복 금지 원칙에 대한 반하는 위반과 관련된 OSHA의 수행 노력에 집중하기 위한 국가 프로그램을 시작한다.
- (e) 노동부 공보실, 공공 참여 사무국 및 모든 지역 OSHA 사무소와 협력하여 관련 법률에 따라 근로자 및 근로자 대표에게 해당 법률에 따른 권리를 알리기 위한 다국어 지원 캠페인을 수행한다. 이 캠페인에는 노동조합, 지역사회 단체 및 산업체와의 참여가 포함되며 전염병으로 가장 큰 타격을 입은 지역사회에 특히 중점을 두도록 한다.

Sec. 3. Protecting Other Categories of Workers from COVID-19.

- (a) 노동부 장관은 노동 안전 보건 차관보를 통해 행동하며 관련 법률에 따라 다음을 수행해야 한다.
 - (i) 산업안전보건법(29 U.S.C. 667) 섹션 18에 따라 승인된 산업안전보건 계획이 있는 국가와 협력하여 그러한 계획이 적용되는 근로자가 COVID-19로부터 적절하게 보호되도록 하고, OSHA에서 발행한 개정된 지침 또는 긴급 임시 표준과 일치하게 한다.
 - (ii) 그러한 계획이 없는 주에서는 공공 부문 근로자의 COVID-19 보호를 강화하기 위해 공무원의 안전과 건강을 책임지는 주 및 지방 정부

기관, 공무원 노조와 협의한다.

- (b) 농림부 장관, 노동부 장관, 보건복지부 장관, 교통부 장관 및 에너지부 장관은 다른 적절한 기관의 장과 협의하여 해당 법률에 따라 다음을 수행해야 한다. COVID-19 전염병 동안 건강하고 안전하게 근무할 수 있도록 법에 따라 보호되지 않는 근로자를 보호하는 메커니즘을 모색한다.

(1) OSHA의 대응

OSHA의 웹사이트에서 산업안전보건국(Occupational Safety and Health Administration)은 고용주와 피고용인 모두의 노동 대중의 요구에 부응하여 광범위한 안전 및 건강 관련 지침을 제공한다.

- COVID-19 대유행에 대한 OSHA의 최신 정보 및 지침은 COVID-19 안전 및 건강 주제의 웹페이지(<https://www.osha.gov/coronavirus>) 참조한다.
- 근로자 보호: 직장 내 COVID-19 확산 완화 및 예방에 관한 지침 (<https://www.osha.gov/coronavirus/safework>) 참조한다.
- 질병통제예방센터(CDC)는 직장 내 COVID-19 감염에 대해 우려하는 고용주를 위한 정보를 제공하는 웹사이트²⁾도 운영하고 있다. CDC는 웹 페이지에서 기업과 고용주를 위한 구체적인 지침을 제공하고 있으며 정기적으로 업데이트하고 있다.
- CDC는 고용주가 COVID-19의 확산을 방지하기 위해 다음 조치를 취할 것을 권장한다.
 - 직장 내 감염병 발생에 대한 계획
 - 작업장 위험을 평가하고 특정 직무에 필요한 통제 또는 PPE 결정

2) <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/workplaces-businesses/>

- 건물 환기 시스템을 포함한 엔지니어링 제어 개선 고려
- 직원이 CDC 및 OSHA 지침과 주, 지역 요구 사항에 따라 안전 가리개를 착용
- 아픈 직원이 집에 머물도록 적극 권장
- 대면 또는 가상 건강 검진을 고려
- 물리적 거리두기 또는 재택근무를 통해 직원 수용
- 전 직원의 호흡기 에티켓 및 손 위생 강조
- 일상적인 환경 청소 수행

(2) Updated Interim Enforcement Response Plan for Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) COVID-19에 대한 임시 시행 대응 계획 [OHSA]

2021년 1월 21일에 발효된 근로자 보건 및 안전보호에 관한 대통령 행정명령에 대응하여 OSHA는 2021년 3월 12일, COVID-19를 위한 국가 강조 프로그램 (NEP³⁾)인 DIR⁴⁾ 2021-01 (CPL⁵⁾-03)을 개발 및 구현하여 고위험 산업 또는 업무 종사자가 COVID-19를 유발하는 바이러스인 SARS-CoV-2 (급성호흡기증후군 COVID-19 2)에 노출되지 않도록 하였다. OSHA는 2021년 3월 12일 NEP와 동시에 COVID-19 관련 위해성을 위한 기관 검사

3) NEP = National Emphasis Program (전국 집중프로그램): 연방산업안전국의 자원을 특정한 위험과 고위험 산업에 집중하는 임시 프로그램임. 조사자료 상해 및 질병 자료, 산업안전보건연구원(NIOSH)의 보고서, 논문, 조사결과 분석 및 기타 가능한 정보출처를 사용하여 진행 중이거나 예정된 프로그램을 평가함. (<https://www.osha.gov/enforcement/directives/nep>)

4) Directives (연방정부 지침) (*여기서는 연방산업안전국)

5) CPL = Enforcement and Compliance (지침의 종류를 나타냄. 법률의 집행과 준수에 관하여 해당 정부 부처가 발하는 지침): CPL(Compliance Directives)은 연방산업안전국이 작성하는 서면 지침으로, 연방산업안전법이 정한 특정 기준이나 절차의 집행과 준수, 또는 특정한 위험을 목표대상으로 하는 긴급 집중프로그램의 시행 절차같이, 일정한 적용대상에 관한 준수 및 집행절차를 규정(*CPL-03은 2021년 1월 21일 대통령 행정명령에 의거하여 기존의 안전기준 지침인 CPL-02를 폐지하고 정해진 지침 <https://www.osha.gov/enforcement/directives/directivenumber/CPL>)

에 대한 지침을 제공하기 위해 개정된 임시 시행 대응 계획의 이전 버전을 발표했다. 또한 대통령 행정 명령에 대응하여 OSHA는 이후 COVID-19 환자가 존재할 것으로 예상되는 환경에서 의료 및 의료 지원 서비스 종사자를 직업상 COVID-19에 노출되지 않도록 보호하기 위해 ETS⁶⁾를 발행했다. ETS는 2021년 6월 21일 연방 관보에 발표되었으며, 같은 날짜에 발효되었다. 2021년 3월 12일 NEP, DIR 2021-01 (CPL-03)이 2021년 7월 7일 개정된 NEP, DIR 2021-03 (CPL 03)으로 대체되었다.

업데이트된 이 각서의 절차와 지침을 통해 OSHA는 고용주가 비의료 환경에서 COVID-19의 원인인 SARS-CoV-2에 대한 작업장 감염을 제거하고 통제하기 위해 시행 자원의 우선순위를 정할 것이다. 또한 이 각서는 OSHA 시행요원을 보호하기 위한 최신 지침을 제공한다.

다음은 SARS-CoV-2의 작업장 전염 위험을 줄이기 위한 OSHA의 업데이트된 시행 전략을 요약한 것이다.

- OSHA는 CSHO(Compliance Safety and Health Officers)들에게 하여금 COVID-19 전염 위험을 줄이기 위해 미국 노동부의 COVID-19 작업장 안전 계획 점검 시에 계속 시행할 것이며, CDC의 현재 COVID-19 지침을 따를 것을 권고할 것이다.
- OSHA는 개정된 COVID-19 용 NEP인 DIR 2021-03(CPL 03)을 계속 사용하여 SARS-CoV-2에 대한 직업상 노출로 인한 사망 또는 복수 입원과 관련된 COVID-19 관련 검사를 우선시하고, 후속 검사를 실시하며 고위험 산업을 목표로 할 것이다. 또한, NEP는 근로자들이 보복으로부터 보호받도록 하는 데 초점을 맞추고 있다.
- COVID-19 환자가 존재할 것으로 예상되는 환경에서 의료 및 의료 지원 서비스 종사자에 대한 보호 시행은 ETS, 29 CFR § 1910.502 및 29

6) ETS = Emergency Temporary Standard: 긴급한 질병에 대응하기 위하여 연방산업 안전국이 정하는 비상시에 임시로 적용되는 안전 기준임.(https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/DIR_2021-03_CPL_03.pdf)

CFR § 1910.504에 따라 적용된다. ETS가 적용되는 기관에 한 검사 지침은 2021년 6월 28일에 발행된 DIR 2021-02(CPL-02)에 요약되어 있다.

- 이 업데이트된 임시 시행 대응계획에는 CSHO가 비의료 환경에서 COVID-19 관련 위험에 대한 노출을 식별할 수 있도록 하고 적절한 통제 조치가 구현되도록 보장하기 위한 검사 절차가 요약되어 있다. 비의료 산업의 근로자 보호는 예방접종을 받지 않았거나 예방접종을 완전히 받지 않은 근로자에게 초점이 맞춰질 것이며, 여기에는 실내 또는 실외 근무 여부도 포함된다.
- 이 각서는 COVID-19 ETS가 적용되지 않는 사업장의 OSHA 표준(ETS 제외) 및 일반 의무 조항 위반을 다루는 방법에 대해 CSHO에게 지시한다.
- 검사를 진행할 때, 다음 사항이 적용된다.
 - OSHA는 주로 현장 COVID-19 검사를 수행한다.
 - OSHA는 적절한 경우 직원 대면 인터뷰 대신 전화 및 화상회의를 사용하여 CSHO에 대한 잠재적 노출을 줄일 것이다. 그렇게 하는 것이 필요하고 안전한 경우, 직접 인터뷰가 실시될 것이다.
 - OSHA는 필요한 경우 고용주와의 직접 회의를 최소화하고 고용주가 문서 및 기타 데이터를 전자적 또는 우편으로 CSHO에 제공하도록 권장한다.
 - 지역 책임자(AD)는 CSHO가 COVID-19와 관련된 현장 검사 및 대유행 전반에 걸쳐 적절한 예방 조치 및 개인보호장비(PPE)를 준비 및 갖추고 있는지 확인해야 한다.
 - 가능한 범위 내에서 모든 검사는 COVID-19 관련 소환 및 규제의 신속한 발급을 달성하는 방식으로 수행될 것이다.
 - 현장 검사가 안전하게 수행될 수 없는 경우(예: 사용 가능한 유일한 CSHO가 의료 금지를 보고한 경우), AD는 원격 전용 검사를 승인할 수 있다.

- 전적으로 원격으로 수행되는 검사는 OSHA 정보 시스템(OIS)에서 N-10-COVID-19 REMOTE로 문서화 및 코드화된다.

(3) 미국 연방노동부 산업안전국(OSHA)의 지침 변경

○ 근로자 보호: 작업장 내 COVID-19 확산 완화 및 예방에 관한 지침
이 지침은 고용주가 면역력이 저하된 경우를 포함하여 백신을 접종하지 않은 근로자(백신이 완전히 접종되지 않은 사람 포함) 또는 위험에 처한 근로자(아래 텍스트 상자에 정의됨)를 보호하고, 백신을 접종했지만 감염률이 높은 지역사회나 전파 지역에 위치한 근로자와 관련된 새로운 지침을 구현하는데 도움이 되도록 고안되었다.

○ 작업장에서의 COVID-19 보호 근로자의 준수사항
COVID-19를 일으키는 바이러스인 SARS-CoV-2는 주로 서로 밀접한 접촉이 있으며, 백신 접종을 받지 않은 사람들, 특히 실내, 특히 환기가 잘 되지 않는 공간에서 바이러스가 퍼지게 된다.

○ 고위험 근로자⁷⁾
OSHA는 고위험 근로자를 COVID-19 바이러스로부터 보호하기 위해 국가 강조 프로그램을 강조한다. OSHA는 또한 COVID-19 검사 목표를 검사의 5%에서 10%로 일시적으로 늘리는 동시에 영구적인 COVID-19 바이러스 건강관리 표준을 마무리하기 위해 노력하고 있다. 이 프로그램은 2022년 7월 7일에 만료될 예정이며 질병통제예방센터(CDC)는 4월 중순 이후 전국적으로 COVID-바이러스 입원률이 증가하고 있다고 보고하며, 데이터에 따르면 앞으로 몇 주 동안 입원이 크게 증가할 수 있다. 이러한 입원의 증가는 OSHA

7) <https://www.osha.gov/news/newsreleases/trade/06302022>
(OSHA extends National Emphasis Program to protect high-risk workers from coronavirus)

가 병원, 생활 보조 시설, 요양원 및 COVID-19 바이러스 환자를 치료하는 기타 의료 및 응급 대응 제공자와 같이 COVID-19 바이러스 노출 가능성이 더 높은 작업장에서 검사의 우선순위를 지정해야 한다.

2021년 3월부터 2022년 3월까지 개정된 프로그램에 따른 검사는 전체 연방 OSHA 검사의 7%를 차지하여 국가 강조 프로그램의 목표인 5%를 초과했다. 2020년 2월 전염병이 시작된 이후 OSHA는 고용주에게 1,200건의 COVID-19 바이러스 관련 소환장을 발급했으며 현재까지 총 720만 달러의 현재 벌금을 부과했다. OSHA는 또한 고용주에 대해 COVID-바이러스 보복 청구를 제기한 400명 이상의 직원에 대해 구제를 받았으며 직원에게 5백만 달러가 넘는 상금을 받았다.

OSHA는 주 계획이 최소한 연방 OSHA의 개정된 국가 강조 프로그램 만큼 효과적인 COVID-19 바이러스 검사를 위한 강조 프로그램을 계속 시행할 것을 권장한다. 또한 OSHA는 COVID-19 바이러스 위협으로부터 의료 종사자를 보호하기 위한 영구적인 표준과 근로자가 미래의 발병에 더 잘 대비할 수 있도록 전염병 표준가이드를 위해 신속하게 계속 노력하고 있다.

(다) 사회적 분위기

COVID-19 대응에 대해 법과 규정이 계속 바뀌어 직원들은 혼돈 상태에 있다. 이에 대해 고용주는 직원의 건강과 안전에 대해 지원을 해주어야 한다. 고용주는 이러한 변화와 직원의 권리와 검사에 대해 알고 있지만 제대로 알려주지 않는 경우가 있어 근로자는 불안해 하는 것에 대해 공지를 제대로 하고 권리를 알려주어야 한다는 의견이 있다.⁸⁾

또한 의료인들은 고용주가 제대로 보호장비를 지급하지 않는다는 시위가 미국 곳곳에서 있다.⁹⁾

8) <https://news.bloomberglaw.com/securities-law/what-to-know-about-workers-unions-and-covid-19-safety-issues>

9) <https://news.bloomberglaw.com/securities-law/what-to-know-about-workers-unions-and-covid-19-safety-issues>

OSHA의 긴급임시표준이 의료기관의 의료인을 COVID-19로 부터 보호하기에 부족하여 따로 표준을 만들어야 한다는 주장이 있다. 임시기준 보다는 영구 기준을 만들어야 한다는 주장이 있다.¹⁰⁾

참고
- 연방 노동법의 적용범위 측면에서 노동자(worker)와 근로자(employee)는 구별됨. - 공정근로기준법이나 노동조합법의 경우는 사용자(employer)와 고용관계가 있는지에 근거하여 근로자(employee) 개념을 사용함. - 그러나 연방산업안전보건법은 위험을 관리할 수 있는 권한에 근거하여 산업 안전기준 준수의무 있는 사업자가 정해짐. - 따라서 고용관계가 있는 근로자(employee)뿐 아니라, 그 외에 하청노동자(contract worker), 개인수급인(independent contractor) 등에 대해서도 그 사업자가 안전의무를 질 수 있기 때문에 근로자 보다 포괄적인 노동자(worker)라는 개념을 사용함.
위반 시 규제사항
- OSHA의 긴급임시표준 위반 시 처벌과 벌금은 현재까지는 없음.

라) 캘리포니아 산업안전보건국(COVID-19 예방 긴급 임시 표준가이드, (January 14, 2022))

■ 고용주 준수사항

이 임시 표준가이드에는 작업장 규칙에 대해 캘리포니아 공중 보건부(CDPH)의 최신 요구 사항 및 권장 사항과 일치하도록 하기 위한 중요한 수정 사항이 포함되어 있다. 임시 표준은 2022년 1월 14일부터 발효되며

10) <https://www.fiercehealthcare.com/hospitals/unions-go-to-court-to-get-osha-to-release-permanent-covid-19-protection-standard>

에어로졸 전염성 질병 기준이 적용되지 않는 캘리포니아의 대부분의 근로자에게 적용되었다.

■ COVID-19 비상 임시 표준 중요 사항

- ① 고용주는 다음을 포함하는 효과적인 서면 COVID-19 예방 프로그램을 수립, 구현 및 유지해야 한다.
- ② 안전하지 않고 건강에 해로운 조건을 시정하기 위한 절차
 - 손을 씻고 자주 만지는 표면과 물건을 청소할 수 있는 적절한 시간을 허용한다.
 - 고용주는 직원에게 COVID-19의 전파 방식, 감염예방 기술 및 영향을 받은 COVID-19 관련 혜택에 관한 정보에 대해 효과적인 교육과 지시를 제공해야 합니다. 직원은 해당 연방, 주 또는 지역 법률에 따라 권리를 가질 수 있다.

○ COVID-19 예방 긴급 임시 표준에 대한 중요한 수정 사항

- 직장 내 COVID-19 사례 조사 및 대응 고용주는 직원, 직원 대표 및 직장의 다른 근로자에게 한 사업체 내에서 가능한 COVID-19 노출 가능성을 지속적으로 적절하게 알려야 한다.
- 안면 마스크 의학적 또는 정신건강 상태 또는 장애로 인해 안면 마스크 착용이 면제되고 비제한적인 대안을 착용할 수 없는 직원은 다른 사람과 물리적으로 최소 6피트 거리를 유지해야 하며 완전히 예방접종을 받거나 최소 매주 검사를 받아야 한다.

○ 검사 및 배제

- 고용주는 COVID-19 사례와 ‘밀접한 접촉’이 발생하기 전에 완전히 예방접종을 받은 직원에게 무증상일지라도 유급 시간 동안 무료로 COVID-19 검사를 제공해야 한다. 주요 발병이 발생한 경우, 고용주

는 이제 노출된 그룹의 무증상 완전 백신접종 직원이 매주 테스트 또는 주 2회 테스트를 수행할 수 있도록 해야 한다.

○ 업무 복귀 기준 기준이 수정

- 그러나 새로운 일정은 2022년 1월 6일부터 캘리포니아 공중 보건부(CDPH)의 격리 및 격리기간 지침에 의해 무시된다.

- 정의

작업장은 이제 직원의 개인 거주지, 직원이 혼자 일하는 위치 및 직원이 선택한 원격 작업 위치를 제외한다.

다음은 포함하여 연방 OSHA와 보다 일관되도록 수정된 정의: 'COVID-19 테스트'가 이제 다음을 포함한다.

- 자가 판독 결과와 함께 집에서 테스트를 사용하는 작업자를 위한 특정 지침. 고용주 또는 원격 의료 전문가는 테스트 결과를 관찰해야 한다.
- '얼굴 마스크'는 다양한 유형의 허용 가능한 얼굴 마스크에 대한 보다 구체적인 세부 사항을 포함하도록 업데이트되었다.

○ 예방접종에 대한 피해보상

- 예방접종에 대한 피해를 보상하는 제도는「공중보건법」에 따른 “예방접종 피해 보상 제도(VICP)”와 “유행성 질병 대응 피해 보상 제도(CICP)” 등 두 가지가 있다. 현재 COVID-19 예방접종 등으로 인하여 발생한 피해 보상은 CICP에 해당한다. 이 제도에 따라, 피해를 입증한 자에게 국가가 제공 하는 보상금의 종류로는 (1) 의료비 보상금(금액 상한 없음), (2) 실업자에 대한 손실 소득 보상금(최대 연 5만 달러, 한화 약 5,800만원), (3) 사망자 유족에 대한 보상금(최대 연 5만 달러, 한화 약 5,800만원) 등이 있다. 다만, 피해의 인과관계를 신청자가 직접 입증하여 보건부가 이를 인정하여야 하는데, 한 보도

에 따르면 인정 비율이 매우 낮은 것으로 알려졌다. CICP의 담당 기관인 보건부 보건자원서비스청(HRSA)의 9월 1일 누적 통계에 따르면, 지금까지 들어온 COVID-19 관련 신청 건수는 2,392건에 달하며, 거부 판정을 받은 3건을 제외한 나머지 2,389건에 대한 심사가 진행 중이다.

**마) 일리노이, 직원을 위한 임시 지침 발표(COVID-19 감염)¹¹⁾,
2020. 8. 27.**

■ 인력 배치 기관 및 임시 근로자를 위한 지침

- 일리노이 공중보건국에서 발행한 새로운 지침은 직원 채용 기관과 고용주가 임시 근로자를 COVID-19에 노출시키지 않도록 보호하기 위한 것이다.
- 일리노이 COVID-19 복원 계획의 4단계 동안 인력 배치 기관 및 임시 근로자를 위한 지침은 다음 질문에 대한 답변을 제공한다.
 - 인력 에이전시는 COVID-19 작업장 안전에 관한 정보를 제공해야 합니까?
 - 비정규직은 COVID-19 안전교육을 받아야 하나요?
 - 인력 대행사는 안면 가리개와 같은 개인 보호 장비를 제공해야 합니까?
 - 파견 기관은 임시 근로자에게 교통 수단을 제공하거나 그렇게 하기 위해 제3자와 계약할 때 어떤 안전 조치를 취해야 합니까?
 - 인력 대행사가 시행해야 하는 COVID-19 검사 절차는 무엇입니까?
 - 직원이 COVID-19의 증상을 보고하거나 COVID-19에 대해 양성 반응을 보이는 경우 인력 기관은 어떻게 해야 합니까?

11) <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/20255-covid-19-pandemic-illinois-publishes-guidelines-for-temp-workers>

- 일리노이주의 JB Pritzker 주지사는 고용 기관을 포함한 고용주가 다른 사람들과 6피트의 공간을 유지할 수 없는 모든 근로자에게 안면 가리개를 제공해야 한다는 요구 사항을 포함하는 행정명령 2020-43에 서명했다.
- 또한 고용주는 COVID-19 전염병 동안 직장 안전에 대한 IDPH 및 일리노이 법무장관실 지침을 눈에 띄게 표시해야 한다고 하였다.
- IDPH (Illinois Department of Public Health : IDPH)는 2000년 일리노이 주 및 임시 노동 서비스법(820 ILCS 175)에 따라 인력 파견 기관이 임시 근로자에게 수행할 작업의 성격과 장비 유형, 보호, 작업에 필요한 복장과 훈련을 해야한다. 따라서 통지서에는 새로운 업무 또는 기존 업무가 변경될 때 전염병과 관련된 모든 근로자 요구 사항이 포함되어야 한다.

일리노이 COVID-19 명령 위반

- 사회적거리두기 명령으로 레스토랑, 미용실 및 체육관은 폐쇄하였지만 일리노이주 공중보건부 규정에 따라 새로운 규칙 변경을 성문화하여 위반자에 대해 벌금을 A급 경범죄로 처리할 수 있도록 함¹²⁾.
- 일리노이 블루밍데일 요양원에서 직원이 COVID-19로 사망하여 보호하지 못한 혐의로 일리노이 주에서 83,675달러의 벌금을 부과함.

바) 미네소타 행정명령 20-48

(Emergency Executive Order 20-48, 2021.4.14)

□ 미네소타 COVID-19 행정명령¹³⁾

2021년 4월 14일 Tim Walz 주지사는 미네소타의 평시 비상사태를 연장

12) <https://news.wttw.com/2020/05/16/pritzker-creates-new-tier-punishment-businesses-ignoring-covid-19-order>

13) <https://www.huschblackwell.com/minnesota-state-by-state-covid-19-guidance>

하기 위해 행정명령 21-19에 서명했다.

- 미네소타의 COVID-19 검사 능력 확장을 지원한.
- 퇴거 및 임금 압류로부터 미네소타인을 보호한다.
- 개인 보호 장비(PPE) 및 기타 장비에 대한 신속한 조달 권한을 제공합니다.
- 미네소타가 COVID-19의 확산을 방지하기 위해 공중 보건 전문가의 조언을 따를 수 있도록 한다.
- 안전하지 않은 작업 조건으로부터 근로자를 보호한다.
- 미네소타 주민들은 COVID-19의 확산을 방지하기 위해 특정 상황에서 안면 가리개를 착용해야 한다. 그리고 대유행의 영향을 받는 미네소타인과 소규모 기업에 경제적 구호와 안정을 제공한다.

□ 미네소타 필수 일선직원 백신 접종(2021.3.9)

미네소타 주에서는 백신접종 대상자를 계층별로 나누어 접종하였으며 필수 일선근로자(농업 노동자, 공항 및 대중 교통 직원, 보육 종사자, 교정 환경 근로자, 최초 대응자, 식품 생산, 소매 및 서비스 근로자, 사법 시스템 근로자, 제조업에 종사하는 자, 공중 보건 종사자, 미국 우체국 직원)를 선정하여 접종하였다.

위반 시 규제사항
- 일리노이에서 사회적거리두기 위반자에 대해 벌금은 A급 경범죄로 기소 가능함 - COVID-19로 인해 요양시설 근로자가 사망하여 일리노이 주에서 요양시설에 벌금 83,000달러 벌금 부과(일리노이의 사망자 거의 절반이 요양원 거주자임) - 마스크에 대한 명령을 시행하지 않는 사업주를 두 번의 경고 후에 2,500달러의 형사벌금을 부과함

사) 소결

미국은 COVID-19 대응에 고용주가 직원의 건강과 안전에 대해 지원을 해주어야 하는 분위기가 있는데, 그 중에서 의료인은 보호장비 지급, 일반 근로자에 대해서는 법과 정책 변화와 직원의 권리와 검사에 대해 공지가 필요하다고 하였다. OSHA의 의료기관의 의료인을 COVID-19로 부터 보호하기 위하여 영구적인 기준이 필요한 분위기가 만들어지고 있다.

미국은 각 주의 활동을 보면, 캘리포니아는 법으로 규정하여 실행하고 있으며, 미네소타에서는 행정명령을 발표하고 소규모 기업에 대한 보호와 안정, 백신 우선 접종 근로자를 지역사회 대상자를 계층별로 나누었으며 그 중 농업 노동자 등 필수 일선 근로자로 선정하여 접종하였다. 일리노이는 다른 지역보다 강력하게 집행하고 있는데, COVID-19로 인해 11번의 재난선포를 하고, 2022년 1월부터 사회적 거리두기를 하였으며 6피트 거리를 유지하지 못하면 마스크를 실내와 실외에서 모두 착용하여야 한다. 다른 주에 비해 강력한 정책을 하고 있으며 벌금부과도 지속적으로 하고 있다.

2) 독일

가) 개요

- 독일에서는 사업장에서 근로자의 안전과 건강 보호를 개선하기 위한 산업 안전 조치 시행에 관한 법률(산업안전보건법, ArbSchG¹⁴⁾) 제18조 조례 승인하였다. 하지만 산업안전보건법 제18조 제3항에 근거한 법령은 적절한 법적 근거가 부족했다는 평가를 받았다.¹⁵⁾
- 고용주가 SARS-CoV-2 산업안전보건 조례에서 발생하는 의무를 위반한 경우 영향을 받는 근로자는 항소할 권리가 있었으며 고용주가 불만 사항을 해결하지 않으면 직원은 관련 정부 기관에 불만을 제기할 수 있다(산업안전 및 보건법 17조 2항 1절). 그러나 직원들은 감염 통제 조치를 시행한 고용주를 고소할 기회가 없다¹⁶⁾. 직원이 조례를 위반하는 경우에 입과 코 보호구 착용을 거부함으로써 고용주는 일반적인 노동법 조치(경고, 행동 관련 해고)에 대응할 수 있다¹⁷⁾.
- SARS-CoV-2는 원래 2021년 3월 15일로 제한되었으며 2021년 3월 11일, 연방노동사회부는 SARS-CoV-2(BAnz AT 03/12/2021 V1)를 수정하는 첫 번째 법령을 공포하여 주요 규정의 유효 기간을 2021년 5월 1일 까지 연장하였다.¹⁸⁾ 첫 번째 수정 규정은 감염 보호를 위한 위생

14) <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

15) Iris Henkel: Arbeitsschutzregel und Home-Office-Pflicht der 2. Arbeitsschutzverordnung in der SARS-CoV-2 Pandemie. In: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht. Nr. 4, 2021, S. 67-70.

16) Joachim Schwede: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung - Betriebliche Auswirkungen. Haufe.de, 21. Januar 2021, abgerufen am 24. Januar 2021.

18) Corona-Arbeitsschutzverordnung bis 30. April 2021 verlängert - Bisherige Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz werden fortgeschrieben und optimiert. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 10. März 2021.

관련 의무를 법적으로 규정하였다.

- 2021년 4월 14일의 SARS-CoV-2를 개정하는 두 번째 법령(BAnz AT 15.04.2021 V1)은 SARS-CoV-2 규정의 유효 기간을 다시 연장했다. 주요 법령은 2021년 5월 1일에 만료되지 않아야 하며 독일 연방의회에서 더 이상 국가적으로 중요한 전염병 상황이 없다고 판단하지만 늦어도 2021년 6월 30일까지는 만료되어야 한다. 또한 두 번째 수정 법령에는 다음이 포함되었다. 이 규정은 사용자가 재택근무를 하지 않는 노동자에게 최소 일주일에 한 번 SARS-CoV-2 즉 COVID-19 바이러스의 병원체를 직접 탐지하기 위한 테스트를 제공할 것을 의무화하였다(제5조 제1항). 증가된 감염 위험에 노출된 근로자는 주당 2회의 검사를 받을 자격이 있다(제5조 제2항).
- 2021년 4월 22일 연방노동사회부는 SARS-CoV-2 규정(BAnz AT 2021년 4월 22일 V1)을 수정하기 위한 세 번째 법령을 발표하였으며 수정 법령 제3조는 사용자가 집에서만 일하지 않는 모든 노동자에게 주당 2회의 빠른 COVID-19 검사를 제공하도록 의무화하였다. 동법 제2조 제4항의 재택업무 규정은 폐지되었다. 2022년 3월 18일 연방 관보에 SARS-CoV-2의 완전한 새 법령이 게시되었으며, 여기에는 필수 부분이 변경되었다. 동법은 2022년 3월 20일에 발효되었으며 2022년 5월 25일까지 유효하였다.¹⁹⁾
- 사회적 반발 내용
사용자가 SARS-CoV-2에서 발생하는 의무에 따라 시행을 하지만 노동자들은 감염 통제 조치를 시행한 사용자를 고소할 기회가 없다는 것이다.

19) Bundesanzeiger am 4. April 2022.

나) 연방노동사회부

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales: 2021.1.22.,
2021.6.25. 개정)

이 시행령 효력 기간은 최대 2021년 11월 24일까지 연장하는 것으로 결정되었다.

○ 제1조 목적 및 적용범위

- (1) 이 시행령은 직장 내 COVID-19 바이러스 감염 위험을 최소화하고 직원의 건강과 안전을 목적으로 한다. (중략)

○ 제2조 위험평가 및 직장 내 위생규정

- (1) 산업안전보건법 고용주는 회사 내에 감염을 예방하기 위해 필요한 추가 조치와 관련하여 위험성 평가를 점검하고 업데이트해야 한다. 위험성 평가를 기반으로 고용주는 위생규정에 따른 회사 내 감염예방에 필요한 조치를 확정하고 구현해야 한다. 회사의 감염예방 조치를 결정하고 실행할 때 고용주는 직원의 예방접종 또는 회복상태를 고려할 수 있다. 결정해야 할 조치는 휴식 공간과 휴식 시간에도 시행되어야 한다. 1문과 2문에 따른 적절한 조치에 대한 추가 지침을 위해 특별히 사고 보험기관의 산업안전보건 관련 가이드를 사용할 수 있다.
- (2) 위험 평가에서 기술적, 조직적 예방조치를 통한 직원 보호가 충분하지 않고 의료용 안면 마스크(입과 코 보호) 또는 호흡기 마스크의 착용이 필요한 것으로 나타나는 경우 이는 고용주에 의해 제공되어야 한다. 직원은 고용주가 제공한 마스크 또는 이에 상응하는 마스크를 착용해야 한다.
- (3) 여러 사람이 모이는 업무 관련 모임은 운영에 필요한 최소한의 인원로 줄여야 하고 가능한 정보기술의 사용으로 이를 대체한다. 업무관련 회의를 정보기술로 대체할 수 없는 경우 고용주는 다른 적절한 조치

들, 예를 들면 환기나 직원들 간에 적절한 거리두기를 통하여 직원들에게 안전을 보장해주어야 한다.

- (4) 사무직 또는 이와 유사한 직종의 업무를 하는 경우 고용주는 직원들에게 재택근무를 제공해주어야 한다.
- (5) 여러 사람이 동시에 방을 사용하는 경우 수행할 업무가 허용하는 한에서 한 사람당 최소면적이 10m² 아래로 축소되어서는 안된다. 수행할 업무가 이를 허용하지 않는 경우 고용주는 이에 상응하는 다른 적절한 보호조치 들을 통해 특히 환기조치와 함께 있는 사람들 사이의 분리를 통해 직원들을 보호해야 한다.
- (6) 직원이 10명 이상인 회사에서는 직원들을 가능한 작은 그룹들로 나누어야 한다. 업무 상황에서 개별 그룹들 사이에 발생하는 대면접촉이나 작업 그룹 편성의 변화들은 운영에 반드시 필요한 최소한의 규모로 줄여야 한다. 시간 교대근무가 가능해야 한다. 회사의 운영여건이 허용하는 한 시간 교대근무가 가능해야 한다.

○ 제3조 입-코-보호

- (1) 고용주는 다음의 경우에 의료용 안면 마스크 또는 FFP2²⁰⁾ 마스크 또는 자료에 명시된 이와 유사한 호흡기 보호마스크를 제공해야 한다.
 1. 2조에 따른 공간요건을 충족할 수 없는 경우
 2. 최소 1.5미터의 거리를 유지할 수 없는 경우
 3. 업무를 수행할 때 높은 에어로졸 배출의 위험이 예상되는 경우 근로자는 1문에 따라 고용주가 제공하는 마스크를 착용해야 한다.

○ 제4조 COVID-19 검사

- (1) 직장 내 COVID-19 감염 위험을 줄이기 위해 고용주는 직원이 재택근무만 하는 경우를 제외하고 최소한 일주일에 두 번은 무료로 연방

20) FFP2 Filtering Face Piece: 공기 중 입자의 94% 이상 필터링

의약품 및 의료 기기 연구소에서 승인한 COVID-19 검사를 제공해야 한다.

- (2) 고용주가 다른 적절한 보호 조치를 통해 근로자에게 COVID-19 테스트에 상응하는 보호를 보장하거나 이를 입증할 수 있는 경우 1항에 따른 검사는 필요하지 않다.
- (3) COVID-19 검사 증거 및 직원의 COVID-19 검사에 대해 맺은 제 3자와의 계약은 2021년 11월 24일 말까지 고용주가 보관해야 한다. 1문에 따른 보존 기간은 2021년 1월 21일 COVID- 산업안전보건시행령 제5항 제1조에 따라 2021년 6월 30일까지 시행된 검사 및 2021년 6월 30일을 지나 행해진 직원 검사에 대해 제3자와 체결한 계약에도 적용된다(2021년 4월 21일 시행령 1조(BAnz AT 04/22/2021 V1)에 의해 마지막으로 변경됨)

○ 제5조 예방접종

- (1) 고용주는 직원이 근무시간 내에 COVID-바이러스(COVID-19) 백신을 접종할 수 있도록 해야 한다(§ 5 Corona ArbSchV). 고용주는 직원을 보호하는 차원에서 예방접종을 실행할 수 있는 회사 내에 있는 의료진과 의료활동을 조직적 및 인적으로 지원해야 한다.
- (2) 지침의 일부로 직원은 COVID-바이러스(COVID-19)로 인한 질병과 관련된 건강 위험과 예방접종 기회에 대해 공지를 받아야 한다.

다) SARS-CoV-2 산업 보건 및 안전 조례

(SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: 2022년 5월 25일에 만료,
1)번 만료되어 2)조례로 변경, 완료)

□ 조례의 목적

- 조례의 목적은 직장에서의 COVID-바이러스(COVID-19) 감염 위험을 최소화하고 직원의 건강과 안전을 보호하는 것이다.

○ 직장에서의 접촉을 줄이기 위한 일반적인 조치

- 개인적인 접촉과 여러 명이 수술실과 휴게실을 동시에 사용하는 것을 피하거나 줄여야 합니다.
- 일반적으로 여러 사람이 모이는 것은 안되며, 되도록이면 디지털 정보 기술을 사용하는 것으로 대체해야 한다.

○ 입, 코 보호 및 호흡기 보호

- 위험 평가에서 기술 및 조직적 조치에도 불구하고 호흡기 보호가 필요한 경우가 있으면 고용주는 입, 코 보호 또는 호흡 마스크를 제공해야 한다.

○ 직원에 대한 테스트 제공

- 모든 직원에게 정기적인 COVID-19 검사 (전문가/신속 항원 검사)가 지속적으로 제공되는지 확인해야 한다. 가능하면, 검사는 업무가 시작 되기 전에 해야한다. 검사 비용은 산업안전보건법의 범위 내에서 산업 보건 및 안전 조치이기 때문에 고용주가 부담해야 한다.

○ 백신 접종 의지에 대한 회사

- 고용주는 직원들에게 COVID-19 감염병의 위험과 기존 예방 접종 가능성에 대해 알리고, 회사 예방 접종 제안을 통해 회사 의견을 제안하고, 필요한 경우 직원을 외부에서 접종받을 수 있게 해야 한다.

라) 직업 감염 보호 FAQ²¹⁾

(SARS-CoV-2 산업 보건 및 안전 조례 만료 후 직업 감염 보호에 관한 BMAS(독일 연방노동사회부)의 권고 사항)

(1) 고용주의 직업 감염 보호 조치 결정을 위한 법적 근거

- SARS-CoV-2 산업 보건 및 안전 조례는 2022년 5월 26일에 만료되었다. 감염 보호에 대한 구속력 있는 요구 사항은 현재 특히 의료, 간호 분야에서 특정 부문 및 활동에 대한 감염 보호법에만 존재합니다. 개별 국가 또는 지방 당국에서는 여전히 운영 감염 방지에 대한 규정이 있을 수 있다.
- 또한 사업주는 업무상 감염위험도에 따라 근로자의 건강을 해칠 수 있는 위험을 방지하기 위해 산업안전보건법 제3조 제1항에 근거하여 업무상 감염방지 대책을 정해야 한다. 직장에서. 위험 평가(섹션5ArbSchG)를 기반으로 적절한 조치를 선택하고 실행해야 한다. § 87 Section 1 No. 7 직장 헌법에 따른 직장 평의회 또는 § 80 Section1 No.16 BPersVG가 있다.
- 위험 평가는 회사가 심각한 건강 위험을 초래하고 개인 보호 조치가 필요할 수 있는 사람들을 고용하는지 여부도 고려해야 한다.

그러나 법적 근거가 더 이상 적용되지 않기 때문에(2022년 3월 19일까지 버전의 감염 보호법 § 28b), 고용주는 직원의 작업장 출입을 더 이상 허가할 자격이 없다. 그러나 직업 보건 및 안전 위험 평가에서 기술적 및 조직적 조

21) <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

치가 불충분하거나 불가능할 경우 특정 활동 또는 영역에 대한 마스크 요구 사항을 명령하고 시행하는 것은 일반적으로 허용된다.

(2) 근로자의 감염이 의심되는 경우의 절차에 관한 권고사항

- 모든 분야의 고용주가 직원의 예방 접종 또는 회복 상태를 기록할 수 있는 법적 근거는 없다. 2022년 3월 19일까지 고용주는 § 28b IfSG (이전 버전)에 따라 3G 액세스 제어를 위한 데이터 보호 요구 사항에 따라 예방 접종, 회복 또는 테스트 상태에 대한 직원 데이터를 확인하고 § 3 SARS-CoV-2-산업 보건 및 안전 조례(이전 버전)에 따라 사업장 운영 위생 개념을 적용하였다. 이 근거는 감염법에 더 이상 존재하지 않는다. 따라서 이를 기반으로 수집된 데이터도 삭제해야 한다.
- 특정 처리 기반(예: 국가 규정 또는 특정 민감한 영역과 관련하여)이 제공하는 한 고용주는 특정 목적을 위해 직원의 예방 접종 또는 회복 상태를 확인할 수 있다.

(3) 사업장 운영에 있어서 감염의 예방 및 제한을 위한 권장 사항

- 회사 출입을 관리하고 직장에서 감염 위험을 줄이는 데 특히 효과적인 것으로 입증되었다.
 - 1.50 미터의 최소 거리의 엄격한 준수
 - 최소 거리에 도달하지 않는 경우 적절한 칸막이 부착(동시에 충분한 환기가 보장되는 경우)
 - 손 위생, 기침, 재채기 에티켓 준수
 - 여러 사람이 동시에 사용하는 실내 공간에서 적절한 호흡 마스크의 제공 및 사용, 최소 1.50m 거리에 도달하지 않은 경우 및 직접적인 신체 접촉의 경우 정기적이고 집중적인 환기

또한 운영상의 개인 접촉을 피하고 줄이기 위한 조치를 권장

- 고객 및 게스트에 대한 액세스 제한
- 인력을 가능한 한 작고 영구적이며 영구적으로 함께 일하는 팀으로 나누는 것
- 실내 동시 사용 인원 감소
- 대면 회의를 대체하고 출장을 피하기 위한 전화 회의 및 가상 회의
- 직원들에게 가능한 경우 홈 오피스에서 적절한 활동을 수행하도록 제안 또한 참석한 모든 직원에 대한 정기 검사 제안은 감염을 예방하는 것으로 입증되었다.

의료 부문의 경우, 의료 부문 및 복지 사업의 산업 보건 및 안전에 대한 보다 광범위한 조치를 포함하는 생물학적 작용제에 대한 기술 규칙 250(TRBA 250)도 참조할 수 있다.

(4) 감염병 보호에 대한 개별 조치에 대한 상세 정보

- SARS-CoV-2의 병원체를 직접 검출하기 위한 시장성 있는 테스트 만이 회사 테스트 제안에 선택될 수 있다. 여기에는 의료기기법 11조 1항에 따라 부여된 특별 라이선스로 인해 시장에 출시된 전문가용 또는 자가 사용을 위한 PCR 테스트 또는 신속한 항원 테스트가 포함된다.
- 이것은 바이러스 자체를 검출하지 않는 항체 검사와 구별해야 하며, 오히려 감염이나 예방 접종의 결과로 형성된 항체를 검출해야 한다.

위반 시 규제사항

- 독일의 16개의 주 모두 위반 사항에 대한 벌금이 다름
 - 사용자가 SARS-CoV-2에서 발생하는 의무에 반한 경우 영향을 받는 노동자는 항소할 권리가 있음. 사용자가 불만 사항을 해결하지 않으면 노동자는 책임 있는 산업 안전 당국에 불만을 제기할 수 있음(산업안전보건법 제17조(노동자 권리) 제2항 제1문).
 - 입과 코에 대한 마스크 착용 거부로 인해 노동자가 동법을 위반하는 경우 사용자는 일반적인 노동법 조치(경고, 행동 관련 해고)에 대응할 수 있음.²²⁾
- 베를린에서 SARS-CoV-2 보호 조례
 - 호흡기 마스크 착용 의무 위반, 자가 격리 의무
 - 위반 등 조례를 위반하는 경우 최대 25,000유로의 벌금이 부과
 - 마스크 착용의무 - 50-500유로
- 노르트라인베스트팔렌주 SARS-CoV-2 보호 조례
 - 환자와 직원을 보호하기 위해 필요한 조치를 취하지 않은 것에 대해 2,000 유로(시설관리자) 벌금
 - 공공 모임이나 2인 이상의 모임은 금지하고 위반 시 200유로(참가자) 벌금
- 감염보호법
 - 제73조(벌금규정) 제1a항 제6호, 74조(형벌규정), 제75조(추가 형벌규정) 1항 제1호, 제75조 제2항 제32조(법령 제정), 제28조(보호조치), 제28a조(코로나 바이러스감염증-2019의 확산을 방지하기 위한 특별 보호 조치)를 기반으로 하는 형사 기소와 관련된 법령 그리고 감염보호법 제3조(교육을 통한 예방), 집회의 자유, 이동의 자유 관련 기본권 제한²³⁾

22) Joachim Schwede: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung-Betriebliche Auswirkungen. Haufe.de.

23) Vgl. Dietrich Murswiek: Verfassungsrechtliche Probleme der Corona-Bekämpfung. Stellungnahme für die Enquete-Kommission 17/2 Corona-Pandemie des Landtags Rheinland-Pfalz. Freiburg, 18. August 2020.

라) 소결

독일의 경우 COVID-19에 대해 산업안전보건법을 개정하여 강력하게 사업주 의무 부과를 하였으며, 사업주가 그에 따른 조치를 시행하였음에도 불구하고, 근로자가 이를 시행하지 않은 경우 근로자에게도 벌금을 부과하였다. 사업주가 의무를 시행하지 않은 경우 근로자는 이에 대해 항의할 수 있으며, 근로자가 시행하지 않은 경우 경고 및 해고로 이에 대응할 수 있다. 즉, 사업주와 근로자에게 동시 제재를 하였으며, 이에 대한 사회적 반발이 있었다. 이 법령은 현재 시행 종료되었다.

3) 일본

가) 법령 변화

- 일본에서는 COVID-19 발생 이후 「감염병 예방 및 환자에 대한 의료와 관련된 법률」과 특별조치법인 「신형 인플루엔자 등 대책 특별조치법」개정을 중심으로 대책을 실시하였다.
- 일본에 첫 국내 감염자는 2020년 1월 16일에 보고되었다.
- 2020년 1월 28일의 정령 개정에 의해 COVID-19에 감염병법이 적용되기 시작되었다.
- 2020년 2월 25일 COVID-19에 대한 대책 기본 방침을 공표
 - 법령 정비 초기: 2020년 1월부터 2020년 3월
 - 법령 적용기: 2020년 4월부터 2021년 1월
 - 법령 개정기: 2021년 2월부터 2021년 3월
 - 개정법 적용기: 2021년 4월 이후
- COVID-19와 관련된 노동안전위생법의 개정은 없었다.

나) 안전위원회²⁴⁾ 법 개정(후생노동성 노동기준 국장 명령)

○ 안전위원회 (기08271호, 레이와 8월 27일)

- 노동안전보건법(1997년 법률 제57호에 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 기본이 되어야 하는 대책 등의 중요 사항을 조사 심의하고 사업주에 대하여 의견을 말하게 하기 위해 안전위원회, 위생위원회 또는 안전위생위원회(이하「안전위원회 등 이라고 한다)를 마련하는 것으로 되어있다.

24) 노동안전위생법 제17조, 제18조 및 제19조의 규정에 근거/

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/content/contents/000706713.pdf>

- 최근의 급속한 디지털 기술의 진전에 따라, 정보통신 기기를 사용하여 안전위원회 등을 개최하는 요구가 높아지고 있지만, 정보통신 기기를 이용한 개최에 있어서 사업장에서의 안전 위생에 관한 문제의 충분한 조사 심의가 확보되도록, 사업장의 실정에 대한 적절한 방법에 의해 안전위원회 등의 설치·운영을 실시할 필요가 있다.
- 기타 유의사항으로 정보통신기기를 이용하여 개최한 안전위원회 등에서 위원회의 의견 및 해당 의견에 근거하여 강구한 조치의 내용 외에 위원회의 의사에서 중요한 것에 대하여 법 제103조제1항 및 노동안전위생 규칙(1977년 노동성령 제32호) 제23조제4항에 따라 서면으로 기록하여 이를 보존할 필요가 있으며 전자적 기록²⁵⁾에 의해 작성 및 보존하는 경우에는, 헤세이 17년 3월 31일부 기발 제 0331014호 「후생 노동성이 소관하는 법령의 규정에 근거하는 민간 사업자 등이 실시하는 서면의 보존 등에 있어서 정보통신의 기술의 이용에 관한 성령에 대해서」기의 제2의 1의 (4)에 있어서 「노동 기준 국소 관법령의 규정에 근거하는 서류에 대해서 노동 기준 감독관 등의 임검시 등, 보존 문서의 열람, 제출 등이 필요한 경우에 즉시 필요 사항이 밝혀지면서 사본을 제출할 수 있는 시스템이 되어 있는 것이 필요하다.

다) 신종 코로나바이러스 감염증의 감염확대 방지에 따른 건설공사 등의 대응 (2021년 3월 22일)

- 신종 코로나바이러스 감염증 대책의 기본적 대처방침의 건설공사 평가
- 공공의 공사의 안전과 안심에 필요한 사회기반과 관련된 사업자에 대해서는 긴급사태 선포 시에도 최소한의 사업을 지속하게 하도록 하였다.

25) 전자적 방식, 자기적 방식 그 외 사람의 지각에 따라서는 인식할 수 없는 방식으로 만들어진 기록으로, 전자 계산기에 의한 정보 처리의 용도로 제공되는 것을 말함

※ 'COVID-19 긴급경제대책'에서는 공공의 공사의 조기 집행을 도모하여 기부양을 하도록 하였다.

- 긴급사태 선포 시에도 국민의 안정적인 생활 확보 차원에서 인프라 운영 관계 등과 관련된 사업자에 대해서는 자택 등에서 지내는 국민이 필요 최소한의 생활을 하기 위해서 반드시 필요한 서비스를 제공하는 관계 사업의 사업 지속을 요청하였다.

○ 공사장 등에서의 감염 예방 대책(도도부현·정령시·건설업자 단체)

- 건설 현장이나 사무실에서의 감염예방대책의 기본 사항에 대해 '건설업 COVID-19 감염예방대책 가이드라인'을 작성하고 공지하였다.

※ COVID-19 대책에 따른 열사병 위험의 경감을 위한 대응 추가 기재
(2020년5월14일 국토건 제18호 2020년7월1일 국불건 제1호 2020년8월25일 국불건 제82호 2020년12월24일 국불건 제302호 등)

- 시공 중인 공사 현장 등에서 현장 상황 등을 감안하면서 알코올 소독액 설치나 불특정한 자가 만지는 곳의 정기적인 소독, 현장에서 마스크 착용, 손 씻기, 양치질 등 감염 예방 대응을 철저히 하고 수주자를 통해 전체 작업 종사자 등의 건강관리에 유의하도록 하였다.

- 코로나바이러스 감염증 감염자(감염 의심자 포함) 및 밀접접촉자가 있는 것으로 판명된 경우에 신속하게 수주자로부터 발주자에게 보고하는 등의 필요한 연락체제 구축을 도모하는 동시에 도도부현 등의 보건소 등의 지도에 따라 확진자 본인이나 밀접접촉자의 자택 대기를 비롯한 적절한 조치가 강구될 수 있도록 의뢰하였다.

(2020년4월8일 국토입기 제6호 2020년4월17일 국토건 제7호 2021년1

월7일 국불입기²⁶⁾ 제31호 2021년3월22일 사무연락 등)

- 건설공사 현장에서는 원청사업자를 비롯해 시공에 종사하는 각각의 입장에서 최대한 '세 가지 밀폐'의 영향을 감소시키는 것이 중요하다.
- 특히 건설현장에서의 조례·점호, 각종 협의, 갈아입을 옷이나 식사 휴식, 밀실·밀폐공간에서의 작업 등에 대해 다른 작업원과 일정한 거리를 유지할 것, 작업장소의 환기 독려 등 '3가지 밀폐' 회피나 영향 완화를 위한 대책 철저 등에 대해 의뢰하였다(건설현장의 '3가지 밀폐' 회피 등의 대응사례에 대해서도 주지).

(2020년4월8일 국토입기²⁷⁾ 제6호 2020년4월17일 국토건²⁸⁾ 제7호 2021년1월7일 국불 입기 제31호 2021년3월22일 사무연락 등)

○ 공공의 공사에서의 일시중지 등의 대응

(도도부현·지정도시 앞으로 시읍면·건설업자 단체 등에도 주지함)

- 시공 중 공사 등에서의 일시 중지 조치 등의 대응에 대해 통지하였다. COVID-19 확진이나 학교의 임시 휴업 등에 따라 기술자 등을 확보할 수 없는 경우나 기자재 등을 조달할 수 없는 등의 사정으로 현장의 시공을 계속하는 것이 어려워진 경우 외에 수주자로부터 일시 중지 등의 신청이 있는 경우, 수주자의 코로나19 감염 확대 방지를 위한 대응 상황 등의 사정을 개별적으로 확인한 후 필요하다고 인정되는 때에는 수주자의 책임에 의하지 않는 사유에 의한 것으로서 공사기간 재검토 및 이에 따라 필요한 도급대금의 변경, 일시 중지 대응 등 적절한 조치를 실시한다.

26) 국토교통성

27) 국토교통성

28) 건설경제국

(2020년4월8일 국토입기 제6호, 2021년1월7일 국불입기 제31호, 2021년3월22일 사무연락 등)

· 수주자로부터 일시 중지 등의 희망신청이 있는 경우, 감염확대 방지를 위한 대응상황 등의 사정을 개별적으로 확인한 후 필요하다고 인정되는 때에는 수주자의 책임으로 귀착할 수 없는 것으로서 공사 등의 일시중지나 설계도서 등을 변경하고 일시 중지 조치 등을 실시한 경우에는 필요에 따라 도급대금의 변경이나 공사기간 연장 등 적절히 대응한다.

※ 공사 등을 계속 또는 재개하는 경우 감염 확대 방지 대책을 적절히 실시

○ 민간공사 일시 중지 등의 대응(건설업자단체·민간발주자단체)

- 공공의 공사와 관련된 대응(일시 중지 등이나 공사현장 등에서의 감염 방 대책)에 대해 민간 발주자 단체에 대해서도 주지하였다.
- 기자재 등의 조달 곤란이나 감염자 발생 등 신종 코로나바이러스 감염증의 영향으로 공사를 시공할 수 없게 되는 경우에는 건설공사 표준도급계약약관에서 '불가항력'에 의한 것으로 수주자는 발주자에게 공사기간 연장을 청구할 수 있으며, 증가하는 비용에 대해서는 수발주자가 의하여 결정하도록 되어 있음을 주지하였다.

(2020년4월8일 사무연락 4월17일 국토건 제7호 2021년1월7일 사무연락 2021년3월 2일 사무연락 등)

○ 코로나19 대응 : 건설공사 등의 대응(하청 적정화·선금 지불 기타)(개요)

- 감염 확대 방지 대책에 따른 하도급 계약 등의 적정화(건설업자 단체)하였다.

- 이번 긴급사태 선포 등에 따라 공사 일시중지 등에 대해 하도급부인·기능근로자의 사업이나 생업 지속에 대한 배려나 원하청간 거래 적정화를 철저히 하도록 통지하였다.
- 건설공사의 일시중지·연기 등에 있어서 하청계약에서도 공사기간 재검토, 일시중지 조치 등을 적절히 강구함과 동시에 하청계약에 있어서의 적정한 공사기간이나 도급대금의 설정, 적절한 대금지급 등 원하청간 거래의 적정화를 철저히 하도록 건설업의 코로나19 예방대책 가이드라인에 명기하고 통지를 발송함
 - ※ 하도급공사 표준도급계약 약관에서 원도급인은 필요할 때에는 공사를 중지하고 공기 연장에 대해 원하청간에 협의하거나 증가 비용에 대해서는 원도급인과 하도급인이 협의하여 결정하도록 되어 있음을 주지하였다.
- 원하청 간 거래 적정화를 위해 '건설업 법령 준수 가이드라인' 이나 '진입 핫라인'을 주지시키도록 의뢰하였다.
(2020년3월11일 국토건축 제38호·국토건설 제132호, 2020년4월17일 국토건설 제7호, 2020년5월14일 국토건설 제18호 등)
- 공공 공사의 일시중지 등에 따라 자금 사정에 지장이 발생하지 않도록
 - 중간 선금 지불의 신속·원활한 공사를 실시하였다.
 - 완성형 부분 지불 청구가 있는 경우의 적절한 대응에 대해 통지하였다.
 - ※ 직할공사에서의 중간선금 지급 및 기제부분지불 등의 절차 간소화 등의 조치도 주지(2020년3월11일 국토입기업 제53호)
- 원청이 부분지급(거래량지급)이나 완성이불을 받은 경우에 대해 하청에 대한 적정한 지급이나 하청안전망 채무보증사업, 하청채권 보전 지원사

업 등 금융지원사업 활용을 통한 하도급 지급 적정화를 배려한다는 취지
통지하였다.

※ 자재업자, 건설기계 등의 임대업자, 경비업자 등에 대해서도 이에 준
하여 대응할 것을 통지(2020년3월11일 국토건노제38호·국토건정제
132호, 2020년4월17일 국토건제7호)

- 추경예산에 포함된 자금사정지원이나 고용조정조성금, 새로운 급부금
제도 등을 적극 활용하여 현장근로자의 고용유지·안정에 노력하도록
통지 하고 제도개요에 대하여 주지(2020년4월17일 국토건 제7호,
2020년5월1일 사무연락, 2020년6월19일 사무연락, 2021년2월8일
사무연락)

- 자금사정 지원 조치로 사회안전망 보증 5호의 대상업종 확충(현재 전 업
종이 대상) (중소기업신용보험법 제2조제5항제5호)

○ 기술자 배치나 강습 등에 관한 대응

(건설업자 단체, 지방정비국 등 공공의 공사 발주 담당 부국, 도도부현·
지정도시, 강습기관 등)

- 학교 임시휴업에 따른 육아를 위해 감리기술자 등이 일시적으로 현장 에
서 이탈하거나 중간 교대가 가능하다는 점 등에 대해 통지하였다.

※ 감리기술자 등 본인이 감염 혹은 밀접접촉자 등이 된 경우에도 종전
대로 감리기술자 등이 일시적으로 현장을 떠나는 것이나 중간 교대는 가
능하다(2020년2월28일 국토건 제482호 등)

라) 신형 COVID-바이러스에 관한 Q&A(기업의 방향)²⁹⁾

○ 노동안전위생법 제68조에 근거해 환자의 취업금지 조치를 강구할 필요가 있는지?

- 일본정부는 2020년 2월 1일자로 COVID- 19 감염증을 지정감염증으로 지정함에 따라 근로자가 COVID-19에 감염되었을 경우에 감염증법에 근거하여 광역자치단체가 해당하는 근로자에 대해서 취업제한과 입원을 권고할 수 있게 되었다.

- 사용자의 경우에도 감염증법에 근거하여 광역자치단체의 단체장에 의해 입원을 권고받은 노동자는 입원에 의해 취업할 수 없는 것을 이해함과 동시에 광역자치단체의 단체장으로부터 취업이 제한된 근로자에 대해서는 회사에 취업을 시키지 않도록 해야 한다. 또한 감염증법에 의해 취업 제한을 실시하는 경우에는 감염증법을 기준으로 하며 노동안전위생법 제 68조에 근거한 환자의 취업금지 조치의 대상으로 하지 않는다.

○ 안전위원회의 개최 등에 대해서

- 안전위원회 등은 법령에 근거하여 매월 1회 이상 개최할 필요가 있으므로 이른바 3밀 환경(밀접, 밀집, 밀폐)을 피하는 등 충분한 감염대책을 강구한 뒤에 개최할 필요가 있다. 안전위원회 등을 개최할 때에는 사업장의 COVID-19 감염증의 확대 방지를 위한 대응 등에 대해서도 의제에 포함하는 등 적극적인 조사심의를 실시할 것을 권장한다.

29) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q6-1

○ COVID- 19 감염증의 확대 방지를 위해 노동안전위생법 등에 근거해 건강진단을 실시할 때에는 어떻게 대응하여야 하는가?

- 노동안전위생법 등에 근거한 건강진단은 3밀 환경(밀접, 밀집, 밀폐)을 피하고 충분한 감염방지대책을 강구한 건강진단 실시기관에서 실시할 필요가 있다. 또한 근로자가 COVID-19 감염증을 의식하여 건강진단을 실시하는 것을 꺼려하는 경우에는 건강진단을 실시하는 장소에서는 환기와 소독을 실시하는 등 감염방지대책에 철저하게 실시하고 있음을 설명하는 등 건강진단의 실시를 장려해야 한다.

○ 건강진단 실시기관을 예약할 수 없는 등 노동안전위생법 등에 근거하여 건강진단을 할 수 없는 경우의 대응

- 사업자는 근로자가 업무에 의해 건강상의 장애를 입거나 질병이 악화되는 것을 방지하기 위해 건강진단에 의해 근로자의 건강상태를 정확하게 파악하고 그 결과를 반영하여 근로자의 건강관리를 적절하게 실시할 필요가 있다. 노동안전위생법 등에서는 1년에 한 번 건강진단 등을 실시하는 것을 사업주에 의무화하고 있다(실시의무가 면제되는 경우는 없음).
- 한편 COVID-19 감염증의 영향 등에 의해 건강진단 실시기관 등을 예약할 수 없는 경우 등 부득이한 사정이 있어 법정기일까지 건강진단을 실시하는 것이 어려운 경우에는 건강진단 실시기관과 협의하여 가능한 한 조기에 건강진단을 실시할 수 있도록 실시계획을 세우고 계획에 근거하여 실시할 필요가 있다.

마) 소결

일본에서는 후생노동성 국장 명령으로 산업안전보건위원회의 개최는 비대면으로 할 수 있도록 하고 3밀 환경(밀접, 밀집, 밀폐)을 피하는 등에 대한 조치를 할 수 있도록 하였다.

또한 건강진단에 대하여 면제하지는 않고, 연기를 하도록 하였고 부득이한 경우에는 건강진단 실시기관과 협의하여 가능한 조기에 건강진단을 할 수 있도록 하였다.

건설공사에서도 필요한 사업의 경우에도 최소한의 사업을 유지하게 하는 대책을 마련하였으며 하청계약에서도 COVID-19 예방대책 가이드라인에 명기하고 계약을 하도록 하고 있다. 공사장 등에서의 감염 예방 대책에서 국토교통성에 의한 법령에 의해 시공 중인 공사 현장 등에서 알코올 소독액 설치나 불특정한 자가 만지는 곳의 정기적인 소독, 현장에서 마스크 착용, 손 씻기, 양치질 등 감염 예방 대응을 철저히 하고 발주자를 통해 전체 작업 종사자 등의 건강관리에 유의하도록 하고 있었다.

4) 프랑스

1) COVID-19의 기업의 예방³⁰⁾

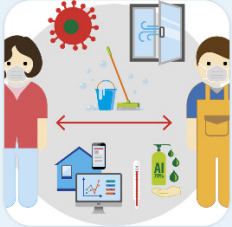
○ 사업장에서 직원의 건강상태 모니터링

- 2020년 12월 2일 개정된 조례 2020-1502는 직업의사가 COVID-19에 자신이 운영하는 회사 또는 시설의 직원이 감염이 되거나 감염의의심되는 경우에 작업중지를 처방할 수 있도록 하며 산업보건서비스의 기능을 일시적으로 조정할 수 있다.
- 일반적으로 직업의사는 사업장과 근로자의 건강상태를 확인하기 위해 사업장에서 근로자의 작업 관련인지 확인하기 위해서 추가검사를 수행하거나 처방할 수 있다.
- 사업장에서는 COVID-19에 관한 위험측정을 통해 관련 정보를 주는 “COVID-19 실행 계획” 위험성 평가 프로그램³¹⁾을 개발하여 공급하고 있다.
- 약 40개의 질문에 답하면서 사업장은 COVID-19와 관련된 모든 위험을 평가하고 프로세스가 끝날 때 구체적인 실행 계획을 다운로드할 수 있다.

이 도구는 모든 회사를 대상으로 하는 일반적인 조언을 제공하며 해당 회사 및 관련 활동 부문에 따라 조정해야 한다. 업종별 접근 방식(특히 건설, 의료 시설, 농업 등)의 경우 전문 조직에서 구체적인 조언을 받을 수 있다.

30) <https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/suivi-sante-salaries.html>

31) <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil67>



COVID France Français

Commencer la session

Plan d'action COVID-19

Travailler dans le contexte de la crise sanitaire COVID-19

Cet outil OIRA Plan d'action Covid-19 propose des mesures qui visent à aider à travailler en sécurité et en bonne santé dans un environnement qui a considérablement changé en raison de la pandémie de COVID-19.

Ce plan d'action complète celui réalisé par l'entreprise dans le cadre de son évaluation des risques professionnels et est destiné à être annexé au document unique.

L'outil fournit des conseils génériques. Par conséquent, il est nécessaire de les adapter en fonction de votre entreprise et de votre secteur d'activité. Des fiches métiers et différents guides professionnels réalisés par les organisations professionnelles sont disponibles sur le site du [ministère du travail](#).

← ○ ...

활동의 일부로 바이러스에 노출될 위험을 평가합니다.

이미 있는 측정값을 선택하거나 추가 합니다.

- ☒ 필수 활동과 직위를 파악하고, 불필요한 활동은 연기합니다.
- ☐ 현장의 존재가 절대적으로 필요한 활동을 식별합니다.
- ☐ 위험한 상황, 특히 직원, 외부 계약자 또는 고객을 1미터 이내에 접촉하게 하는 상황을 식별합니다.
- ☐ 현장에 필요하지 않은 직원을 위한 원격 근무 유지 관리를 구성합니다.
- ☐ 새로운 조직에 생산 목표를 적용합니다.

[다른 측정값 추가](#)

위험이 통제되고 있습니까?

- ☒ 예, 적절한 조치가 있습니다.
- ☐ 아니요, 조치가 실행 계획에 추가됩니다 (아래에서 완료 예정).

정보 —

직원의 건강과 안전을 책임지는 고용주는 아픈 직원이 동료를 오염시키거나 회사 직원이 직무 수행 중에 오염되는 것을 방지하기 위해 위험 평가 및 예방 접근 방식을 구현해야 합니다.

통과하다
저장하고 계속

[그림 III-4] COVID-19 위험성 평가 프로그램

OJRA

직원 정보를 정리합니다.

이미 있는 측정값을 선택하거나 추가 합니다.

☒ 현장에 있거나 원격으로 일하는 직원에게 정보가 제대로 전달되었는지 확인합니다.

☐ 정보 채널 확대: 온라인, 액세스 및 교차 지점 표시 등

☐ 정보를 전달하는 역할로 지역 관리를 참여시키십시오.

☐ 최신 건강 및 정부 지침이 있는지 확인하십시오.

+ 다른 측정값 추가

위험이 통제되고 있습니까?

☐ 예, 적절한 조치가 있습니다.

☒ 아니요, 조치가 실행 계획에 추가됩니다 (아래에서 완료 예정).

측정

-

위험을 줄이기 위한 추가 조치를 선택하거나 설명합니다.

추가 조치 1

이 측정 삭제

설명 ?
(선택 사항)

<

통과하다

저장하고 계속

평가

- 일반 조치
 - 1.1 활동의 틀 내에서 바이러스 노출 위험을 평가합니다.
 - 1.2 오염 위험을 방지하기 위한 규칙을 상기하십시오.
 - 1.3 재해 복구를 정의하고 구현하는 데 대표 기관을 참여시킵니다.
 - 1.4 COVID 위험을 처리하기 위해 취해진 조치로 인해 유발된 새로운 위험을 평가합니다.
 - 1.5 직원 정보를 구성합니다.
 - 1.6 조치 이행에 대한 모니터링을 구성합니다.
- 재택 근무 활동 조직

상

- 구내 정리
- 현장에서 활동 구성
- 현장의 기타 전문 참가자(공급업체, 납품업체, 하도급업체 등)
- 대중 또는 고객의 응대
- 개인 서비스
- 상품 및 배송의 도로 운송
- 맞춤형 위험
 - 대답 없이
 - 할 것
 - 확인
 - 주목

보고서

[그림 Ⅲ-5] COVID-19 실행 계획 프로세스

○ 프랑스 노동부 전문 가이드 발행

프랑스 노동부는 현재까지 모든 기업에 대한 일반 또는 특정 산업 및 부문에 대한 약 50개의 전문 가이드를 발행하였다. 이 가이드는 이미 계속되는 프랑스 전 회사에 적용되고 있다.

현재는 3월 14일 국가 차원에 기업의 건강수칙을 해제하고 실내마스크 착용 의무를 해제하기로 했다. 2022년 5월 16일부터는 대중교통에서 더 이상 마스크 착용이 의무가 아니며 다만 사람이 많이 모이는 장소나 밀폐된 공간, 사람이 많이 모이는 장소, 특히 대중교통 이용 시 마스크 착용을 적극 권장한다. 최근 2022년 1월 1일 직원과 고용주를 지원하기 위해 COVID-19 감염 위험 가이드³²⁾를 발간하였으며 가이드의 내용은 직원 보호 조치, 백신 접종, 접촉사례 및 양성사례 관리, 취약 직원과 COVID 위험에 관한 위험 예방의 일반 원칙이 있다.



32) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/guide-repere-des-mesures-de-prevention-des-risques-de-contamination-au-covid-19>

[그림 Ⅲ-6] COVID-19 감염 위험을 방지하기 위한 가이드

위반 시 규제사항

프랑스에서 COVID-19 예방의무가 있는 고용주의 불이익에 대한 행정처벌³³⁾

- 공중비상사태가 선포된 후에는 명령위반에 대한 처벌과 제재가 증가함(마스크 같은 물품과 서비스에 대한 요청을 준수하지 않아 6개월의 징역과 EUR 10,000의 벌금이 부과 되었으며 다른 금지 또는 의무 위반은 135유로의 벌금으로, 벌금이 인상 될 경우 375유로로 증가하며, 반복적인 위반의 경우 6개월의 징역과 3,750유로. 법인의 경우 벌금액이 5배 증가됨.
- 위의 내용에도 불구하고 프랑스에서 COVID-19 팬더믹이 시작된 이후 발생한 주요 새로운 형사 범죄는 집 밖의 이동 금지와 관련되어 있으며 엄격하게 인증된 예외 물품(예: 전문 및 필수 용품)을 구매 인증해야 함. 이러한 위반을 저지르면 EUR 135의 벌금이 부과될 수 있음.
- 바이러스 확산을 예방하기 위해 재택근무를 시행하지 않은 회사에 대해서는 1인당 500유로, 최대 50,000유로의 행정벌금이 부과됨(2022.1.24. 채택, 2022.7.31.까지 적용).
- 회사 경영진이 COVID-19의 확산을 방지하기 위해 고안된 조치를 준수하지 않는 것으로 입증된 경우 책임이 있음.
- COVID-19와 관련하여 고위 경영진 또는 기타 회사 대표 또는 대리인이 기소될 수 있는 법: 고용주의 주의 의무(프랑스 노동법 L.4121-1 및 L.4741-1: 회사 내에서 고용주는 실제로 직원의 안전을 보장하고 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 함.
- 경영자에 대한 처벌사항은 법인의 경우 최대 EUR 375,000, 개인(예: 경영진)의 경우 특히 최대 EUR 75,000의 벌금 및 징역형이 될 수 있음.

33) <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-covid-19-corporate-crime-regulatory-issues/france>

마) 소결

프랑스에서는 COVID-19에 대한 사업주 의무사항은 산업안전보건법이 아닌 일반법에서 이를 규정하고 있으며, Santé et sécurité au travail에서 사업주 행동지침과 지원을 하고 있다.

따라서 사업주에 대해 일반 조례에 의해 세금을 부과되고 있다.

The screenshot shows the official website of 'Santé et sécurité au travail' (INRS). The main heading is 'COVID-19 ET PRÉVENTION EN ENTREPRISE'. Below this, there is a 'SOMMAIRE DU DOSSIER' (Summary of the dossier) section with several links: 'Ce qu'il faut retenir', 'Modes de transmission et effets sur la santé', 'Prévention', 'Du télétravail imposé en situation exceptionnelle à un télétravail qui se prolonge', 'Suivi de l'état de santé des salariés', 'Foire aux questions', 'Publications, outils, liens...', and 'Dossier complet (PDF 1,53 Mo)'. The page also features a sidebar with 'VOIR AUSSI' (See also) section containing links to 'Prévention médicale', 'Risques biologiques', and 'Organisation des secours'. The footer mentions 'L'ordonnance 2020 .1502 du 2 décembre 2020'.

[그림 III-7] Santé et sécurité au travail 홈페이지

5) 덴마크

가) COVID-19 대응과 관련한 임금보상제도 재도입에 따른 공휴일 등의 통지에 관한 법률³⁴⁾

- 임금보상제도 재도입에 따른 공휴일 등의 통지에 관한 법률
(2021년 1월 26일 고용부 장관(Peter Hummelgaard) 발표)

§ 1. COVID-19로 인해 해고될 우려가 있는 근로자를 대상으로 임시임금 보상제도가 적용되는 기업에 휴일 등의 통지에 대해 이 법을 적용한다. 그러나 이 법은 고용주가 임금 보상을 신청한 직원에 한해서만 적용된다. COVID-19로 인해 임금삭감이 있었던 직원과 학생, 연수생에게는 법이 적용되지 않는다.

PC. 2. 이 법은 휴일법 또는 이에 준하는 단체협약 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 근로하는 휴가에 대하여 적용한다. 이 법은 휴가 또는 고용관계 및 무급 휴가에도 적용된다.

§ 2. 이 법은 개별협약, 단체협약 또는 단체협약 및 기타 법령에 관계없이 적용되며, 협약에 의하여 근로자에게 피해를 주는 것으로 적용될 수 없다.

§ 3. § 1, para. 1, 근로자에게 1일 이상의 통지로 1일의 휴일 등을 통지할 수 있다. 28일에 해당하는 임금 보상 기간이며 이 기간 동안 고용주는 직원에 대해 임금 보상을 받는다. 그러나 사용자는 근로자에 대한 임금 보상을 받는 첫 21일 동안 2021년 1월 18일을 포함하여 1일의 휴일 등을 통지할 수 있다.

34) <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202012L00146>

PC. 2. 근로자는 제1항에 따라 휴일 여부를 선택할 수 있다. 직원은 또한 고용주와 합의하여 추후 고용 관계에서 직원의 휴가를 사용하지 않고 적립된 휴가를 직원의 자유의지로 사용할 수 있다.

PC. 3. 근로자가 휴가 혹은 기타 고용 관계에서 유지할 수 있는 휴가를 저축하지 않은 경우 사용자는 휴가를 무급 휴가로 통지할 수 있다.

PC. 4. 근로자는 제1항에 따라 최대 5일의 휴가 등을 명할 수 있다. 1-3. 급여 보상 기간에 2021년 1월 17일 이후에 결제된 유급 휴가, 휴가, 고용 관계의 기타 휴가 및 무급 휴직은 명세서에 포함된다.

PC. 5. 주 5일을 근무하지 않은 경우에는 다음 각호의 요일 1-4에 비례.

- 2020년 3월 14일, COVID-19 위기의 결과로 해고 위기에 처한 직원을 위해 회사에 임시 임금 보상 제도를 도입하기 위해 노사 합의에 도달했다. 이 협정으로 해고당했을 수천 명의 임금 노동자들은 직장과 임금을 유지하면서 고용주는 재정적으로 보상을 받았다. 2020년 6월 5일, 정부와 사회적 파트너는 2020년 7월 9일부터 2020년 8월 29일까지 임금 보상 제도의 연장에 관한 협정을 체결했다. 지역 및 압류된 회사에 사용되었다.
- 2020년 12월 10일, 정부와 사회적 파트너는 전국의 모든 기업이 적용할 수 있는 임금 보상 제도를 재도입하기 위한 3자 협약을 체결했다. 정부와 사회적 파트너들은 더 엄격한 규제가 끝날 때까지 임금 보상 제도를 적용하기로 합의했다.

- 2021년 1월 14일 정부와 사회적 파트너는 다음과 같은 내용의 "임금 보상의 재도입 및 휴일 등의 보유 요건 재도입에 관한 노사 합의 연장에 관한 협정" 을 체결했다.

“덴마크는 높은 감염률과 특히 전염성이 강한 영국의 COVID-19 바이러스 돌연변이 확산으로 인한 COVID-19 대유행으로 여전히 큰 타격을 받고 있습니다. 따라서 정부는 보건 당국의 권고에 따라 더 엄격한 제한으로 기간을 연장했다.”

- 2020년 12월 10일의 제한 도입의 결과로 38개 지방 자치 단체에서 임금 보상 체계의 재도입에 관한 삼자 협정 및 관련 추가 협정을 통해 정부와 사회적 파트너는 임금 보상 체계가 다음 날까지 적용되기로 합의했다. 더 엄격한 제한이 중단되었다.
- 양 당사자는 임금 보상 제도의 연장을 통해 고용주가 임금 보상을 구하는 직원이 휴일법에 따라 얻은 1일의 휴가 또는 유급으로 1일의 휴가를 제공해야 한다는 통지를 제공할 수 있다는 데 동의한다. 1일에 해당하는 충분한 휴가를 가질 것 - 1일 동안 무급휴가를 갖는다. 급여 보상 월(28일에 해당). 그러나 직원이 급여 보상으로 귀가하는 첫 21일 동안 1개의 휴일 등이 유지된다. 21일 미만으로 귀가하는 경우 휴일을 갖지 않는 등 현재의 강화된 제한이 해제될 때까지 적용되지만 해당 기간 동안 직원은 최대 5회의 휴일 등을 기여해야 할 수 있다. 아르바이트를 하거나 주 5일 근무하지 않으면 근무시간을 배분하는 경우에는 그에 비례하여 계산해야 한다.

나) 덴마크 입국 후 들어오는 노동력에 대한 COVID-19 검사 보장 의무에 관한 법률³⁵⁾

○ 고용주와 직원이 없는 자영업자의 의무

§ 1. 하위 항목에 따라 규정된 규칙이 적용되는 국가, 지역 또는 지역에서 이주 노동을 고용하는 고용주. 4, 덴마크 입국 후 해당 직원이 COVID-19 검사를 받았는지 확인해야 한다.

○ 감독 및 항소권

§ 5. 덴마크 노동 환경청은 법과 법에 따라 발행된 규칙이 준수되는지 감독한다.

§ 6. 고용주, 직원 및 직원이 없는 자영업자, § 1, 하위 섹션 참조 1-3은 요청 시 덴마크 근로환경청에 법 또는 법에 따라 규정된 규칙에 대해 감독을 수행하는 데 필요한 모든 정보를 제공해야 한다.

PC. 2. 덴마크 근로환경청의 직원은 적절한 신원 확인에 대한 법원 명령 없이 언제든지 덴마크 근로환경청이 법에 따라 직무를 수행하는데 필요한 범위 내에서 공공 및 사설 작업장에 접근할 수 있다. 경찰은 이를 위해 필요한 지원을 제공한다.

PC. 3. 덴마크 노동환경청은 법원 명령 없이 감독을 수행하는 과정에서 사진 녹음 등을 포함하여 이용 가능한 문서의 제공을 요구할 수 있다.

35) <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202012L00145>

§ 7. 덴마크 노동 환경 당국은 고용주 또는 직원이 없는 자영업자에게 상황을 시정하도록 명령하는 것을 포함하여 법에 따라 발행된 법률 또는 규칙이 위반된 사항을 검사결과를 통해 발견된 경우 즉시 결정을 내릴 수 있다.

§ 8. 이 법에 따른 덴마크 노동환경청의 결정은 다른 행정당국에 항소할 수 없다.

다) 소결

덴마크에서는 COVID-19 팬더믹으로 인한 사업주 의무부과는 임금, 검사에 대해 다른 법에서 부과하고 있으며, 산업안전보건법에 의한 사업주 의무부과는 없는 것으로 확인되었다.

6) 호주

가) COVID-19 중 근무하기(2022년 4월 20일)³⁶⁾

○ 고용인 및 근로자 작업장 보건 및 안전법 준수하여 근무

- 직장 보건 및 안전법에 따라 고용주 직장에서 근로자와 다른 사람들의 건강과 안전을 보장하기 위해 할 수 있는 업무를 해야 한다. 모두 법을 준수해야 한다. 자세한 내용은 다음과 같다.

Find information for you

I am an employer ▼

I work in accommodation services ▼

I need information on choose topic ▼

Home » COVID-19 Information for workplaces

COVID-19 Information for workplaces

Coronavirus COVID-19

Industry information on COVID-19

Information for your industry about work health and safety and COVID-19.

How to keep your workplace safe

COVID-19 vaccines information

Information for employers, small businesses and workers on the COVID-19 vaccines and how to manage risks from COVID-19 in the workplace.

Vaccination information for your industry ▼

Risk Assessments

Assess the work health and safety risks from COVID-19 and put in place measures to manage those risks.

Risk assessment information for your industry ▼

Physical distancing

Information on requirements for physical distancing and measures to ensure people keep at least 1.5 metres apart.

Physical distancing information for your industry ▼

Hygiene

Guidance on implementing measures to ensure workers and others maintain good hygiene at the workplace.

Hygiene information for your industry ▼

Rapid Antigen Testing

Information about Rapid Antigen Testing in the workplace.

Information for your industry ▼

[그림 III-8] COVID-19에 대한 직장 정보

36) <https://covid19.swa.gov.au/covid-19-information-workplaces>

○ (예방조치) 집에 있고 싶은 고용인 및 근로자

- 고용주 집에 있도록 지시받지 않았거나 정부의 지시로 인해 집에 머무르도록 지시받지 않은 고용인이나 근로자는 고용주에 합의해야 한다.
- 집에서 일하도록 요청하거나 또는 연차 휴가 또는 장기근속휴가 같은 일종의 휴가를 가지는 것이 포함될 수 있다.
- 고용인이나 근로자는 고용주가 집에서 일할 수 있는 준비를 하지 않거나 유급 휴가를 사용하지 않는 경우, 일하지 않기로 결정한 것에 대한 대가를 받을 자격이 없다.
- 고용주가 합법적이고 합리적인 요청을 거부하는 근로자에 대해 징계 조치를 취할 수 있다. 고용주를 위한 정보는 다음과 같다.
 - 고용 종료-통지, 최종 급여 및 부당 해고에 대한 정보
 - 실적 관리-온라인 코스
 - 직장에서 어려운 대화-온라인 관리자 과정

나) COVID-19 안전한 직장 원칙 (2020년 4월 29일)³⁷⁾

○ COVID-19 기간 동안 시행 가능한 정부 지침

- 지역사회가 COVID-19의 확산을 방지하기 위해 무엇을 해야 하는지에 대한 전문가의 의견에 따라 호주 정부는 각 주 및 지역의 기업에 대한 정부 지침을 발표했다. 이러한 공중 보건 지침에는 다음과 같은 사항이 포함될 수 있다.

37) <https://covid19.swa.gov.au/covid-19-information-workplaces/other-resources/national-covid-19-safe-workplace-principles>

- 특정 근로자의 예방 접종 지침
- 공개 모임 제한
- 물리적 거리 및 밀도 요구 사항(예: 1.5미터 거리 및 1인당 4제곱미터)
- 폐쇄된 상태로 유지되는 사업 또는 시설의 운영 제한
- 위생, 청소 및 간판 요구 사항
- COVID Safe 계획(또는 이와 유사한 것)과 같은 위험 관리 요구 사항
- 연락처 추적을 위해 연락처 세부 정보 기록
- 처벌 및 준수

모든 공중 보건 지침이 각 주 또는 각 사업체에서 동일하지는 않으므로 직장에 적용되는 지침을 검토하는 것이 중요하다.

위반 시 규제사항
호주에서 COVID-19 발생 후 고용주 처벌³⁸⁾ - 요양원에서 직원들이 위험 없이 안전하게 작업을 수행할 수 있도록 하는 데 필요한 교육을 제공하지 않았다는 점에서 산업안전보건법 섹션 21(1) 및 21(2) 위반으로 기소 - COVID-19 발생 기간 동안 WorkSafe는 89명의 거주자와 69명의 직원이 COVID-19로 고통받았고 시설 거주자 34명이 COVID-19 합병증으로 사망하여 고용주 기소됨. * 산업안전보건법 섹션 21(1) 및 21(2) - 개인 보호 장비(PPE) 착용 필수 항목, PPE의 안전한 착용 및 탈의, PPE를 교체해야 하는 경우, PPE의 안전한 폐기 - 직원 이외의 사람들이 건강이나 안전에 대한 위험에 노출되지 않도록 보장하지 않았기 때문에 노인케어 제공자에 대해 산업안전보건법 23조 위반으로 기소 - 법인의 최대 형벌은 9000 벌점(범죄 혐의 당시 149만 달러)의 벌금이 부과됨.

38) <https://www.hcamag.com/au/specialisation/employment-law/employer-prosecuted-after-deadly-covid-19-outbreak-in-the-workplace/412987>

다) 소결

호주에서 기존의 산업안전보건법에 의하여 COVID-19 기간 동안 사업주가 의무를 시행하지 않은 경우 벌금을 부과하였다. 해당 행위는 근로자 교육에 대한 위반이었으며, 업종은 요양원이었다.

7) 핀란드³⁹⁾

가) 긴급작업

○ 고용주는 COVID-19 전염병에 따라 직원들에게 긴급 작업을 지시할 수 있나요?

- 긴급작업을 수행하기 위해서는 정상적인 업무에 지장을 주거나 생명, 건강, 재산 또는 환경을 위태롭게 하는 심각한 위협이 되는 예측할 수 없는 사건이 필요합니다. 긴급 작업 조건이 충족되는 경우에 근로시간법에 따라 현재의 전염병이 언급한 결과를 초래할 수 있다는 사실만으로는 긴급작업을 정당화하기에 충분하지 않다.
- 고용주는 현재 상황에 대비하기 위해 가능한 수단을 사용해야 한다. 병가가 동시에 발생하거나 기타 예상치 못한 상황이 앞서 언급한 결과를 초래할 위험이 있는 경우 긴급 작업 조건이 충족될 수 있다. 감염병은 고용주의 준비 능력을 제한할 수 있으므로 비상 작업이 평소보다 더 민감하게 문제가 될 수 있습니다.
- 고용주가 긴급 작업을 주문하면 남서 핀란드 지방 행정청의 노동 보호 책임 영역에 통보해야 한다. 비상 작업 웹 사이트에서 비상 작업과 관련된 지침을 찾을 수 있다.

39) <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona#Lainsaadanto>

나) 산업안전보건 감독

○ 산업안전보건 관련 기관은 COVID-19 상황과 관련하여 무엇을 모니터링합니까?

- 산업안전보건 관련 기관은 이번 COVID-19 상황에서도 사업장에서 일하는 것이 안전하고 건강하며 고용 관계의 최소한의 조건이 지켜지고 있는지에 대해 모니터링하고 있다.
- 산업안전보건 관련 기관은 환자 및 고객 안전, 여행 제한 또는 검역과 관련된 공식 규정을 모니터링 하지 않는다. 이러한 문제를 안내하는 것은 다른 기관이 하고 있다.
- 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Authority)도 정부 지침 준수 여부를 모니터링하지 않는다.

다) 직업병

○ COVID-19 감염을 직업병으로 대체할 수 있습니까?

- 산업재해 및 업무상 질병에 관한 법률에 따른 조건이 충족되는 경우이다. 산업안전보건 관련 기관은 직업병을 정의하거나 조건이 충족되는지 여부에 대해 입장을 취할 권한이 없다. 보험 회사는 질병이 직업병으로 보상되는지 여부를 결정한다. 업무상 재해 및 업무상 질병에 관한 법률에 따르면 업무상 질병은 예를 들어 업무와 관련하여 또는 작업장 영역에서 근로자가 물리적, 화학적 또는 생물학적 인자가 주로 노출되어 발생했을 가능성이 있는 질병을 말한다.

- 의사는 업무상 질병에 관한 법률에 따른 업무상 질병이 의심되는 경우 지체 없이 지방행정기관의 산업안전담당관에 신고하여야 한다. 기밀유지 규정에 따라 산업안전보건 책임 지역의 검사관은 질병이 있는 사람에게 연락하여 작업장에서 고용주와 문제를 논의할 수 있도록 허가를 요청할 수 있다.
- 이것은 유사한 사례가 다시 발생하지 않도록 하는 것이다.

라) 소결

핀란드에서는 산업안전보건법을 수정한 내용은 발견되지 않으며, COVID-19 감염을 직업병으로 인정하는지 여부에 대해 불분명하다고 하였다. 또한, COVID-19 감염 발생에 대해 긴급 작업 지시를 정당화하는 것도 근거가 불충분하다고 하였다. 사업장에서 COVID-19 감염 지침 모니터링은 지역별 감독관에게 권한을 부여하고 있다.

4. 고용노동부 사업장 지침 분석

1) 고용노동부 지침과 안내 종류

고용노동부에서 제시한 사업장 대응지침은 2020년 1월부터 2021년까지 ‘COVID-19(COVID-19) 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응 지침’이 총 11판까지 나왔으며, 10판의 경우 10판, 10-1판, 10-2판, 10-3판으로 되어 있다. 2022년에는 12판에서 14판까지 나왔다. 방역지침 변경에 따른 대응 방안이 제시되었다.

사회적 거리두기(사업장용)의 경우 2020.1.30. 처음 제시되어 2020년에는 5회 개정되었으며, 2021년 7월 개편안이 나왔으며, 2022년까지 1-6판까지 제시되었다.

안전보건교육에 대해서는 COVID-19 관련 안전보건교육 조치사항에 대하여 총 10판까지 발표되었다. 특수·배치전건강진단에 대한 지침은 2020년 3회 제시되었으며, 근로자 건강진단 실시에 대한 내용은 2020년 2회 안내되었다. 근로자 건강진단은 2021년도에 2회 안내 되었다.

콜센터관련하여 2020년 3월 16일 1-1판, 3월 19일 2판이 제시되었으며, 현재 1-6판까지 제시되었다. 건설업에 대한 부분은 2020년 1월 31일 공문의 형태로 ‘신종 COVID-바이러스 감염 확대에 따른 산업안전보건관리비 사용가능 항목 확대’ 하였다.

외국인에 대한 부분은 지침은 따로 제시하지 않았으며, 불법체류자 선별 검사 비용 및 통보의무 면제 안내되었고, 2021년 외국인력정책위원회에서 COVID-19 상황에서 결정될 사항을 안내하였다.

보건관리전문기관에 대한 지도지침은 2020년 9월 1일에 발표하였다. 2022년에는 단계적 일상생활 회복 단계에 따른 지침을 제시하였다.

생활속 거리두기는 사업주용, 노동자용으로 각각 점검표가 나왔으며, 2022

년 7월 이후 자율평가도구 게시 중이다.

〈표 III-4〉 고용노동부 COVID-19 관련 지침 목록

항목	제목	발표년월일	판
사업장 대응지침	신종 COVID-바이러스 감염증 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침	2020.01.29.	1
		2020.01.30.	2
		2020.02.06.	3
		2020.02.11.	4
		2020.02.17.	5
		2020.02.24.	6
		2020.03.10.	7
		2020.04.06.	8
		2021.02.19.	9
		2021.03.11.	10
		2021.03.31.	10-1
		2021.05.20.	10-2
		2021.10.15.	10-3
		2021.12.10.	11
사회적 거리두기	「COVID-19(COVID-19)」 예방을 위한 사회적 거리두기 지침(사업장용)	2020.01.30.	
	「COVID-19(COVID-19)」 예방 및 생활방역 이행을 위한 사회적 거리두기 지침(사업장용)	2020.04.23.	
	「COVID-19(COVID-19)」 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(사업장용)	2020.08.20.	
	「COVID-19(COVID-19)」 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(2단계, 사업장용)	2020.09.07.	
	「COVID-19(COVID-19)」 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(사업장용)	2020.11.12.	
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침 개정(1-1판) (사업장용)	2021.11.18.	1-1
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-3판)(사업장용)	2022.02.04.	1-3
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-4판)(사업장용)	2022.02.24.	1-4
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-5판)(사업장용)	2022.03.23.	1-5
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-6판)(사업장용)	2022.04.06.	1-6

항목	제목	발표년월일	판
안전보건 교육	「신종 COVID-바이러스 감염증」 관련 안전보건교육 조치사항	2020.02.04.	1
	「COVID-19(COVID-19)」 관련 안전보건교육 조치사항(Ⅱ)	2020.03.10.	2
	「COVID-19(COVID-19)」 관련 안전보건교육 조치사항	2020.09.08.	3
	「COVID-19(COVID-19)」 관련 안전보건교육 조치사항 (4판)	2021.06.10.	4
	「COVID-19(COVID-19)」 관련 안전보건교육 조치사항 (5판)	2021.09.01.	5
	「COVID-19(COVID-19)」 관련 안전보건교육 조치사항 (6판)	2021.11.09.	6
	COVID-19 관련 안전보건교육 조치사항(7판)	2021.12.24.	7
	COVID-19 관련 안전보건교육 조치사항(8판)	2022.03.15.	8
	COVID-19 관련 안전보건교육 조치사항(9판)	2022.05.04.	9
	COVID-19 관련 안전보건교육 조치사항(10판)	2022.06.29.	10
특수· 배치전 건강진단	특수·배치전건강진단 지도 지침	2020.06.15.	
	특수·배치전건강진단 지도 지침	2020.09.10.	
	특수·배치전건강진단 지도 지침	2020.09.21.	
근로자 건강진단	근로자 건강진단 실시지침 안내	2020.06.29.	안내
	근로자 건강진단 실시 유예 안내(사업장용/진단기관용)	2020.11.18.	안내
	근로자 건강진단 실시지침 안내	2021.06.29.	안내
	근로자 건강진단 실시지침 안내	2021.11.04.	안내
콜센터	COVID-19 대응 콜센터 감염병 예방 지침	2020.03.16.	1-1
	「콜센터」 COVID-19 대응 지침	2020.03.19.	2
	「콜센터」사회적 거리두기 지침 (2단계)	2020.08.24.	
	「COVID-19(COVID-19)」 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(콜센터용)	2020.11.12.	
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침 개정(1-1판)(콜센터용)	2021.11.18.	1-1
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-3판)(콜센터)	2022.02.04.	1-3
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-4판)(콜센터용)	2022.02.24.	1-4
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-5판)(콜센터)	2022.03.23.	1-5
	단계적 일상회복을 위한 사회적 거리두기 지침(1-6판)(콜센터)	2022.04.06.	1-6
건설업	신종 COVID-바이러스 감염 확대에 따른 산업안전보건관리비 사용가능 항목 확대	2020.01.31.	공문
외국인	불법체류자 선별검사 비용 및 통보의무 면제 안내	2021.03.10.	안내
	COVID-19 무료검진 및 불법체류외국인 통보의무 면제 안내(법무부)	2021.03.10.	법무부
	외국인력정책위원회 결정사항 공고	2021.07.05.	공고
보건관리 전문기관	COVID-19 관련 보건관리전문기관 사업장 지도 지침	2020.09.01.	
	보건관리전문기관 사업장 지도지침 안내	2022.04.28.	안내

항목	제목	발표년월일	판
생활속 거리두기	생활 속 거리 두기 사업장 점검표(사업주용)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 사업장 점검표(노동자 자율점검표)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 콜센터 점검표(사업주용)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 콜센터 점검표(노동자 자율점검표)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 건설업 점검표(사업주용)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 건설업 점검표(노동자 자율점검표)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 방문서비스 점검표(사업주용)	2020.6.18.	점검표
	생활 속 거리 두기 방문서비스 점검표(노동자 자율점검표)	2020.6.18.	점검표

2) COVID-19 사업장 집단감염 이슈와 고용노동부 지침

COVID-19 사업장 집단감염 이슈에 따라 고용노동부 지침 발표 시기를 정리하였다(표Ⅲ-5).

〈표 Ⅲ-5〉 COVID-19 사업장 집단감염과 고용노동부 지침 변화

항목	2020년											
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
집단감염 이슈	우한	지역 유행	콜센터		쿠팡		방문		조선업		대기업 조선업 요양병원	
사업장 대응지침	1,2	3,4,5,6	7	8	-	-	-	-	-	-	-	-
사회적 거리두기	0	-	-	0	-	-	-	0	0	-	0	-
안전보건교육	-	1	2	-	-	-	-	-	3	-	-	-
특수·배치전건강진단	-	-	-	-	-	1	-	-	2,3	-	-	-
근로자 건강진단	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
콜센터	-	-	1-1 2	-	-	-	-	1	-	-	2	-
건설업	공문	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
외국인	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
생활속거리두기	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-
보건관리전문기관	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-

주) 숫자는 개정판 버전을 의미함.

〈표 III-5〉 COVID-19 사업장 집단감염과 고용노동부 지침 변화(계속)

항목	2021년											
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
집단감염 이슈	제조업 의료기관 외국인		3월 사업장		외국인 일용직		백화점 제조업		시장 소규모	with COVID -	예방접종	
사업장 대응지침	-	9	10 10-1	-	10-2	-	-	-	-	10-3	-	11
사회적 거리두기	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	1-1	-
안전보건교육	-	-	-	-	-	4	-	-	5	-	6	7
특수·배치전건강진단	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
근로자건강진단	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-
콜센터	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1-1	-
건설업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
외국인	-	-	안내	-	-	-	-	-	-	-	-	-
생활속거리두기	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1-2
보건관리전문기관	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주) 숫자는 개정판 버전을 의미함.

〈표 III-5〉 COVID-19 사업장 집단감염과 고용노동부 지침 변화(계속)

항목	2022년						
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월 이후
집단감염 이슈	단계적 일상회복						
사업장 대응지침	-	12	-	13	14	-	(2021) COVID-19 감염병 예방 자율평가도구 게시 적용
사회적 거리두기	-	1-3 1-4	1-5	1-6	-	-	
안전보건교육	-	-	8	-	9	10	
특수·배치전건강진단	-	-	-	-	-	-	
근로자건강진단	-	-	-	-	-	0	
콜센터	-	1-4	1-5	1-6	-	-	
건설업	-	-	-	-	-	-	
외국인	-	-	-	-	-	-	
생활속거리두기	-	-	-	-	-	-	
보건관리전문기관	-	-	-	안내	-	-	

주) 숫자는 개정판 버전을 의미함.

3) 시간에 흐름에 따른 변화

중앙방역대책본부·중앙사고수습본부에서 제시한 「COVID-바이러스감염증-19 대응 지침(지자체용)」9-5판(2021.1.22..)에 대응방향은 조기 인지 및 발생양상 파악, 신속한 역학조사·환자 및 접촉자 관리·환경관리, COVID-19의 예방에 대한 교육 홍보 강화(개인위생, 사회적 거리두기 등)이며, 관리정책은 감시, 역학조사, 관리, 교육·홍보·협력이다.

중앙방역대책본부의 지침은 COVID-19 확산 현황에 따라 변화하였는데, 이에 대해 고용노동부에서도 사업장 대응지침의 주요 내용이 골자가 변화가 있었다. 시간에 따른 목록의 변화는 <표 III-6>에 정리하였다.

2020년 2월까지의 초기에서 6판까지이었는데, 지역 중심의 감염 유행으로 구체적인 내용까지는 제시되지 않다가 3월 콜센터 집단감염, 5월 쿠팡 집단 감염으로 7판, 8판에서 좀 더 구체화가 되었다.

2021년에는 외국인 근로자, 육류가공업체 중심 확산세가 있어 이에 대한 내용이 추가되었으며, 예방접종이 시작된 이후 관련 휴가, 관리지침 등이 추가되었다. 전국민 예방접종률이 상승하여 하반기에는 ‘위드 코로나’라는 사회적 공감대가 형성되었으며, 11판에서는 단계적 일상회복 중심으로 내용이 추가되었다.

2022년에는 12, 13, 14판이 ‘단계적 일상회복’으로 지침에 대한 내용이 점차 완화되었다. 특히, 14판에서는 생활방역 세부수칙을 제시하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 시간의 흐름에 따른 고용노동부 지침 변화

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
Ⅰ. 개요	1. 법적근거		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	2. 임상적 특성		○	○	○	○	○	○	○	○	추가	○	○	○	○	○	○	○	○
	3. 진단		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	4. 치료		○	○	○	○	○	○	○	○	추가	○	○	○	○	○	○	○	○
	5. 예방		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	6. 콜센터 안내								○	추가	이동								
	1. 목적	개요로 이동	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	2. 기본방향	개요로 이동	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ⅱ. 대응 방안	3. 조치사항	위생관리 강화 및 사업장 청결·소독유지	○	○	○	○	○	○	○	○	삭제								
		사업장 내 감염유입 및 확산방지	○	○	○	○	○	○	○	○	삭제								
		사업장 내 추정 또는 확진 환자 발견시	○	○	○	○	○	○	○	○	삭제								
		사업장 내 의심환자 발견 시									○	삭제							
		사업장 내 확진환자 발견 시									○	삭제							

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
		전담체계 구축 및 대규모 결근 대비 사업계획 수립	○	○	○	○	○	○	○	○	삭제					-순서 변경-			
		사업장 특성에 맞는 예방체계 마련									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		유연근무 및 휴가 활용									○	○	○	○	○	큰제목 변경			
		회의·교육 및 모임·회식, 출장 등									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		의심증상 모니터링 및 유증상자 발생 시 조치									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		확진자 발생 시 조치사항 및 회복 후 업무복귀 관리													○	○	○	○	○
		사무공간 및 구내식당·휴게실 관리 (작업장 추가)									○	○	○	○	○	추가	○	○	○
		위생 및 청결·소독 등									○	○	○	○	○	○	○	○	○
4. 유연근무 및 휴가 활용	유연근무제 활용														○	○	○	○	
	2. 기본 방침														○	○	○	삭제	

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
		3. 휴가 및 휴업 관리														○	○	○	○
		4. 가족돌봄 휴가														○	○	○	○
		5. 백신 접종자 휴가 및 접종 완료자 관리														○	○	○	○
5. 코로나19 관련 Q&A		Q&A(고용노동부)														○	○	○	○
		2. Q&A(질병관리청)														○	○	○	○
	추가 안내	휴가 및 휴업관리			○	추가	○	○	○	추가	○	○	○	○	○	이동			
		유연근무제 활용						○	추가	○	○	○	○	○	○	이동			
		가족돌봄 휴가									○	○	○	○	○	이동			
		기본방침													○	이동			
		백신 접종자에 대한 휴가 부여											○	삭제					
		백신 접종자에 대한 휴가 및 접종 완료자 관리												○	○	이동			
		COVID-19 예방접종피해 국가보상체계												○	참고	이동			
		가족돌봄 휴가 및 가족돌봄비용 긴급지원								○	추가	삭제							
		특수건강진단 실시 주기 유예	○	○	○	추가	○	○	추가	○	삭제								

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
참고·붙임	참고자료	생활수칙 안내문	○	○	○	삭제													
		확진환자, 의사환자, 조사대상 유증상자 관리 및 접촉자 관리						○	○	○	삭제								
		의심환자 발생시 행동요령(예시)								○	삭제								
		사업장 내 확진환자, 의사환자, 조사대상유증상자 발생시 행동 요령						○	○	○	삭제								
		COVID-19 예방 및 확산방지를 위한 사업장 자체 점검표						○	○	○	삭제								
		COVID-19 관련 참고 지침 목록						○	○	○	삭제								
		자가격리대상자를 위한 생활수칙 안내문	○	○	○	○	○	○	추가	○	삭제								
		자가격리대상자의 가족 및 동거인을 위한 생활수칙 안내문	○	○	○	○	○	○	○	○	삭제								
		자가격리환자 생활수칙 안내문							○	○	삭제								
		COVID-19 관련 자주하는 Q&A(고용노동부)							○	○	○	○	○	○		이동			

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
		확진자 및 접촉자 관리기준 변경사항															○	○	삭제
		생활방역 세부수칙 안내																	○
		업무연속성계획(BCP) 작성 가이드라인															○	○	○
		휴가 및 휴업 관리 관련 참고 법령				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		발열·호흡기 증상이 있는 자 발생시 행동 요령(예시)									○	○	○	○	○	○	삭제		
		COVID-19 관련 활용 가능한 노동자·사업주 지원(고용노동부)									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		COVID-19 예방접종피해 국가보상체계														○	○	○	○
		확진환자, 의사환자, 조사대상 유증상자 등에 대한 보건소 등 조치사항									○	○	○	○	○	○	삭제		
		확진자 및 접촉자 관리기준 변경 주요사항															○	삭제	
		확진환자, 접촉자, 자가격리자 운영방안															○	수정	○
		사업장 확진자접촉자 관리 관련 FAQ																	○
		콜센터 안내									○	○	○	○	○	○	○	○	

목차		내용	판																	
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14	
		격리해제 확인서										○	○	○	○	○	○	삭제		
		방역수칙 위반 신고 사례 안내												○	○	○	○	삭제		
	붙임	감염병 예방 수칙	○	○	○	○	○	○	삭제											
		COVID-19 행동수칙(포스터 포함)							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		COVID-19 콜센터 예방지침(포스터)								○	○	○	○	○	○	○	○	삭제		
		일터에서의 사회적 거리두기(카드뉴스)								○	삭제									
		마스크 착용법 홍보자료							○	○	○	○	○	삭제					○	
		마스크 착용법 및 의무화 홍보자료												○	○	○	○	○	수정	
		마스크 착용법 및 의무화 장소·시설·대상																	○	
		카드 뉴스	○	○	○	○	○	○	삭제											
		예방 수칙 포스터	○	○	○	○	○	○	○	삭제										
		COVID-바이러스감염증-19 예방수칙(16개 언어 번역)									○	○	○	○	○	○	○	○	삭제	
		COVID-19 관련 자주하는 Q&A(질병관리본부)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		이동				
		COVID-19 관련 보건관리전문기관 사업장									○	○	○	○	○	○	○	○	삭제	

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
		지도 지침																	
		사회적 거리두기 해제에 따른 보건관리전문기관 사업장 지도 지침																	○
		근로자 건강진단 실시 유예 안내(사업장용)									○	○	○	○	삭제				
		근로자 건강진단 실시지침 안내(사업장용)													○	변경			
		COVID-19(COVID-19)관련 안전보건교육 조치 사항									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		COVID-19(COVID-19) 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(사업장용)									○	○	○	○	○	○	○	○	변경
		COVID-19(COVID-19) 예방 및 확산방지를 위한 사회적 거리 두기 지침(콜센터용)									○	○	○	○	○	○	○	○	변경
		사업장 방역 세부수칙(사업장·콜센터용)																	○
		COVID-바이러스감염증-19 예방 및 확산방지를 위한 건설현장 대응 가이드라인									○	○	○	○	○	○	○	○	○
		육류가공업체 생활방역 세부지침									○	○	○	○	○	○	삭제		

목차		내용	판																
			1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	10-1	10-2	10-3	11	12	13	14
		집단시설·다중이용시설 대응지침			○	○	○	○	추가	○	삭제								
		집단시설·다중이용시설 소독안내					○	○	추가	○	○	○	○	○	삭제				
		소독시기 및 소독 후 사용 재개 기준 참고사항							○	○	○	○	○	○	삭제				
		집단시설·다중이용시설 소독 안내(3-4판)														○	○	○	○
		COVID-19 예방접종 2~3월 시행계획 (질병관리청)									○	○	○	○	삭제				
		COVID-19 예방접종완료자 관리지침												○	○	○	○	삭제	
		인과성 근거 불충분으로 보상 제외된 중증 환자 의료비 지원												○	○	○	○	삭제	
		“단계적 일상 회복” 조치 시행에 따른 근로자 건강진단 실시지침 안내														○	○	삭제	
		단계적 일상회복을 위한 사회적 거리 두기 지침 (사업장용)														○	삭제		
		단계적 일상회복을 위한 사회적 거리 두기 지침 (콜센터용)														○	삭제		

5. 국내 KOSHA GUIDE

1) 개요

KOSHA GUIDE는 사업장 감염병관련한 내용과 3밀 사업장 중심으로 신종 감염병관련 지침을 검토하였다.

감염병관련 지침으로는 5개이었으며, 공기매개 감염병, 인플루엔자, 결핵이었고, 콜센터 감염병 관리를 위한 사무환경 조성에 관한 지침, 의료기관 근로자의 공기매개 감염병에 대한 관리지침이 있었다.

3밀 사업장과 환경관련 내용으로는 사업장 작업환경 관리, 숙박시설, 창고 작업, 건물 내 청소원, 휴게시설 설치에 대한 내용이 있었다. 근로자 관련하여 외국인 근로자, 소규모 사업장 안전보건 가이드에 대한 내용이 있었으며, 기타 부분으로 근로자 일반적 건강관리, 작업장 내의 질병 집단발생에 대한 지침이 있었다.

2) 감염병 종류관련 지침

가) 사업장 공기매개 감염병 확산 H-186-2016

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제594조(감염병 예방 조치 등), 제595조(유해성 등의 주지), 제601조(예방조치), 제602조(노출 후 관리), 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제7장 감염 전파의 차단 조치에 따라 사업장의 공기매개 감염병관리를 위한 인프라 구축 및 대응체계 구축을 통해 감염병에 이환되는 것을 미리 예방 및 감시, 조기에 발견하고 신속하게 조치함으로써 사업장내 공기매개 감염병이 확산이 되는 것을 방지함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 의료기관을 제외한 모든 사업장(의료기관 제외)에서 근무하는 모든 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 공기매개 감염병 위기 형태 및 경보수준
 - 해외 신종 재출현 공기매개 감염병의 국내유입 및 전국확산
 - 공기매개 감염병의 위기 경보수준(관심-주의-경계-심각)
- 공기매개 감염병 예방을 위한 조치
 - 보호구 지급
 - 예방 및 확산 방지를 위한 조치

개인위생 관련 인프라 강화(손씻기, 기침예절, 보호구 및 위생물품 관리에 대비하여 사전에 물품이 원활하게 공급되도록), 직원 및 고객(방문객)을 대상으로 개인위생 실천방안 홍보

사업장 내 감염유입 및 확산 방지(해외출장 계획 직원에게 감염에 대한 교육실시, 해외 출장 후 복귀 직원에게 입국 14일째까지 자체 발열 모니터링 실시)

대응 전담체계 사전 구축(기업차원에서 대응위해 담당자 지정, 업무 지속계획 수립)

결근대비 사업계획 수립
- 감염 예방을 위한 위생수칙
 - 손씻기에 대한 안내, 기침이나 재채기 시 가리기, 발열 및 기침 등 호흡기 증상시 의료기관 진료, 다른 지역 출장 후 14일 이내 발열이나 호흡기 증상 시 의료기관 진료

- 감염병 발생 시 원인조사와 대책 수립
 - 사업주는 신종감염병의 질병 발생 의심시 1339 콜센터에 문의하고 정부의 역학조사와 방역조치에 협조

- 감염병 발생 근로자에 대한 조치
 - 해당 사업장 직원의 이상증세 시 관리자에게 보고
 - 사업주는 결근 사유 파악 및 감염병 의심 시 의사에게 진료, 의심증상 시 보건소에 신고, 감염 의심 근로자는 마스크 착용

- 감염병 발생 작업부서 및 작업환경 조치
 - 환경적 대처 및 보고 방법 안내

나) 인플루엔자 유행 시 직장 내 관리지침 H-5-2021

(1) 목적

이 지침은 직장 내 공기매개감염의 대표적인 사례인 인플루엔자 대유행시 전염예방과 관리방안을 제시하고, 대유행 경향을 보인 인플루엔자 감염의 전파로 인해 대규모 결근 및 휴무가 지속되는 경우에 대비해서 직장 내 업무 지속계획을 고려할 수 있는 보건관리방안을 제시함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 인플루엔자의 대유행 시, 사업장에 아직 인플루엔자에 감염된 근로자가 발생하지 않은 시점부터 다수 발생한 시점까지 보건의료업 등 전염성 질환 발생의 위험이 높은 특수한 직장이 아닌 일반인구집단과 전염의 위험이 유사한 일반 직장의 모든 근로자에게 적용한다.

(3) 주요내용

- 직장 내 감염 및 전염 예방을 위한 일반적 관리지침
 - 인플루엔자의 역학적 특성에 대한 교육 실시
 - 증상 및 감염경로에 대한 교육 실시
 - 인플루엔자의 전염 예방을 위한 교육
 - 인플루엔자 대유행 관리 환경조성(매일 소독, 휴지통과닐, 건강관리실 확인)
- 직장 내 인플루엔자의 단계별 관리방안
 - 직장 내 인플루엔자 환자가 발견되지 않았으나 감염이 의심되는 경우 대처
 - 직장 내 방문자 및 고객으로부터의 전염관리
 - 인플루엔자 감염자가 소수 일 경우와 다수 일 경우 관리방안
- 업무 지속계획의 기획과 운영
 - 업무 지속계획 추진을 위한 비상대책 위원회의 구성과 운영 및 수립 방안

다) 사업장 내 결핵발생 시 보건관리지침 H-197-2921

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건법 제138조(질병자의 근로 금지·제한), 산업안전보건법 시행규칙 제220조(질병자의 근로금지), 제221조(질병자 등의 근로 제한), 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장 병원체에 의한 건강장해의 예방에 따라 사업장에서 결핵 발생 시 보건관리 및 조치사항을 정함을 목적으로 한다. 다만, 감염병의 특성상 산업안전보건법 이외 타 법령의 사업장 내 적용사항을 반드시 시행해야한다.

(2) 적용범위

이 지침은 결핵환자·결핵의심자, 결핵환자 접촉자, 결핵환자 등이 발생한 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 결핵의 진단과 치료
- 사업장 내 결핵환자 관리(전염성 결핵환자 관리)
- 사업장에서 접촉자 관리
- 사업장 내 보건관리(보호구 지급)

3) 일부 업종 감염병 종류관련 지침

가) 콜센터 감염병 관리를 위한 사무환경 조성에 관한 기술지침

H-212-2020

(1) 목적

이 지침의 목적은 산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무)에 의하여 콜센터 근로자의 쾌적한 작업환경을 조성하고 COVID--19 등 감염병 확산방지를 위한 지침을 제공하는 것이다.

(2) 적용범위

이 지침은 금융, 통신, 유통서비스업, 공공서비스업 등의 콜센터에서 전화 상담 업무에 종사하는 근로자를 고용하고 있는 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 사무환경 조성기준

[업무공간]

- 상담원의 개인 업무공간은 최소 4.63㎡ 이상의 공간을 확보한다
- 칸막이의 높이는 상담원 간 방해소음 최소화 및 비말확산 방지를 위해 최소 1,500mm 이상 설치를 권장하며, 작업자 책상 앞면 및 양옆(“ㄷ”자형)에 설치한다.
- 칸막이가 낮게 설치된 경우 책상면을 기준으로 최소 900mm 이상의 칸막이를 설치하도록 하고, 칸막이 설치가 어려운 경우 투명 아크릴 등을 설치하여 칸막이로 활용한다

[업무환경] 온도 및 상대습도, 창문, 환기

[위생청결관리 및 기타 소음관리]

- 감염병 확산방지를 위한 작업환경 조치

[업무공간 및 장비관리]

- 비접촉식 체온계 및 열화상카메라로 발열 모니터링 실시 1일 2회이상
- 작업자 좌석 간 최소 1m이상 간격 유지 거리 유지 안될 경우 지그재그로 좌석 배치
- 작업기기 소독 1일 1회
- 휴게실 사용시 사용정원 규정, 개인용 소독용품 지급, 공동사용 공간 일시 폐쇄 및 마스크 착용

[사무실 환기] 매일 2회이상, 1시간 환기

[근무형태 관리] 유연근무제, 재택근무, 휴가제도 활용

[위생청결관리] 주1회 이상 소독, 마스크 사용 등

[의심증사자 및 밀접접촉자 발생 시 조치]

- 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 있는 근로자 또는 질환자의 밀접접촉자는 즉시 관할 보건소 또는 1339 콜센터로 신고하여 보건당국의 지시에 따라 조치.
- 보건당국의 지시가 없더라도 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 있는 근로자 또는 질환자의 밀접접촉자에게 병가, 유급휴가를 활용토록 하는 등 귀가조치를 하여 근로자 건강을 보호

나) 의료기관 근로자의 공기매개 감염병에 대한 관리지침 H-93-2021

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건법 제39조(보건조치), 산업안전보건기준에 관한 규칙 제3편 제8장 제4절(공기매개 감염 노출 위험작업 시 조치기준)에 의거하여 공기매개 감염병에 대한 적절한 예방대책 및 노출 후 관리에 필요한 사항을 정함으로써 의료기관 근로자의 건강을 보호함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 공기매개 감염병에 이환될 위험이 있는 환경에서 근무하는 의료기관 근로자에 적용한다.

(3) 주요내용

- 채용 또는 배치 시 의료기관 근로자의 관리
 - 결핵, 수두 및 대상포진, 유행성 이하선염, 풍진, 인플루엔자

- 노출 또는 감염된 의료기관 근로자의 관리
 - 결핵, 수두 및 대상포진, 유행성 이하선염, 풍진, 인플루엔자, 파르보 바이러스, 수막염
- 기타 공기매개 감염병의 관리
 - 사업주 또는 병원대표자는 이 지침에 정하지 않은 기타의 공기매개 감염성 질환자로부터 의료기관 근로자의 건강을 보호할 필요가 있을 경우에 관계 전문가 또는 기관을 통해 조치

4) 사무실 작업환경 및 3밀 사업장관련 지침

가) 사무실 작업환경 관리지침 H-64-2012

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건법(이하 “법”이라 한다) 제24조(보건상의 조치), 제42조(작업환경의 측정 등), 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 “안전보건규칙”이라 한다) 제11장(사무실에서서의 건강장해 예방) 규정에 의거 같은 법의 적용을 받는 사무실에서 작업하는 근로자의 건강장해 예방과 쾌적한 작업 환경 조성을 위한 지침을 정하는 것을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 법의 적용을 받는 일반 사무실 및 사업장에 소속된 사무실에 적용한다.

(3) 주요내용

- 사무실 작업환경 관리기준(기적, 환기, 온,습도, 기류, 조도, 소음 및 진동방지, 급수, 배수, 사무실 청결, 휴게설비, 공기정화설비

- 사무실 오염물질별 관리기준(호흡성 분진, 일산화탄소, 이산화탄소, 이산화질소, 포름알데히드)
- 사무실 오염물질별 평가(측정대상, 평가항목, 측정방법)

나) 창고 작업 시 안전에 관한 기술지침 G-109-2014

(1) 목적

이 지침은 창고 작업 시 안전에 관한 기술적인 사항을 정함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 창고에서 이루어지는 작업에 적용한다.

(3) 주요내용

- 창고작업 시 유해, 위험요인(미끄러짐, 넘어짐, 창고 내 차량운전)
- 작업 종류별 안전대책

다) 숙박시설 객실청소 작업 안전보건 G-89-2012

(1) 목적

이 지침은 숙박시설의 객실청소 작업과 관련하여 작업자가 준수하여야 할 안전보건상의 기술지침을 정함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 호텔이나 여관 등 숙박시설의 객실 청소작업에 적용한다.

라) 건물 내 청소원의 건강장해 예방에 관한 지침 H-25-2011

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 “안전보건규칙”이라 한다) 제12장 근골격계 부담작업으로 인한 건강장해의 예방 및 제13장 그 밖의 유해인자에 의한 건강장해의 예방에 의거 직업적이며 반복적으로 건물 내 청소작업을 하는 근로자의 근골격계질환 등 건강장해 예방에 관한 기술적 사항을 정함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 일반적인 건물 내 청소작업을 행하는 사업장에 적용한다.

마) 근로자 휴게시설 설치에 관한 기술지침 H-178-2015

(1) 목적

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조(휴게시설)에 따라 사업장 내 근로자용 휴게시설 설치에 관한 지침의 제공을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 근로자들의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설이 필요한 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

휴게시설 구성기준(위치, 규모 및 공간, 환경, 온도 및 소음, 마감재료 등)

5) 기타

가) 외국인 근로자의 안전작업에 관한 지침 G-66-2011

(1) 목적

외국인 근로자들은 국내 적응의 어려움 등으로 인해 근로활동에 많은 애로를 겪을 수 있다. 이것은 외국인 근로자들의 작업환경에도 큰 영향을 미쳐 예기치 않은 사고를 유발시킬 수 있다. 이 지침은 외국인 근로자들의 고용 시 문제점과 그에 대한 대응방법을 제시하여 외국인 근로자의 작업적응도를 높이고 발생 가능한 안전사고를 사전에 예방하는 것을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 외국인 근로자를 고용하는 모든 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 외국인 근로자의 분류(비전문취업, 연수취업, 방문취업)
- 외국인 근로자가 있는 사업장에 대한 위험성 평가
- 외국인 근로자 채용 시 주요 문제와 대응방안(의사소통, 대응방안)

나) 소규모 작업장 내의 안전보건에 관한 안전가이드 G-21-2011

(1) 목적

이 지침은 소규모 작업장 내에서 다양한 형태의 사고를 유발하는 여러 위험요소들에 대한 예방 지침을 제시함으로써 작업장 내의 안전을 확보하여 상해 및 사망사고 등 치명적인 사고를 예방하는 지침을 정함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 모든 종류의 소규모 작업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 사고와 직업병의 종류와 원인(소규모 작업장 사고는 대부분 사람, 물품, 차량의 이동중 발생함)
- 위험요소(작업장의 불량한 환경, 환기불량, 수작업 및 포장작업, 차량 운행 등)
- 소규모 작업장 내 위험 방지대책

다) 근로자의 일반적인 건강관리에 관한 지침 G-37-2012

(1) 목적

이 지침은 근로자의 작업상 건강을 위협하는 유해요인을 효과적으로 감소시킬 수 있는 일반적이지만 필요한 건강관리방안을 제시함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 근로자를 고용하는 모든 사업장에 적용한다.

(3) 주요내용

- 건강관리의 조사 시기와 횟수
- 건강관리 업무와 절차

라) 작업장내의 질병 집단발생에 대한 조사지침 H-96-2021

(1) 목적

이 지침은 사업장에 근무하는 보건관리자 및 산업보건의가 산업안전보건법(이하 ‘법’이라 한다) 시행령 제22조 및 제31조에 의거 보건관리자 및 산업보건의의 직무를 수행함에 있어 직업성 질환 발생의 원인 조사 및 대책 수립을 위해 작업장 내의 질병집단발생을 조사하거나 법 제 141조, 같은 법 시행규칙 제222조에 의해 고용노동부 장관이 실시하는 직업성질환 역학조사에서 작업장 내 질병 집단발생을 조사할 때 필요한 원칙적 사항을 정함을 목적으로 한다.

(2) 적용범위

이 지침은 사업장의 산업보건의 또는 보건관리자가 작업장 내의 질병 집단발생을 조사하거나 고용노동부 장관이 실시하는 역학조사 중 작업장 내의 질병 집단발생에 대한 조사에 산업보건 관련 전문가가 참여하는 경우에 적용한다.

(3) 주요내용

- 집단 발생 조사과정(기초조사 실시(발생확인), 관련성 조사, 후속연구)
- 집단 발생 조사 시에 고려할 점

6. 보건담당자 요구 사항

(*2021년 신종감염병 발생 사업장 대응체계 연구결과 요약)

1) 2021년 보건관리자 전문가 델파이

가) 전문가 델파이 개요

전문가 델파이 조사는 2021년 8월부터 10월까지 3회에 걸쳐 진행하였으며, 34명이 응답하였다.

응답자는 총 34명이었었고, 보건관리자 67.7%, 보건관리위탁 20.6%이었다. 경력은 5년 미만 8.8%, 5~9년 32.4%, 10~19년 44.1%, 20년 이상 14.7%이었다. 업종은 건설업 20.6%, 물류센터 5.9%, 서비스업 32.4%, 제조업 35.2%이었다.

연구결과 중 정책요구도에 대한 내용만을 정리하였다.

나) 정책 요구도

정책 요구도는 사업장 대응 지침에 대한 신속한 제공, 근로자에 대한 방역 수칙 홍보자료 제공, 방역지침과 관련 정보 공지 방법 개선 추가가 중요도 실현가능성이 모두 높았다. 보건관리자 인력 확보를 위한 법제화, 감염병관리 예산 사용 범위 확대는 중요도는 높았으나, 실현가능성은 낮다고 응답하였다.

〈표 III-7〉 정책 요구도 중요도와 실현가능성(3차)

문항	순위	평균	변동 계수	순위	평균	변동 계수
사업장 대응 지침에 대한 신속한 제공	1	4.8	0.08	1	4.6	0.11
보건관리자 인력 확보를 위한 법제화	1	4.8	0.10	16	3.9	0.23
감염병 관리 예산 사용 범위 확대	3	4.7	0.11	10	4.0	0.23
감염병 유행 시 작업 중지 기준 마련	4	4.6	0.13	9	4.2	0.19
근로자에 대한 방역수칙 홍보자료 제공	4	4.6	0.13	2	4.5	0.13
(건설업) 감염병 유행 시 공사 기간 조정	4	4.6	0.13	18	3.8	0.24
방역지침과 관련 정보 공지 방법 개선(추가)	4	4.5	0.13	3	4.4	0.14
특수건강검진 유예에 대한 지침 제공	8	4.4	0.16	3	4.4	0.14
사업주, 임직원 감염병 예방 교육	8	4.4	0.16	3	4.4	0.16
감염병 유행 시 보건관리 지원 인력 법적 규정(추가)	8	4.4	0.16	10	4.1	0.17
감염병 유행 시 보건관리 지원 확충 채용 법제화(추가)	8	4.4	0.16	17	3.9	0.23
감염병 증상 시 보건관리자에게 작업 중지 지시권 부여(추가)	8	4.4	0.16	16	3.9	0.23
직무교육 온라인 교육 전환	13	4.3	0.16	3	4.4	0.14
건설업- 일용직 근로자 건강검진 결과 QR코드 인증하여 기초안전교육 이수증에 저장(추가)	13	4.3	0.19	10	4.1	0.20
방역수칙 위반에 대한 과태료 및 벌금 강화	15	4.1	0.20	10	4.1	0.20
사업장 감염병 관리에 대한 우수사례 제공	15	4.1	0.20	8	4.3	0.19
사업장 감염병 관리에 대한 우수사례 포상	17	4.0	0.23	10	4.1	0.20
보건관리자 직무교육 한시적 완화	18	3.9	0.28	3	4.4	0.14
[추가] 특수건강검진, 사후관리 내용 모바일 연동 (건설)						
[추가] 보건관리자 권한강화						
[추가] 보건관리자 자가격리에 대한 지시권 보장						

다) 신종감염병 유행 시 우선적으로 제공받아야 할 정보

정책 요구도는 사업장 대응 지침에 대한 신속한 제공, 근로자에 대한 방역 수칙 홍보자료 제공, 방역지침과 관련 정보 공지 방법 개선 추가가 중요도 실현가능성이 모두 높았다. 보건관리자 인력 확보를 위한 법제화, 감염병 관리 예산 사용 범위 확대는 중요도는 높았으나, 실현가능성은 낮다고 응답하였다.

〈표 III-8〉 신종감염병 유행시 우선 제공받아야 할 정보

문항	2차 응답수	순위	평균	변동 계수
방역에 필요한 인력 및 업무, 보건관리자를 지원하는 정보, 자가격리범위, 행동수칙 등 사업장 실질적 지침	16	1	4.6	0.13
감염병 원인, 증상, 전파 경로, 전염력, 독성, 치료방법 등 정보	11	1	4.6	0.13
감염병 유행 현재 상황 및 변경되는 방역 정책과 기준 (거리두기 지침 포함)	8	3	4.5	0.11
사업장 주변 COVID- 현황, 지역별 누적현황, 감염병발생 위치 및 경로	9	4	4.4	0.14
방역용품 및 소독제 범위	3	4	4.4	0.16
방역수칙 등을 제공하는 근로자 교육용 자료(동영상, 포스터 등)	9	6	4.3	0.16
규제 관련- 규제 완화, 법적 지원사항, 미이행 시 법적문제, 비용처리 등	6	6	4.3	0.16
법적 강제조항 변동(예, 유예 등)에 관한 사항 사업장 공문 통보	1	6	4.3	0.16
백신 접종과 변이 바이러스 확진자 정보, 백신 예약 정보	4	9	4.2	0.17
감염병 주변 사례 및 해당조치 내용, 우수 사례	7	9	4.2	0.17
직무스트레스 관리법(휴가 제공 등)	3	10	4.1	0.17

2) 2021년 보건담당자 설문조사

가) 설문조사 개요

설문조사는 사업장의 COVID-19에 대한 보건관리 실태와 요구사항을 파악하기 위하여 전문가 토크 2차까지의 결과를 토대로 문항을 구성하였다. 설문조사 기간은 2021년 9월 30일부터 10월 15일까지이었다. 설문조사는 총 196명이 응답하였다. 연구결과 중 COVID-19 전파 방지를 위해 법 개정 의견만을 정리하였다.

나) 신종감염병 법 개정 의견

신종감염병 법개정 관련 내용은 서술형으로 직접 기입하게 하였다. 총 196명 중 135명이 응답하였으며, 의미를 정확하게 파악할 수 없는 8명에 대한 내용은 삭제하여 127명의 내용을 분석하였다.

정부 지원, 교육, 정보 공유 등 정부가 해야할 역할은 29.1%(37명), 업종에 대한 특수성을 고려한 부분은 5.5%(7명), 보건관리자에 대한 부분은 30.7%(39명), 사업장에 대한 부분은 28.3%(36명), 근로자에 대한 부분 4.7%(6명)이었다. 기타로 감염병관련 내용이 중대재해법에 포함되는지에 대한 내용이 있었다.

〈표 III-9〉 신종감염병 법 개정 의견

주체	구분	내용	N
정부	지원	사업주 지원, 사업장 재정지원	4
(N=37, 29.1%)	금지	확진자 및 밀접접촉자 불이익 금지	2
	의무화	백신접종 의무화	6
	교육 및 매뉴얼	실시간 변화되는 전문가 상담, 교육, 매뉴얼 공급	11
	유예	산안법 근로자 교육, 직무교육, 특수검진 관련 유예 (온라인 교육)	10
	정보공유	사실 정보 공개 및 공유	2
	현장점검	중소기업에 대한 현장점검	1
	감염병 단계	감염병 단계별 사업장 시행단계	1
업종 특수성	제3자	고객, 사업장 방문하는 제3자에 대한 통제	2
(N=7, 5.5%)	공사	확진자 발생 시 공사 연장 규정	3
	작업 제한	유증상자 발생 시 작업 중단	2
보건관리자 혹은 전담자	적절한 수	보건관리자 적정 수 배치 및 증원	19
	부서 신설	감염관련 전문적 부서 및 방역관리자 선임	7
(N=39, 30.7%)	직무	보건관리자 의무 명확화 및 감염병 관리 추가	8
	권한 부여	보건관리자 권한 부여	2
	보상	보건관리자 휴가, 공로, 백신 우선 접종 등 보상	3
사업장	휴가	자가격리 및 확진자에 대한 유급 휴가	14
(N=36, 28.3%)	예산	안전보건관리비 등 예산 확보	11
	체계구축	전사적 대처/시스템 구축/관리자 명확화/역할 분담	6
	물품	소독제, 마스크, 보호구, 환기 대책 등 의무화	3
	환경개선	근무 환경 개선	2
근로자	의무	근로자 행동지침과 이에 대한 의무 규정 (마스크, 집단행동 등)	6
기타		중대재해법 적용 여부	2

IV. 연구결과

.....

IV. 연구결과

1. COVID-19관련 사업주 의무사항 법령 검토

1) 산업안전보건법

가) 목적 및 산업재해의 정의

산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지, 증진함을 목적으로 한다.

산업재해란 ① 노무를 제공하는 자가 ② 업무에 관계되는 ③ 건설물, 설비, 원재료, 가스, 증진, 분진 등에 의하거나 ④ 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.

나) 사업주의 책무

(1) 보건조치

제39조(보건조치)

① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강 장애를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장애
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에

의한 건강장해

3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제167조(벌칙)

- ① (중략) 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) (중략) 이를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (중략) 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), (하략)

검토의견

- 산안법 제39조는 사업주가 산업재해를 예방하기 위한 필요조치를 하도록 되어 있고, 그 구체적인 사항은 고용노동부령인 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 정하고 있음. 한편 위 보건조치 위반 시, 처벌조항(산안법 제167조, 제168조)도 있어서, 사업주에게는 강력한 제재조항일 수 있음.
- 다만 현재 산안법 및 관련 시행령에 ‘일반 사업주’에게 적용가능한 감염병 예방을 위한 필요 조치 내용은 없음. 현 법령은 ‘병원체’에 의한 건강장해 예방 관련 수범자의 범위를 의료, 집단수용시설 등 제한적으로 열거해 놓았기 때문임

(참고 : 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장 병원체에 의한 건강장해의 예방
中 제593조(적용 범위) 조항).

- 그렇다면 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장의 적용범위를 확대하여 감염병 예방
보건조치 의무를 일반 사업주에게까지 적용되는 포괄 규정으로 변경할지 여부를 검
토할 수 있을 것인데, 현재로서는 처벌 규정까지 있는 위 조항의 범위를 일반 사업
주에게 확대하는 것이 사업주에게 지나친 부담이 될 수 있다는 비판의 여지가 있음.

(2) 작업중지

산안법 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위
험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시
키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역
또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (중략) 제51조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) (하략)

검토의견

- 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 사업주는 즉시 작업을 중지시키고 근로
자를 작업장소에서 대피시켜야 하는데, 위 조항은 주로 사업장의 안전난간 미설치,
부적합한 자재, 가연성 물질 취급장소에서의 화기작업 실시 등 상황으로 인해 추락,
충돌, 폭발, 화상 등의 급박한 위험이 있는 경우에 적용되어 왔고, 감염병 상황과 관
련하여 급박한 위험 상황을 인정하고 사업주 개인에게 책임을 묻은 판례는 현재까지
는 보이지 않음.
- 그러나 사업주를 형사처벌하기 위해서는 상당한 수준의 명확한 기준이 있어야 하는
데, 감염병으로 인한 급박한 위험은 가시적인 판단이 어렵고 기존 적용례도 없어서,
사업주가 구체적인 결정을 내리기 어려움이 있음. 따라서 이 조항에 근거하여 사업
주에게 작업중지 의무를 부과하는 현재로서는 어려운 부분이 있다고 판단됨.

(3) 질병자의 근로금지와 제한

산안법 제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 근로가 금지되거나 제한된 근로자가 건강을 회복하였을 때에는 지체 없이 근로를 할 수 있도록 하여야 한다.

제171조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

1. (중략) 제138조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)·제2항을 위반한 자동 시행규칙 제220조(질병자의 근로금지)

① 법 제138조제1항에 따라 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 근로를 금지해야 한다.

1. 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우는 제외한다.

(중략)

4. 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 질병으로서 고용노동부장관이 정하는 질병에 걸린 사람

② 사업주는 제1항에 따라 근로를 금지하거나 근로를 다시 시작하도록 하는 경우에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자만 해당한다), 산업 보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.

검토의견

- 산안법 제138조는 사업주로 하여금 감염병, 정신질환 등 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람의 근로를 금지 또는 제한시키도록 하고 있고, 이를 위반한 사업주는 처벌받도록 정하고 있음. 이 조항의 취지는 사업주가 사업장 내 위해요인으로부터 근로자를 보호하고 안전하게 근무할 수 있도록 하는 안전배려의무를 부담하는 근로계약의 당사자라는 사실에 있음.
- 그러나 위임법령인 시행규칙에서 근로가 금지되는 질병자에 대하여 ‘전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람’이라고 포괄적으로 정하고 있는 것은 문제임. 근로금지 조항이 근로자의 본질적 권리를 제한하는 조항 내용임에 반하여, ‘전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람’이라는 시행규칙 내용은 지나치게 광범위하기 때문임. 또한 사업주가 근로 금지까지 필요 없는 근로자에 대하여 근로를 금지시키는 등으로 악용할 소지도 있음.
- 참고로, 다른 법령 내용과 비교하더라도, 위 산안법 규정은 문제 소지가 큼.
- 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」은 근로자가 감염병 중 전파 위험이 높은 감염병으로서 제1급감염병 및 질병관리청장이 고시한 감염병에 걸린 경우 입원치료를 받아야 하고, 이때 해당 사업주는 유급휴가를 줄 수 있거나 주도록 되어 있음(참고 : 감염병예방법 제41조, 제41조의2).
- 또 업무의 성질상 일반인과 접촉하는 일이 많은 직업의 경우 보건복지부령으로 정하는 감염병환자등은 감염력이 소멸되는 날까지 업무 종사의 제한을 받는데, 이때 한정적 제한적 열거를 통해 감염병을 정하고 있음(참고 : 감염병예방법 제45조, 시행규칙 제33조)
- 또 「식품위생법 시행규칙」에서는 식품위생법 관련 영업에 종사하지 못하는 질병의 종류를 정하고 있는데, 이때도 결핵, 콜레라 등 한정적 제한적 열거를 통해 정하고 있음(참고 : 식품위생법 시행규칙 제50조).
- 즉 산안법의 ‘질병자의 근로금지’ 조항은 감염병 확산 방지를 위한 사업주 조치 규정 중 하나로 해석될 여지가 있으나, 감염병예방법 등 다른 법규와 비교할 때 ‘전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람’이라는 법령 내용이 지나치게 포괄적이고 불분명, 불명확하여, 사업주에게 명확한 지침 기준이 되기 어려움.

(4) 산업재해 예방을 위한 기준을 따를 의무

산안법 제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로 종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

검토의견

- 사업주가 산업재해 예방을 위한 기준에 따름으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지, 증진시킬 의무를 증진시켜야 한다는 일반 조항임.

2) 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률

가) 다른 법률과의 관계

감염병의 예방 및 관리에 관하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

검토의견

- 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 다른 법률에 특별한 규정이 있지 않는 한 감염병에 대해서는 총괄하겠다는 의지를 보이는 법률 조항이 있음.
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장 병원체 건강장해 예방에 별도로 규정이 되었음, 이는 특정 직업을 위한 규정으로 전체 근로자라고 보기는 어려움.

나) 신고 의무

감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제12조(그 밖의 신고의무자) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제1급감염병부터 제3급감염병까지에 해당하는 감염병 중 보건복지부령으로 정하는 감염병이 발생한 경우에는 의사, 치과의사 또는 한의사의 진단이나 검안을 요구하거나 해당 주소지를 관할하는 보건소장에게 신고하여야 한다.

1. 일반가정에서는 세대를 같이하는 세대주. 다만, 세대주가 부재 중인 경우에는 그 세대원
 2. 학교, 사회복지시설, 병원, 관공서, 회사, 공연장, 예배장소, 선박·항공기·열차 등 운송수단, 각종 사무소·사업소, 음식점, 숙박업소 또는 그 밖에 여러 사람이 모이는 장소로서 보건복지부령으로 정하는 장소의 관리인, 경영자 또는 대표자
 3. 「약사법」에 따른 약사·한약사 및 약국개설자
- ② 제1항에 따른 신고의무자가 아니더라도 감염병환자등 또는 감염병으로 인한 사망자로 의심되는 사람을 발견하면 보건소장에게 알려야 한다.
(하략)

동법 시행규칙 제8조(그 밖의 신고대상 감염병)

- ① 법 제12조제1항 각 호 외의 부분 중에서 “보건복지부령으로 정하는 감염병”이란 다음 각 호의 감염병을 말한다.

〈개정 2016. 1. 7., 2019. 11. 22.〉

- (1. 결핵/2. 홍역/3. 콜레라/4. 장티푸스/5. 파라티푸스/6. 세균성이질
/7. 장출혈성대장균감염증/8. A형간염)

제81조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제12조제1항에 따른 신고를 게을리한 자

검토의견

- 감염병예방법 제11조에서 의사, 치과의사, 한의사의 경우는 감염병환자등을 진단하는 경우 질병관리청장 또는 관할 보건소장에게 신고하여야 할 의무가 있는 데 반하여(감염병예방법 제11조 제1항 제1호 등), 관공서, 회사 등의 관리인, 대표자 등은 ‘제1급감염병부터 제3급감염병까지에 해당하는 감염병 중 보건복지부령으로 정하는 감염병이 발생한 경우에 (중략) 신고하여야 한다.’라고 정하고 있고, 해당 시행규칙은 ‘결핵 등 8개 감염병’에 대해서만 신고의무를 정하고 있는 상황임. (다만, 그밖의 신고의무자가 아니라고 하더라도 감염병환자 등 의심되는 사람을 발견하면 보건소장에게 알리라고 되어 있는데_감염병예방법 제12조 제2항_, 이는 제12조 1항 조문 내용과 균형이 맞지 않는 조항으로 보임)
- 참고로, 2020. 2. 24.자 고용노동부 발간 COVID-19 사업장 대응 지침에 따르면 사업장 내 확진 환자 발견 시, 즉시 보건소 또는 질병관리본부로 신고하고, 모든 노동자에게 알리라고 되어 있음. 이는 개인의 프라이버시권과 공중의 알권리가 침해하게 대립하는 부분이므로, 병의 중증 정도, 감염의 전파력을 고려하여 사업주의 신고 의무에 대해 구체적으로 정할 필요가 있어 보임.

나) 사업주의 협조의무

감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제41조의2(사업주의 협조의무)

- ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

검토의견

- 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 사업주 협조의무가 있으며, 필요시 국가가 이를 지원하도록 되어있음.
- 협조의무에는 유급휴가만으로 한정되어 있으나, 보호구 등 지급과 필요시 국가 지원 항목 삽입이 필요할 것으로 사료됨.

다) 감염병위기 시 정보공개

감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제34조의2(감염병위기 시 정보공개)

- ① 질병관리청장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 국민의 건강에 위해가 되는 감염병 확산으로 인하여 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조제2항에 따른 주의 이상의 위기경보가 발령되면 감염병 환자의 이동경로, 이동수단, 진료의료기관 및 접촉자 현황, 감염병의 지역별·연령대별 발

생 및 검사 현황 등 국민들이 감염병 예방을 위하여 알아야 하는 정보를 정보통신망 게재 또는 보도자료 배포 등의 방법으로 신속히 공개하여야 한다. 다만, 성별, 나이, 그 밖에 감염병 예방과 관계없다고 판단되는 정보로서 대통령령으로 정하는 정보는 제외하여야 한다.

- ② 질병관리청장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 공개한 정보가 그 공개목적의 달성 등으로 공개될 필요가 없어진 때에는 지체 없이 그 공개된 정보를 삭제하여야 한다.
- ③ 누구든지 제1항에 따라 공개된 사항이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 질병관리청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장에게 서면이나 말로 또는 정보통신망을 이용하여 이의신청을 할 수 있다.
 1. 공개된 사항이 사실과 다른 경우
 2. 공개된 사항에 관하여 의견이 있는 경우
- ④ 질병관리청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제3항에 따라 신청한 이의가 상당한 이유가 있다고 인정하는 경우에는 지체 없이 공개된 정보의 정정 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 제1항부터 제3항까지에 따른 정보공개 및 삭제와 이의신청의 범위, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

검토의견

- 감염병 환자의 이동경로, 이동수단, 진료의료기관 및 접촉자 현황, 감염병의 지역별·연령대별 발생 및 검사 현황 등 국민들이 감염병 예방을 위하여 알아야 하는 정보 공지는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 질병관리청장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 하도록 하였음.
- 사업장에서의 근로자 감염환자 발생 시 정보공개는 동법과 관련하여 다루어야 함.

3) 중대재해 처벌 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다.
2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
 - 가. 사망자가 1명 이상 발생
 - 나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
 - 다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

검토의견

- 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 COVID-19와 같은 감염병 상황이 적용되기 쉽지 않을 것으로 보이나, 예외가 있을 수 있음.

4) 그 밖의 참고 조항

가) 보건관리자 선임 의무 (산안법 제18조 보건관리자)

- ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “보건관리자”라 한다)을 두어야 한다.
- ② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- ③ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.
- ⑤ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “보건관리전문기관”이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

□ 산업안전보건법 시행령 제20조 보건관리자의 선임 등

- ① 법 제18조제1항에 따라 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수 및 선임방법은 별표 5와 같다.
- ② 동법 시행령 법 제18조제3항에서 “대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장”이란 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업장을 말한다.

검토의견

- 모든 사업장에 보건관리자 선임 의무가 있는 것은 아니고, 사업장의 종류 및 규모, 상시근로자의 수에 따라 보건관리자 선임 의무를 달리 정하고 있음.
- 따라서 작은 규모 사업장의 경우에는 감염병 상황이 발생하여 관련 업무 처리가 시급한 상황에서 보건업무 담당자 공백이 생길 우려도 있겠음. 다만 영세사업장에까지 보건관리자 선임 의무를 두는 것은 업무부담이 과중할 수 있으므로, 지자체 등에 조력 의무를 부과하는 방안 등을 고려해볼 수 있음.

나) 근로자에 대한 안전보건교육 의무(산업안전보건법 제29조)

- ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.
- ④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

검토의견

- 산안법 시행령 별표1에서는 안전보건교육의무를 적용하지 않는 사업장을 정하고 있음(예. 소프트웨어 개발 및 공급업, 정보서비스업, 금융 및 보험업 등).
- 따라서 안전보건교육의무는 모든 사업장에 적용되는 조항이 아님.
- 또한, 신종감염병은 정보가 노출되어 있지 않아 원인, 전파경로 등의 내용을 알 수 없으며, 관련 교육을 할 수 있는 전문가가 사업장에 배치되어 있는 경우에만 한해야 함.

2. 정부, 고용노동부장관 등의 책무 검토

1) 정부의 책무

가) 산업안전보건법

제4조(정부의 책무)

- ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다. <개정 2020. 5. 26.>
1. 산업 안전 및 보건 정책의 수립 및 집행
 2. 산업재해 예방 지원 및 지도
 3. 근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 준마련, 지도 및 지원
 4. 사업주의 자율적인 산업 안전 및 보건 경영체제 확립을 위한 지원
 5. 산업 안전 및 보건에 관한 의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 등 안전 문화 확산 추진
 6. 산업 안전 및 보건에 관한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영
 7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리
 8. 산업 안전 및 보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독
 9. 그 밖에 노무를 제공하는 사람의 안전 및 건강의 보호·증진
- ② 정부는 제1항 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위하여 「한국산업 안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단(이하 “공단”이라 한다), 그 밖의 관련 단체 및 연구기관에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

나) 재난 및 안전관리 기본법

제4조(국가 등의 책무)

- ① 국가와 지방자치단체는 재난이나 그 밖의 각종 사고로부터 국민의 생명·신체 및 재산을 보호할 책무를 지고, 재난이나 그 밖의 각종 사고를 예방하고 피해를 줄이기 위하여 노력하여야 하며, 발생한 피해를 신속히 대응·복구하기 위한 계획을 수립·시행하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 안전에 관한 정보를 적극적으로 공개하여야 하며, 누구든지 이를 편리하게 이용할 수 있도록 하여야 한다.〈신설 2019.12. 3.〉
- ③ 제3조제5호나목에 따른 재난관리책임기관의 장은 소관 업무와 관련된 안전관리에 관한 계획을 수립하고 시행하여야 하며, 그 소재지를 관할하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다)와 시(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제10조제2항에 따른 행정시를 포함한다. 이하 같다)·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 재난 및 안전관리업무에 협조하여야 한다.

검토의견

- 「재난 및 안전관리 기본법」에서는 재난 상황에서의 국가 예산지원을 편성하여야 한다고 되어 있음.
- 신종감염병에 대해서는 총괄 부서는 보건복지부와 질병관리청으로 국가 재난 상황 시 사업장을 포함한 지원 범위가 필요함.

2) 고용노동부장관 책무

가) 산업안전보건법

산안법 제8조(협조 요청 등) ① 고용노동부장관은 제7조제1항에 따른 기본 계획을 효율적으로 시행하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관의 장 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 필요한 협조를 요청할 수 있다. (중략)

④ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주, 사업주단체, 그 밖의 관계인에게 필요한 사항을 권고하거나 협조를 요청할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·단체의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 「부가가치세법」 제8조 및 「법인세법」 제111조에 따른 사업자등록에 관한 정보
2. 「고용보험법」 제15조에 따른 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 정보
3. 그 밖에 산업재해 예방사업을 수행하기 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

제13조(기술 또는 작업환경에 관한 표준)

① 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치와 관련된 기술 또는 작업환경에 관한 표준을 정하여 사업주에게 지도·권고할 수 있다.

1. 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 같은 항에 따라 산업

재해를 방지하기 위하여 하여야 할 조치

2. 제38조 및 제39조에 따라 사업주가 하여야 할 조치

산안법 제49조(안전보건개선계획의 수립·시행 명령)

- ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장으로서 산업재해 예방을 위하여 종합적인 개선조치를 할 필요가 있다고 인정되는 사업장의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사업장, 시설, 그 밖의 사항에 관한 안전 및 보건에 관한 개선계획(이하 “안전보건개선계획”이라 한다)을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다. 이 경우 대통령령으로 정하는 사업장의 사업주에게는 제47조에 따라 안전보건진단을 받아 안전보건개선계획을 수립하여 시행할 것을 명할 수 있다.
1. 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 산업재해율보다 높은 사업장
 2. 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대 재해가 발생한 사업장
 3. 대통령령으로 정하는 수 이상의 직업성 질병자가 발생한 사업장
 4. 제106조에 따른 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장

제50조(안전보건개선계획서의 제출 등) 제49조제1항에 따라 안전보건 개선계획의 수립·시행 명령을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전보건개선계획서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

검토의견

- 가령 밀집된 공간에서 다수가 근무하는 콜센터 업무현장은 COVID- 등 비말로 감염되는 감염병에 특히 취약한바, 이 조항을 활용하여 고용노동부장관이 사업주에게 안전 및 보건에 관한 개선계획을 수립, 시행할 것을 명하는 것을 고려해볼 수도 있을 것임.

3) 지방자치단체 책무

■ 산업안전보건법

산업안전보건법 제4조의2(지방자치단체의 책무) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다.

3. 판례 및 근로복지공단 인정 사례

1) 책임 소재- 창원지방법원 진주지원 2021. 11. 25. 선고 2020가단42964 판결 [손해배상(기)]

1. 원고 주장

피고들은 방역조치를 통해 COVID-19 바이러스(COVID-19, 이하 'COVID-19'라고 한다) 확산을 예방하기 위한 최선의 행정작용을 수행할 의무가 있음에도 불구하고, 이러한 의무를 방기하여 인근 F시 등지에 COVID-19 확진자가 급속하게 증가되고 있는 상황에서 피고 A시의 예산을 지원하고 공무원을 파견하여 인솔하게 하는 방식으로, 모범 통장 연수를 시행하여 관련 확진자를 19명 발생시켰고, E 통장 연수를 시행하여 13명의 확진자를 발생시켰으며, 이들 확진자들로 인하여 COVID-19가 A시에 급속하게 확산되었다.

이처럼 피고들은 COVID-19 예방 및 확산 방지라는 행정상 의무를 단순히 소홀히 한 것에서 더 나아가 위와 같이 A 지역에 COVID-19가 급속히 대량으로 확산하는데 적극 기여한 중대한 과실이 있는 행위를 하였다.

위와 같은 피고들의 불법행위로 소도시인 A시에서 짧은 기간에 급속하게 확산된 COVID-19로 인하여, A시민 또는 A시에서 자영업에 종사하는 원고들은 자유로운 일상활동과 영업활동을 심대하게 지장받고 COVID-19 감염우려에 기인한 막대한 정신적 스트레스를 받는 등 정신적 고통을 입었으므로, 피고들은 원고들에게 금전으로나마 이를 위자할 의무가 있다.

따라서 피고들은 공동하여 일반 시민인 원고 1 내지 원고 333에게는 각 30만 원씩을 지급할 의무가 있고, 자영업 종사자인 원고 334 내지 원고 512에게는 영업활동 위축 및 재산상 손해 등으로 정신적 고통이 가중된 점을 감안하여 각 50만 원씩을 지급할 의무가 있다.

2. 법원판단

가. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 감염병의 예방 및 관리를 위하여 국가 및 지방자치단체에게 감염병의 예방 및 방역대책 등의 사업을 수행할 책무를 부과하고 있으나(위 법 제4조), 위와 같은 책무는 일반론적이고 추상적인 내용이므로, 위 법상 규정된 책무에 기하여 직접적으로 구체적인 권리·의무가 발생한다고 볼 수는 없다.

(중략)

COVID-19 확산은 전국적·전세계적 현상으로서 그 확산의 책임을 소수의 개인이나 집단의 탓으로만 돌리기는 어려운 측면이 있다. 이 사건 각 연수로 인하여 A시에 COVID-19가 일시적으로 급속하게 확산되었던 사실은 부인할 수 없지만, COVID-19의 특성과 그 이후의 추세를 고려하면 COVID-19 확산의 책임을 이 사건 각 연수 및 이를 시행한 피고들에게만 부담시키는 것은 합리적이라고 볼 수 없다. 더 나아가 원고들은 피고들의 잘못으로 COVID-19가 확산되어 자유로운 일상활동과 영업활동을 심대하게 지장받고 감염우려에 기인한 스트레스를 포함한 정신적 고통을 입었음을 이유로 손해배상을 청구하고 있는바, COVID-19로 인한 일상 및 영업활동의 불편과 정신적 고통은 원고들을 포함한 A시민 뿐만 아니라 전 국민이 모두 겪고 있고 어느 정도 감내할 수밖에 없는 고통이라는 점을 감안하면, 이 사건 각 연수의 시행 및 그로 인한 COVID-19의 확산과 원고들의 정신적 고통 사이에 인과관계가 존재한다고 보기도 어렵다.

2) 근로복지공단 산재보상 지원(2020.2.11.)

(1) 업무상질병 판단 기준

- 보건의료 및 집단수용시설 종사자가 업무수행과정에서 신종 COVID-바이러스 감염 증 감염자와 접촉으로 감염되는 경우에는 업무와 질병간의 상당인과관계를 명백히 알 수 있는 경우로 보아 업무상질병 인정 가능
- 기타 근로자는 개별 사안에 따라 업무와 질병 발생 간의 상당인과관계(노출기간, 강도, 범위, 발병시기)가 있는 경우 업무상 재해로 인정

- (보건의료 및 집단수용시설 종사자) 환자를 수용하거나 진료하는 보건의료 종사자의 경우 업무수행 과정에서 해당 바이러스 감염자와는 접촉이 확인되고, 감염으로 인한 발병이 인정되는 경우 업무상 질병으로 인정
- (비보건의료 종사자) 바이러스성 질병 같이 비말을 통해 감염되는 질병은 그 발병원인을 정확히 알 수 없으나,
 - 업무특성상 불특정다수나 고객응대업무 등 감염 위험이 있는 직업군이 나 업무수행 과정에서 감염원과의 노출이 불가피한 점이 인정되고 노출 후 발병까지 잠복기간이 확인되며,
 - 생활공간(가족, 친지) 및 지역사회에서 감염자와의 접촉 등이 없었을 경우 업무상 질병으로 인정 가능

[비보건의료 종사자의 업무상 질병 조사 대상]

- 해당 바이러스 감염원을 검색하는 공항·항만 등의 검역관
 - 중국 등 고위험 국가(지역) 해외출장자
 - 출장 등 업무상 사유로 감염자와 함께 같은 비행기를 탑승한 자
 - 업무수행 과정에서 감염된 동료 근로자와의 접촉이 있었던 자
 - 기타 업무수행 과정에서 불가피하게 감염환자와 접촉한 자
- ※ 현지법인 근무자의 경우 산재적용 여부 조사 후 산재요양 여부 판단

【업무상 질병 인정 요건】

- 위 조사대상에 해당하는 근로자로서 아래에 모두 해당하면 업무상질병 인정가능
 - ① 업무 활동의 범위와 바이러스 전염경로가 일치될 것
 - ② 업무수행 중 바이러스에 전염될 만한 상황을 인정할 수 있을 것
 - ③ 바이러스에 노출되었다고 인정될 것
 - ④ 가족이나 친지 등 업무 외 일상생활에서 전염되지 않았을 것

(2) 전원요양, 요양연장 및 휴업급여 지급 기준

□ 전원요양

(위험지역 전원) 신종COVID-19 바이러스 감염증 확진 환자가 발생한 의료기관으로의 전원 또는 확진자 발생 의료기관에서 타 의료기관으로의 전원 신청시 관할 보건소 협의 및 자문의사 자문 후 처리

□ 요양연장 및 휴업급여 지급

(요양승인기간 중 격리가 종료된 경우) 산재환자가 신종 COVID-19 바이러스 감염증 관련하여 격리대상자 지정되어 정상적인 요양을 실시하지 못한 기간도 산재요양 기간으로 인정

(3) 진폐증 정밀진단 및 COPD 진단 등 유예

(원칙) 현재 고용노동부 사업장 대응지침에 따라 비말이 발생하는 폐기능 검사가 포함된 특수·배치전 건강진단은 국가 감염병 위기 경보 해제시 까지 유예하고 있으므로 이에 준하여

- 진폐근로자의 정밀진단 및 COPD 특별진찰은 대상자 및 진단의료 기관 등과 협조하여 가능한 경보 해제시까지 진단 유예

4. 사업주 관련 법령 제언

감염병과 근로자 업무 간에 상당인과관계를 인정한 법원 판례는 아직 없는 것으로 보인다. 그러나 기본적으로 사업주에게는 근로자의 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 근로 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 마련하여야 하는 보호 의무 또는 안전배려의무가 있다. 특히 최근 근로복지공단에서는 감염병과 업무 사이에 상당인과관계가 있는 경우 산업재해를 인정하고 있기도 하다. 이런 점들에 비추어 보면 사업주에게 감염병 예방 및 확산방지를 위해 필요한 조치를 취할 의무가 발생한다고 볼 수 있겠다.

다만 감염병이 이번 COVID- 사태처럼 전국적·전세계적 현상이 될 때는, 그 확산의 책임을 소수의 개인이나 집단의 탓으로만 돌리기는 어려운 측면이 있는 것도 분명한 사실이다.

따라서 사업주의 구체적인 조치 의무, 위반 시 제재 정도, 입법형식에 대한 고민에 있어, 위와 같은 양가적인 측면들이 균형적으로 고려되어야 한다.

1) 안전보건교육 의무 관련 검토

산업안전보건법 시행규칙 [별표5] 1항 가호에 ‘감염병’을 추가한다. 즉 ‘건강증진 및 질병 예방에 관한 사항’을 ‘건강증진 및 **감염병** 확산 방지, 질병 예방에 관한 사항’으로 개정한다.

이와 같이 감염병 확산 방지를 특정하여 제시하는 것은 감염병이 확산되면 근로자의 건강권이 크게 침해될 우려가 있기 때문이다. 그러나 사실상 질병이 감염병보다 포괄적인 개념이기 때문에 따로 추가는 필요 없을 것이라 사료된다.

관련 법령은 안전보건교육 의무가 모든 사업주의 의무가 아니다. 산업안전보건법 시행령 [별표1]에서는 산업안전보건법 제29조(근로자에 대한 안전보건교육의무_다만, 제3항에 따른 추가교육은 제외한다)를 제외하는 사업장을 정하고 있다.

감염병 유행이라는 특수 상황에서는 감염병 확산을 방지하기 위해 모든 사업주에게 비정기적으로라도 교육 의무를 부과해야 될 필요성이 있을 수 있다. 그렇다면 사업장 제외 조항에서 빠져있는 산업안전보건법 제29조 제3항을 아래와 같이 개정하는 방법을 통하여 감염병 유행 상황에서 전체 사업주에게 감염병 예방에 관한 교육 의무를 부과하는 방법을 고려해 볼 수도 있다. (다만 영세사업주는 이러한 교육을 준비, 시행하는 것이 부담될 것이므로, 지방자치단체나 고용노동부장관이 감염병 예방 교육에 필요한 콘텐츠 등을 제공하도록 해야 할 것이다.)

산업안전보건법 제29조 제3항 ‘사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 환경에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.’라고 정하고 있는데, 이를 ‘사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 환경에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경하거나 치명률이 높거나 집단 발생의 우려가 큰 감염병이 유행하는 경우, 2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.’로 개정한다.

그러나, COVID-19 팬더믹 상황 초기 단계를 고려해 보면, 감염관련 전문가들도 신종감염병에 대해 원인, 전파경로 등을 알 수 없는 상황에서 사업주에게 교육의 의무로 부과하는 것은 과도하다.

이때 교육의 범위는 질병관리청에서 제시하는 손씻기, 마스크 착용 등의 행

동지침의 수준으로 보아야 한다. 이에 대한 부분은「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 제4조(국가 및 지방자치단체의 책무) 4. 감염병에 관한 교육 및 홍보가 있으며, 제67조(국고 부담 경비) 제4조제2항제4호에 따른 감염병 교육 및 홍보를 위한 경비를 제공하도록 되어있다. 산업안전보건법에서 이에 대한 교육을 추가하는 것보다는 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 근거에 의하여 사업장에서 필요한 행동지침을 추가하는 것이 좋겠다.

교육에 관한 검토할 수 있는 부분은 정기 교육내용 추가이다. 산업안전보건법 시행규칙 별표5에 안전보건교육 교육대상별 교육내용(제26조제1항 등 관련)으로 아래와 같은 내용이 있다. 아래의 내용에서 근로자에게는 ‘질병 예방’에 내용으로 포함하여 감염병 예방 및 관리에 대한 내용으로 교육과 관리감독자 교육내용에 ‘건강증진 및 질병 예방에 관한 사항’ 혹은 ‘감염병 예방 및 관리’에 관한 사항을 추가하는 것을 검토할 수 있겠다.

(1) 근로자 정기교육

- 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항
- 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
- 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항
- 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
- 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
- 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
- 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항

(2) 관리감독자 정기교육

- 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항

- 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
 - 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
 - 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
 - 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
 - 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항
 - 작업공정의 유해·위험과 재해 예방대책에 관한 사항
 - 표준안전 작업방법 및 지도 요령에 관한 사항
 - 안전보건교육 능력 배양에 관한 사항
- (이하 생략)

교육내용이 추가된다는 것은 근로자와 관리감독자 정기교육 내용으로 포함 된다는 것이다. 이 부분은 신종감염병이 유행할 때 보건관리자·관리감독자가 의료인이 아닌 경우, 보건관리자가 없는 사업장은 부담이 된다. 또한, 신종감염병이 유행하지 않는 일상에서는 의무 교육으로 들어갈 필요는 없어 항목을 추가하는 것이 애매한 부분이 있다. 따라서, COVID19 유행과 같은 팬데믹 상황에 대비한 별도의 KOSHA Guide를 제작하여, 그 안에 교육의 범위를 넣고, 사업주 권고 사항으로 시행하는 것이 좋겠다.

2) 보건관리자에게 감염관리업무 의무 부과

산업안전보건법 시행령 제22조에서는 보건관리자 업무를 지정하였다. 여기에 감염관리 업무를 추가하는 것이다.

7. 해당 사업장의 근로자를 보호하기 위한 다음 각 목의 조치에 해당하는 의료행위(보건관리자가 별표 6 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로 한정한다)
- 가. 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료

- 나. 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치
- 다. 부상·질병의 악화를 방지하기 위한 처치
- 라. 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양 지도 및 관리
- 마. 가목부터 라목까지의 의료행위에 따르는 의약품의 투여
- 바. 감염관리 업무 (추가)

감염은 비의료인의 경우 수행하기 어려운 부분이 있어 7.에 의료인으로 한정하였다. 이에 대한 문제점은 감염이라고 하면 COVID19 외에 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 해당하는 모든 감염병이 포함되기 때문에 어려움이 있다.

따라서, ‘감염관리 업무’를 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 1급 감염병인 신종감염병 위기경보인 관심(Blue) · 주의(Yellow) · 경계(Orange) · 심각(Red) 수준 중 ‘심각’ 수준에 준하여 이를 관리하도록 전제가 필요하겠다.

보건관리자가 1인 이상으로 배치되어 있는 사업장은 많지 않고, 없는 경우도 많다. 보건관리자가 신종감염병 대응 업무를 하게되는 경우, 기존에 보건관리 업무는 할 수 없는 상황에 이른다.

위와 같은 법령 추가를 고려할 경우 보건관리자 선임 사업장, 선임 수 등을 전면 개정할 필요가 있다.

3) 보건관리자 또는 방역담당자를 둘 의무

산업안전보건법에서는 사업주에게 보건관리자를 선임할 의무를 정하고 있으나, 모든 사업장에 대해서는 아니다. 관련 시행령 [별표5]에서는 사업의 종류와 상시근로자 수에 따라 보건관리자의 유무 및 그 수를 달리 정하고 있다.

업종과 상시근로자 수를 불문하고 모든 사업장에 보건관리자를 상시로 둘 필요까지는 없어 보이므로, 감염병 예방 및 확산방지라는 한정된 업무를 수행

할 방역관리자 선임이 더 적절해 보인다. 방역관리자에 대한 필요한 법안 내용은 아래와 같다.

사업주는 감염병 확산으로 인하여 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조제2항에 따른 주의 이상의 위기경보가 발령되면 사업주는 안전보건관리책임자를 보좌하고 업무를 수행하는 사람(이하 “방역관리자”라 한다)를 두어야 한다.

① 방역관리자에 대한 업무는 다음과 같다.

1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 감염병 관리 업무
2. 감염병 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
3. 해당 사업장 감염병 예방 및 관리를 위한 보건교육계획 수립 및 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
4. 해당 사업장의 근로자를 보호하기 위한 행위
 - 가. 감염병 발생 모니터링
 - 나. 감염병 발생 시 격리 지도 및 관리
 - 다. 감염병 발생 시 역학조사 보조
5. 방역수칙 시행에 대한 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
6. 업무수행 내용의 기록·유지

② 방역관리자는 보건관리자, 안전관리자와 협력해야 한다.

③ 사업주는 방역관리자가 제1항에 따른 업무를 수행할 수 있도록 권한, 시설, 장비, 예산, 그 밖에 업무 수행에 필요한 지원을 해야 한다.

기존 산업안전보건법과 산업안전보건기준에 관한 규칙에서는 사업주와 근로자 의무사항과, 위험요인 관리방안에 대해 규정하고 있다. 신종감염병에 대한 사항을 각 항목에 추가 요인으로 넣는 것 혹은 제18조1(방역관리자) 항목을 구성할 수 있다. 혹은 위에 있는 각 항목을 다시 구성하여 신종감염병 유행 시 한시적으로 강화할 수 있다.

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 제60조 방역관을 지정하여 감염병의 매개가 되는 음식물·물건 등의 폐기·소각, 의료인 등 감염병 관리인

력에 대한 임무부여 및 방역물자의 배치 등 감염병 발생지역의 현장에 대한 조치권한을 지니도록 하였는데, 사업장에서의 방역관리자는 감염관련 교육을 받지 아니한 상태가 아니어서 누구를 지정할 것인지에 대한 고민은 여전히 남는다.

감염병 유행 상황에서 방역관리자 선임은 비단 사업장에서뿐 아니라, 동호회, 소모임 등 사적 모임에서도 필요한 부분이므로, 산업안전보건법보다는 감염병예방법 등 다른 법령에 입법하는 것이 더 적절할 수 있다.

4) 보호구 등 지급

산업안전보건기준에 관한 규칙 제600조, 601조에서는 사업주가 근로자에게 보호마스크 등을 지급할 의무를 두고 있다. 다만 앞서 살폈듯이 의료행위 작업, 혈액의 검사 작업 등 특정 업종으로 적용범위가 한정되어 있다.

산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무) 제1항 조항에서 ‘해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공’을 ‘해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보 및 필요 물품을 근로자에게 제공’으로 개정한다.

감염병 유행 상황에서는 사업주가 작업장 내 근로자를 보호하기 위해 적절한 보호구나 자가진단키트, 손소독제 등을 지급해야 할 필요성이 있는 것은 사실이다. 그러나 영세사업주에게는 큰 재정적인 부담이 될 수 있다. 따라서 이러한 점을 고려하여 권고조치로 하는 것을 제안한다.

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 제41조의2(사업주의 협조 의무)에 관련 법을 추가하는 것을 고려할 수 있다.

5) 감염병위기 시 정보공개

산업안전보건법에서 사업주에게 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하도록 되어있다.

감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제34조의2에서는 감염병위기 시 정보공개는 질병관리청장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 하도록 되어 있으며, 감염병 환자의 이동경로, 이동수단, 진료의료기관 및 접촉자 현황, 감염병의 지역별·연령대별 발생 및 검사 현황 등을 게재 또는 보도자료 배포 등으로 공개하고, 공개할 필요가 없어진 때는 정보를 삭제하여야 한다고 하였다.

감염병에서 정보공개 주체, 내용 등에서는 이미 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에서 규정하고 있으며, 사업장에서는 이를 활용하여 정보를 제공할 필요가 있다.

6) 고용노동부 고시 형태로 제시

현재의 COVID19은 호흡기 감염 형태이지만 새로운 신종감염병의 양상은 알 수가 없다. 이에 대한 사업주 긴급 명령을 하기 위해서는 고시 형태로 제시하는 것을 고려할 필요가 있다. 미국과 독일의 경우 긴급 행정명령을 내렸음을 예시로 들 수 있다.

그러나 미국과 독일의 산업안전보건체제와 우리나라 체제가 다르기 때문에 직접적인 비교와 도입은 어렵다. 특히, 긴급 행정명령 시 물품과 인력 변화 없이 의무만 주어지는 경우 오히려 사회적 혼란을 제기할 수 있다.

7) 사업장에 대한 KOSHA Guide 형태 제시

미국, 독일 외에 국가에서는 대부분 감염병 관리 차원에서 사업주 뿐만 아니라 일반 국민들에게 모두 일괄 의무를 부과하고 있는 형태로 있으며, 미국

및 독일 또한 기존에 산업안전보건 분야에 국한하지 않고, 일반 국민 전체에게 의무를 부과하는 것으로 보인다. 또한, 사업주에게는 가이드를 제시하여 사업장에서 사업주와 근로자가 이행하도록 권고하고 있다.

따라서, 코로나19에 대한 KOSHA Guide 제정에 대한 제시를 생각할 수 있다. 그런데, 이에 대해 기존에 호흡기 감염병과 관련하여 KOSHA Guide로 이미 제시되어 있어 유사한 내용들을 통합하여 제시하는 것이 좋겠다.

5. KOSHA GUIDE (심각 단계)

KOSHA
GUIDE

사업장 공기매개 신종감염병 예방지침
- 감염병 위기경보 ‘심각’ 단계 -

2022

한국산업안전보건공단

사업장 공기매개 신종감염병 예방지침

- 감염병 위기경보 ‘심각’ 단계-

1. 목적

이 지침은 사업장의 공기매개 신종감염병 유행 시 산업안전보건기준에 관한 규칙 제594조(감염병 예방 조치 등), 제595조(유해성 등의 주지), 제601조(예방조치), 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제7장 감염 전파의 차단 조치에 따라 사업장에서의 예방을 위한 인프라 구축 및 대응체계 구축을 통해 감염병에 이환되는 것을 미리 예방 및 감시, 조기에 발견하여 사업장 내 공기매개 신종감염병이 확산이 되는 것을 방지함을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장에서 적용되는 사업장을 제외한 모든 사업장에 적용하도록 한다.

3. 용어의 정의

1) 이 지침에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

- (1) “신종감염병”이란 최근 20년 동안 발생이 증가했거나 가까운 미래에 발생이 증가하여 위협이 될 수 있는 감염병을 의미한다. 이 지침에서는 공기매개 감염병으로 한다.

- (2) 감염병 위기경보의 ‘심각’ 단계란 국내 유입된 해외 신종감염병의 지역 사회 전파 또는 전국적 확산, 국내 원인불명·재출현 감염병의 전국적 확산을 말한다.
- (3) “공기매개 감염병”이란 중동호흡기증후군(메르스), Coronavirus disease-2019(코로나19) 등과 같이 공기 또는 비말핵 등을 매개로 호흡기를 통하여 전염되는 감염병을 말한다.
- (4) “잠복기”란 병원체가 생체 내에 침투하여 감염을 일으켜서 발병하기까지 기간을 잠복기라 한다. 잠복기는 질병의 종류마다 다르지만, Coronavirus disease-2019(코로나19)의 경우 1일~14일(평균 5~7일)이다.
- (5) “사회적 거리두기”란 감염병 확산을 막기 위해 사람 간 접촉을 줄이는 것으로 이 지침에서는 직장에서의 개인행동지침을 말한다. 코로나19의 경우 사람과의 신체접촉을 피하고, 2m 건강거리두기를 유지하도록 하였다.
- (6) “위험성평가”란 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정·결정하고 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정을 말한다. 이 지침에서는 감염병에 대한 사업장 점검표를 활용하여 평가하는 것을 말한다.
- (7) “보호구”란 공기매개감염을 예방하기 위하여 작업자의 신체 일부 혹은 전부를 착용하는 각종 보호장구 등을 말하는 것이다.
- (8) ‘확진환자’란 임상양상에 관계없이 진단을 위한 검사기준에 따라 감염병이 확인된 자를 말한다.
- (9) ‘의사환자’란 확진환자와 접촉한 후 신종감염병 최대 잠복기 내에 감염병 임상증상이 나타난 자를 말한다.
- (10) ‘조사대상 유증상자’란 아래의 3개 중 한 가지 이상에 해당하는 사람을 말한다.
 - 의사의 소견에 따라 감염병 임상증상으로 감염병이 의심되는 자
 - 해외 방문력이 있으며 귀국 후 최대 잠복기 내에 감염병 임상증상이 나타난 자

- 감염병국내 집단발생과 역학적 연관성이 있어 진단검사가 필요하다고 인정되는 자

2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 이 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙 및 관련 고시에서 정하는 바에 의한다.

4. 공기매개 감염병 위기 형태 및 경보 수준

1) 공기매개 감염병의 위기경보 수준

위기경보 수준은 4가지로서 다음 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 공기매개 감염병 위기경보 수준

◦ 관심(Blue) · 위기유형 - 해외에서의 신종감염병의 발생 및 유행 - 국내 원인불명 · 재출현 감염병의 발생 · 주요 대응 활동 - 감염병별 대책반 운영(질병청) - 위기징후 모니터링 및 감시 대응 역량 정비 - 필요 시 현장 방역 조치 및 방역 인프라 가동	◦ 주의(Yellow) · 위기유형 - 해외에서의 신종감염병의 국내 유입 - 국내 원인불명 · 재출현 감염병의 제한적 전파 · 주요 대응 활동 - 중앙방역대책본부(질병청) 설치 · 운영 - 유관기관 협조체계 가동 - 현장 방역 조치 및 방역 인프라 가동 - 모니터링 및 감시 강화
◦ 경계(Orange) · 위기유형 - 국내 유입된 해외 신종감염병의 제한적 전파 - 국내 원인불명 · 재출현 감염병의 지역사회 전파 · 주요 대응 활동 - 중앙방역대책본부(질병청) 운영 지속 - 중앙사고수습본부(복지부) 설치 · 운영 - (행안부) 범정부 지원본부 운영 검토 - 필요 시 총리주재 범정부 회의 개최 - 유관기관 협조체계 강화 - 방역 및 감시 강화 등	◦ 심각(Red) · 위기유형 - 국내 유입된 해외 신종감염병의 지역사회 전파 또는 전국적 확산 - 국내 원인불명 · 재출현 감염병의 전국적 확산 · 주요 대응 활동 - 범정부적 총력 대응 - 필요시 중앙재난안전대책본부 운영

4.2 해외 신종재출현 공기매개 감염병의 국내유입 및 전국 확산

- (1) 해외에서 발생한 신종 공기매개 감염병의 국내 유입 및 전국적으로 확산되어 대규모 감염병 환자 발생하는 것을 말한다.
- (2) 국내에서 발생한 신종 공기매개 감염병 또는 사라진 공기매개감염병이 재출현하여 전국적으로 확산되어 대규모 감염병 환자 발생하는 것을 말한다.

5. 사업장 특성에 맞는 인프라 구축

1) 담당부서 구성 및 방역관리자 지정

- (1) 사업장의 신종감염병의 예방 및 확산 방지 업무를 수행할 담당부서 및 담당자(방역관리자*)를 지정한다.
* 인원별, 층별, 구역별, 조직 구성(실별, 센터별) 등 사업장 상황에 맞게 적정한 인원 지정
- (2) 방역관리자는 (중앙방역대책본부·중앙사고수습본부 등의 정부부서) 지침에 따라 사업장 위험도를 평가하고 방역지침을 마련하여 실시 및 점검한다.
- (3) 의심환자 발생 시 즉시 대응할 수 있도록, 보건소·의료기관(선별진료소, 이송 병원 등)과 비상연락체계를 구축한다.

2) 방역물품 및 예산 확보

- (1) 사업주는 신종감염병 위기가 경계 수준 이상인 경우 신종감염병 으로부터 해당 사업장의 노동자를 보호하기 위하여 방역물품*을 구비하기 위하여 산업안전보건비에서 일정 부분 이상의 예산을 확보하도록 한다.
*1. 체온 측정할 수 있는 기계(체온기 등)
2. 호흡기 마스크

3. 출입구에 비치하는 손소독제
4. 사회적 거리를 유지하지 못하는 경우 칸막이
5. 환경 소독제

3) 지속적 업무수행을 위한 준비

- (1) 신종감염병 확산 시 사업장 주요 핵심 업무가 지속될 수 있도록 주요인력·기술 등 현황을 파악한 후 비상시를 대비한 ‘업무지속계획(BCP)’을 수립한다.
- (2) 확진환자, 의사환자, 조사대상 유증상자 발생에 따른 결근을 대비하여 사업계획을 수립한다.

〈표 IV-2〉 업무지속계획(BCP) 주요 내용

① 비상조직체계 구성 및 역할분담	비상시 체계적인 대응 및 의사결정을 위해 비상조직체계를 구성하고, 팀별·개인별 역할을 규정
② 사업장 핵심업무 정의 및 연속성계획 수립	사업장 자체 특성에 따라 반드시 지속해서 수행하여야 하는 핵심업무를 선정하고 우선 순위에 따라 체계적인 핵심업무 연속성 계획(BCP)을 마련함 계획 실행 시 다양한 상황을 고려하여야 혼란을 최소화 함
③ 가용자원 현황 파악	사업장이 보유하고 있는 인적, 물적 자원의 현황을 파악
④ 인력운영 방안 마련	인력 부족 시 핵심업무 지속 방안을 마련
⑤ 소통 체계 구축	사업장 내외부와의 소통체계를 유지하여 업무집중도를 높임 직원, 고객, 거래처, 하청업체 등 내·외부 연락망 정비 직원 뿐 아니라 파견·하청노동자에게 행동지침 등 전파
⑥ 사업장 내 확산 방지조치	추가적인 인력 손실을 최소화하기 위해 사업장 내 확산 방지 조치사항 등 마련함
⑦ 복구 등 사후조치	사업복구 절차를 마련하여 복구 시 혼선 최소화

6. 사업장 특성에 맞는 공기매개 신종감염병 예방을 위한 조치

1) 사회적 거리두기

(1) 유연근무제 및 휴가제도를 적극 활용할 수 있도록 분위기를 조성한다.

- 출퇴근 시간 대중교통 집중 이용으로 인한 감염 확산을 방지하기 위하여 시차출퇴근제를 활용한다.
- 사회적 거리두기 단계에 따라 재택근무, 휴가제도(연차휴가, 가족돌봄휴가 등)을 적극 활용한다.
- 재택근무가 어려운 밀폐·밀집사업장(콜센터, 유통물류센터 등)은 방역수칙(주기적 소독 및 근무자 간 거리두기, 칸막이 설치 등)을 준수한다.
- 휴가제도의 사용을 제한하거나 업무·인사 등에 불이익이 없도록 조치한다.

유연근무제 주요 내용

- 시차출퇴근제: 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
- 재택근무제: 근로자가 정보통신기기 등을 활용해 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
- (원격근무제) 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무

(2) 회의·교육 등에 관한 지침을 준수한다.

- 온라인 또는 영상으로 실시하며 불가피하게 대면으로 실시할 경우에는 방역수칙(발열여부 확인, 마스크 착용, 손소독제 비치 및 참석자 간 거리두기 유지, 유증상자 참석 금지) 및 정부 조치 기준을 준수하여 실시한다.

(3) 소규모 모임 및 사내 동아리 활용 회식 등에 대한 내용을 공지한다.

- 사회적 거리두기 단계에 따라 비필수적인 모임 등은 가급적 자제하고 퇴근 후 일찍 귀가하는 문화를 형성한다.

(4) 출장 관련 지침을 준수하도록 공지한다.

- 최소한으로 실시하되, 대중교통으로 이동 시 마스크 착용 및 기침 예절을 준수한다.
- 국외 출장의 경우 외교부에서 발령하는 여행경보지침을 준수하며, 해외 출장을 다녀오는 노동자의 관리를 강화한다.
- 출장 대상 노동자에게는 개인위생수칙 및 다중 밀집장소 방문 시의 유의사항에 대한 교육을 실시한다.

(5) 외부 방문자 출입명부 관리

- 사업장에 외부 방문자가 출입하는 경우 출입명부를 작성하도록 한다.
- 외부 방문자는 체온, 감염 증상 등을 확인하도록 한다.

2) 개인위생 강화

(1) 노동자의 개인위생 관련 인프라 강화

- 손씻기와 관련하여 개수대를 충분히 확보하고 손 세척제(비누 등)또는 손소독제, 일회용 수건이나 휴지 등 위생관련 물품을 충분히 비치하여 직원들의 개인위생 실천을 유도한다.
- 기침예절과 관련하여 시설 내 휴지를 비치하여 즉시 사용할 수 있도록 하고, 사용한 휴지를 바로 처리하는 쓰레기통을 곳곳에 비치한다.
- 보호구 및 위생관련 물품의 부족 또는 공급혼선에 대비하여 사전에 물품

이 원활하게 공급될 수 있도록 관리한다.

(2) 고객을 대상으로 한 개인위생 실천방안 홍보

- 사업장 내 전파 방지를 위해 직원 및 고객(방문객) 대상으로 기본적인 개인위생 실천방안(손 씻기, 기침 에티켓 등)을 홍보*한다.

* 감염병 예방법 제49조제1항제2호의2에서는 감염병 전파의 위험성이 있는 장소 또는 시설의 관리자·운영자 및 이용자 등에 대하여 출입자 명단 작성, 마스크 착용 등 방역지침의 준수를 명하도록 하였다.

- 사업장, 영업소 등의 샤워실 세면대 등에 홍보 안내문이나 포스터 등을 부착한다.

(3) 사업장 내 청결을 유지한다.

3) 보호구 지급

- 사업장에서 노무를 제공하는 자*의 위생관리에 필요한 보호구 및 위생 물품을 사업장 상황에 맞게 비치하거나 구입할 수 있도록 한다.

* 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자 및 배달종사자, 특수형태고용종사자 포함

7. 의심증상 모니터링 및 유증상자 발생 시 조치사항

1) 의심증상 모니터링

- 발열 여부를 스크리닝하기 위해 비접촉식 체온계, 열감지(열화상) 카메라 등을 활용한다.

- 접촉식 체온계를 활용하여 체온을 측정할 경우, 체온 측정 전·후 손 소독을 실시한다.

2) 사업장 내 발열·호흡기 증상이 있는 자 발생 시 관리

- 출근 전 발열(37.5℃이상) 또는 호흡기증상(기침, 인후통 등)이 있는 노동자는 재택근무, 병가, 연차휴가, 휴업 등을 활용하여 출근하지 않도록 조치한다.
- 근무 중 발열(37.5℃이상) 또는 호흡기증상(기침, 인후통 등)이 있는 노동자는 사업주에게 알리도록 하고 사업주는 해당 노동자를 마스크 등의 개인보호구를 착용하고 사업장 상황과 특성을 반영하여 격리장소로 이동시킨다.
- 질병관리본부 콜센터 또는 관할 보건소와 상담하여 보건당국의 조치에 따른다.
- 보건당국의 특별한 조치사항이 없을 경우 해당 노동자는 마스크를 착용하여 즉시 귀가하고 발열 등 이상소견이 있는 기간 동안 출근하지 않도록 한다.

〈표 IV-3〉 사업장 내 접촉자 조사·관리 우선순위

우선순위	접촉자 조사 대상
1순위	■ 확진자와 동일 공간(기숙사 또는 숙소)에서 생활하는 구성원
2순위	(확진자의 증상 발생일(무증상자는 검체 채취일) 2일 전부터 확진일 동안) ■ 확진자와 함께 식사 이상의 접촉력이 있는 경우 ■ 마스크를 착용하지 않고 15분 이상 대화한 경우
3순위	■ 동일 공간(부서)에서 근무하는 구성원 * 방역수칙 준수 하 회의 참석자는 3순위에서 제외

3) 확진자 발생 시 조치사항 및 회복 후 업무복귀 관리

(1) 사업장 내 확진자 발생 시

- 확진환자*로 확인된 노동자는 출근 전 유선으로 관리자에게 보고 후 보건당국의 조치에 따른다.

* 임상 양상에 관계없이 신종감염병 진단검사기준에 따라 감염이 확인된 자

- 사업장에 확진환자가 발생 또는 방문한 경우*에는 사업장에서 노무를 제공하는 모든 사람**에게 발생·방문 사실을 즉시 알리고, 관련 정보의 고지가 필요한 경우, 그 내용, 범위 등에 대해서는 보건당국과 협의하여 결정한다.

* 해당 사업장에서 근무하는 모든 노동자, 방문 고객 중 확진환자가 발생한 경우

** 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자, 배달종사자, 특수형태근로종사자 포함

- 사업주는 보건당국의 확진환자에 대한 역학조사에 적극 협조한다.
- 사업주는 확진환자의 이동 동선 소독 등 보건소의 조치 명령을 적극 이행한다.

(2) 확진자의 회복 후 업무복귀 관리

- 사업주는 확진환자 등의 회복·격리해제 후 업무 복귀 절차와 보수·휴가 관련 규정을 마련한다.
- 사업주는 사업장 내 감염 우려 해소를 위해 사업장에 복귀하고자 하는 노동자에게 격리해제(또는 음성)확인서의 제출을 요구할 수 있다.
- 사업주는 업무에 복귀한 노동자에 대한 불이익을 금지하고, 노동자가 두려움을 갖지 않고 정상적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원한다.

8. 작업장·사무공간 및 구내식당·휴게실 관리

1) 작업장·사무공간

- 개인별 고정 근무자리 배치, 사무실 내 유힬공간 활용, 사무환경 개선 등 공간을 효율적으로 활용하여 밀집을 최소화한다.
- 책상 간 간격, 노동자 간 간격을 2m(최소 1m) 이상 충분한 거리를 유지 하되, 간격 조절이 어려운 경우, 모니터·컴퓨터·책상·작업대 위치 및 방향을 조정하거나 유힬공간을 활용한다.
- 좁은 공간에 노동자들이 밀집해 있는 사업장(콜센터 등)은 노동자 간 투명 칸막이 또는 가림막을 설치한다.
- 간격 조절이 어려운 경우 우선적으로 보호장구를 지급하도록 한다.
- 다음과 같은 행위에 대해 관리자와 노동자를 교육하고, 소독을 주기적으로 행한다.
 - 최대한 환기를 하도록 한다.
 - 입구와 출구에 손소독제 혹은 세면대를 준비한다. 또한, 손을 씻고, 얼굴을 만지지 않도록 한다.
 - 책상, 의자, 사무기기(마우스, 키보드 등), 문손잡이, 스위치(버튼), 난간 등을 주기적으로 소독한다.
 - 작업장, 사무실, 휴게실, 화장실, 출입구, 엘리베이터, 복도 등 다수가 이용하는 공간을 주기적으로 환기 및 소독을 한다.

2) 기숙사 및 휴게공간

- 사업장이 운영하는 기숙사, 실내 휴게실 등이 있는 경우, 가구·비품, 침구·수건 등을 청소, 소독 및 세탁을 통해 청결히 관리한다.

- 실내 휴게실, 탈의실, 흡연실, 다기능 활동공간 등 다중 이용공간은 여러 명이 함께 이용하지 않도록 하고, 이용 시 마스크를 착용한다.

3) 구내식당

- 구내식당은 투명 가림막 설치 또는 일렬로 식탁을 배치하고 개인 간 거리 유지, 공용집게 사용 시 이용할 손소독제와 비닐장갑 비치한다.
- 대유행 시에는 식사 시 대화를 금지한다.
- 점심시간은 시차제를 이용한다.

예시1	식사①	식사②	식사③	식사④
예시2	식사①		식사③	
		식사②		식사④

[그림 IV-1] 점심시간 시차제 식사 예시

9. 노동자 교육 및 홍보

- 공기매개 신종감염병 임상적 특성
- 감염병 진단 방법과 치료
- 개인방역 중요수칙
- 집단방역 중요수칙
- 다수가 볼 수 있는 곳에 홍보 안내문이나 포스터 등을 부착

홍보 안내문과 포스터 내용

- 보호구 선택 및 착용 방법에 관한 사항
- 개인위생 등 감염관리 지침에 관한 사항
- 노출 시 보고 등 노출과 감염 후 조치에 관한 사항

10. 위험성 평가

- 사업주는 신종감염병 발생 시에 사업장 위험도평가를 하고, 이에 따른 사업장 특성을 반영하여 ‘위험성 평가’를 마련하여 실시 후 점검한다.
- 전체 노동자 및 협력업체, 파견·용역 노동자 및 배달종사자, 특수형태 근로종사자 포함하여 고객 및 방문객 간에 상호작용 위험요소 및 근무환경 오염을 평가하도록 한다.
- 전체 부서 및 작업 내용의 위험 지도를 작성하도록 한다.
- 사업장에 고위험 노동자와 취약노동자가 있는지 파악하도록 한다. 고위험 노동자는 고령, 비만, 만성질환자, 임산부가 있는지, 취약노동자는 일용직 노동자 혹은 외국인 노동자가 배치되어 있는지 관련 부서에 확인한다.

〈표 IV-4〉 사업장 내 방역위험도 자가점검표

항목	질문	낮음	중간	높음
밀폐도	외부 공기로 환기가 원활한가?	상시 환기 (0점)	3회 이상/일 (1점)	불가 (2점)
밀집도	직원간 거리두기가 가능한가?	2m유지 (0점)	1m유지 (1점)	불가 (2점)
구내 식당	이용자 간 거리두기가 가능한가?	2m 혹은 칸막이 (0점)	-	불가 (2점)
군집도	한 공간을 동시에 사용하는 직원 수는?	10명 미만 (0점)	10명~100명 (1점)	100명 이상 (2점)
고객 접촉	고객과 자주 직접 접촉하는 부서 혹은 근로자가 있는가?	거의 없음 (0점)	일부 있음 (1점)	다수 있음 (2점)
활동도	침방울 발생 정도는?	거의 없음 (0점)	일상적 대화 (1점)	적극적 침방울 (2점)*콜센터
공동 숙소	공동숙소가 있는가?	없음 (0점)		있음 (2점)
관리 체계	방역관리자를 지정하고, 방역지침을 마련하였는가?	작동 (0점)	-	미작동 (2점)

* 위험도 종합 평가: 6점 이하(낮음), 7~9점(중간), 10점 이상(높음)

밀폐 혹은 환기 구역 확인 방법

- 사람들이 일하는 곳에 개방된 문, 창문, 통풍구가 있는지 확인한다.
- 기계식 시스템이 있는 경우, 실내 공기만 재순환하는지, 외부 공기와 함께 순환하는지 확인한다. 외부 공기 공급 시설(급기시설)이 있어야 한다.
- 답답하거나 나쁜 냄새가 나는 경우 환기가 안 되는 경우일 수 있다.
- 이산화탄소 수준을 확인하여 높은 경우 환기가 안 되는 경우이다.

〈표 IV-5〉 사업장 방역관리 점검표

점검내용	점검결과	
	예	아니오
1. 직원 및 방문자는 마스크를 지속 착용하는가? (사업장 내, 셔틀버스 안, 휴게실 등)		
2. 매일 직원(일용직 포함)의 체온측정 및 증상여부 확인하고 있는가? (증상: 발열, 기침, 호흡곤란, 오한, 근육통, 두통, 인후통, 후각·미각소실 등)		
3. 근무 중 발열, 기침 등이 나타나면 즉시 퇴근하여 코로나19 검사를 받도록 안내하는가?		
3-1. 출근하기 전 발열, 기침 등이 나타나면 출근하지 않고, 방역담당자에게 전화하여 안내를 받는가?		
4. 직원 외 방문자의 출입명부 관리를 하는가?		
5. 손위생 시설(세수대와 비누) 또는 손소독제가 곳곳에 비치되어 있는가?		
6. 매일 3회 이상 자연환기 또는 상시 기계환기를 가동하는가?		
7. 자주 손이 닿는 곳(손잡이, 문고리, 팔걸이 등) 및 공용물품의 표면은 매일 1회 이상 소독하는가?		
[해당 사업장] 보호용구(작업복, 안전모, 고글, 안면보호구, 장갑, 신발 등)를 개인별로 사용하거나 공용사용시 매 사용시마다 소독하는가?		
[고위험 근로자] 고령, 만성질환 근로자, 비만이 있는 근로자, 임신부가 있는 부서가 있는가?		
[취약 근로자] 일용직, 외국인 근로자가 많은 부서가 있는가?		

6. KOSHA GUIDE (감염병 위기경보 ‘경계’ 단계)

KOSHA
GUIDE

사업장 공기매개 신종감염병 예방지침
- 감염병 위기경보 ‘경계’ 단계 -

2022

한국산업안전보건공단

사업장 공기매개 신종감염병 예방지침

- 감염병 위기경보 ‘경계’ 단계-

1. 목적

이 지침은 사업장의 공기매개 신종감염병에 대한 감염병 위기경보 ‘경계’ 단계로 사업장에서의 신종감염병 확산을 방지함을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장에서 적용되는 사업장을 제외한 모든 사업장에 적용하도록 한다.

3. 용어의 정의

1) 이 지침에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

- (1) “신종감염병”이란 최근 20년 동안 발생이 증가했거나 가까운 미래에 발생이 증가하여 위협이 될 수 있는 감염병을 의미한다. 이 지침에서는 공기매개 감염병으로 한다.
- (2) “공기매개 감염병”이란 중동호흡기증후군(메르스), Coronavirus disease -2019(코로나19) 등과 같이 공기 또는 비말핵 등을 매개로 호흡기를 통하여 전염되는 감염병을 말한다.
- (3) “잠복기”란 병원체가 생체 내에 침투하여 감염을 일으켜서 발병하기까

지 기간을 잠복기라 한다. 잠복기는 질병의 종류마다 다르지만, Coronavirus disease-2019(코로나19)의 경우 1일~14일(평균 5~7일)이다.

- (4) 감염병 위기경보의 ‘경계’ 단계란 국내 유입된 해외 신종감염병의 제한적 전파, 국내 원인불명·재출현 감염병의 지역사회 전파 유형을 말한다.

- 2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 이 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙 및 관련 고시에서 정하는 바에 의한다.

4. 사업장 특성에 맞는 예방체계 마련

1) 담당부서 구성 및 방역관리자 지정

- (1) 사업장의 신종감염병의 예방 및 확산 방지 업무를 수행할 담당부서 및 담당자(방역관리자*)를 지정한다.

* 인원별, 층별, 구역별, 조직 구성(실별, 센터별) 등 사업장 상황에 맞게 적정한 인원 지정

- (2) 방역관리자는 (중앙방역대책본부·중앙사고수습본부 등의 정부부서) 지침에 따라 사업장 위험도를 평가하고 방역지침을 마련하여 실시 및 점검한다.
- (3) 의심환자 발생 시 즉시 대응할 수 있도록, 보건소·의료기관(선별진료소, 이송 병원 등)과 비상연락체계를 구축한다.

2) 지속적 업무수행을 위한 준비

- (1) 신종감염병 확산 시 사업장 주요 핵심 업무가 지속될 수 있도록 주요인력·기술 등 현황을 파악한 후 비상시를 대비한 ‘업무지속계획’을 수립한다.
- (2) 확진환자, 의사환자, 조사대상 유증상자 발생에 따른 결근을 대비하여 사업계획을 수립한다.

5. 의심증상 모니터링 및 유증상자 발생 시 조치사항

1) 의심증상 모니터링

- 발열 여부를 스크리닝하기 위해 비접촉식 체온계, 열감지(열화상) 카메라 등을 활용한다.
- 접촉식 체온계를 활용하여 체온을 측정할 경우, 체온 측정 전·후 손 소독을 실시한다.

2) 사업장 내 발열·호흡기 증상이 있는 자 발생 시 관리

- 방역관리자는 구성원들의 발열, 기침 등 호흡기 증상 유무를 확인하고 해당 노동자에 대해서는 가까운 기관 또는 보건소에 방문하여 검사를 받도록 하고 가급적 집에 머무르도록 지원한다.

3) 확진자 발생 시 조치사항 및 회복 후 업무복귀 관리

(1) 사업장 내 확진자 발생 시

- 확진환자*로 확인된 노동자는 출근 전 유선으로 관리자에게 보고 후 보

건당국의 조치에 따른다.

* 임상 양상에 관계없이 신종감염병 진단검사기준에 따라 감염이 확인된 자

- 사업장에 확진환자가 발생 또는 방문한 경우*에는 사업장에서 노무를 제공하는 모든 사람**에게 발생·방문 사실을 즉시 알리고, 관련 정보의 고지가 필요한 경우, 그 내용, 범위 등에 대해서는 보건당국과 협의하여 결정한다.

* 해당 사업장에서 근무하는 모든 노동자, 방문 고객 중 확진환자가 발생한 경우

** 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자, 배달종사자, 특수형태근로종사자 포함

(2) 확진자의 회복 후 업무복귀 관리

- 사업주는 확진환자 등의 회복·격리해제 후 업무 복귀 절차와 보수·휴가 관련 규정을 마련한다.
- 사업주는 확진자에게 검체채취일 기준으로 격리기간을 준수하며 추후 3일간은 주의 기간으로, 방역수칙을 철저히 지키며 출근하도록 안내한다.
- 사업주는 업무에 복귀한 노동자에 대한 불이익을 금지하고, 근로자가 정상적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원한다.

6. 사업장 특성에 맞는 공기매개 신종감염병 예방을 위한 단계적 일상회복

1) 회의 및 교육

- 대면회의(교육)를 할 경우에는 환기가 원활하고 간격을 넓게 둘 수 있는 큰 공간을 회의장소로 확보한다.

- 회의 인원을 최소화하고 효율적으로 진행하여 회의 시간을 단축한다.
- 개최자(또는 사회자)는 회의 시작 전에 발열, 호흡기 증상 등을 확인하고 유증상자는 회의 참석을 자제한다.
- 회의실 곳곳에 손소독제를 비치하여 참석자는 수시로 사용한다.
- 1시간이 지난 때에는 휴식 시간을 가지며, 회의 장소의 문과 창문을 열고, 환기한다.
- 참석자 전원 마스크를 쓰고 발언 시에도 마스크를 계속 착용한다.

2) 출장

- 출장은 가급적 줄이며, 출장인원·소요시간·경로 최소화한다.
- 발열 및 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 있는 경우 출장을 연기하고, 출장 중인 경우 출장을 중단하고, 가까운 의료기관에 방문하여 진료받고 쉬도록 한다.
- 공용·개인 차량 이동 시 동승자가 있는 경우 탑승자 모두 마스크를 착용하며, 대화를 자제한다.
- 가급적 환기가 원활하고 사람이 밀집되지 않은 장소에서 업무를 본다.
- 출장 업무 외 소규모 모임, 회식 등 다수가 밀집된 공간 및 다중이용시설 등의 방문을 자제하고 일찍 귀가하도록 한다.

3) 개인위생

- 공용물품, 출입문, 손잡이 등 만진 후, 식사 전, 수시로 흐르는 물과 비누로 30초 이상 손을 씻거나 손 소독제를 사용한다.
- 기침이나 재채기를 할 때는 휴지, 옷소매로 입과 코 가리도록 한다.
- 침방울이 튀는 행위(큰소리로 대화, 불필요한 대화, 통화 등)나 신체접촉(악수, 포옹 등) 자제한다.

- 구내식당 이용 시 집기 사용전후 손 소독제를 사용하며, 식기 등은 함께 사용하지 않고, 개인별로 사용한다. 음식은 각자 개인 접시에 덜어 먹고, 식사 할 때 외에는 마스크 착용 및 대화 자제하도록 한다.
- 사업장 내 청결을 유지한다.

7. 작업장·사무공간 및 구내식당·휴게실 관리

1) 사무공간

- 개인별 고정 근무자리 배치, 사무실 내 유힬공간 활용, 사무환경 개선 등 공간을 효율적으로 활용하여 밀집을 최소화한다.
- 책상 간 간격, 노동자 간 간격을 최소 1m 이상 충분한 거리를 유지하거나 칸막이를 설치한다.

2) 휴게공간

- 실내 휴게실, 탈의실, 흡연실, 다기능 활동공간 등 다중 이용공간은 혼잡한 시간을 피해 이용하도록 지도한다.

3) 구내식당

- 구내식당은 최소 1m의 거리두기가 가능하도록 하거나 칸막이를 배치한다.
- 점심시간 시차제를 운영한다.
- 공용집게, 접시, 수저 등을 사용하고 사용 전후 손소독제를 사용하도록 한다.
- 식사 시간 외에 마스크 착용 및 대화 자제를 지도한다.

V. 결론



V. 결론

1. 결론

1) 해외 법령

본 연구에서는 미국과 미국 내 캘리포니아, 일리노이 등 주, 독일, 일본, 프랑스 등의 사업주에 대한 해외 법령을 검토하였다.

미국에서는 의료인을 중심으로 보호구 지급이 필요하며, 예방접종에 대한 근로자 접종을 하여야 하며, 사회적 거리두기와 마스크 착용을 하도록 강제하도록 하였다. 독일의 경우 사업주와 근로자에게 동시 의무와 벌금을 부과하였으며, 이에 대해 강력하게 추진하다 사회적 반발로 시행 종료가 되었다.

일본의 경우 산업안전보건법을 개정하지는 않았으며, 안전위원회에 대해 비대면을 허가하고, 건강진단에 조치, 건설공사 등에서 예방대책을 수립하도록 하였다. 프랑스에서는 사업주에 대해 일반 조례에 의해 벌금을 부과하고 있었다. 덴마크와 핀란드는 사업주 의무부과는 산업안전보건법에서 시행하지 않았으며, 호주에서는 사업주에 대해 요양원에서 근로자 교육을 시행하지 않는 것에 대해 벌금을 부과하였다.

2) 국내

국내에서는 고용노동부가 사업장 대응 지침을 현재까지 17회 수정하였으며 14판까지 제시되었다. 감염병 관련 KOSHA GUIDE는 5개가 나와있는 상황이다.

산업안전보건기준에 관한 규칙에서는 「병원체에 의한 건강장해의 예방」에서 고위험군에 대한 결핵 등 공기개매 감염병으로 조치기준이 있다.

3) 법령 검토

산업안전보건법, 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률, 중대재해 처벌 등에 관한 법률, 재난 및 안전관리 기본법을 검토하였다.

산업안전보건법에서는 사업주 교육 의무, 보건관리자에게 감염관리업무 의무 부과, 방역담당자를 둘 의무, 보호구 등 지급, 감염병위기 시 정보공개를 검토하였다.

방역담당자의 경우 산업안전보건법에서 다룰 검토 내용은 아니며, 감염병 위기 시 정보공개는 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에서 정보공개를 할 수 있는 주체와 내용을 다루고 있다. 보건관리자에게 감염관리업무를 부과하는 경우 직종 중 의료인으로 규정된 자만으로 업무를 부과해야 하나, 현재 보건관리자 1명이 감염 업무를 맡게 되는 경우 다른 보건관리 업무를 할 수 있는 상황은 아니어서 보건관리자 배치 수가 같이 고려되어야 한다.

2. 비용편익분석

1) 개요

본 연구에서는 사업주 조치사항에 대한 제안 중 근로자 안전보건교육 부분에 대한 부분으로 비용편익분석을 하고자 한다.

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 국가와 지방자치단체는 감염병에 대한 교육 및 홍보가 있으며 이를 위한 경비를 제공하도록 되어 있다. 여기에 근로자에게 필요한 행동지침을 추가하는 것을 전제로 한다. 산업안전보건법에 법률을 추가하더라도 근로자(혹은 노동자)가 대상이 한정되어 있어 COVID-19 팬데믹 상황에서는 전체 노동자를 포함시키기 어렵기 때문이다.

교육 시간은 내용마다 적용이 다를 수 있으며, 감염병에 종류에 따라 달라질 수 있다. SARS, 신종인플루엔자, MERS, COVID-19 등은 호흡기 감염병으로 본 연구에서는 호흡기 감염 종류 중 유행하는 감염병에서 예방 항목으로

(1) 감염 개요(정의, 임상적 특성, 진단) (2) 개인행동 수칙, (3) 직장에서의 방역수칙을 내용으로 10분 정도의 동영상을 개발하는 것으로 하였다.

감염병환자는 비용편익 측정 시기는 신종감염병이 첫 유행시기인 2020년 1년으로 추산 단위하는 것으로 하였다.

2) 항목 추산

신종감염병 유행이 주의 이상인 경우 예방 교육을 위해 부담해야 하는 주체는 정부로 한다. 이는 앞에서도 서술하였듯이 신종감염병에 대한 정보는 전문가만이 알 수 있는 부분으로 사업주 개인이 각자 교육을 제공하는 것은 잘못된 정보를 생산할 수 있다. 따라서 정부가 교육의 내용과 방법적인 부분 제공하는 것으로 하고, 이를 사업주가 근로자에게 제공하는 것으로 한다.

비용은 직접비용과 간접비용으로 측정될 수 있다. 직접비용은 동영상 제작 비용, 교육자료 개발 비용, 자료 디자인비, 인쇄비 등이 있으며, 이에 대해서는 내용과 방법은 전문가에게 위탁을 주는 방안을 생각할 수 있다. 또한, 간접비용으로는 근무시간에 동영상을 보는 것으로 하여 10분과 사전, 사후 10분 손실이 있다고 보고 총 20분으로 하였다.

신종감염병 유행 시 교육으로 인한 직접 효과는 감염병 환자 수 감소로 보았다. 간접효과로는 감염병 환자와 자가격리로 인한 생산성 손실 감소, 감염되지 않은 자를 돌봐야 하는 주변인(생산성 손실) 감소, 남아 있는 사람이 감염병환자의 업무를 대신하거나, 대체 투입을 해야 하는 부분이 있다. 본 연구에서는 근로자 생산성 손실과 돌보는 자에 대한 생산성 손실 감소를 간접효과로 두었다.

〈표 V-1〉 비용편익 분석을 위한 항목 추산

항목	내용	단가/일/명	비고
동영상 제작	업종별 동영상 제작 위탁	40,000,000원	나라장터 참조
	업종별 교육자료 제작 위탁	120,000,000원	나라장터 참조
월급여	2020년 월평균 급여	3,180,000원	고용노동부, 고용노동통계
	2020년 취업자	20,446천명	통계청, 경제활동인구조사
COVID19	2020년 총 감염환자	60,740명	정책브리핑 https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148882004
	사망자(치명률)	900명(1.48%)	
	사망 시 장례비 지원금	10,000,000원	사망자 장례비용 지원 안내 제3판
	2020년 평균 입원일수	13일	국회예산정책처(2020.10.28.) Dailymedi https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?wr_id=862351
	2020년 1인당 평균입원비	3,510,000원	
	2020년 평균 감염 재생산지수	0.917 ± 0.552	한국보건사회연구원(2020)
	COVID19 정보→예방행위	$\beta=0.15$	Luo et al. (2021)
	감염예방행위→감염병감소	OR=6.0	박진희, 김희선(2012)

3) 비용편익 추산

가) 비용

COVID-19 상황으로 보면 크게 유행단계, 단계적 완화단계, 생활 속 거리 두기가 있어 3회의 교육 동영상이 필요하나, 본 연구에서는 유행단계에서의 교육을 1회가 아닌 3회의 교육을 받는 것으로 하였다.

동영상은 업종별(제조업, 건설업, 서비스업, 방문 형태 근로)에 따른 근로자 개인위생, 사회적 거리두기 등을 상황에 따라 3가지로 개발하는 것으로, 나라

장터에 있는 동영상 제작 위탁 비용 중 홍보용 18종으로 개발된 금액 40백만원이 소요된다고 보았다.

업종별 교육자료 제작은 나라장터에서 감염병 위기대응 교육자료 개발로 입찰금액 120만원 소요된다고 보았다. 교육자료 인쇄비용은 제외하였다.

간접비용은 근로자에 대한 근로손실을 보았는데, 근로자에는 정규직, 비정규직, 한시적근로자, 시간제근로, 비전형 근로를 포함하였다. 교육은 소요시간을 20분으로 하여 근로손실을 보았으며, 월평균 급여를 30일로 나누어 일급을 계산하고, 이를 8시간으로 나누어 시급 계산 후 3으로 나누었다.

〈표 V-2〉 비용

항목	공식	총 금액
직접 비용	업종별 제작 비용	40,000,000원
	업종별 교육자료 제작 위탁	120,000,000원
간접 비용	20분 근로손실 (4,416원)×근로자(20,446천명)	90,289,536,000원
총 비용		90,449,536,000원

나) 편익

직접편익으로는 감염병환자 수가 감소하는 입원비용으로 산정하였는데, 2020년 감염병환자는 60,740명이었다. 이 중에서 취업자 비율을 알 수 있는 데이터가 없어 통계청에서 제시한 2020년 총 인구 51,840천명에서 취업자 20,446천명으로 나누면 39.4%이어서 감염병환자 중 39.4%가 취업자 중에서 발생한 것으로 보았다.

박진희, 김희선(2012)는 교육하여 예방행위를 한 경우 경우 43명 중 2명이 감염되고, 예방행위를 하지 않은 군은 44명 중 10명이 발생하였는데, 이를 OR을 구하면 예방행위를 한 군에 비하여 하지 않은 군이 6배가 증가하며, 예방행위는 효과는 감염자를 0.166으로 감소시키는 것이다.

따라서, COVID19에 대한 정보를 받은 경우 예방행위로 가는데 0.15만큼 영향을 미치며(Luo et al., 2021), 감염예방행위를 하였을 때 0.166으로 감소시키기는데, $0.834(1-0.166)$ 배 만큼이 감소되는 것이다. 이를 평균 입원비용 3,510,000원을 곱하였다.

이러한 근거 공식을 감염병으로 인해 사망한 자에 대한 장례비용을 적용하였다.

간접편익으로는 입원비용으로 인한 근로손실 감소, 또한, 동거가족인의 돌봄 부담으로 인한 근로손실을 두었다. 입원은 평균입원 일수 13일에 1일 급여를 곱하였으며, 여기에 감염병 감소 효과를 곱하였다. 입원 시 보호자가 입원, 퇴원, 중간 환자 면회로 근로손실 3일이 발생하는 것으로 보고 이에 감염병 감소 효과를 곱하였다.

또한, 감염의심자에 대한 자가격리 감소를 두었는데, 2020년 감염의심자는 감염병환자 밀접접촉자로 보았다. 2020년 자가격리자 수치가 현재 시점에서 제시되지 않아 2020년에 연구된 ‘방문서비스 직종 고객응대근로자 대상 공기매개감염병 대응지침 마련’(연구책임자: 정혜선)를 참조하였다. 여기에서 응답한 설문조사 대상자는 주변에 확진자는 154명이었으며, 자가격리자는 402명으로 자가격리자가 2.61배 많았다. 2020년 시점에 따라, 방역지침에 따라 차이는 있겠지만, 자가격리자가 2.61배 많다고 보고 여기에 감염 감소효과와 자가격리기간을 7일로 하여 근로손실일 수를 계산하였다.

〈표 V-3〉 편익(원단위 절사)

항목	범주	공식	총 금액
직접 편익	입원비용 감소	감염병환자 감소수 (60,740명 $\times$ 0.394 $\times$ 0.150 $\times$ 0.834) $\times$ 입원비용(3,510,000원)	10,508,371,928
	장례비용 감소	감염병환자 감소수(900명 $\times$ 0.394 $\times$ 0.150 $\times$ 0.834) $\times$ 장례비용(10,000,000원)	443,604,600
간접 편익	입원비용으로 인한 근로손실 감소	13일 근로손실 (106,000원 $\times$ 13일) $\times$ 감염환자 감소수 (60,740명 $\times$ 0.394 $\times$ 0.150 $\times$ 0.834)	4,125,508,979
	입원비용으로 인한 보호자 근로손실 감소	3일 근로손실 (106,000원 $\times$ 3일) $\times$ 감염환자 감소수(60,740명 $\times$ 0.394 $\times$ 0.150 $\times$ 0.834)	952,040,533
	감염의심자의 자가격리 감소로 인한 근로손실 감소	7일 근로손실 (106,000원 $\times$ 7일) $\times$ 감염환자 감소수 (60,740명 $\times$ 2.610 $\times$ 0.394 $\times$ 0.150 $\times$ 0.834)	5,797,926,850
총 비용			21,827,452,890

다) 비용편익

비용은 90,449,536,000원이며, 편익은 21,827,452,890원으로 비용이 더 많이 소요되었다.

3. 제언

1) 비용편익 결과 검토

COVID19 교육에 대한 비용편익에 대한 연구는 거의 없다. 해외에서는 예방접종에 대한 비용효과연구는 있으며, 비용편익에 대한 연구로는 사회적 lockdown보다 짧으면서, 가정에서 자가격리하는 것이 더 편익이 많다고 하는 연구가 있었다(Eilersen, Sneppen, 2020).

본 연구에서 근로자를 위해 근무 시간 내에 교육을 하는 것은 비용이 더 많이 소요된다고 나왔다. 비용 중에서 가장 많은 부분이 근무 시간 내 교육으로 인한 생산성 손실이었다. 그러므로 근무 시간이 아닌 공중 매체 등에서 교육하는 경우는 근로 손실이 발생하지 않아 오히려 교육이 훨씬 효과적이다.

산업안전보건 정기교육으로 넣는 것은 근로 손실이 발생할 수 있는데, COVID19로 인한 사회적 비용을 고려하였을 때, 사회적 차원에서 교육을 하는 것이 더 편익이 발생할 수 있는 것이다. 또한, 기존 연구에서는 COVID19에 대한 정보를 가지는 경우 예방행위가 0.150가 증가한다고 하였는데(Luo et al., 2021), 이는 교육을 상시적으로, 다각적인 측면으로 예방 행위에 대한 정보를 계속 노출시키는 것이 중요하다는 것을 의미한다. 즉, 교육뿐만 아니라 전 사회적 측면에서, 전사적으로 포스터, 문자 등으로 다각적으로 하는 것이 좋겠다.

본 연구에서는 교육에 대한 편익이 적은 것으로 나왔으나, 국내의 상황은 외국의 상황과 비교하여 정부의 방역 대책이 달라 다른 나라에서 적용은 이와 다를 수 있다. 즉, 2020년 당시 코로나19 감염자가 외국에 비해 크게 적은데, 외국의 상황에서는 비용편익 분석을 시행하면, 감염자가 많아 교육으로 인한 편익이 컸을 수 있다.

이는 우리나라의 방역 대책은 외국에 비하여 마스크 착용, 사회적 거리두기 등을 강조하는 정책이 있었고, 이를 정부차원에서 강력하게 뒷받침하였다. 교육은 예방 행위를 강화하기 위해서 수행하는 것인데, 이미 많은 사업장과 근로자들이 예방 행위를 수행하고 있었기 때문에 감염자가 적어 교육의 효과가 적게 나타난 것처럼 보이는 것이다.

감염병 대유행 시기에는 국가적 방역지침으로 홍보하고, 교육하는 것이 대증적으로 더 크게 영향을 미친다고 볼 수 있다.

2) 법령 제안

비용편익분석에서는 근로자에 대한 교육을 「산업안전보건법」제29조제3항 개정 및 교육자료 제공에서 따로 다루는 것보다는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 근로자에 대한 교육자료를 같이 개발하여 주민들에게 홍보할 때 대중매체로 같이 다루어지는 것이 더욱 효과적으로 보인다.

따라서 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」제41조2에서 사업주의 협조의무 조항이 있는데, 사업주는 근로자에게 교육자료 제공한다라는 문구를 추가하는 것이 좋겠다. 신종감염병에 대한 컨트롤타워 기관이 질병관리청이라는 것과 신종감염병 지식이 전문인도 가지기 어려운 부분을 고려하면, ‘국가는 사업주를 위한 교육자료를 지원하도록 한다.’ 라는 문구 또한 추가될 필요가 있다.

국외에서 산업안전보건법에 대해 개정을 시도한 곳은 미국과 독일이었으며, 미국의 경우 가이드로 제시하였고, 독일은 시도하였으나 사업주와 근로자 동시 의무 부과를 하여 사회적 반발이 있어 중지되었다. 그 외 다른 나라들은 국가적 차원에서 감염병 대응을 하였으며, 감염병 관련 법률 혹은 조례에서 의무를 부과하였다. 부과 내용 또한 예방접종, 의료기관 근로자 보호 방안이 거의 대부분이었다.

따라서, 국내에서는 필요시 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서 개정을 다루는 것이 좋으며 고용노동부는 신종감염병이 유행 시 사업장 감염 유행에 대한 대응을 위하여 KOSHA Guide를 정비하는 것이 필요하겠다. 다만, 메르스, 결핵, 인플루엔자 등의 내용으로 현재까지 나와있는 KOSHA Guide가 있어 통합하여 제시되는 것이 바람직하다.

참고문헌

- 김슬기. COVID-19 팬데믹 시대의 외국인 근로자의 건강권 보호. 한양법학회. 2021, 7(6), 181-210
- 국회예산정책처. 코로나19 전후 건강보험 진료비 변화와 시사점. naboFocus. 2020.10.28. 제26호
- 박미정. 통합적 COVID-19 대응과 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률의 적용상 쟁점. 한국의료법학회지, 2021, 29(2)
- 박진희, 김희선. 손위생 교육프로그램이 간호대학생의 손위생 지식, 손위생 인식, 비강 내 황색포도알균 집락 및 손위생 이행에 미치는 효과. 2012. 14, 3.
- 신윤정, 임지영, 전광희, 계봉오. 코로나19 이후 인구 변동 추이 분석. 한국보건사회연구원. 2020.
- 이규호. COVID- 19의 대응과 관련된 인권문제의 고찰. 한국법학회. 2022, 22(1)
- 이진희, 박정호, 이경주. 감염병 대응을 위한 공간정책 과제. 국토정책 Brief. 2021.2.1.
- 이초롬. COVID-19에 따른 근로자 휴업에 관한 연구. 노동법포럼. 2021, 33
- 정책브리핑, 방역당국이 분석한 2020년 코로나19 현황과 새해 전망. 2020.12.31. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148882004>

- 정태중. 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」의 내용과 개선방안. 한국법학회. 2020, 20(3)
- 정혜선 외. 방문서비스 직종 고객응대근로자 대상 공기매개감염병 대응지침 마련. 산업안전보건연구원. 2020.
- 최은희 외. 신종감염병 발생 사업장 대응체계 개선-코로나19 사례를 중심으로. 산업안전보건연구원. 2021.
- 통계청. 고용노동통계. 고용노동부 (갱신일 22.05.25.)
- 통계청. 고용노동통계 비정규직 고용동향. 고용노동부
- Abdulsamet Sandal, Ali N. Yildiz. COVID-19 as a Recognized Work-Related Disease: The Current Situation Worldwide. Safety and Health at Work. 2021.
- Dailymedi. 코로나19 환자 평균 입원 13일·진료비 351만원. (2020.11.04.)
- David Michaels, Gregory R. Wagner. Occupational Safety and Health Administration (OSHA) and Worker Safety During the COVID-19 Pandemic. 2020
- Deborah Berkowitz. Which States And Cities Have Adopted Comprehensive Covid-19 Worker Protections?. 2021. <https://www.nelp.org/blog/which-states-cities-have-adopted-comprehensive-covid-19-worker-protections/>
- Luo, Cheng, Sui. The Moderating Effects of Perceived Severity on the Generational Gap in Preventive Behaviors during the COVID-19 Pandemic in the U.S. Int. J. Environ. Res. Public Health, 2021. 18



Abstract

A Study on the Business Owner's Measures for Prevention of Infectious Diseases and Prevention of Spread

Objectives : This study aims to review the necessity of assigning employers' obligations to prevent infectious diseases of workers at workplaces and to seek rational measures through overseas case and system surveys.

Method : There are overseas Industrial Safety and Health Act, review of domestic guidelines, opinions on revision of laws and regulations in the Occupational Safety and Health Act, and cost-benefit analysis on measures taken by business owners of new infectious diseases.

Results : In this study, overseas laws and regulations for business owners in the United States and states such as California and Illinois in the United States, Germany, Japan, and France were reviewed.

In the United States, protective equipment is needed, mainly for medical personnel, workers must be vaccinated against vaccination, and social distancing and masks are forced to be worn. In the case of Germany, simultaneous obligations and fines were imposed on employers and workers, and they were strongly promoted The

implementation was terminated due to social opposition.

In the case of Japan, the Occupational Safety and Health Act was not revised, and non-face-to-face was granted to the Safety Committee, measures were taken for health diagnosis, and preventive measures were established in construction works. In France, business owners were fined by general ordinances. Denmark and Finland did not enforce the Occupational Safety and Health Act, and in Australia, employers were fined for not conducting worker training in nursing homes.

In Korea, the Ministry of Employment and Labor has revised the workplace response guidelines 17 times so far and presented up to 14 editions. There are five KOSHA GUIDE related to infectious diseases.

In the Rules on Occupational Safety and Health Standards, there are measures for air-borne infectious diseases such as tuberculosis for high-risk groups in the Prevention of Health Disorders by Pathogens.

The Occupational Safety and Health Act, the Act on the Prevention and Management of Infectious Diseases, the Act on Punishment of Serious Disasters, and the Framework Act on Disaster and Safety Management were reviewed.

In the Occupational Safety and Health Act, the employer's education obligation, the health manager's duty to manage infection, the duty to have a quarantine officer, the payment of protective equipment, and the disclosure of information in the event of an infectious disease crisis were reviewed.

In the case of quarantine officers, the Occupational Safety and Health Act is not a review, and information disclosure in the Infectious Disease Prevention and Management Act deals with the subjects and contents that can be disclosed. When imposing infection control on health managers, only those defined as medical personnel among the occupations should be imposed, but if one health manager is in charge of infection, the number of health managers should be considered as well.

Conclusion : The part on worker education was reviewed, and the cost was KRW 90,449,536,000, and the benefit was KRW 21,827,452,890, which was more expensive.

The higher cost of worker education is due to the fact that fewer infectious disease patients have occurred in Korea than in other countries, as the Act on the Prevention and Management of Infectious Diseases Act strongly protects masks and social distancing.

Therefore, rather than dealing with education for workers separately in the Occupational Safety and Health Act, it is better to be treated as a medium when developing and promoting education materials for workers in the Infectious Disease Prevention and Management Act to residents. In the relevant law, Article 41-2 added a provision for the employer's obligation to cooperate, and it may be considered to consider adding to this provision.

Key words : New Infectious Diseases, Occupational Safety and Health Act, Workers

연구진

연구기관: 가톨릭대학교 산학협력단

연구책임자: 최은희 (조교수, 을지대학교)

연구원: 정혜선 (교수, 가톨릭대학교)

연구원: 백은미 (연구교수, 가톨릭대학교)

연구원: 김주연 (변호사, 법무법인 시화)

연구원: 조수미 (조교수, 강동대학교)

연구상대역: 이화연 (과장, 직업건강연구실)

연구기간

2022. 04. 29. ~ 2022. 11. 30.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2022년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

**감염병 예방 및 확산방지 관련 사업주 조치 사항에 관한 연구
(2022-산업안전보건연구원-565)**

발 행 일 : 2022년 11월 30일

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김은아

연구책임자 : 을지대학교 조교수 최은희

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전 화 : 052-703-0866

팩 스 : 052-703-0335

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-92138-81-7

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체