연구보고서

산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구

김 현 주

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원

제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구” 의 최종 연구결과 보고서로 제출합니다.

2019년 10월

연 구 기 관 :	이화여자대학교 산학협력단
연 구 기 간 :	2019.3.15. ~ 2019.10.31
연구책임자 :	김현주 (교 수, 이화여자대학교)
공동연구원 :	강태선 (교 수, 세명대학교)
	윤조덕 (원 장, 한국사회정책연구원)
	임상혁 (원 장, 녹색병원)
	전형배 (교 수, 강원대학교)
연 구 원 :	김희윤 (강 사, 서울과학기술대학교)
	류지아 (전임의, 이화여자대학교)

요 약 문

연구기간	2019년 3월 ~ 2019년 10월
핵심단어	산재예방정책, 산업안전보건, 산재예방 5개년계획
연구과제명	산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구

1. 연구배경

- 제4차 산재예방 5개년(2015년~2019년) 계획이 2019년에 종료됨에 따라 정부의 책무인 산업안전보건정책의 중장기 계획인 신(新) 5개년(2020~2024년) 계획을 수립할 시점 도래
- 주요 선진국의 산재예방정책을 분석하고, 다양한 분야의 전문가들과 산업안전보건 분야별 과제를 논의할 수 있는 정책 포럼 운영을 통해
  - 우리나라 산업안전보건의 문제를 진단하고 향후 산재예방 중장기 정책 수립을 위한 방향성을 제시하고자 함

2. 주요 연구내용

- **제5차 산재예방 5개년 계획의 방향성 제시**
  - 산재예방정책 목표 설정의 집중화와 목표의 추진 상황을 진단할 수 있는 평가 지표 개발
  - 근거 중심에 의거한 산재예방정책 5개년 계획 수립 및 환류 체계 구축
  - 산재예방정책 사업의 효율성과 효과적 진행을 위한 중간 평가 필요성 제시
- **산재예방정책의 중장기 전략 제시**
  - 비전 : 모든 노동자의 안전과 건강을 보장하는 사회

· 총괄목표 : 중대 재해 감소와 건강 격차 완화
· 세부 목표
① 산재미보고 및 악성 산재의 감소
② 업무상 질병 예방 사각지대 해소 및 활성화
③ 특수집단에 대한 산재예방대책 강화
· 목표에 대한 평가방법 : 2020년 기준으로 계량화된 지표 선정 및 구체적 내용을 파악하기 위한 노·사·정 전문가 면접조사 등 정성적 평가 필요
· 총괄 목표의 평가 지표
① 중대재해: 산안법 시행규칙 제2조(정의) 제7호에 따른 재해
② 건강격차: 사업장 규모별, 업종별, 고용형태별(정규직/비정규직, 도급인/수급인 노동자, 임금노동자/특수고용직), 특수집단별 건강 순준의 통계 분석 결과를 정기적으로 발표
· 세부 목표의 내용과 평가지표
① 악성 산재 : 악성 산재의 정의와 범주에 대한 개념 정립과 사회적 합의가 필요하며, 중대재해와 고의적 법 위반, 위험의 외주화 방치 등의 결과로 인한 산재에 대해서는 집중 관리 감독
② 업종별 고위험 세부 업종 및 중대재해 다발 업종은 위험성평가 실시율의 향상과 업종별 소관 부처 및 지방 정부와의 협업을 통한 지도·감독 강화
③ 산재미보고의 감소는 산재노동자가 적시에 요양을 받고 조기 복귀하기 위해서 필요하며, 재해율 감소보다는 산재 보고 활성화를 위해 노력. 휴업 3일 이상 보고 대상 재해의 미보고율을 추정하는 방식으로 평가
④ 업무상 질병 예방의 목표 질환은 뇌·심혈관 질환, 근골격계 질환, 정신건강, 유해인자 노출질환이며, 고객응대 노동자 예방 조치 실시율 등 중점 과제 시행률로 평가
⑤ 특수집단이란 여성, 청년, 고령, 이주 노동자, 플랫폼 노동자 등 개인적 특성 및 고용 형태에 따른 취약성을 가지는 집단으로 정기적인 실태 조사와 함께 집단 특성을 고려한 산재예방 기획사업 시행률로 평가

- 산재예방정책 실효성 강화 방안 제시
  - 산업안전보건관리 체계 개선 : 외주화에 따른 위험 관리까지 할 수 있도록 사업장 안전보건관리체계 개선, 소규모 사업장 사업주의 법·제도에 대한 인지율 향상을 위한 제도 개선 등(노동안전보건센터 및 사업주 교육모델 제안)
  - 노동자 참여 활성화 방안 제시 : 중소규모 사업장의 명예산업안전감독관 임명 확대 및 지원 체계 마련, 건설업 및 하청업체 보유 4대 주요 업종의 원·하청 산업안전보건위원회 및 본부 산업안전보건위원회 운영 확대
  - 감독의 실효성 확보 : 산업안전보건 근로감독행정 및 조직 체계 개선 등
  - 산업보건서비스의 질 관리 : 실질적인 기관의 질 향상을 위한 평가제도 개선 등
  - 안전보건 인력 양성과 관리 강화 : 산업안전보건 전문 인력의 수요를 정기적으로 추계하고 전문 인력의 질 관리 제도의 개선
  - 안전보건 연구 활성화 : 산업안전보건연구원의 인력 및 예산 강화와 정보 공개를 통해 공공과 민간 분야의 연구 활성화 기반 구축
  - 산업안전보건법 양벌규정 개정 등 법의 개정 방향 제시

3 연구 활용방안

- 고용노동부의 5차 산재예방 5개년 계획 수립의 기초 자료로 활용

4. 연락처

- 연구책임자 : 이화여자대학교 김현주 교수
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 정책제도연구부 조윤호 연구위원
  - ☎ 052) 703 - 0823
  - E-mail uno@kosha.or.kr

차 례

I. 서론 및 연구방법 ····· 1

1. 산재예방 중장기 방향 제시의 필요성 ····· 1
1) 5차 산재예방 5개년 계획 수립 시기 도래 ····· 1
2) 전부 개정 산업안전보건법 집행의 실효성 확보 ····· 1

2. 연구목적 ····· 3
1) 주요 선진국의 산재예방 중장기 계획 분석 ····· 3
2) 노사정 전문가의 산재예방정책 대한 의견수렴 ····· 3
3) 산재예방 중장기 정책 방향 제시 ····· 3

3. 연구방법 ····· 4
1) 문헌 고찰 ····· 4
2) 정책 포럼 ····· 4
3) 연구진 회의 ····· 4

II. 한국의 산업재해예방정책 ····· 5

1. 한국 산재예방정책의 전개과정 ····· 5
1) 제1차 산업재해예방 6개년 계획(1991～1996) ····· 6
2) 산재예방특별사업(1995～1997) ····· 9
3) 산업안전선진화 3개년계획(1997～1999) ····· 11
4) 제1차 산재예방 5개년계획(2000-2004) ····· 18

5) 제2차 산재예방 5개년계획(2005-2009) ····· 21
6) 제3차 산재예방 5개년계획(2010-2014) ····· 23
7) 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019) ····· 26

2. 한국 산업재해예방 정책 분석 ····· 29
1) 목표의 현실성 ····· 29
2) 중점 추진과제(대분류)의 단절 ····· 31
3) 세부 추진과제(중분류)의 반복 ····· 32
4) 사업의 신설 및 폐기의 적절성 ····· 33
5) 건설업 산업재해예방정책의 문제점 ····· 34
6) 여성노동자 건강보호정책 ····· 36
7) 소결 ····· 45

III. 해외 산재예방 중장기 정책 동향 ····· 46

1. 일본 ····· 46
1) 노동재해방지계획 개요 ····· 46
2) 제13차 노동재해 방지계획(2018년-2022년) ····· 50
3) 제10차 노동재해 방지 계획(2003년~2007년) ····· 88
4) 노동재해 방지 계획(1993년~1997년) ····· 118
5) 일본의 5개년 노동재해 방지계획의 시사점 ····· 138

2. 독일 ····· 140
1) ‘인더스트리 4.0’과 ‘산업안전보건 4.0’ ····· 140
2) 독일공동산업안전보건전략 프로그램(GDA-Programm) 배경 ····· 141
3) 독일 산업안전보건법령의 2원화체계 ····· 143

4) 독일공동산업안전보건전략이란 무엇인가? ·····146
5) 제1차 독일공동산업안전보건전략(GDA) (2008∼2012) ·····148
6) 제2차 독일공동산업안전보건전략(GDA) (2013∼2018) ·····167
7) 제3차 독일공동산업안전보건전략(GDA) (2019∼2023) ·····182
8) 독일의 산재예방 5개년계획의 시사점 ·····186

3. 영국 ·····187
1) 산재 현황과 안전보건계획의 수립 절차 ·····187
2) 2012년 이전 안전보건사업계획의 기본방향 ·····189
3) 2012년 3개년 안전보건정책 입안 과정과 내용 ·····192
4) 2012-2015 안전보건사업계획(안전보건 3개년 계획)- 4대 목표 ··200
5) 최근 3개년 각 연도 안전보건사업계획 ·····202
6) 영국 안전보건사업계획 제도의 시사점 ·····208

IV. 산재예방중장기정책방향 포럼 ····· 210

1. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 1차 포럼 ·····210
1) 한국과 독일의 산업예방정책 비교 분석 ·····210
2) 추후 포럼 주제 논의 ·····212

2. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 2차 포럼 ·····212
1) 산재예방 중장기 계획수립 제언 ·····213
2) 질의응답 및 토론 ·····214

3. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 3차 포럼 ·····217
1) 산업안전보건정책의 수요분석 및 정책 대상 ·····217
2) 산업안전분야 통계 개선 방향 ·····218

4. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 4차 포럼 ·····221
1) 업종별 사고사망 현황과 대책 방향 ·····221
2) 사고사망 줄이기의 핵심전략 ·····222
3) 질의응답 및 토론 ·····223

5. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 5차 포럼 ·····227
1) 사업장 안전보건 관리 체계 ·····227
2) 위험성 평가 ·····229

6. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 6차 포럼 ·····233
1) 산재예방감독과 지원 혁신 방안 ·····233
2) 산재예방과 노동자 참여 ·····236

7. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 7차 포럼 ·····239
1) 산업재해 격차 감소의 중요성 ·····239
2) 산재예방정책과 형평성 ·····242

8. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 8차 포럼 ·····249
1) 소규모사업장 안전보건대책 ·····249
2) 플랫폼 노동의 근로실태 ·····255
3) 외주화된 위험의 관리 ·····257
9. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 9차 포럼 ·····260
1) 일본의 산재예방 정책 ·····260
2) 정부 타부처의 중장기 정책 수립사례 ·····265

10. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 10차 포럼 ···269
1) 공공부문 산재예방정책 방향 ·····269

2) 민간재해예방기관 ·····274

11. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 11차 포럼 ···281
1) 업무상질병 예방 현황과 정책 과제 ·····281
2) 과로사 예방 대책 ·····289

12. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 12차 포럼 ···298
1) 감정노동 등 정신건강 문제 해결 방안 ·····298
2) 근로자건강센터 등 공공 직업건강서비스 발전방향 ·····304

V. 산재예방 중장기 정책의 방향 제언 ·····310

1. 산재예방 중장기 정책 수립의 원칙 ·····310
1) 근거 중심 ·····310
2) 참여기반 ·····317
3) 평가와 환류 ·····323

2. 산재예방중장기 전략 방향 ·····328
1) 총괄목표의 제안 ·····328
2) 악성 산재 및 산재미보고 감소 ·····329
3) 업무상 질병 예방 사각지대 해소와 활성화 ·····335
4) 특수 집단에 대한 산재예방 대책 강화 ·····344

3. 산재예방정책의 실효성 강화방안 ·····349
1) 산업안전보건관리체계의 개선 ·····349
2) 노동자 참여 활성화 방안 ·····350
3) 근로감독의 실효성 확보 ·····353

4) 산업안전보건 서비스 질 관리 ····· 355
5) 안전보건 인력 양성과 관리 강화 ····· 356
6) 안전보건 조사연구 활성화 ····· 357
7) 산업안전보건법의 개정 과제 ····· 359

VI. 산재예방 활성화 방안 제언 ····· 368

1. 소규모 사업주 교육모델 ····· 368
1) 관련 근거(법 규정 등) ····· 368
2) 현황 ····· 368
3) 외국사례(독일) ····· 369
4) 개선방안 (연차별 수행내용) ····· 378
5) 예상 문제점과 극복방안 ····· 378
6) 기대효과 ····· 378

2. 노동안전보건센터를 통한 산재예방 활성화 ····· 379
1) 관련 근거(법 규정 등) ····· 379
2) 현황 ····· 379
3) 외국사례 ····· 381
4) 개선방안 (연차별 수행내용) ····· 382
5) 예상 문제점과 극복방안 ····· 386
6) 기대효과 ····· 387

3. 4차 산업혁명시대 AI활용 산재예방 기술 개발 ····· 387
1) 관련 근거(법 규정 등) ····· 387
2) 현황 ····· 387

3) 외국사례 ····· 388
4) 개선방안 (연차별 수행내용) ····· 389
5) 예상 문제점과 극복방안 ····· 390
6) 기대효과 ····· 392

VII. 결 론 ····· 395

참고문헌 ····· 397

Abstract ····· 401

부록 ····· 403

부록 1 일본 노동정책심의회 안전위생분과회 회의록 ····· 403
부록 2 포럼발표자료 ····· 515

표 차례

〈표 2-1〉 제1차 산재예방6개년계획(1991～1996) 개요 ·····7
〈표 2-2〉 「산재예방특별사업(1995～1997)」의 개요 ·····10
〈표 2-4〉 산재예방 선진화 3개년계획(1997～1999) 개요 ·····13
〈표 2-4〉 제1차 산재예방 5개년계획(2000～2004) 개요 ·····19
〈표 2-5〉 제2차 산재예방 5개년계획(2005～2009) 개요 ·····22
〈표 2-6〉 제3차 산재예방 5개년계획(2010～2014) 개요 ·····24
〈표 2-7〉 제4차 산재예방 5개년계획(2015～2019) 개요 ·····28
〈표 2—8〉 각각의 단계별 산재예방 중기계획의 목표 ·····30
〈표 2-9〉 산재예방 중기계획들 각각의 단계별 중점추진과제(대분류) ·····31
〈표 2-10〉 산업안전취약부문 중점 지도·지원·관리(대분류)내용 일관성 여부 32
〈표 2-11〉 '건설업 산업재해예방' 추진 경과 ·····35
〈표 2-12〉 산업안전선진화3개년계획추진과제세부추진과제중여성노동자산업안전보건' 37
〈표 2-13〉 제1차 산재예방 5개년계획(2000～2004) 추진과제, 세부추진 과제 ·····39
〈표 2-14〉 제2차 산업재해예방 5개년계획(2005～2009) 추진과제, 세부 추진과제 41
〈표 2—15〉 제3차 산업재해예방 5개년계획(2010～2014) 추진과제, 세부추진과제 42
〈표 2-16〉 제4차 산업재해예방 5개년계획(2015 - 2019) 추진과제, 세부추진과제 44
〈표 3-1〉 노동 재해로 인한 사망자 수, 사망자 수, 중대 재해 발생 건수 ·····47
〈표 3-2〉 제13차 노동재해 방지계획 목표 ·····50
〈표 3-1〉 독일공동산업안전보건정책의 11개 프로그램(2008～2012) 151
〈표 3-2〉 노동능력감소로 인한 조기노령연금수급자 주요 질병 종류별 추이 (2009-2011) 171

〈표 5-1〉 일본의 여성노동자 금지 유해물질 노출기준 ·····346
〈표 6-1〉 업무상사고 사망자 현황(2016년) ·····369
〈표 6-2〉 이전의 상담제도와 새로운 상담제도 비교 ·····371
〈표 6-3〉 독일 산재보험의 안전보건 교육과정 및 참가자수(2017) ·373
〈표 6-4〉 대안적 욕구지향적 상담(사업주모델)의 세분화 ·····375
〈표 6-5〉 지역사회중심재활과 지역사회중심 산재복귀 재활(예) 비교 ·····384

그림 차례

[그림 3-1] 독일의 사업장 산업안전보건의 법적 구조 ·····145
[그림 5-1] 유해성이 있는 모든 화학물질의 관리 방법의 개요. ····342
[그림 5-2] 일본여성노동자 건강보호를 위한 화학적 유해인자 관리 체계 ····347
[그림 5-3] 산업안전보건법의 전달과정 ·····354
[그림 6-1] 일본의 산업보건종합지원센터 ·····382

Ⅰ. 서론 및 연구방법

1. 산재예방 중장기 방향 제시의 필요성

1) 5차 산재예방 5개년 계획 수립 시기 도래

제4차 산재예방 5개년(2015년-2019년) 계획이 2019년에 종료됨에 따라 산업안전보건정책의 중장기 계획인 신(新) 5개년(2020-2024년) 계획 수립 시점 도래하였다. 정부는 일하는 사람들이 안전하고 건강하게 사는 나라를 만들기 위한 중장기 계획을 수립하여 국가의 산업안전보건 분야가 추구해 나갈 방향성을 제시해야 할 책무가 있으며, 이에 관한 노사정 전문가의 의견을 수렴하는 과정이 필요하다. 또한 국민, 노·사·학계, 정부의 의견 수렴을 통해 변화하는 산업 구조, 고용 환경 및 새롭게 출현하는 유해·위험요인에 대응하기 위한 정책 마련이 필요하다.

2) 전부 개정 산업안전보건법 집행의 실효성 확보

산업안전보건법은 1981년에 제정된 법률이다. 산업안전보건법이 제정될 당시 우리나라의 산업 구조 및 고용 구조는 현재와 매우 상이했다. 종신고용이 일반화된 고용 구조였고 도급, 사내 하청과 같은 간접고용은 극히 예외적인 형태였다. 또 당시는 경공업에서 중화학공업으로 산업 구조조정이 한창 진행되던 시기였다. 서비스업, IT산업, 반도체산업 등 현재의 주력 산업이 전체 산업에서 차지하는 비중이 작았다.

산업안전보건법이 제정되고 38년이 흐르면서 고용 구조 및 형태가 크게 변화했다. 간접고용이 크게 증가했고 노동자와 자영업자 간 경계선에 놓여 있는 특수고용노동자의 규모 역시 크게 증가했다. 우리나라

고용 구조의 대표적 특징 중 하나로 평가되던 종신고용 구조 역시 기간제 노동자 등 비정규직 노동자의 증가로 인해 빠르게 허물어지고 있는 상황이다. 고용 구조 및 형태의 변화로 인해, 사용자가 자신이 직접 고용하지 않은 노동자에게 지시·명령하거나, 단기간에 수많은 노동자가 입사와 퇴사를 반복하는 현상이 일반화되고 있다.

산업 구조 역시 1981년과 비교하면 크게 변화했다. 서비스업 등 3차 산업이 지배적인 산업으로 완전히 자리 잡았고 1차 산업의 비중은 급격히 작아졌다. 1981년에는 존재하지 않았던 새로운 화학물질과 작업 공정이 출현했고, 그 변화 속도는 점점 빨라지고 있는 상황이다. 산업 구조의 급격한 변화, 새로운 화학물질과 작업 공정의 등장에도 불구하고, 현행법은 1981년 제정 당시 단순 제조업 중심의 규율 체제에서 크게 벗어나지 못한 상황이다.

개정법은 현행법 체제가 안고 있는 한계와 문제점을 극복하고자 하였다. 노무를 제공하는 자를 적용대상으로 확대하고 관계수급인으로 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 규정하고 있다. 도급인의 지배 하에 있는 장소를 도급인의 사업장뿐만 아니라 도급인이 제공하거나 지정한 장소로 확대했다. 또 도급인이 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조, 분해, 해체, 철거하는 작업 등을 수행하는 수급인 에게 이와 관련된 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 않는 경우, 수급인이 해당 도급 작업을 하지 않을 수 있고, 계약 이행 지체에 따른 책임을 지지 않도록 했다. 이렇듯 법에서 도급인의 책임을 과거보다 확대, 강화하고 있는 상황에서 그 실효성을 확보하기 위한 정책적 노력이 그 어느 때 보다 절실히 필요한 상황이다.

2. 연구목적

1) 주요 선진국의 산재예방 중장기 계획 분석

독일, 영국, 일본 등 주요 선진국에서 산재예방 중장기 계획을 어떻게 수립, 집행, 평가하고 발전시켜 나가는지에 대한 정보를 수집하고 분석하여 한국의 산재예방 중장기 계획 수립에서의 시사점을 확인한다.

2) 노사정 전문가의 산재예방정책 대한 의견수렴

한국의 산재예방에 관한 주요 주제를 선정하여 관련 전문가, 노사 관계자가 참여하는 포럼을 개최하여 의견을 수렴하고 산재예방정책 방향에 관한 사회적 합의를 촉진하고자 한다.

3) 산재예방 중장기 정책 방향 제시

현시기 한국의 산재 및 산재 위험요인의 실태를 확인하여 산재예방 중장기 방향을 제시할 뿐 아니라, 4차 산업혁명으로 인한 변화를 대비하여 정신건강·생식독성·기후변화 등 새로운 안전보건 이슈에 대한 선제적 대응 과제를 도출하고자 한다.

3. 연구방법

1) 문헌 고찰

한국의 산재예방 중장기 정책의 전개과정을 파악하고 그 성과와 한계를 분석하여 현 시기 산재예방 중장기 정책 수립에 시사점을 제공하고

자 하였다.일본의 경우 8차, 10차, 13차 산재예방 5개년 계획에 대하여, 독일의 경우는 1-3차 중장기 계획, 영국은 2016~2020 사이의 전략, 'Helping Great Britain Work Well'을 중심으로 매년 수립된 산재예방 계획을 검토하였다. 정책수립과정에서의 이해관계자의 참여방식, 목표의 선정, 우선순위, 평가/평가지표의 과학화, 조사/감독의 질, 안전보건 프로그램의 개발 등의 여러 측면에서 비교분석하고 우리 사회의 산재예방의 중장기계획수립에서의 개선점과 벤치마킹할 지점을 파악하였다.

2) 정책 포럼

산재예방 중장기 정책 방향 제시를 위해 토론이 필요한 주제, 발제자, 토론자는 연구진, 고용노동부와 산업안전보건연구원의 관계자의 논의과정을 통해 확정하였고, 다음과 같이 진행하였다. 각 포럼의 주요 토론내용을 회의록 형태로 정리하여 보고서에 제시하였고, 각 포럼 발제자의 발표 자료는 부록에 수록하였다.

3) 연구진 회의

문헌고찰, 정책 포럼 등을 통해 한국의 산재 및 그 위험요인에 대한 진단과 예측에 기초하여 산재예방 중장기 정책의 목표와 핵심 전략에 관한 의견을 제시하였다.

1차 회의 : 산재예방중장기정책 방향제시의 의의, 연구추진방법
2차 회의 : 정책 포럼 주제 선정 토론
3차 회의 : 보고서 목차 및 집필자 선정
4차 회의 : 산재예방중장기 정책 방향에 관한 워크샵

II. 한국의 산업재해예방정책

1. 한국 산재예방정책의 전개과정

예방 차원의 산업안전보건을 위한 법적 체계를 갖추기 시작한 것은 1981년 12월 산업안전보건법이 제정된 이후부터이며, 정부 차원에서의 적극적인 정책의 수립 및 이의 시행은 1987년 한국산업안전보건공단의 발족과 1989년에 노동부 근로기준국 산하의 산업안전과가 별도의 정책 수립 기능을 갖는 산업안전국으로 확대 개편된 이후부터라고 할 수 있다.

1960년대는 근로기준법에 의한 최저기준마저 확보가 곤란한 시기로서 임금 등 근로감독 위주의 행정 및 재해자 사후 보상에 치중하고 산업안전보건행정에 대한 관심은 소홀하였다. 1970년대에는 급속한 산업화와 중화학공업 추진으로 산업재해가 급증하여 근로기준법에 의한 최저기준 확보 노력 및 산재예방정책의 관심이 대두되기 시작한 시기였다. 1980년대에는 생산시설 규모의 대형화로 중대재해 및 직업병이 점증하는 시기였으며, 산업재해로부터 근로자를 보호하기 위해 산업안전보건법을 1981년 12월에 제정하였으며 1990년 1월 제1차 전면 개정을 하였다. 1990년대는 근로환경과 근로자 욕구의 변화가 이루어지고 있는 시기로 근로자들의 욕구가 생존권적인 욕구에서 생활권적 욕구로 변하고 있으며, 1991년부터 「인명존중산업 풍토구현을 위한 제1차(1991～1996) 산재예방 6개년 계획」을 수립·시행하였다. 1995년부터는 「산재예방 특별사업(1995～1997)」을 수립하여 시행하였다. 1990년대 후반기 1997년부터는 「산업안전 선진화 3개년 계획(1997～1999)」을 수립·시행하였다. 2000년부터는 매 5년마다 「산재예방 5개년 계획」을 수립·시행하

고 있으며, 현재는 「제4차 산재예방 5개년 계획(2015~2019)」이 시행 중이다.

1) 제1차 산업재해예방 6개년 계획(1991~1996)

(1) 배경

'제1차산업재해예방 6개년계획(1991~1996)'의 배경은 다음과 같은 네 가지로 제시되고 있다.[1)]

○ 산업화에 따른 산재증가

- 60년대 산업화 이후 우리 경제는 눈부신 성장발전을 거듭하여 1인당 GNP 5천불 시대를 열었고 '90년대에 선진국 진입을 눈앞에 두고 있으나 이러한 급속한 성장의 이면에는 230만명의 산업재해자와 27천명의 사망자 등 귀중한 인명의 손실이, 중화학공업의 발전과 대현건설공사의 증가의 쾌거에는 중대재해 빈발이 존재한다.

○ 산업기술의 발전대비 안전기술의 낙후

- 급속한 기술혁신으로 생산기술은 자동화, 장치 산업 등으로 발전되고 있으나 이에 상응하는 안전기술의 개발은 상대적으로 낙후되어 산재다발 요인이 되고 있다.

○ 산업재해예방 정책의 한계

- 지난 1881년 "산업안전보건법" 제정 이후 보다 높은 안전보건수준의 향상을 목표로 노력한 결과 산업재해가 감소 추세에 있으나 정부의 체계적인 대응능력 결여와 투자 소홀로 인해 중대재해가 증대하고, 중

1) 고용노동부(1991), 제1차('91-'96) 산업재해예방 6개년계획 - 인명존중산업풍토구현, 3-4p

소기업 부문에서는 재래형 재해가 상존하고 있을 뿐만 아니라 고도성장 과정에서 누적되었던 종합대책이 이루어지지 않는 한 산업재해 감소는 그 한계점에 이르렀다.

○ 근로자 욕구의 변화

- 생활수준의 향상, 고학력화, 가치관의 다양화 등에 따라 근로자의 욕구는 생존권적인 욕구로부터 직장환경, 건강 등 생활권적 욕구로 급속히 변화되고 있다.

(2) 내용

「제1차 산재예방 6개년계획(1991～1996)」의 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 제1차 산재예방6개년계획(1991～1996) 개요

구 분	내 용
비전	
목표	<총 괄 목 표> 계획기간 중 산업재해예방 행정을 대폭 강화하여 - '96년말 재해율을 현 1.71%에서 0.93%('90년 대비 45.6% 감소)로 - '96년말 사망재해율(만인율)을 현 2.75에서 1.50('90년 대비 45.5% 감소)로 격감시킴
기본방향	
추진과제 세부추진과제	
I. 기업의 자율적 재해예방활동 강화	① 사업장 안전보건관리체계 구축 ② 안전보건위원회 활성화 ③ 사내 안전보건관리의 체계적 추진 ④ 사업장의 안전보건활동 활성화 ⑤ 업종별 노사단체의 예방활동 지원 ⑥ 자율 안전보건 활동 촉진을 위한 지원 강화
II. 위험기계·설비의 일관된 안전성 확보	① 위험기계기구의 안전성 확보 ② 유해·위험설비의 안전보건확보

Ⅲ. 중소기업의 재해예방 지원 강화	① 안전보건개선계획 수립 대상사업장 관리강화 ② 안전보건기술 집중지원 및 지도 ③ 중소기업협동조합 등 사업주단체에 안전·보건전담부서 설치권장 ④ 유해위험작업의 도급인가 기준설정 및 하도급조건의 적정화 도모 ⑤ 업종·종류별 총체적 안전관리 대책 추진
Ⅳ. 건설업 등 옥외형 산업재해예방추진	① 총괄 안전보건관리체제 확립 ② 유해위험작업 종사자에 대한 자격제도 실시 ③ 업종별 특성에 맞는 유해방지기준 개발시행 ④ 업종별 기술지도 강화 및 기술자료 개발·보급
Ⅴ. 중대대해예방 철저	① 재해유형별 방지대책 추진 ② 중대재해조사철저 ③ 재해발생사업장에 대한 사후관리 강화
Ⅵ. 작업환경개선 및 근로자 건강관리	① 화학물질에 대한 유해성 정도별 구분관리 ② 작업환경측정 및 관리 내실화 ③ 주요유해물질 취급사업장 지속적 관리, ④근로자 건강진단제도 개선 ⑤ 보호구검정 및 신종 직업병 예방대책 개발 보급
Ⅶ. 재해예방기술의 연구·개발체계 확립	① 유해·위험기계·기구의 근원적 안전성 확보연구 ② 직업병예방등 유해물질 대책의 종합적 연구 ③ 사업장 재해조사, 분석기법연구 및 보급 ④ 유해·위험기계·기구별 보호구 및 안전장치의 시험모델 개발 ⑤ 연구개발 조직확충
Ⅷ. 재해예방교육 및 안전보건 의식고취	① 법정 직무교육 강화 ② 전문인력 양성 확대 ③ 기술교육과 직업훈련 연계로 기능습득과 동시 산업안전보건의식 정착 ④ 고령·여성 들 파트타임 근로자에 대한 안전교육 실시 ⑤ 안전보건교육의 표준화 ⑥ 법정교육 수요충족을 위한 전문교유시설 확충 ⑦ 대국민 안전의식 함양 홍보강화 ⑧ 범국민적 교육체계의 구성
Ⅸ. 지도감독체계의 정비 및 정책집행의 효율성 도모	① 재해예방정책 수립기능 보강 ② 사업장 지도감독체계의 일원화 ③ 전문 재해예방단체의 활동 강화 ④ 행정조직 및 시설, 장비의 확충
Ⅹ. 안전보건분야의 국제화 추진	① 안전보건에 관한 국제기술 정보센터 설치운영 ② 국제안전보건기준의 적합성 검토 ③ 국제안전보건기구 가입 추진

자료: 고용노동부(1991), 제1차('91-'96)산업재해예방6개년계획, 11-42쪽.

2) 산재예방특별사업(1995～1997)

(1) 배경

'산재예방특별사업(1995～1997)'의 배경은 다음과 같은 두 가지로 제시되고 있다.[2)]

○ 산업재해보상보험제도는 산업재해를 당한 근로자에게 치료와 보상을 하여 주는 것이 주요 목적이나 보상에 앞서 산재예방사업 투자를 확대하여 재해를 줄여나감으로써 기능인력을 보호하고 기업의 산재보험부담을 경감시켜 경쟁력을 강화하여 나가는 것이 시급한 실정이다.

○ 우리나라 재해율은 '80년 중반 이후 점진적인 감소 추세 경향을 나타내고 있으나 아직도 선진국에 비하여 매우 높은 수준이기 때문에 특별한 노력이 필요하다.

- 그러나 최근 범정부적인 차원에서 추진하는 경쟁력 강화 대책이 일환으로 산업안전보건 관련 각종 규제(의무고용 등) 완화와 사업장의 정기감독 유예 등으로 사업주의 자율적 노력을 강조하는 방향으로 추진하고 있다.

- 정부로서는 민간기업의 산업안전 투자를 지원하는 시스템을 구축, 재해예방 활동을 강화토록 유도할 필요가 있다.

❋ 그동안 산재예방사업은 국민적 의식고취를 위한 무재해운동과 금년도의 핵심사업인 「저비용-고효율 산재예방기법」 등 비교적 적은 예산으로 산재예방사업을 전개하였으나 산업안전관련 투자 증가 없이 재해율을 선진국수준으로 개선하는 데는 한계가 있음.

○ 재해율을 일본 등 선진국수준으로 조기에 감소시키기 위해서는 특히 중소영세 사업장의 산재예방사업에 보다 적극적인 투자가 요구된다.

2) 고용노동부 산업안전국(1994), 산업재해예방특별사업계획, 1994. 5., 1쪽.

(2) 내용

「산재예방특별사업(1995-1997)의 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-2>과 같다.

<표 2-2> 「산재예방특별사업(1995~1997)」의 개요

구 분	내 용	
비전		
목표	○ 사업목표: 향후 3년 동안(1995~1997)에 3,000억원을 투자함으로써 재해율을 3년 후(1998 년)에 선진국수준에 가까운 0.7%로 감소. - 재 해 율 : '93 : 1.30% → '98 : 0.7% - 재해자수 : 90,000명('93년) → 50,000명('98) - 효 과 : 직접손실(산재보상금 감소) 연평균 1,400억원 경제적 손실(간접손실 포함) 연평균 7,000억원	
기본방향	○ 기업의 자율적인 산재예방 활동을 최대한 지원하고 사업을 효율적으로 시행하기 위하여 규모별·업종별로 취약 부분을 선정 - 전체 재해의 73.5%를 차지하는 중소기업에 집중투자하고 - 재해비중이 높은 제조업 및 건설업분야에 중점 지원 ○ 산재예방사업 특별계획 기간 중에 가시적 효과를 거둘 수 있는 사업을 최우선 선정하고 - 최근 사회문제로 대두되고 있는 직업병예방사업도 지원	
중점 추진과제 세부추진과제		
사업명	주 요 내 용	소요 예산
1. 영세기업산업안전설비 개선지원 (1,500억원)	○ 9개 위험업종 50인 미만 사업장 안전설비 개선비용 지원 (6,000개소) - 설비소요비용의 50%(500만원 한도)는 보조, 50&는 융자	6백억원
	○ 프레스 등 위험기계·기구사용 중소기업 안전·방호장치 설치비용의 50%(50 만원 한도) 지원 (40,000대)	2백억원

	○ 위험기계·기구 신규 구입자금을 융자 지원(3,000개소) 하고 개선자금지원 융자 한도를 상향(2억원 → 3억원)	7백억원
2. 재해와 직업병 발생율이 높은 특수직종의 안전투자지원 (1,092억원)	○ 건설현장 안전설비 리스제도 도입, 20억원 미만 건설현장 안전설비제작 대여(13,000개소)	207억원
	○ 화학공장 위험관리센터 운영	85억원
	○ 유해공정 보유 영세사업장 작업환경개선 지원(4,000개소) - 설비개선비용의 50%(1,000만원 한도)는 보조, 50%는 융자	80억원
3. 산업안전보건체계의 선진화 (408억원)	○ 50인 미만 영세사업장 안전·보건관리 지원 - 안전관리 지원(33,000개소), 작업환경측정, 특수건강진단 등 보건관리 지 원(15,000개소)	260억원
	○ 이동건설안전교육센터 운영	57억원
	○ 물질별 안전·보건자료(MSDS)제도 시행	39억원
	○ 안전·보건 종합통신서비스체제 구축	52억원
합 계		**3천억원**

자료: 고용노동부 산업안전국(1994), 산재예방특별사업계획, 1994. 5., 2-3쪽.

3) 산업안전선진화 3개년계획(1997～1999)

(1) 배경

'산업안전선진화 3개년계획(1997～1999)'의 배경은 다음과 같은 다섯 가지로 제시되고 있다.[3)]

○ 국제경제·사회의 변화에 따른 새로운 규범의 등장

- 냉전시대가 종식되고 세계무역기구(WTO)를 중심으로 국제질서가 재편되면서 개별 또는 집단적 국가이익 추구를 위한 지역화, 블록화 현상이 심화되고 있다.

3) 산업안전선진화기획단(1996), 산업안전선진화 3개년계획, '96. 8. 7., 1-2쪽.

- 경제강대국들은 개발도상국 또는 후발개발도상국을 상대로 규범적 강요를 통해 통상부문에서 견제 및 제어수단 마련을 가속화 하고 있으며 가칭 ISO 18000(직장안전보건인증제) 제정 움직임 등 산업안전보건에 관한 사항이 통상규제의 구체적 수단으로 부상하고 있다.
- 이러한 세계추세에 적응하면서 국가 경쟁력 확보를 위해서는 각종 제도 및 기준 등이 국제적 규범과의 부합이 요구된다.

○ 경제 수준에 걸 맞는 국제적 위상 재고의 필요성 대두
- ILO, OECD 가입 추진 등 외교적 성과와 세계무역 11위라는 경제적 성장을 이룩한 우리는 안전·보건 기준을 국제적으로 향상된 지위와 경제 규모에 상응하는 국제적 수준(ILO 기준 등)으로 개선할 필요성이 있다.

○ 산업 구조의 변화로 인한 산업재해의 다양화
- 철강, 석유 등 중·화학공업의 발달로 에너지 사용량이 증가하고 기존 생산시설과 설비의 노후화, 지하철 건설 등 사회간접시설 확충에 따른 대형건설물량의 증대 등으로 화재·폭발·붕괴·추락 등 대형 산업사고 발생의 위험이 상존한다.
- 아울러 생산기술의 혁신에 따른 산업 구조의 고도화, 정보·통신산업의 활성화, 서비스산업 비중의 증대로 VDT증후군 등 새로운 직업병이 발생과 근로자의 건강문제가 사회적 문제로 대두되고 있다.

○ 노동시장 변화에 따른 새로운 재해요인 증가
- 평균수명 연장과 근속기간의 장기화에 다른 고령근로자 증가로 직업성 질병 이환 가능성이 증대되고 있으며, 기혼여성의 가사노동 부담이 줄고 출산율 저하로 여성근로자 취업이 증가하면서 여성근로자의 산

재 및 직업병에 대한 보호 필요성이 증가하고 있다.

○ 「노동 생활의 질」에 대한 관심 등 근로자의 의식 변화

-소득수준의 향상으로 쾌적한 작업환경 등 "노동 생활의 질 향상"에 대한 근로자의 관심이 높아지고 있으며, 재해 예방에 대한 근로자 참여 확대 요구 등 안전·보건문제가 노사 문제의 주요쟁점으로 대두되고 있다.

(2) 내용

「산재예방 선진화 3개년계획(1997~1999)」의 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-3>과 같다.

<표 2-4> 산재예방 선진화 3개년계획(1997~1999) 개요

구 분	내 용	
비전		
목표	목표(2000년) : 재해율 0.5%, 사망만인율 1.0 달성 · 안전하고 쾌적한 작업환경 조성 · 근로자의 안전권과 건강권이 보장되는 보람의 일터 마련 · 인명존중이념에 바탕을 둔 안전제일의 가치관 확립	
기본방향		
중점 추진과제 세부추진과제		
I. 노·사 공동책임하에 사업장 안전관리 정착	1. 사업장 안전보건관리체계 구축	① 사업장 산업안전보건위원회 운영의 활성화 ② 명예산업안전감독관 역할 확대 ③ 안전·보건관리자 역할 강화
	2. 노·사단체의 재해예방활동 촉진	① 노·사단체의 안전보건업무 전담부서 설치권장 ② 안전보건 교육 지원 ③ 재해예방사업 지원 ④ 정부의 재해예방프로그램 적극적 참여 유도

	3. 사업장 난전보건관리 평가제 시행	① 기업의 안전보건관리수준 평가 ② 초일류기업에 대한 인센티브부여
	4. 산재예방 우수사업장 산재보험료 부담 경감	① 개별실적 요율의 증감율 상향조정 ② 개별실적요율 적용업종을 전산업으로 확대 ③ 개별실적요율 적용범위 확대
	5. 대기업의 협력업체 재해예방활동 지원 강화	① 「산재예방 협력업체와 함께 합시다」 캠페인 전개, ② 대기업과 협력업체 공동 재해예방활동 의무화, ③ 사업주·근로자·협력업체 「공동 위험상황 감시단」 설치·운영, ④ 대기업의 유해작업 도급금지 대상 확대, ⑤ 안전관리비 적용대상 확대
II. 산재다발 생산설비의 근원적 안전성 확보	1. 안전성 검사 확대 및 안전인증마크제 시행	① 안전검사 확대 ② 안전인증제(가칭 「S」 마크제) 시행
	2. 위험기계·기구 안전제조책임제 시행	① 자기결함 시정제도(Recall제) 도입·시행 ② 위험기계·기구 에 대한 재해유발금 부과제도 도입 ③ 위험기계·기구 안전제조책임법 제정·시행
	3. 안전성 결여 프레스 교체·개조	① 핀클러치형을 연차적으로 완전교체·개조 ② 노·사에 대한 기초안전교육 강화 ③ 지도·감독 강화
	4. 위험설비안전센터 설치·운영	① 「위험설비안전센터」 설치·운영 ② 위험설비에 대한 실태 및 각종자료의 전산화 ③ 위험설비 지리정보시스템(GIS) 구축 ④ 사업장별 예방대책과 가상사고 시나리오 분석
	5. 안전보건산업 지원·육성	① 안전보건산업 등록제 시행 ② 등록업체 우대조치, ③ 중소·영세 생산업체 경쟁력 제고
III. 밝고 건강한 작업 환경 조성	1. 직업병의 조기발견 및 사후관리 강화	① 「직업병 전문의료기관」 설립·지원 ② 특수건강진단 대상사업장 확대 및 검진항목 재조정 ③ 특수건강진단기관의 신뢰도 제고 ④ 검진·측정 시료분석 수준의 향상 ⑤ 직업병 유소견자 사후관리 철저

	2. 유해화학물질의 안전취급과 사용체계 확립	① 국내화학물질 사용실태 파악 및 관리 강화 ② 유해화학물질 관리대상 확대 ③ 한글 물질안전보건자료(MMSDS) 데이터베이스 구축 및 보급ㅋ ④ 화학물질 취급근로자 「자기건강보호카드(CIS)」 개발·보급 ⑤ 산업화학물질연구센터 설치
	3. 작업환경 자율개선지도	① 「깨끗한 작업환경만들기운동」 전개 ② 작업환경 등급별 차등관리 ③ 작업환경측정·분석방법 개선 및 측정기관의 관리강화 ④ 작업환경개선시 근로자 참여 확대 ⑤ 국소박이 및 제진장치분야 자체검사기관 지정
	4. 직업성 암, 근·골격계 질병 등 신종직업병 예방	① 직업성 암, 근·골격계 질환 발생 실태조사 ② 신종직업병 발생가능 사업장 건강감시 강화 ③ 신종직업병 전문연구기관 지정·지원
	5. 근로자 건강증진	① 정부의 근로자 건강보호시책 전개 법제화 ② 종합건강증진 실천운동(THP) 전개 ③ 근로자 건강관리 종합정보망 구축 ④ 근로자 건강지표 개발 ⑤ 근로자 건강 모니터 요원 선정 및 활용 ⑥ 과로사 실태조사·연구 ⑦ 중작업 및 연장근로자 건강관리지침 제정
	6. 여성근로자 건강보호	① 여성근로자의 근로환경에 대한 기초 실태조사 ② 여성근로자 건강관리 지침 개발·보급 ③ 「근로여성건강보호헌장」 제정 ④ 여성근로자 건강상담 및 교육강화
IV. 추락·낙하·붕괴 등 재래형 건설재해 근절	1. 공사단계별 안전관리 강화	① 유해·위험방지계획서 작성·심사 및 확인제도 개선, ② 안전작업절차서 작성 및 이행지도 ③ 건설현장 일용근로자 안전관리 체계화 ④ 안전작업기술 개발유도
	2. 표준안전관리비 제도 개선	① 안전시공을 위한 적정공사비 확보 ② 안전관리비 계상 항목확대 ③ 안전관리비 편성기준 개발·보급
	3. 건설공사 가시설의 안전	① 가설공사 안전시설 설계도서 작성 의무화 ② 가설기자재 안전수준 향상

	성 확보	③ 가설공사 안전모델의 개발 및 보급 ④ 불량 가설기자재 유통 근절
	4. 종합적인 건설안전관리 체계의 구축	① 종합안전관리자(Total Safety Coordinator)제도 도입 ② 건설현장 관계부처 합동점검제 실시 ③ 지역별·업체별 건설공사 협의회 구성 유도 ④ 건설재해예방전문기관의 참여확대 ⑤ 건설재해예방 전문기관의 기술수준 향상 ⑥ 기술지도 대상사업장의 선정기준 등의 현실화
V. 산업안전 취약부문 중점지원	1. 영세사업장 안전보건개선 집중지원	① 영세사업장 안전·보건관리 및 시설개선 지원
	2. 중소·영세사업장 무료기술 상담·지도	① 안전·보건 무료 상담서비스센터 설치 ② 자원상담 전문가 Pool 활용
	3. 산업재해예방시설자금 융자 확대	① 「산업재해예방시설자금」 융자재원의 안정적 확보 ②융자대상시설의 확대 ③ 융자조건 완화
	4. 재해예방시설 투자에 대한 세제감면 확대	① 조·관세 감면대상 확대 ② 현행 조·관세 감면율 상향조정 추진
	5. 선진 재해예방기술 연구·개발·보급	① 재해예방기술연구 투자확대 ② 재해예방 국책연구기관 지정·육성 ③ 재해예방 연구기반 확충 ④ 선진재해예방기술 개발 ⑤ 재해예방 기술자료 보급확대 ⑥ 「안전기술상」 추천·시상 ⑦ 선진국 재해예방연구기관과의 기술교류 확대
	6. 재해예방 정보네트워크(Network)	① 안전보건정보센터 설치·운영 ② 산업안전보건 정보서비스 제공 ③ 재해예방 종합정보시스템 구축
VI. 재해예방 전문인력 양 성 과	1. 산업안전보건 전문인력 양성·공급체계 구축	① 산업안전·위생지도사(기술사) 육성 ② 「산업의학전문의」 양성 확대 및 「산업전문간호사」제도 도입 ③ 산업안전관련 재학 및 졸업생, 기사자격증 보유자를 군 안

민간 역할제고		전관련 부서에 배치·활용 ④ 대학 등 산업안전보건관련 연구기관에 「안전보건연구비」 지원 ⑤ 「안전보건 장학제도」 신설 ⑥ 전문교육기관의 건설안전교육 강화
	2. 재해예방단체 전문화·특화 유도	① 재해예방업무의 합리적 분담 ② 전문단체간 업무연계·조정을 위한 협의체 구성·운영 ③ 안전보건 컨설팅 활성화
VII. 안전제일의 생활화	1. 범국민 안전문화 정착	① 「안전의 날」 재정 ② 「안전점검 실명제」 도입·시행 ③ 안전운동 시민단체 육성·지원 ④ 산재예방 의식 고취 ⑤ 지역과 지역사회 중심의 생활안전운동 전개 ⑥ 사회공공안전교육의 활성화 ⑦ 학교안전교육 강화
	2. 노·사 안전보건교육 활성화	① 사업주에 대한 안전경영 교육 실시 ② 법위반 사업주 안전교육 강화 ③ 사업주의 안전경영 의식조사 ④ 사내 안전보건교육 활성화 지원 ⑤ 안전작업매뉴얼 개발·보급 및 이행지도
VIII. 산업안전보건제도의 선진화	1. 산업안전보건 관련법령 정비	① 민·관합동 산업안전보건 규제합리화위원회 설치·운영 ② (가칭) 산업안전보건관리기본법 제정 ③ 재해예방관련기관 협의회 운영
	2. 불필요한 산업안전보건 기준의 정비	① 안전보건기준을 합리적으로 정비 ② 재해예방 각종 기술기준제정 절차 개선
	3. 산업안전보건법령 위반에 대한 제재강화	① 법 위반 사업주 처벌기준 강화 ② 근로자의 산업안전보건법 준수계도 ③ 「입찰참가제한·영업정지」 제재 확대 ④ 산재은폐사업장에 대한 처벌강화
	4. 산업안전보건 지도감독 인력 확충	① 노동부의 정책수립·조정 및 지도·감독기능 강화 ② 산업안전공단의 조직개편 및 기능 보강 ③ 산업안전감독관 전문성 제고 ④ 장비확충 및 현대화
	5. 산업재해통	① 5인미만 전 사업장 재해발생보고 의무화

	계제도 개선	② 산재통계 조사·분석 체계 구축
	6. 산업재해예방사업 재원확충	① 산재예방에 대한 정부출연 확대 ② 각종 정부운용기금에 재해예방사업비 계상

자료: 산업안전선진화기획단(1996), 산업안전 선진화 3개년 계획, 1996.8.7., pp. 11-138.

4) 제1차 산재예방 5개년계획(2000-2004)

(1) 배경

제1차 산재예방 5개년계획(2000-2004) 수립의 배경은 다음과 같다.[4] 정부는 2000년부터 2004년까지를 추진 기간으로 하는 제1차 산업재해예방 5개년계획의 수립을 위하여 지난해 4월부터 안전·보건 관련 민간전문가 등과 함께 작업을 추진해왔으며, 노·사단체, 학계 및 관련 단체 등의 폭넓은 의견 수렴을 거쳐 1999년 12월 22일 산업안전보건정책심의위원회(위원장 : 노동부장관)에서 그 내용을 최종 확정하였다.

그동안 정부는 산업재해예방을 위하여 산업안전선진화3개년계획('97~'99) 등 다양한 형태의 대책을 수립·시행하여 왔고, 이러한 노력에 힘입어 우리나라의 산업재해는 지속적으로 감소해왔으며 '95년부터는 산업재해발생율이 1% 미만 수준에 진입하게 되었습니다. 그러나 아직도 사망재해 등 산업재해 발생 수준이 선진국에 비해 높은 실정이다.

또한, 2000년대의 문턱에 선 지금 산업안전보건분야의 대내외적 여건이 급격히 변화하고 있다. 안으로는 안전·보건관리가 취약한 소규모 사업장과 비정규직 근로자가 증가하는 등 재해발생 요인이 증대되고 지식 정보화 사회 도래에 따른 인적자원 보호의 중요성이 높아질 것으로 보이며, 밖으로는 국제적으로 안전·보건 기준의 표준화 추세가 본격화될 것으로 전망된다.

4) 고용노동부(2000), 제1차 산업재해예방 5개년계획(2000-2004), 머리말.

「제1차 산업재해예방5개년계획」은 이러한 대내외 여건·전망에 대응하여 21세기 산업안전보건 선진국을 지향하는 전략계획으로서, 우리가 우선적으로 해결해야 할 과제와 중장기적으로 추진해 나갈 주요 정책 방향을 제시하였다.

(2) 내용

「제1차 산재예방 5개년계획(2000~2004)」의 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 제1차 산재예방 5개년계획(2000~2004) 개요

구 분	내 용	
비전		
목표	전략목표 1. 산업재해를 감소시키고 근로자의 건강을 증진시켜 우리나라 산업안전·보건 수준을 선진국에 근접하는 수준까지 향상 전략목표 2. 노·사의 안전·보건의식을 제고하고 산업현장에서 안전·보건법규가 준수되는 풍토를 조성 전략목표 3. 노·사·정 및 관련 단체·기관 등 안전·보건을 담당하는 각 주체가 효율적으로 수행 할 수 있는 토대를 마련	
기본방향	-	
중점 추진과제 세부추진과제		
I. 산업재해 취약부문 집중 지도·지원	1. 중·소규모 사업장 최우선적 안전·보건 지원	① 안전·보건관리 기술지도 및 자금지원제도 개선, ② 소규모 사업주의 안전·보건조치의무 확대 ③ 중·소규모 건설현장 재해예방지원 강화 ④제조업의 하도급 안전보건관리체제 확립
	2. 사망재해 다발 요인 특별관리	① 건설공사 안전관리 강화 ② 사망재해 유형별 예방체계 구축

	3. 산재취약부문 안전·보건관리 강화	① 산재취약 산업별 중점관리 ② 산재취약 근로자 집중관리 ③ 직업병 취약부문 건강관리 강화
II. 산업안전보건 제도 선진화와 서비스 질 제고	1. 사업장별 서비스 위주의 안전보건관리체계 확립	① 사업장내 안전보건관리체계 구축 ② 사업장 밖 서비스의 전문화 강화
	2. 새로운 안전·보건 문제에 대응하기 위한 제도 정비	① 작업환경관리의 내실화 추진 ② 기초 건강향상에 중점을 둔 근로자 건강증진사업 전개 ③ 근로자 건강관리의 강화 ④ 중화학 설비에 대한 근원적 안전성 확립 ⑤ 위험기계류 자율인증마크(S마크)제도 활성화 ⑥ 산업재해통계의 과학적 기반 조성 ⑦ 안전·보건 국제협력 다각화 및 동향파악 강화
III. 노·사의 안전 의식 함양	1. 가정-학교-사회를 연결하는 평생안전교육체제 함양	① 평생안전교육체제 구축 ② 근로자 및 안전·보건관계자 교육 내실화 ③ 안전문화운동의 활성화 및 민간부문의 안전·보건 활동 지원 ④ 대국민 홍보 및 자료 개발·보급
	2. 법 준수 풍토구현	① 법 준수 풍토 구현
IV. 공공-민간기관간 역할설정과 협력체제 강화	1. 공공-민간기관 간 고유기능 중심의 역할 재설정	① 공공-민간기관 간 고유기능 중심의 역할 재설정
	2. 안전·보건행정 지도·감독기능 강화	① 안전·보건행정 지도·감독기능 강화
	3. 재해예방기관간 효율적인 정보공유체제 확립	① 재해예방기관간 효율적인 정보공유체제 확립
V. 사업장 안전보건관리체제 효율화	1. 안전·보건 법령상의 중복규제 해소	① 안전·보건 법령상의 중복규제 해소
	2. 노·사 자율 안전보건관리체제 확립	① 노·사 공동의 산업재해예방활동 활성화 ② 자율 안전·보건경영체제 구축 지원

자료: 고용노동부(2000), 제1차 산재예방 5개년계획(2000~2004), pp. 34-95

5) 제2차 산재예방 5개년계획(2005-2009)

(1) 배경

제2차 산재예방 5개년계획(2005-2009) 수립의 배경은 다음과 같다.

○ 산업안전보건법 제8조[5]는 노동부장관으로 하여금 산업재해 예방에 관한 중·장기 계획을 수립하도록 규정하고 있으며, 이에 따라 정부는 우리나라의 안전보건수준을 향상시키고자 지난 '90년대 이후 여러 차례에 걸쳐 중장기 산업안전보건 계획을 수립하여 추진하기 시작하였다. '04년에 수립한 『제1차 산업재해 예방 5개년 계획』 기간이 만료됨에 따라 새로운 중장기 계획을 수립하였다.

○ 그간의 중장기 계획이 1회성에 그쳤다는 점을 감안하여 중장기 계획을 연속성 있고 체계적으로 추진하는 기반을 마련할 필요가 있다[6]는 판단 하에 제1차 5개년 계획에 대한 냉철한 평가를 내리고, 산업안전보건의 현 수준 및 실태를 파악하여 새로운 안전보건 환경에 대한 전망 등을 토대로 『제2 차 산업재해예방 5개년 계획』 수립 추진을 기획하였다.

(2) 내용

「제2차 산재예방 5개년계획(2005~2009)」의 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-5>와 같다.

---

5) 산업안전보건법 제8조 : ①노동부장관은 산업재해 예방에 관한 중·장기 기본계획을 수립하여야 한다. ②노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 수립한 산업재해예방계획을 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 공표하여야 한다.

6) 일본의 경우 勞働安全衛生法이 제정(1972)되기 훨씬 이전인 1958년부터 5년단위로 중장기 산업재해 예방 계획을 수립하여 추진하고 있으며, 현재는 제10차 勞働災害防止計劃(2003~2007 : 21개 정책과제)이 추진되고 있다. 또한, 미국·영국 등 주요 선진국에서도 중장기 정책을 수립·추진하고 있다.(미국 : OSHA Strategic Management Plan 2003-2008, 영국 : Revitalising Health and Safety Strategy Statement 2000, 호주 : National OHS Strategy 2002-2012)

<표 2-5> 제2차 산재예방 5개년계획(2005~2009) 개요

구 분		내 용
비전		안전하고 쾌적한 일터 조성을 통한 "안전복지사회" 달성
목표		· 모든 근로자가 안전보건을 보장받을 수 있는 토대(Infra) 구축 · 안전보건 수준을 향상시킬 수 있는 시스템 구축
기본방향		추진전략 : 선택과 집중 · 사망재해 다발업종·영세사업장 등 산재 취약부분에 행정역량 집중 · 노사자율의 산재예방활동을 촉진하되, 법령 위반에 대해서는 엄정하게 조치 · 전통적 유해·위험을 지속적으로 감소시키면서, 새로운 안전보건문제에 능동 대응 · 노사정 및 유관단체간 적절한 역할 분담을 통해 업무의 효율성 제고
중점 추진과제 세부추진과제		
I. 안전·보건 취약부문 중점관리	1. 사망재해 다발업종(유형) 관리 강화	① 건설업 사망재해 예방 ② 제조업의 세부업종별 사망재해 예방대책 수립·시행 ③ 업무상 질병 사망재해 예방
	2. 안전격차(Safety Divide) 해소 지원	① 50인 미만 영세 사업장 작업환경 개선 ② 산재취약 근로자 재해예방 지원 ③ 모기업-협력업체 안전보건관리체계 구축 ④ 기계·기구 및 방호장치의 근원적 안전성 확보
	3. 대형 산업사고 예방 기능 강화	① 공정안전문화(PSM Climate) 정착 ② 중대산업사고 예방센터 설치·운영 ③ SOC 건설현장 등 차등관리 강화
II. 사업장의 자율적인 산재예방 활동 촉진	1. 노사협력적 산재예방 활동기반 조성	① 산업안전보건위원회 활성화 ② 명예산업안전감독관 제도개선 ③ 노·사 단체의 재해예방정책 참여확대
	2. 사업장 자율산재예방체계 정착	① 사업장 안전보건관리체계 구축 ② 안전보건경영시스템(OSHMS) 보급 확대 ③ 산업안전·보건 컨설팅 제도 활성화 ④ 안전·보건관리 서비스기관의 질 제고
III. 근로자의 건강증진	1. 작업관련성 질환 예방 강화	① 근골격계 질환 예방 기능 강화 ② 뇌심혈관 질환 예방
	2. 평생 건강관리체계 구축	① 건강진단제도 개선 ② 근로자 건강증진운동 활성화
	3. 쾌적한 작업환경 조성	① 작업환경측정제도의 내실화 ② 유해인자에 대한 종합적 관리

IV. 노·사의 안전의식 제고	1. 노사의 법 준수 풍토 조성	① 법 위반 노사에 대한 제재 강화 ② 공표제도의 확실한 정착 ③ 산업안전보건 규제의 합리화 ④ 산업안전보건법 체계 개편 검토
	2. 교육·홍보 활동 강화	① 평생안전교육 홍보시스템 구축 ② 내실있는 안전문화운동 활성화 ③ 안전보건교육의 확대 ④ 안전보건지표 개발
V. 산업안전 보건의 선진화	1. 산재예방 인프라(Infra) 구축	① 산업재해 통계제도의 개선 ② 점검·감독 시스템 개선 등 행정역량 강화 ③ 산업안전보건분야 연구활 동 활성화
	2. 안전보건기준의 국제화	① 국제기준의 수용노력 강화 ② 『SHE-Q 통합모델』 개발
	3. 국제협력 확대	① 선진국과의 협력활동 활성화 ② 후진국 등에 대한 기술협력 강화

자료: 고용노동부(2005), 제2차 산재예방 5개년계획(2005~2009), 25-61쪽.

6) 제3차 산재예방 5개년계획(2010-2014)

(1) 배경

제3차 산재예방 5개년계획(2010-2014) 수립의 배경은 다음과 같다. 그간 정부는 산업재해 감소를 위한 종합대책을 수립하여 추진해왔다.

○ 산업안전보건법 제8조는 노동부 장관으로 하여금 산업재해예방에 관한 중·장기 계획을 수립하도록 규정하였다.

○ 제2차 5개년 계획 기간('05 ~ '09) 동안 법·제도 개선, 인프라 확충, 산재예방체계 구축 등 소기의 성과를 달성 하였다. 그러나, 현재의 산재예방을 위한 제도·정책, 사업추진 체계로는 산업구조 변화, 저출산

고령사회 진입, 새로운 유해·위험요인 발생 등 정책환경변화에 대한 적극적 대응에 한계가 있다.

○ 특히, 사업계획 및 프로그램의 나열식 접근에서 탈피하여 사업의 현장적용성을 제고할 수 있는 전달체계로의 개선 등 시스템 구축이 강조되었다.

○ 따라서, 새로운 정책환경에 부응하는 중장기 비전과 전략과제를 정립하고, 체계적 실천방안을 마련·추진할 필요하다.

○ 연구용역, 분야별 검토회의 운영(노동부·공단), 노·사 및 관련 전문가 의견수렴 등을 거쳐 기본계획(안)을 마련하였다. 「제3차 산재예방 5개년계획(2010~2014)」의 비전, 목표, 추진과제, 세부추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 제3차 산재예방 5개년계획(2010~2014) 개요

구 분	내 용	
비전	근로자가 안전한 삶과 행복을 영위하는 안전행복사회 구현	
목표	· '14년 재해자수 6만명대로 감소 ⇒ 재해율 0.5%대 달성 · 위험성 평가를 기반으로 한 자율안전보건관리시스템 정착	
기본방향	· 노사 자율적 재해예방활동 제도화 · 민간참여를 통한 협력적 네트워크 구축 · 산재취약분야에 대한 지원 강화	
중점 추진과제	세부추진과제	
I. 법·제도 기반 구축을 통한 자율적 산	1. 위험성 평가 제도정착을 위한 기반 구축	① 사업장 자율관리제도 정착을 위한 기반구축 ② 위험등급별 기술지원체계 구축 ③ 안전보건경영시스템 보급·확산 ④ 사업장 자율안전보건관리를 지원할 지침(Code)을 개발하여 보급

재예방활동 정착	2. 법체계 개편 및 집행의 실효성 제고	① 위험성 평가로의 전환을 위한 법체계 개편 ② 법집행의 실효성 제고 ③ 권리·의무 주체의 책임강화
	3. 예방과 연계한 보상체계 등 도입	① 예방활동과 보상 연계 방안 마련
II. 참여와 협력을 통한 서비스전달체계 다원화	1. 산업안전보건 거버넌스 구축	① 지역별 산업안전보건 네트워크 구축 ② 중앙·지방정부간 연계·협력강화 ③ 노·사 공동 산업안전보건 협력체계 구축 지원
	2. 지역 및 산업 차원의 재해예방 활동 활성화	① 지역별 산재예방사업계획 추진 ② 산업차원의 예방대책 수립
	3. 민간의 산재예방 사업 참여 촉진	① 기능 및 역할 재정립 ② 민간재해예방 기관의 역량 제고 ③ 산재예방 참여인원 확대를 통한 일자리창출 지원
III. 특성화된 예방대책 추진을 통한 사업 실효성 제고	1. 대형사고, 재해증가 업종에 대한 집중관리 강화	①(건설업) 건설공사 단계별 안전관리 및 책임강화 ②(제조업) 재해유형 및 원인별 차별화된 지원 ③(서비스업) 기술지원방식 특성화 ④(화학업) PSM 운영의 실효성제고를 위해 제도개선을 지속추진
	2. 산재취약분야에 대한 지원 확충	① 고용특성을 감안한 전략 추진 ② 중소규모사업장 안전·보건관리 컨소시엄사업 추진 ③ 모기업·협력업체 안전보건 관리 지원 확충
	3. 위험 기계·기구 안전성 확보 강화	① 안전 인증·검사 대상 확대 및 적용의 실효성 제고 ② 안전 인증·검사 기준의 국제화
IV. 선제적 질병예방 관리시스템 구축	1. 관리 시스템 효율화	① 유해인자 상시관리체계 구축 ② 유해·위험성 정보 전달체계 개선 ③ 직업성 질환 조기발견 및 추적 시스템 강화
	2. 사업장 질병예방 체계 구축 지원	① 업종·규모별 특성에 맞는 질병예방 관리 지원 강화 ② 자율 보건관리 체계 구축을 위한 제도 정비 ③ 사업장 건강증진운동 활성화
	3. 석면에 의한 건강장해 예방 체계 구축 및 관리 강화	① 체계적·종합적 석면 재해 예방 인프라 구축·강화 ② 지자체와 협조 강화 및 지도·감독 강화

V. 안전보건 문화 확산을 통한 안전보건 의식의 내재화·생활화	1. NGO, 노·사 등과 연계한 안전보건문화 운동 전개	① NGO, 노·사 등과 연계한 안전보건문화 운동 전개
	2. 차별화된 교육, 홍보·캠페인 전략 수립·시행	① 안전보건교육 지원 확대 ② 특성화된 홍보·캠페인 강화 ③ 안전보건 정보의 접근성·체감도 제고 ④ 과학적·체계적 안전문화 확산
	3. 산업안전보건 국내·외 교류 및 정보제공 활성화	① 국가브랜드 제고 ② 국제행사 개최 확대 및 내실화 ③ 국내·외 정보제공 활성화
VI. 산업안전보건 행정 역량 강화	1. 감독 역량 제고	① 감독 역량 제고
	2. 성과평가시스템 및 성과지표 개발	① 성과평가 시스템 및 성과지표 개발 ② 사업 질관리 프로그램 및 환류체계 구축
	3. 산업재해 통계 선진화	① 산업재해 통계 선진화
	4. 통합정보시스템 구축	① 통합정보시스템 구축

자료: 고용노동부(2010), 제3차 산재예방 5개년계획(2010～2014), pp. 16-44.

7) 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019)

(1) 배경[7]

그간 각종 안전보건 대책(산재예방 5개년 계획, 중대재해예방대책 등)의 마련·시행으로 재해율 지표는 꾸준히 개선되고 있는 추세이나, 사망사고만인율은 여전히 선진국에 비해 2～4배 가량 높은 것으로 나타나 안전보건수준의 근본적 변화가 필요한 상황이다.

7) 고용노동부(2015), <제4차 산업재해예방 5개년계획(2015-2019)> 산업현장의 안전복건 혁신을 위한 종합계획 - 안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국의 구현 -, 2015. 1., 1쪽.

* OECD국가와 비교시 사고사망만인율(‰)은 0.78('10년)으로 일본('10) 0.22, 미국('10) 0.38, 독일('10) 0.18 등에 비해 매우 높은 수준이다.

산업재해로 인한 경제적 손실액*도 지속 증가하여 자연재해 손실액('13년 1,721억원)의 110배에 해당하는 19조원에 달하고 있다.

* 경제적 손실액(직접손실액(산재보상금) + 간접손실액(복구비, 생산손실비, 재해자 시간손실 등) : 12조 1088억원('03) → 17조 3159억원('09) → 18 조 9772억원('13)

단기적 성과 중심의 경영원칙 확산 등으로 사업장의 안전보건체제가 안착되지 못한 상황이다. 대기업(원청)에서 소규모 사업장(하청)으로 아웃소싱 확대와 함께 위험의 외주화 심화로 이로 인한 산재가 발생하고 있다. "안전규정을 지키면 손해고 불편하다"는 의식이 팽배하는 등 사업주와 근로자의 안전의식이 여전히 낮고, 산재은폐도 상존한다.

현장과 괴리된 법제, 대증요법식 감독, 공급자 중심의 지원 사업 추진 등 현행 산재예방시스템으로는 급변하는 안전보건 환경에 주도적으로 대응하기에는 한계가 존재한다. 세월호 사고 이후의 안전에 대한 국민적 관심 증대, 노·사의 안전 보건 중시 인식 제고 등 변화된 정책 여건을 적시에 활용하는 것이 필요하다. 국민적 관심과 노사의 인식을 충실히 반영하여 기존 안전보건 정책 패러다임을 획기적으로 전환시킬 필요가 있다.

(2) 내용

「제4차 산재예방 5개년계획(2015~2019)」의 목표, 추진과제, 세부

추진과제를 제목을 중심으로 개요를 정리하면 다음 <표 2-7>과 같다.

<표 2-7> 제4차 산재예방 5개년계획(2015~2019) 개요

구 분	내 용	
비전	안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국	
목표	선진국 수준의 안전 일터 구현 · 사고사망만인율 '13년 0.71 ⇒ '19년 0.3대 · 중상해재해율(휴업 90일 이상) '12년 0.26% ⇒ '19년 0.1%대	
기본방향	① 안전보건 주체별 책임 강화를 통한 안전보건 질서 확립 ② 인프라 확충과 대응 능력 보강을 통한 안전보건정책 역량 강화 ③ 교육 강화와 인식제고를 통한 실천중심의 안전보건 문화 확산	
중점 추진과제 세부추진과제		
I. 안전보건 책임 명확화	1. 기업의 안전보건 책임 확대	① 사업주의 책임 강화 ② 규모별 안전보건관리 체제 확충 ③ 기업의 투자 확대
	2. 근로자의 참여와 역할 강화	① 근로자 참여 제도 확대 ② 근로자의 안전보건 실천 분위기 조성
	3. 정부의 정책 효과성 제고	① 중대재해 중심의 정책목표 정립 ② 사업장 감독 내실화 ③ 안전보건 지원 사업의 확충
	4. 전문기관의 역할 재정립	① 안전보건공단의 역할 정립 ② 민간기관의 역량 강화
II. 안전보건 대응능력 강화	1. 재해다발요인·특성별 안전보건관리체계 구축	① 위험기계·기구의 근원적 안전성 확보 ② 고소작업시 안전관리 강화 ③ 밀폐작업시 안전보건조치 강화 ④소음발생 사업장 관리 강화 ⑤ 배달사고 예방대책 마련 ⑥ 미끄럼 재해 예방 강화

	2. 대상자 특성별 안전보건 지원 강화	① 맞춤형 안전보건지원 강화 ② 재해근로자 직업복귀 강화
	3. 안전보건 격차 해소	① 안전보건 격차 해소
	4. 선제적 안전보건 환경 대응 변화	① 근로자 건강보호 강화 ② 새로운 재해발생요인 관리 강화
III. 확고한 안전보건 기반 구축	1. 규율체계 재구축	① 법 체계 선진화 구축 ② 법 적용 범위 확대 ③ 법 위반에 대한 제재 수단 합리화 ④ 위험성 평가 체계로의 전환을 위한 준비
	2. 지식·정보 기반 확충	① 산업재해 통계 산출 및 분석 강화, ② 안전보건 지식기반 강화 ③ 통합 정보체계 구축
	3. 안전보건 산업 육성 지원	① 안전보건 산업 육성 지원
	4. 안전보건 거버넌스 구축	① 안전보건 거버넌스 구축
IV. 실천 중심의 안전보건문화 확산	1. 교육 내실화	① 교육 내실화
	2. 실천 공감대 형성	①실천 공감대 형성

자료: 고용노동부(2015), 제4차 산재예방 5개년계획(2015~2019), pp. 10-39.

2. 한국 산업재해예방 정책 분석

1) 목표의 현실성

각각의 단계별 산재예방 중기계획의 목표를 정리하면 다음 <표 2-9>과 같다. 정량적인 목표들은 달성이 안 되는 경우가 대부분이었다.

목표 설정의 재검토 필요하다. 정성적 목표들에 대한 평가지표 개발 및 이에 근거한 각각의 중기계획 종결 시점에 평가 필요하다. 또한 목표의 집중화·과학화 필요하다(독일 산업안전보건전략(GDA) 참조)

<표 2—8> 각각의 단계별 산재예방 중기계획의 목표

구 분	목 표
제1차 산재예방 6개년계획(1991-1996)	계획기간 중 산업재해예방 행정을 대폭 강화하여 · '96년말 재해율을 현 1.71%에서 0.93%('90년 대비 45.6% 감소)로 · '96년말 사망재해율(만인율)을 현 2.75에서 1.50('90년 대비 45.5% 감소)로 격감시킴
산재예방특별사업 (1995-1997)	목표 : 향후 3년동안('95-'97)에 3,000억원을 투입함으로써 재해 율을 3년후('98년)에 선진국수준에 가까운 0.7%로 감소
산업안전선진화 3개년계획(1997-1999)	목표(2000년) : 재해율 0.5%, 사망만안율 1.0 달성 · 안전하고 쾌적한 작업환경 조성 · 근로자의 안전권과 건강권이 보장되는 보람의 일터 마련
제1차 산재예방5개년계획(2000-2004)	전략목표 1. 산업재해를 감소시키고 근로자의 건강을 증진시켜 우리나라 산업안전·보건수준을 선진국에 근접하는 수준까지 향상 전략목표 2. 노·사의 안전·보건의식을 제고하고 산업현장에서 안전·보건법규가 준수되는 풍토를 조성 전략목표 3. 노·사·정 및 관련 단체·기관 등 안전·보건을 담당하는 각 주체가 효율적으로 수행 할 수 있는 토대를 마련
제2차 산재예방5개년계획(2005-2009)	· 모든 근로자가 안전보건을 보장받을 수 있는 토대(Infra) 구축 · 안전보건 수준을 향상시킬 수 있는 시스템 구축
제3차 산재예방5개년계획(2010-2014)	· '14년 재해자수 6만명대로 감소 ⇒ 재해율 0.5%대 달성 · 위험성 평가를 기반으로 한 자율안전보건관리시스템 정착
제4차 산재예방5개년계획(2015-2019)	· 선진국 수준의 안전 일터 구현 · 사고사망만인율 '13년 0.71 ⇒ '19년 0.3대 · 중상해재해율(휴업 90일 이상) '12년 0.26% ⇒ '19년 0.1%대

2) 중점 추진과제(대분류)의 단절

정부(고용노동부)의 산재예방 중기계획들 각각의 중점추진과제(대분류)를 살펴보면 다음 <표 2-9>와 같다. 산재예방 중기계획의 각각의 단계별 중점추진과제(대분류)가 다음 단계에도 계속 이어져 계속 보완, 실행되지 않고 단기간에 끝나는 경우가 많았다. 유일하게 세 번에 걸쳐 연속으로 중기계획에 다루어진 중점추진과제(대분류)는 '산업안전(재해) 취약부문 중점 지도·지원·관리' 뿐이다.

<표 2-9> 산재예방 중기계획들 각각의 단계별 중점추진과제(대분류)

중점추진과제(대분류)	제1차 6개년 계획 (1991-1996)	선진화 3개년 계획 (1997-1999)	제1차 5개년 계획 (2000-2004)	제2차 5개년 계획 (2005-2009)	제3차 5개년 계획 (2010-2014)	제4차 5개년 계획 (2015-2019)
1. 기업(사업장)의 자율적 재해예방활동 촉진 (강화)	O			O		
2. 위험기계·설비의 일관된 안전성 확보	O					
3. 중소기업의 재해예방 지원 강화	O					
4. 건설업 등 옥외형 산업재해예방 추진	O					
5. 중대재해예방 철저	O					
6. 작업환경 개선 및 근로자 건강관리	O					
7. 재해예방기술의 연구·개발체계 확립	O					
8. 재해예방교육 및 안전보건 의식 고취	O					
9. 지도감독체계의 정비 및 정책집행의 효율성 도모	O					
10. 안전보건분야의 국제화 추진	O					
11. 노사공동책임하에 사업장 안전관리 정착		O				
12. 산재다발생산설비의 근원적 안전성 확보		O				
13. 밝고 건강한 작업환경 조성		O				
14. 추락·낙하·붕괴 등 재래형 건설재해 근절		O				
15. 산업안전(재해) 취약부문 중점 지도·지원·관리		O	O	O		
16. 재해예방 전문인력 양성과 민간역할 제고		O				
17. 안전제일의 생활화		O				
18. 산업안전보건제도의 선진화(와 서비스 질제고)		O	O			
19. 노·사의 안전의식 함양(제고)			O	O		
20. 공공-민간기관간 역할 설정과 협력체계 강화			O			
21. 사업장 안전보건 관리체제 효율화			O			

22. 근로자의 건강증진				O		
23. 산업안전보건의 선진화				O		
24. 법·제도 기반구축을 통한 자율적 산재예방활동 정착					O	
25. 참여와 협력을 통한 서비스 전달체계 다원화					O	
26. 특성화 된 예방대책 추진을 통한 사업 실효성 제고					O	
27. 선제적 질병예방관리 시스템 구축					O	
28. 안전보건문화 확산을 통한 안전보건 의식의 내재화·생활화					O	
29. 실천 중심의 안전보건문화 확산						O
30. 산업안전보건 행정역량 강화					O	
31. 안전보건 책임 명확화						O
32. 안전보건 대응능력 강화						O
33. 확고한 안전보건 기반 구축						O

3) 세부 추진과제(중분류)의 반복

대분류상 연속해서 과제로 설정되었던 산재취약부문 중점지도지원관리분야의 중분류 및 세분류 추진과제의 일관성 여부를 살펴보면 다음 <표 2-10>과 같다. 중점추진과제 '산업안전(재해) 취약 부문 중점 지도·지원·관리'(대분류) 범위 내에서 중점추진과제(중분류) 및 세부추진과제가 각각의 단계가 변경될 때마다 일부 중분류추진과 제 및 세부추진과제는 다음 단계로 계속 이어지기도 하나, 많은 경우는 다음 단계에서 새로운 과제가 추가로 채택되고 있다. 이는 전 단계의 중점추진과제(중분류) 및 세부추진과제가 완결되지 못한 상태에서, 다음 단계에 새로운 과제들이 추가되어, 결과적으로 과도한 과제(업무)로 인하여 대부분의 과제들이 완결되지 못하는 경우가 반복되고 있다고 생각된다.

<표 2-10> '산업안전(재해) 취약부문 중점 지도·지원·관리' (대분류)의 내용 일관성 여부

구분	중점추진과제		세부추진과제
산업안전선진화 3개년계획	V. 산업안전 취약 부문 중점지원	1. 영세사업장 안전보건개선 집중지원	① 영세사업장 안전·보건관리 및 시설개선 지원
		2. 중소·영세사업장 무료기술상담·지도	① 안전·보건 무료 상담서비스센터 설치 ② 자원상담 전문가 Pool 활용

(1997-1999)		3. 산업재해예방시설자금 융자 확대	① 「산업재해예방시설자금」 융자재원의 안정적 확보 ② 융자대상시설의 확대 ③ 융자조건 완화
		4. 재해예방시설 투자에 대한 세제감면 확대	① 조·관세 감면대상 확대 ② 현행 조·관세 감면율 상향조정 추진
		5. 선진 재해예방기술 연구·개발·보급	① 재해예방기술연구 투자확대 ② 재해예방 국책연구기관 지정·육성 ③ 재해예방 연구기반 확충 ④ 선진재해예방기술 개발 ⑤ 재해예방 기술자료 보급 확대 ⑥ 「안전기술상」 추천·시상 ⑦ 선진국 재해예방연구기관과의 기술교류 확대
		6. 재해예방 정보네트워크(Network)	① 안전보건정보센터 설치·운영 ② 산업안전보건 정보서비스 제공 ③ 재해예방 종합정보시스템 구축
제1차 산재예방 5개년계획 (2000-2004)	I. 산업재해 취약부문 집중 지도·지원	1. 중·소규모 사업장 최우선적 안전·보건 지원	① 안전·보건관리 기술지도 및 자금지원제도 개선 ② 소규모 사업주의 안전·보건조치의무 확대 ③ 중·소규모 건설현장 재해예방지원 강화 ④ 제조업의 하도급 안전보건관리체제 확립
		2. 사망재해 다발 요인 특별관리	① 건설공사 안전관리 강화 ② 사망재해 유형별 예방체계 구축
		3. 산재취약부문 안전·보건관리 강화	① 산재취약 산업별 중점관리 ② 산재취약 근로자 집중관리 ③ 직업병 취약부문 건강관리 강화
제2차 산재예방 5개년계획 (2005-2009)	I. 안전·보건 취약부문 중점관리	1. 사망재해 다발업종(유형) 관리강화	① 건설업 사망재해 예방 ② 제조업의 세부업종별 사망재해 예방대책 수립·시행 ③ 업무상 질병 사망재해 예방
		2. 안전격차(Safety Divide) 해소 지원	① 50인 미만 영세 사업장 작업환경 개선 ② 산재취약 근로자 재해예방 지원 ③ 모기업-협력업체 안전보건관리체계 구축 ④ 기계·기구 및 방호장치의 근원적 안전성 확보
		3. 대형 산업사고 예방 기능 강화	① 공정안전문화(PSM Climate) 정착 ② 중대산업사고 예방센터 설치·운영 ③ SOC 건설현장 등 차등관리 강화

4) 사업의 신설 및 폐기의 적절성

사업(세부추진과제)의 신설, 폐기 등은 객관적인 성과평가에 근거하지

않고 계획수립 시의 단기 목표달성 위주로 추진되어 환류체계 미흡하다. 예를 들면, 건설업 등 옥외형 산업재해예방 사업은 1991년 제1차 산재예방 6개년계획(1991-1996)부터 제4차 산재예방 5개년계획 (2015~2019)에 이르기까지 각각의 단계 종료 시점에 과학적인 평가가 부재한 상태에서 사업이 단계에 계속 반복되고 있다.

5) 건설업 산업재해예방정책의 문제점

세부추진과제 '건설업 산업재해예방' 관련 사항들을 각각의 산재예방 중기계획들에서 발췌하여 정리하면 다음 <표 2-11>과 같다. '건설업 산업재해예방' 부문은 산재예방 중기계획의 초기단계(제1차 산재예방 6개년계획(1991-1996), 산 재예방 선진화 3개년계획(1997-1999))에는 중점추진과제(대분류)에 속 하여 집중적인 관심을 기울였으나, 이후 제1차 산재예방 5개년계획 (2000-2004)부터는 세부추진과제들 중의 하나로 관심이 적어진 것으로 나타나고 있다. 이로 인하여 정부에서 건설업 사망재해 감소를 매년 되풀이 하여 강조하여 왔음에도 불구하고 오늘날까지 건설업 사망재해자수 및 사망만인율의 획기적인 감소가 이루어지지 못하고 있다고 생각된다. 특히, 건설업에서 발주자책임제도의 핵심인 '종합안전관리자제도 도입(Total Safety Coordinator)' 은 산재예방 선진화 3개년계획 (1997-1999)의 '종합적인 건설안전관리체계의 구축'의 주요 세부 추진과제이었음에도 불구하고 오늘날까지 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 건설업 종합안전관리자제도(Total Safety Coordinator)는 이미 20년 전 1997년 한국산업안전보건공단에서 한국노동연구원에 연구용역을 통하여 유럽연합의 제도가 국내에 소개되었다(윤조덕 외, 1997)[8].

8) 윤조덕·안홍섭·고성석·송지태·이신재·심규범 외(1997), 『綜合安全管理者制度 導入方案方案에 관한 硏究』, (한국산업안전공단 수탁연구프로젝트), 한국노동연구원, 1997. 12.

<표 2-11> '건설업 산업재해예방' 추진 경과

구분	중점추진과제		세부추진과제
제1차 산재예방6개년계획 (1991-1996)	IV. 건설업 등 옥외형 산업재해 예방추진		① 총괄 안전보건관리체제 확립 ② 유해위험작업 종사자에 대한 자격제도 실시 ③ 업종별 특성에 맞는 유해방지기준 개발시행 ④ 업종별 기술지도 강화 및 기술자료 개발·보급
산재예방 선진화 3개년계획 (1997-1999)	IV. 추락·낙하·붕괴 등 재래형 건설재해 근절	1. 공사단계별 안전관리 강화	① 유해·위험방지계획서 작성·심사 및 확인제도 개선 ② 안전작업절차서 작성 및 이행지도 ③ 건설현장 일용근로자 안전관리 체계화 ④ 안전작업기술 개발유도
		2. 표준안전관리비 제도 개선	① 안전시공을 위한 적정공사비 확보 ② 안전관리비 계상 항목확대 ③ 안전관리비 편성기준 개발·보급
		3. 건설공사 가시설의 안전성 확보	① 가설공사 안전시설 설계도서 작성 의무화 ② 가설기자재 안전수준 향상 ③ 가설공사 안전모델의 개발 및 보급 ④ 불량 가설기자재 유통 근절
		4. 종합적인 건설안전관리체계의 구축	① 종합안전관리자(Total Safety Coordinator)제도 도입 ② 건설현장 관계부처 합동점검제 실시 ③ 지역별·업체별 건설공사 협의회 구성 유도 ④ 건설재해예방전문기관의 참여확대 ⑤ 건설재해예방 전문기관의 기술수준 향상 ⑥ 기술지도 대상사업장의 선정기준 등의 현실화
제1차 산재예방 5개년계획 (2000-2004)	I. 산업재해 치약부문 집중 지도·지원	1. 중·소규모 사업장 최우선적 안전·보건 지원	① 안전·보건관리 기술지도 및 자금지원제도 개선 ② 소규모 사업주의 안전·보건조치의무 확대 ③ 중·소규모 건설현장 재해예방지원 강화 ④ 제조업의 하도급 안전보건관리체제 확립
		2. 사망재해 다발 요인 특별관리	① 건설공사 안전관리 강화 ② 사망재해 유형별 예방체계 구축
		3. 산재취약부문 안전·보건관리 강화	

제2차 산재예방 5개년계획 (2005-2009)	I. 안전·보건 취약부문 중점관리	1. 사망재해 다발업종(유형) 관리강화	① 건설업 사망재해 예방 ② 제조업의 세부업종별 사망재해 예방대책 수립·시행 ③ 업무상 질병 사망재해 예방
		2. 안전격차(Safety Divide) 해소 지원	
		3. 대형 산업사고 예방 기능 강화	① 공정안전문화(PSM Climate) 정착 ② 중대산업사고 예방센터 설치·운영 ③ SOC 건설현장 등 차등관리 강화
제3차 산재예방 5개년계획 (2010-2014)	III. 특성화된 예방대책 추진을 통한 실효성 제고	1. 대형사고, 재해증가 업종에 대한 집중관리 강화	① (건설업) 건설공사 단계별 안전관리 및 책임강화 ②(제조업) 재해유형 및 원인별 차별화된 지원 ③(서비스업) 기술지원방식 특성화 ④(화학업) PSM 운영의 실효성제고를 위해 제도개선을 지속추진
		2. 산재취약분야에 대한 지원 확충	① 고용특성을 감안한 전략 추진 ② 중소규모사업장 안전·보건관리 컨소시엄사업 추진 ③ 모기업·협력업체 안전보건 관리 지원 확충
		3. 위험 기계·기구 안전성 확보 강화	
제4차 산재예방 5개년계획 (2015-2019)	II. 안전보건 대응능력 강화	1. 재해다발요인·특성별 안전보건관리체계 구축	① 위험기계·기구의 근원적 안전성 확보 ② 고소작업시 안전관리 강화 ③ 밀폐작업시 안전보건조치 강화 ④ 소음발생 사업장 관리 강화 ⑤ 배달사고 예방대책 마련 ⑥ 미끄럼 재해 예방 강화
		2. 대상자 특성별 안전보건 지원 강화	
		3. 안전보건 격차 해소	
		4. 선제적 안전보건 환경 대응 변화	

6) 여성노동자 건강보호정책

정부(고용노동부)에서는 1991년부터 오늘날까지 산재예방 중기계획을

수립하여 시행하고 있다. 각각의 단계별로 '여성노동자 산업안전보건'에 관한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

제1차 산업재해예방 6개년계획(1991-1996) 내용 중 '여성노동자 산업안전보건'에 관한 내용은 없다. 산업안전선진화 3개년 계획(1997~1999) 내용 중 중점 추진과제 8개 과제 중 제3과제 "3. 밝고 건강한 작업환경 조성" 의 6개 세부과제 중 하나로 '바. 여성근로자 건강보호' 가 최초로 정부(고용노동부)의 산재예방 중기계획에 포함되었다(표 2-12 참조).

<표 2-12> 산업안전선진화 3개년 계획 추진과제, 세부추진과제 중 '여성노동자 산업안전보건'

산업안전선진화 추진과제	세부 추진과제
1. 노사공동책임 하에 사업장 안전관리 정착	
2. 산재 다발 생산설비의 근원적 안전성 확보	
3. 밝고 건강한 작업환경 조성	가. 직업병의 조기발견 및 사후관리 강화 나. 유해 화학 물질의 안전취급과 사용체계 확립 다. 작업환경 자율지도 개선 라. 직업성 암, 근골격계 질병 등 신종직업병 예방 마. 근로자 건강증진 바. 여성근로자 건강보호
4. 추락, 낙하, 붕괴 등 재래형 건설 재해 근절	
5. 산업안전 취약부문 중점 지원	
6. 재해예방 전문인력 양성과 민간 역할 제고	
7. 안전제일의 생활화	
8. 산업안전보건제도의 선진화	

자료: 산업안전선진화기획단(1996), 「산업안전선진화 3개년 계획」, 1996. 08. 07., pp. i - ii.

산업안전선진화 3개년 계획(1997- 1999) 상의 “바. 여성근로자 건강보호”에 관한 현황 및 문제점 그리고 추진내용은 다음과 같다.

바. 여성근로자 건강보호

(1) 현황 및 문제점
○ 사회여건의 변화와 여성의 사회참여 유도정책에 따른 고용긱히 확대로 여성근로자의 취업이 증가하고 있는 실정이나
- 여성근로자의 근로환경에 대한 실태가 파악되어 있지 않고
- 장기근속 여성근로자의 고령화 및 유해작업종사로 인한 건강장해, 출산 및 육아 후 근로에 따른 잠재적 건강장애 등에 대한 건강관리대책이 미흡

※ 최근 3년간 여성경제활동인구 현황 (단위 : 천명)

연 도	1993년	1994년	1995년
전체경제활동인구	19,803	20,326	20,797
여성경제활동인구	7,913	8,159	8,363
참가율(%)	47.2	47.9	48.3

자료: 통계청, 1995년 고용동향

(2) 추진내용
□ 여성근로자의 근로환경에 대한 기초 실태조사
○ 조사대상선정 : 100개소(1,000명)
- 섬유, 전자 등 여성근로자 다수 취업업종
- 도장, 용접 등 유해·위험작업
○ 조사방법
- 여성근로자 주요 취업업종 중심 1,000명 무작위 표본추출
- 우편설문조사(1,000명) 및 직접방문조사(30개 업체)
○ 조사내용
- 여성근로자 취업실태, 사회인구학적 특성 조사(연령, 혼인 등), 직업적 특성조사(근무조건, 임 금 등), 건강조사(과거질병력, 가족력 등), 여성근로자 작업환경 조사(유해요인, 취급물질, 작 업형태 등)
※ 근로자 건강실태표본조사 및 여성관련기관·단체와 연계추진

□ 「여성근로자 건강관리 지침」 개발·보급
○ 장기근속, 출산 및 육아 후 건강장해 예방지침 제정 및 개발·보급
- 정부관계부처(정무 제2장관실)·여성개발원 등 여성단체의 적극 참여유도
○ 납 등 태아독성 가능물질 취급 여성근로자 특별건강보호지침 제정·실천지도

- 가임 및 임신여성근로자를 대상으로 중점지도 □ 「근로여성보호헌장」 제정 ○ 정부, 여성계 대표 등으로 헌장제정위원회 구성 ○ 정부에 여성건강보호 관련 각종 시책 전개 의무 부여 - 직장내 우선적 건강보호대상 등을 명시 ○ 여성의 사회적 평등, 지위향상 등과 연계 ○ 「근로여성건강보호 국제워크샵」 개최 추진 □ 여성근로자 건강상담 및 교육강화 ○ 여성근로자 밀집지역에 전담 상담실 설치 ○ 여성근로자 건강지도원 양성 - 산업안전공단에 여성근로자 건강지도원 양성과정 설치하여 사업장내 보건관리자, 영양사, 조리사 등을 대상으로 건강지도 교육실시 ○ 공단지역 순회 건강상담, 보건교육 실시

자료: 산업안전선진화기획단(1996), 「산업안전선진화 3개년 계획」, 1996. 08. 07., pp. 59- 61.

「제1차 산업재해예방 5개년계획(2000～2004)」 내용 중 중점 추진과제 5개 영역 중 제1영역 "제1부. 산업재해 취약부문 집중 지도·지원" 의 3개 과제 중 하나인 "제3절 산재취약부문 안전·보건관리 강화" 의 세부과제 "2. 산재취약 근로자 집중관리"의 세부과제 '2.2 여성근로자 건강보호 강화'가 포함되었다(표 2－13 참조).

<표 2－13> 제1차 산재예방 5개년계획(2000～2004) 추진과제, 세부추진 과제

추진과제 영역	추진과제	세부 추진과제
제1부. 산업재해 취약부문 집중지도·지원	제1절. 중·소규모 사업장 최우 선적 안전·보건 지원	
	제2절. 사망재해 다발 요인 특 별관리	
	제3절. 산재취약부문 안전·보건관리 강화	1. 산재취약 산업별 중점 관리
		2. 산재취약 근로자 집중 관리 2.1 비정규직 근로자에 대

		한 안 전·보건관리 2.2 여성근로자 건강관리 강화 2.3 외국인 근로자 안전·보건 관리 강화 2.4 인적 재해요인 관리를 위한 재해예방사업 기반 구축
		3. 직업병 취약부문 보건 관리 강화
제2부. 산업안전보건제도 선진화와 서비스 질 향상		
제3부. 노·사의 안전의식 함양		
제4부. 공공-민간기관간 역할설정과 협력체계강화		
제5부. 사업장 안전보건관리체계 효율화		

자료: 고용노동부(2000),「제1차 산업재해예방5개년계획(2000-2004)」, pp.i-iv.

「제1차 산재예방 5개년계획(2000～2004)」 에서 '2.2 여성근로자 건강보호 강화'에 관한 추진내용은 다음과 같다.

2.2 여성근로자 건강보호 강화

사회여건의 변화와 여성의 경제활동 참여의 확대로 여성근로자의 신규 취업뿐 아니라 결혼·육아 등에 의한 퇴직 후의 재취직도 증가하고 있다. 여성은 저임금 단순노동, 비정규직에 취업되는 경우가 많아 상대적으로 근로조건이 열악함에도 남성근로자에 비해 정책적인 관심과 배려가 미흡하였다. 또한 여성근로자들은 직장에서의 노동뿐만 아니라 가사노동과 육아를 거의 전적으로 책임지는 경우가 대부분이어서 여성 근로자들의 정신적인 스트레스와 육체적인 부담 등에 의한 건강상의 문제가 대두되고 있다. 따라서 여성근로자가 근로생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 건강관리측면에서 지원대책을 강구한다.

자료: 고용노동부(2000), 「제1차 산업재해예방 5개년계획」, 2000년 1월, pp. 58- 59.

「제2차 산업재해예방 5개년계획(2005～2009)」 내용 중 중점 추진과제 5개 영역 중 제1영역 "1. 안전·보건 취약부문 중점관리" 의 3개 과제 중 하나인"1-2. 안전격차(Safety Divide) 해소 지원" 의 세부과제 "<2> 산재취약 근로자 재해예방지원"의 내용 중에 "'여성근로자 특성에 맞는 산재예방 대책이 긴요"가 포함되었다(표 2-14 참조).

<표 2-14> 제2차 산업재해예방 5개년계획(2005～2009) 추진과제, 세부 추진과제

추진과제 영역	추진과제	세부 추진과제
1. 안전·보건 취약부문 집중관리	1-1. 사망재해 다발업종 관리 강화	
	1-2. 안전격차(Safety Divide) 해소 지원	<1> 50인 미만 영세사업장 작업환경 개선 <2> 산재취약근로자 재해예방지원 ...여성근로자 특성에 맞는 산재예방 대책이 긴요... <3>모기업-협력업체 안전보건 관리체계 구축 <4> 기계·기구 및 방호장치 의 근원적 안전성 확보
	1-3. 대형 산업사고 예방기능 강화	
2. 사업장의 자율적인 산재예방활동 촉진		
3. 근로자의 건강증진		
4. 사업장의 책임강화		
5. 산업안전보건의 선진화		

자료: 고용노동부(2004), 「제2차 산업재해예방5개년계획(2005-2009)」, pp. 30 - 32.

「제2차 산업재해예방 5개년계획(2005- 2009)」에서 "<2> 산재취약 근로자 재해예방지원"에서 언급한 여성근로자 관련 내용은 다음과 같다.

<2> 산재취약근로자 재해예방 지원 ○ 1년 미만 단기 근속근로자의 재해비중이 60%에 이르고 있으며 - 외국인근로자는 의사소통의 어려움 때문에, 여성·고령근로자들은 신체적인 특성상 재해에 취약한 것이 현실 ○ 노동시장의 유연화, 고령화 사회의 진전 등으로 인해 산재 취약 근로자 수는 더욱 증가할 것이므로 이들의 특성에 맞는 산재예방 대책이 긴요 - 외국인, 여성, 비정규직 등 산재취약 근로자에 대하여는 특화된 안전보건 교육, 건강관리기법의 개발·보급 등의 지원을 강화 - 산재취약 근로자를 고용한 사업장은 점검 등을 통해 안전보건상의 조치의무를 철저히 준수하도록 조치

자료: 고용노동부(2004), 「제2차 산업재해예방 5개년계획(2005- 2009)」, 2004년 12월, p. 62.

「제3차 산업재해예방 5개년계획(2010～2014)」 내용 중 중점 추진과제 6개 영역 중 제3영역 "3. 특성화된 예방대책 추진을 통한 사업 실효성 제고"의 3개 과제 중 하나인 "(2) 산재취약분야에 대한 지원 확충"의 세부과제 "□ 고용특성 등을 감안한 전략 추진"의 내용 중에 '(여성근로자)'가 포함되었다(표 2-15 참조).

<표 2—15> 제3차 산업재해예방 5개년계획(2010～2014) 추진과제, 세부추진과제

추진과제 영역	추진과제	세부 추진과제
1. 법·제도 기반 구축을 통한 자율적 산재예방활동 정착		
2. 참여와 협력을 통한 서비스 전달체계 다원화		
3. 특성화된 예방대책 추진을 통한 사업 실효성 제고	(1) 대형사고, 재해증가 업종에 대한 집중관리 강화	
	(2) 산재취약분야에 대한 지원 확충	□ 고용특성 등을 감안한 전략 추진 ○ 비정규직

		○ 외국인 근로자 ○ 고령 근로자 ○ 여성근로자 □ 중소규모사업장 안전·보건 관리 컨소시엄사업 추진 □ 모기업·협력업체 안전보건 관리 지원 확충
	(3) 위험 기계·기구의 안전성 확보 강화	
4. 선제적 질병예방 관리시스템 구축		
5. 안전보건문화 확산을 통한 안전보건 의식의 내재화·생활화		
6. 산업안전보건 행정역량 강화		

자료: 고용노동부(2010), 「제3차 산업재해예방 5개년계획(2009-2014)」, pp. 1 - 44.

「제3차 산업재해예방 5개년계획(2010- 2014)」 중 "○ 여성근로자"에서 언급한 여성근로자 관련 내용은 다음과 같다.

○ **(여성 근로자) 여성근로자** 주요취업 작업의 **안전보건 매뉴얼, 고객상대 서비스업 종사자**들에 대 한 **건강증진·관리 프로그램** 개발·보급

자료: 고용노동부(2010), 「제3차 산업재해예방 5개년계획(2009 -2014)」, 2010, 3., p. 30.

「제4차 산재예방 5개년계획(2015~2019)」 내용 중 중점 추진과제 4개 영역 중 제2영역 "2. 안전보건 대응능력 강화"의 4개 과제 중 하나인 "<2> 대상자 특성별 안전보건 지원 강화"의 세부과제 □ 여성 근로자가 정부(고용노동부)의 산재예방 중기계획에 포함되었다(표 2-16 참조).

<표 2-16> 제4차 산업재해예방 5개년계획(2015 - 2019) 추진과제, 세부추진과제

추진과제 영역	추진과제	세부 추진과제
1. 안전보건 책임 명확화		
2. 안전보건 대응능력 강화	<1> 재해다발 요인·특성별 안전보건관리체계 구축	
	<2> 대상자 특성별 안전보건 지원 강화	① 맞춤형 안전보건지원 강 화 □ 신규 근로자 □ 장년 근로자 □ 여성 근로자 □ 외국인 근로자 □ 청소년 근로자, 현장 실습생
		② 재해근로자 직업복귀 지원 확대
	<3> 안전보건 격차 해소	
	<4> 선택적 안전보건 환경 변화 대응	
3. 확고한 안전보건기반 구축		
4. 실천 중심의 안전보건문화 확산		

자료: 고용노동부(2015), 「제4차 산업재해예방 5개년계획(2015-2019)」, pp. 1 - 39.

「제4차 산업재해예방 5개년계획(2015- 2019)」 중 '□ 여성 근로자'에서 언급한 내용은 다음과 같다.

□ 여성 근로자
○ 여성 다수 고용 3대 업종(교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 건물 등 종합관리업) 을 대상으로 건강관리 주체별 홍보캠페인 전개
* 학교 급식 조리종사원 재해, 요양보호사 등의 근골격계 문제, 모성보호(흡연으로 인한 여성 근로자 피해) 등
○ 다수고용 직종별 안전보건관리 매뉴얼 및 건강증진·직무 스트레스 관리 프로그램 개발·보급
○ 여성 근로자 생애주기별(미혼기, 출산양육기, 중년기, 노년기) 건강관리 온라인 지원 체계 구축

자료: 고용노동부(2015), 「제4차 산재예방 5개년계획(2015 -2019)」, 2015, 1., p. 25.

7) 소결

이상 지난 28년간(1991～2018) 7회에 걸쳐 계획, 시행해온 산재예방 중기계획의 진행 과정을 여러 측면에서 살펴본 결과 다음과 같은 시사점/개선점을 제언한다.

첫째, 목표 설정의 집중화,

둘째, 다음 단계의 새로운 계획 수립시 이전 단계에 대한 정량적, 정성적 평가 결과에 의거한 환류 체계 구축,

셋째, 평가지표의 개발,

넷째, 주기적 매년 평가 및 계획의 진행 중반기에 중간평가를 통해 사업의 효율적, 효과적 진행을 검토.

III. 해외 산재예방 중장기 정책 동향

1. 일본

이 글에서는 13차 5개년 노동재해 방지계획과 이 계획을 심의 의결한 3차례 노동정책심의회 안전위생분과회의 회의록을 완역하였으며, 사망재해, 사상재해 수가 급격히 감소한 10차 5개년 노동재해 방지계획, 8차 노동재해 방지계획 순으로 완역하여 작성하였다. 그리고 3개의 노동재해 방지계획을 비교하여 일본의 5개년 계획에는 어떠한 특징이 있는지 살펴보았다.

1) 노동재해방지계획 개요

일본의 노동재해 방지계획은 전후 고도 성장기의 산업재해 및 직업성 질환의 급증을 감안하여 1958년 제1차 5개년 계획이 수립되었고, 이후 사회경제의 정세와 기술 혁신, 노동방법의 변화 등에 대응하면서 지금까지 13차에 걸쳐 책정해왔다[9]. 그동안 산업재해 및 직업병 예방에 임하는 국가, 사업자, 노동자 등 관계자에게 안전보건활동을 추진하기 위한 실행사항과 목표 등을 나타내고 활동을 촉진함으로써 일본 노동 현장의 안전보건 수준은 크게 개선되었다.

9) 제 13차 노동재해 방지계획, 2018년 2월, 후생노동성

<표 3-1> 노동 재해로 인한 사망자 수, 사망자 수, 중대 재해 발생 건수

		사상자 수	사상자 수	사망자 수	중대 재해 발생 건수
昭和40年	1965年			6,046	
41	1966			6,303	
42	1967			5,990	
43	1968			6,088	
44	1969			6,208	
45	1970			6,048	
46	1971			5,552	
47	1972			5,631	
48	1973			5,269	
49	1974	347,407		4,330	272
50	1975	322,322		3,725	276
51	1976	333,311		3,345	275
52	1977	345,293		3,302	246
53	1978	348,826		3,326	261
54	1979	340,731		3,077	210
55	1980	335,706		3,009	186
56	1981	312,844		2,912	204
57	1982	294,319		2,674	174
58	1983	278,623		2,588	210
59	1984	271,884		2,635	184
60	1985	257,240		2,572	141
61	1986	246,891		2,318	146
62	1987	232,953		2,342	165
63	1988	226,318		2,549	188
平成元年	1989	217,964		2,419	182
2	1990	210,108		2,550	185
3	1991	200,633		2,489	196
4	1992	189,589		2,354	166
5	1993	181,900		2,245	183
6	1994	176,047		2,301	195
7	1995	167,316		2,414	228
8	1996	162,862		2,363	218
9	1997	156,726		2,078	227
10	1998	148,248		1,844	201
11	1999	137,316		1,992	214
12	2000	133,948		1,889	230

13	2001	133,598		1,790	225
14	2002	125,918		1,658	231
15	2003	125,750		1,628	249
16	2004	122,804		1,620	274
17	2005	120,354		1,514	265
18	2006	121,378		1,472	318
19	2007	121,356		1,357	293
20	2008	119,291		1,268	281
21	2009	105,718		1,075	228
22	2010	107,759		1,195	245
23	2011	111,349	(117,958)	1,024	255
24	2012		119,576	1,093	284
25	2013		118,157	1,030	244
26	2014		119,535	1,057	292
27	2015		116,311	972	278
28	2016		117,910	928	-
29	2017		120,460	978	-

자료 출처 후생 노동성「산업 재해 발생 현황」

1) 사망자는 사망 재해보고 자료에 기반함.。

2) 사상자(사망·휴업 4일 이상) 자료는 노동자 사상·질병 보고서에 기반함.
2011년까지 산재보험 급여 데이터(산재 비적용 사업 포함), 근로자 사상·질병 보고서에 기반함.
2011년 사상자 수는 노동자 사상·질병 보고에 의해 작성되었음.

3) 중대 재해(한 번에 3명 이상의 근로자가 업무상 사고 또는 질병에 걸린 재해) 발생 건수는 중대 재해보고를 바탕으로 작성됨. 2016년은 공개되지 않았음.

4) 사망자, 사상자, 중대 재해 발생 건수에 통근 중에 발생한 재해 건수는 포함하지 않음.

5) 2011년의 수치는 동일본 대지진이 직접적인 원인인 경우의 재해를 제외한 것임. 동일본 대지진이 직접적인 원인인 재해 사상자 수는 2,827명, 사망자 수는 1,314명임.

일본의 노동재해 방지계획은 정부 주도로 만들어진다. 노동재해 방지계획이 만들어지면 노동정책 심의회에서 논의하여 수정보완 후 결정한다. 일본의 노동정책심의회는 2001년 1월 6일 후생노동성설치법 제6조 제1항에 따라 설치되었다. 후생노동대신의 자문에 따라 노동정책에 관한 중요 사항을 조사 심의함한다. 후생노동대신이 임명하는 30명의 위원(공익대표위원, 노동자대표위원, 사용자대표위원 각 10명)으로 조직되며, 위원의 임기는 2년이며 연임이 가능하다. 노동정책심의회 내에 여러

개의 분과가 있다. 그 중 하나가 안전보건분과회이고, 안전보건분과회 내에 진폐부회를 두고 있다. 안전보건분과회 역시 21명의 위원(공익대표위원, 노동자대표위원, 사용자대표위원 각 7명)으로 조직되어 있다. 안전보건분과회는 약 2개월에 1회 정도 개최되고 있다.

노동재해 방지계획 수립과정을 보면 제13차 노동재해 방지계획 수립을 위해 노동정책심의회 안전위생분과회에서 세 차례 심의하였다. 물론 제13차 노동재해 방지계획 수립 전에도 주기적인 회의가 있었고, 정부의 정책을 평가하고 심의하였다. 이러한 주기적인 정책 심의 과정에서 노동재해 방지계획에 대한 공감대는 이미 형성되는 것으로 보인다.

제13차 노동재해 방지계획의 첫번째 심의회의는 2017년 9월 14일 개최되었다[10]. 후생노동성 계획과 조사관 등 행정 공무원이 자료를 기반으로 설명하고, 계획목표, 항목, 골자에 대해 논의하였다. 두 번째 심의회의는 2017년 11월 2일에 개최되었다[11]. 공무원이 방지계획 본문안에 대해 설명하고, 구체적인 검토를 하였다. 세 번째 심의 회의는 2017년 12월 7일 개최되었다[12].

방지계획 본문안에 대한 2차 검토 후 “다 의견이 난 것 같아서 제13차 방지계획에 대한 논의는 이것으로 종료하고자 한다. 오늘 나온 의견을 밟아 더 수정이 필요한 부분에 대해서는 분과회장인 나에게 일임을 부탁한다.”는 종료 멘트로 방지계획을 통과시켰다. 2018년 2월 19일 후생노동 대신이 노동정책심의회에 방지계획안에 대한 자문을 요청하였고, 심의회에서 결정하여, 2018년 2월 28일 통달로 공포하였다.

10) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189026.html
11) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195672.html
12) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195740.html

2) 제13차 노동재해 방지계획(2018년-2022년)

(1) 개요

<표3-2> 제13차 노동재해 방지계획 목표

계획 목표	
전체 목표	사망재해 15% 이상 감소, 사고재해 : 5% 이상 감소
업종별 목표	건설업, 제조업, 임업 : 사망재해 15% 이상 감소 육상화물운송업, 소매업, 사회복지시설, 음식점 : 사고재해 천인율 5% 이상 감소
기타 목표	
○ 업무상 불안 · 고민 · 스트레스에 대해 사업장외 자원을 포함한 상담처가 있는 노동자의 비율 90% 이상 (71.2% : 2016년) ○ 정신 건강 대책을 하고 있는 사업장 비율 80% 이상 (56.6% : 2016년) ○ 집단 스트레스검사 결과를 분석하고 그 결과를 활용한 사업장 비율 60% 이상 (37.1% : 2016년) ○ 화학 물질 분류 및 표지에 관한 국제조화시스템 (GHS)에 따라 분류 결과 위험을 가진 화학 물질에 대한 라벨 표시 및 물질안전보건자료(SDS)의 교부를 실시하고 있는 화학 물질 양도 · 제공의 비율을 80% 이상 (라벨 60.0%, SDS 교부 51.6 % : 2016 년) ○ 제3차 산업 및 육상화물운송업의 요통에 의한 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소 ○ 직장에서 열사병으로 인한 사망자 수를 2013년부터 2017년까지 5년과 비교하여 2018년부터 2022년까지 5년간 5% 이상 감소	
8대 중점 과제	
(1) 사망 재해 박멸을 목표로 한 대책 추진 (2) 과로사 방지 등 노동자 건강 확보 대책의 추진 (3) 취업 구조의 변화 및 근무 형태의 다양화에 따른 대책의 추진 (4) 질병이 있는 노동자의 건강 확보 대책 추진 (5) 화학 물질에 의한 건강 장해 방지 대책 추진 (6) 기업 · 산업 단위에서의 안전보건활동 강화 (7) 안전보건관리조직 강화 및 인재 육성 추진 (8) 국민 전체의 안전 · 건강 의식 고양	

중점 사항에 대해 구체적인 조치
(1) 사망 재해 박멸을 목표로 한 대책 추진
○ 건설업의 추락 · 미끄러짐 재해의 방지 ○ 제조업의 시설, 설비, 기계 등으로 인한 재해 방지 ○ 임업의 벌목 작업 안전 대책 등
(2) 과로사 방지 등 노동자 건강 확보 대책의 추진
○ 노동자 건강 확보 대책 강화 ○ 과로로 인한 건강 장해 방지 대책 추진 ○ 직장에서 정신 건강 대책 추진
(3) 취업 구조의 변화 및 근무 형태의 다양화에 따른 대책의 추진
○ 재해 건수가 증가 추세에 있거나, 감소하지 않는 업종에 대한 대응 ○ 고령 노동자, 비정규직 노동자, 외국인 노동자 및 장애인 노동자의 재해 방지
4) 질병이 있는 노동자의 건강 확보 대책 추진
○ 기업의 건강 확보 대책 추진, 기업과 의료기관 협력 촉진 ○ 질병 있는 노동자를 지원하는 구조 만들기
(5) 화학 물질에 의한 건강 장해 방지 대책 추진
○ 화학물질에 의한 건강 장해 방지 대책 ○ 석면에 의한 건강 장해 방지 대책 ○ 전리방사선에 의한 건강 장해 방지 대책
(6) 기업 · 산업 단위에서의 안전보건활동 강화
○ 기업 경영에 안전 보건 포함 ○ 안전보건경영시스템의 보급과 활용 ○ 기업 단위에서의 안전보건관리체제 추진
(7) 안전보건관리조직 강화 및 인재 육성 추진
○ 안전보건 전문 인력의 육성 ○ 안전보건 컨설팅 등 사업장외 전문 인력 활용
(8) 국민 전체의 안전 · 건강 의식 고양
○ 고등학교, 대학 등과 연계한 안전 보건 교육 실시 ○ 과학적 근거, 국제 동향을 감안한 대책 추진

제13차 노동재해 방지계획을 근거로 산출한 목표(1)	목표 수치
사망재해 전체	
[사망 재해] 사망자 수를 2017 년과 비교하여 2022 년까지 15 % 이상 감소시킨다.	2017년 978명 - 2022년 831명 이하
사고성 재해 전체	
[사고 재해] 사상자의 증가가 현저한 업종의 사고 형태에 주목하여 대책을 강구하여 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 5% 이상 감소시킨다.	2017년 120,460명 - 2022년 114,437명 이하
중점업종별 대책	
[건설업] 노동재해로 인한 사망자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 15% 이상 감소시킨다.	2017년 323명 - 2022년 274명 이하
[제조업] 노동재해로 인한 사망자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 15% 이상 감소시킨다.	2017년 160명 - 2022년 831명 이하
[임업] 노동재해로 인한 사망자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 15% 이상 감소시킨다.	2017년 40명 - 2022년 34명 이하
[육상화물 운송 사업] 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소시킨다.	2017년 8.40 - 2022년 7.98
[소매업] 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소시킨다.	2017년 2.04 - 2022년 1.93
[사회복지시설] 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소시킨다.	2017년 2.17 - 2022년 2.06
[음식점] 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소시킨다.	2017년 2.16 - 2022년 2.05
제13차 노동재해 방지계획을 근거로 산출한 목표(2)	**목표 수치**
건강확보대책	
[직장상담소] 업무상 불안·고민·스트레스에 대해 사업장외 자원을 포함한 상담처가 있는 노동자의 비율 90% 이상	2017년 72.5% - 2022년 90%
[정신 건강 대책] 정신 건강 대책을 하고 있는 사업장의 비율을 80% 이상으로 한다.	2017년 58.4% - 2022년 80%
[스트레스 체크] 스트레스 검사 결과를 집단 분석하고 그 결과를 활용한 사업장의 비율을 60% 이상으로 한다.	2017년 51.7% - 2022년 60%

건강장애 방지대책	
[화학 물질 대책] 화학 물질 분류 및 표지에 관한 세계조화시스템(GHS)에 따라 분류 결과 위험성 또는 유해성을 가진 모든 화학 물질에 대한 라벨 표시 및 물질안전보건자료(SDS)의 교부를 실시하고 있는 화학 물질 양도 · 제공의 비율을 80 % 이상으로한다.	2017년 2022년 라벨 68.6%- 80% SDS 62.6%- 80%
[요통] 제3차 산업 및 육상화물운송업의 요통에 의한 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 천인율 5% 이상 감소시킨다.	2017년 2022년 3차산업 0.08 - 0.07 육상화물운송업 0.35 - 0.33
[열사병] 직장에서 열사병으로 인한 사망자 수를 2013년부터 2017년까지 5년과 비교하여 2018년부터 2022년까지 5년간 5% 이상 감소시킨다.	(2013년~17년) : 97명 (2018년~22년) : 92명

노동재해 방지계획은 전후 고도 성장기의 산업재해 및 직업성 질환의 급증을 감안하여 1958년 제1차 계획이 수립되었고, 이후 사회경제의 정세와 기술 혁신, 노동방법의 변화 등에 대응하면서 지금까지 12차에 걸쳐 책정해왔다.

그동안 산업재해 및 직업병 예방에 임하는 국가, 사업자, 노동자 등 관계자에게 안전보건 활동을 추진하기 위한 실행사항과 목표 등을 나타내고 활동을 촉진함으로써 우리나라 노동 현장의 안전보건 수준은 크게 개선되었다.

그러나 최근의 상황을 보면, 산업재해 사망자 수(이하 "사망자"이라한다)는 감소하고 있지만, 아직 그 수준이 낮다고 할 수 없으며, 제3차 산업 노동자 수의 급속한 증가와 노동력의 고령화도 있고, 산업재해에 따른 휴업 4일 이상의 사상자 수(이하"사상자 수"라 한다.)에 이르러서는 과거 같은 감소는 있을 수 없어 지금까지와는 다른 단면이나 관점에서 대책이 요구된다.

또한 과로사와 정신건강질환이 사회 문제로 부각되는 가운데, 일하는 방식 개혁 실행 계획(2017년 3월 28일 일하는 방식 개혁 실현 회의 결

정)을 근거로 과로사 연구의 추진과 그 성과를 활용하면서 노동자의 건강 확보 대책과 정신건강 대책 등에 임하는 것이 필요하게 되었으며, 치료와 일의 양립을 위한 노력을 추진하는 것도 요구되고 있다. 이 밖에 담관암이나 방광암 등 화학물질에 의한 심각한 건강 장해의 방지와 향후 증가가 예상되는 석면 사용 건축물의 해체 등 공사에 대한 대책 강화도 필요가 있다.

기타 대규모 자연재해로 인한 피해의 복구 · 부흥 공사와 도쿄 전력 후쿠시마 제1 원자력 발전소의 폐로 작업에 있어서 안전보건의 확보는 물론, 2020년 도쿄 올림픽 · 패럴림픽 경기 대회의 개최를 계기로 우리나라 전체의 안전과 건강에 대한 의식 수준 향상에 연결해가는 것도 생각할 수 있다.

이러한 상황을 감안하여 산업재해를 조금이라도 줄이고 안심하고 건강하게 일할 수 있는 직장의 실현을 위해 2018년도를 초년도로 5년간 국가, 사업자, 노동자 등의 관계자가 목표 목표와 중점 추진해야 할 사항을 정한 「제13차 노동 재해 방지계획」을 여기에 책정한다.

① [사망 재해] 사망자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 15 % 이상 감소시킨다.
②[사고 재해] 사상자의 증가가 현저한 업종의 사고 형태에 주목하여 대책을 강구하여 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 5% 이상 감소시킨다.
③ 중점업종별 대책 [건설업], [제조업] 노동재해로 인한 사망자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 15% 이상 감소시킨다. [육상화물 운송 사업], [소매업], [사회복지시설], [음식점] 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 사상자 천인율 5% 이상 감소시킨다.
④ 건강확보대책 [직장상담소] 업무상 불안·고민·스트레스에 대해 사업장외 자원을 포함한 상담처가 있는 노동자의 비율 90% 이상

[정신건강 대책]을 하고 있는 사업장의 비율을 80% 이상으로 한다. [스트레스 체크] 스트레스 검사 결과를 집단 분석하고 그 결과를 활용한 사업장의 비율을 60% 이상으로 한다. [화학물질 대책] 화학물질 분류 및 표지에 관한 세계조화시스템(GHS)에 따라 분류 결과 위험성 또는 유해성을 가진 모든 화학 물질에 대한 라벨 표시 및 물질안전보건자료(SDS)의 교부를 실시하고 있는 화학 물질 양도 · 제공의 비율을 80 % 이상으로한다. [요통] 제3차 산업 및 육상화물운송업의 요통에 의한 사상자 수를 2017년과 비교하여 2022년까지 천인율 5% 이상 감소시킨다. [열사병] 직장에서 열사병으로 인한 사망자 수를 2013년부터 2017년까지 5년과 비교하여 2018년부터 2022년까지 5년간 5% 이상 감소시킨다.

각 항목에 대한 설명은 다음과 같다.

가) 비전 : 계획이 지향하는 사회

일하는 사람들 한 사람 한 사람이 소중한 존재이며, 각각의 사업장에서 한 명의 재해자도 발생 안한다는 기본 이념 아래 일하는 사람들이 더 나은 미래의 전망을 가질 수 있는 사회로 가기 위해 일상 업무가 안전하고 건강하게 되도록 끊임없는 노력이 필요하다.

또한 개개인의 의사와 능력, 그리고 사정에 따라 다양하고 유연한 근무 형태를 선택하는 사회로의 이행이 진행되는 가운데, 기존의 단선형의 경력 경로를 전제한 일하는 방식뿐만 아니라 정규·비정규 등 고용형태의 차이와 관계없이, 부업·겸업 개인 도급 등 일하는 방식에서도 안전과 건강이 보장되어야 한다.

나) 계획 기간

2018년도부터 2022년도까지의 5개년 계획 기간으로 한다.

다) 계획의 목표

정부, 사업자, 노동자 등의 관계자가 일체가 되어 한 명의 피해자 안 낸다는 기본 이념의 실현을 위해 다음과 같은 목표를 계획 기간 동안 달성하는 것을 목표로 한다.

라) 계획의 평가 및 검토

계획에 따른 대처가 착실하게 실시될 수 있도록 매년 계획의 실시 상황 확인 및 평가를 실시하여 노동정책심의회 안전위생분과회에 보고한다. 또한 필요에 따라 계획을 검토한다. 계획의 평가에 있어서는 단순히 사상자 수나 목표로 내건 지표의 증감뿐만 아니라 그 배경과 영향을 미친 것으로 보인 지표, 사회경제 정세의 변화도 포함하여 분석을 실시한다.

(2) 안전위생을 둘러싼 현상과 시책의 방향성

가) 사망재해 발생 현황과 대책의 방향성

사망재해는 1955년대 후반에는 연간 7,000명 가까이 발생하였으나 최근에는 연간 1,000명 이하로 개선되고 있다. 그러나 1998년 이후 20년간 사망재해의 발생 상황에 대해 노동재해방지계획의 5년 평균으로 보면, 중점 산업인 제조업은 전 업종 평균 감소율에 미치지 않고 역시 중점 업종의 하나인 건설업은 감소율은 전체 업종 평균을 상회했지만 여전히 사망재해 전체의 3분의 1을 차지하여 계속 중점 업종으로 하는 것이 필요 있다. 또한 임업은 제12차 노동재해방지계획에 중점 업종이 아니지만, 그동안의 산업재해 발생의 경향과 강도 높은 속도를 감안하면 이번 중점 업종에 추가하는 것이 필요하다.

업종별로 사고 유형을 보면 제조업은 기계재해대책을 중점을 두었지만 "끼임·말림" 등 사망자 감소율이 제조업 평균 감소율에 미치지 않아

더욱 대책이 필요하다. 마찬가지로 건설업에 대해서는 가장 사망자 수가 많은 '추락', 임업에 대한 벌목 등 작업에 있어서 '추돌'에 대한 대책을 강화해 나가는 것이 필요하다.

나) 사고성 재해의 발생 상황과 대책의 방향성

사고성 재해에 대해서는 1998년 이후 20년 동안 사상자 수는 15% 정도 감소되고 있다. 그러나 감소폭은 점차 작아지고, 2008년 이후 감소폭은 매우 작다. 업종별로 보면 제조업과 건설업에서는 사상자 자체는 여전히 많지만, 그 감소율은 전체 업종 평균을 크게 웃돌고 있다. 한편, 제3차 산업 중에 사회복지시설과 같이 노동자 수의 증가를 고려하더라도 사상자 수의 증가폭이 두드러진 업종이 있다.

또한 사고 유형별로 보면 제조업과 건설업에 많은 '추락', '끼임·말림' 등에 대해서는 감소폭이 전체 업종 평균을 크게 상회하는 반면, '전도', '동작의 반동·무리한 동작'등 높은 연령층에서 발생하기 쉬운 사고는 조금씩 증가하고 있다.

다른 사상자 수의 증가 폭이 큰 제3차 산업을 업종별로 보면 소매 및 사회복지시설에 대해서는, '전도'나 '동작의 반동·무리한 동작'이 많고, 피해자의 과반수가 50세 이상이다. 음식점에서는 '전도'에 더하여 '요리 중 절단'이나 '고온 저온 물질과의 접촉'이 많고, 30세 미만이 3분의 1을 차지하고 있어, 50세 이상과 비슷하다.

사회 복지 시설에서의 전도 재해의 증가는 한창 일할 세대의 확보가 어렵고, 또한 고연령 노동자들이 참가하기 쉬움 등 고연령 노동자의 수와 비율이 증가하고 있는 것과 관련 있다.

또한 제3차 산업에서는 다점포 소매업과 같이 사업장이 분산되어있는 업종이 많고, 개별 사업장에 부여된 권한과 예산도 충분하지 않은 경우가 많기 때문에 사업장마다 안전보건경영시스템이 잘 작동하지 않는 경

우가 있다고 생각된다. 그 외, 제3차 산업은 고위험 기계와 화학물질을 사용하는 기회가 적기 때문에 사업자는 물론 노동자에서도 위험에 대한 인식이 부족하고, 이것도 재해가 감소하지 않는 요인으로 추정된다.

이러한 것을 감안하면 노동력의 고령화와 고용 구조의 변화에 대한 대응 등을 고려하여 대책을 추진해 나가는 것이 필요하다.

다) 노동자의 건강 확보를 둘러싼 동향과 대책의 방향성

현재의 직장 생활이나 직업에 대한 불안, 고민이나 스트레스를 느끼는 노동자는 전체 노동자의 절반을 넘어 섰다.

또한 과로에 의해 노동자의 고귀한 생명과 건강이 손상되고 심각한 사회 문제가 되고 있다. 과로사에서 산재 인정된 건수는 최근 몇 년 700건 이며, 그 중 사망 또는 자살(미수 포함) 건수는 200 건 내외로 되어 있다. 또한 지난 5년간 과로사로 산재 인정된 사안을 연령계급별로 보면, 뇌·심장 질환은 50대, 40대 순으로 많았고, 정신 장애는 30대, 40대, 29세 이하의 순으로 많아지고 있다.

이러한 가운데, 과로사방지대책추진법이 2014년에 설립, 국가 및 지방공공단체는 그 대책을 추진하기 위해 계발, 상담 체제의 정비, 민간단체 활동에 대한 지원 등을 실시하는 것과 동시에 국가는 과로사에 관한 조사 연구를 실시하고, 과로사 방지 대책 추진 협의회를 설치하는 것으로 되어 있다.

과로사를 미연에 방지하기 위해서는 장시간 노동 대책뿐만 아니라, 정신건강 대책의 추진이 중요하다. 2015년 12월에는 정신건강질환을 미연에 방지하는 것을 주된 목적으로 한 스트레스 검사제도가 신설되어 노동자의 정신건강대책은 새로운 한 걸음을 내딛고 있다.

스트레스 검사제도에서는 노동자 개개인의 스트레스를 파악하고 개인에게 주의를 줌과 동시에 그 결과를 집단별로 분석하고 작업환경의 개

선에 활용하는 것이 중요하다. 집단 분석 결과를 활용한 업무환경 개선이 노력 의무이지만, 그 실시 비율은 전체 사업장의 약 37%(2016년)에 그쳤다.

또한 높은 스트레스와 정신건강 부진 등으로 노동자들이 산업의에 의한 건강 상담을 안심하고 받을 수 있는 것이 중요하지만, 전체 노동자의 약 3%가 직장에서 업무상의 불안, 고민 또는 스트레스에 대해 상담할 수 있는 상대가 없다고 느끼고 있는 상황이다.

이러한 상황을 감안하면 스트레스검사 집단 분석 결과를 활용한 환경 개선의 노력과 근로자가 안심하고 정신건강 등에 대해 상담을 받을 수 있는 환경 정비를 촉진하고, 과로사의 실태 파악과 조사 연구에 의한 실태조사를 진행하면서 얻은 지식을 바탕으로 대책을 추진해 나가는 것이 필요하다.

라) 질병이 있는 노동자의 치료와 직업과 생활 양립을 둘러싼 상황과 대책의 방향성

뇌·심장질환으로 이어질 위험이 있는 혈압과 혈당, 지질 등의 결과를 포함한 노동안전위생법에 근거한 일반건강진단의 결과 유소견자 비율은 전체 노동자의 절반을 넘어 매년 증가를 계속하고, 질병이 있는 노동자는 증가 추세에 있다.

건강 진단의 결과에 이상 소견이 있는 노동자에 대해서는 의사의 의견을 청취하고 취업 상 조치의 정확한 실시 등을 통해 뇌·심장 질환을 미연에 방지할 수 있다. 또한 이러한 질병의 유병률은 연령이 올라갈수록 높아져 노동력의 고령화가 진행되고 있는 가운데, 직장에서는 질병이 있는 노동자의 치료와 일의 양립에 대한 대응이 필요한 상황이 늘어날 것으로 예상된다.

한편 직장에서의 대응은 개별 노동자의 상황에 따라 진행하여야 하며, 지원 방법 및 의료기관과의 제휴에 대해 고민하는 사업장의 담당자

도 적지 않다.

이러한 상황을 감안하면, 우선 건강 진단 결과에 따라 취업 상의 조치를 적확하게 실시하고, 동시에 노동자의 치료와 직업생활 양립 지원에 참여하는 기업에 대한 지원을 추진하는 것이 필요하다.

마) 화학물질에 의한 건강 장해의 현황과 대책의 방향성

산업현장에서 사용되는 화학물질은 약 70,000종류에 달하며 매년 1,000종의 신규 화학물질의 신고가 이루어지고 있다. 이러한 방대한 종류의 화학물질 중 노동안전위생관계법령에 따라 노출 방지 조치, 작업환경측정, 특수건강진단, 라벨 표시, 위험성 평가 등의 실시가 의무화되어 있는 것은 663 물질이지만 다른 많은 화학 물질에 대해서는 대책의 기본이 되는 위험성 및 유해성의 정보 제공도 충분히 이루어지고 있다고는 말할 수 없는 상황에 있다.

구미 제국에서는 GHS에 정해진 분류 방법에 따라 화학물질의 제조 또는 수입하는 사업자가 양도·제공하는 모든 화학물질에 대해 분류하고, 위험성 또는 유해성이 있는 물질의 라벨 표시 및 SDS 교부를 실시하는 구조가 정비되어 있다.

또한 최근 담관암이나 방광암 등 화학물질에 의한 심각한 건강장해가 발생하고 있지만, 직업병을 의심하는 단계에서 국가가 이러한 사안을 파악할 수 있는 방법이 없기 때문에 사업주에 의한 자발적인 정보 제공을 단서로, 실태 파악과 대책을 강구하지 않을 수 없다.

이러한 상황을 감안하면 국제 동향에 입각하여 화학물질의 위험성 또는 유해성 정보 제공, 화학물질에 의한 건강장해의 발생이 의심되는 사안을 국가가 파악할 수 있는 구조의 검토가 필요한 상황이다.

이 밖에 석면에 의한 건강장해 방지에 대해서는 국내의 석면사용 건축물의 수명에서 추계한 해체 동수가 2017년 약 6만 건에서 2030년경

절정으로 약 10만 동까지 증가하는 것을 근거로 대책 강화하는 것이 필요한 실정이다.

(3) 계획의 중점 사항

앞서 언급한 안전위생을 둘러싼 현황과 대책의 방향성을 근거로 다음의 8개 항목을 중점 사항으로 한다.

첫째, 사망재해의 박멸 대책 추진

둘째, 과로사 방지 등 노동자 건강 확보 대책의 추진

셋째, 취업 구조의 변화 및 근무 형태의 다양화에 대응한 대책의 추진

넷째, 질병이 있는 노동자의 건강 확보대책 추진

다섯째, 화학물질에 의한 건강장해 방지대책의 추진

여섯째. 기업·산업 단위에서의 안전보건 활동 강화

일곱째, 안전보건관리조직의 강화 및 인재 육성 추진

여덟째, 국민 전체의 안전·건강 의식 고양

① 사망재해 박멸 대책의 추진

가) 업종별·재해 유형별 중점 대책의 실시

(가) 건설업의 추락 재해 방지

○ 건설업에서는 추락재해가 사망재해 중 40%를 넘기 때문에 그 발생 상황과 관련 시책의 실적 등을 감안하면서 추락재해 방지대책의 강화에 대해 검토한다. 또한 '추락방지용 개인 보호 장비에 관한 규제에 관한 검토회 보고서'를 근거로 고소 작업시 추락방지 보호 장비는 원칙적으로 전체 하네스형으로 하고 추락시의 낙하 거리에 따른 적절한 보호 장비의 사용을 철저히 도모한다.

○ 건설업 사망재해 중 해체공사의 사망 재해가 차지하는 비율이 점

차 증가하고 앞으로도 철근 콘크리트 및 철골 건축물, 교량 등의 해체 공사 증가가 예상됨에 따라 해체공사의 안전 대책에 대해 검토한다.

○ 2020년 도쿄올림픽·패럴림픽 경기대회 시설 공사에 대해 관계 행정기관, 발주기관 등으로 구성된 안전보건대책협의회를 통해 장시간 노동의 감축을 포함한 노동재해 방지대책을 철저히 도모한다. 또한 대회의 시설 공사에서 실시되고 있는 선진적인 방법을 향후 쾌적하고 안전한 건설공사의 모델로 한다.

○ 지진, 태풍, 호우 등의 자연 재해로 피해를 입은 지역의 복구 공사에서 노동 재해 방지대책을 철저히 도모한다.

○ 건설공사 종사자의 안전과 건강 확보에 관한 기본 계획에 따라 국토교통성과 긴밀한 협력 하에 도급 계약에 있어서 안전보건비용의 적절한 품셈 및 확실한 지불에 관한 시책 실시, 시공 단계의 안전보건을 배려한 설계의 보급, 중소건설업체의 안전보건관리 능력 향상을 위한 지원 등의 활동을 꾸준히 계획적으로 실시한다.

(나) 제조업의 시설, 설비, 기계 등으로 인한 재해 방지

○ 위험한 기계는 공급자가 충분한 지식과 기술을 가진 사람을 참여시킨 기계의 포괄적인 안전기준에 관한 지침 (2007년 7월 31일 기발 제0731001호)에 따르면 제조시 위험성 평가를 반드시 실시하도록 하는 방안을 검토하고, 제조자에 의한 위험성 평가를 실시하여도 잔류 위험 등의 정보를 기계 사용자에게 확실하게 제공하는 방안을 검토한다. 아울러 기계 사용자에 의한 안전한 사용을 철저히 도모한다.

○ 일정 정도 전문 지식을 가진 자를 선임하는 사업장에서 잔류 위험

정보에 대응하는 조치를 적절히 실시하는 경우와 일정한 요건을 충족 신뢰할 수 있는 자동 제어 장치에 의해 기계 등을 감시 · 제어하는 경우에는 울타리 설치 등 위험 방지 조치 점검 · 감시 및 유자격자 배치, 사용 제한(금지) 등의 규정 또는 기계 등의 구조 기준의 적용 등에 관한 특례를 마련하는 것을 검토한다.

○ 경제산업성 및 중앙노동재해방지협회와 연계하여 주요 제조업 산업 단체로 구성된 제조업안전대책 민관협의회에서 안전대책의 검토 결과를 주지하고, 사업장의 자율적인 안전 확보 촉진을 도모한다.

생산시설의 고령화에 따라 설비의 노후에 의한 산업재해 증가가 우려되므로 노화시설 위험을 줄여나간다는 관점에서, 보수 상황도 감안한 노후 시설·설비에 대한 점검 등의 기준을 검토한다.

○ 외국에서는 신뢰할 수 있는 자동제어장치에 의한 감시 및 제어 설비 등에 대하여 손해보험의 보험료 감면이 이루어지고 있어, 그것이 안전대책을 높이는 인센티브가 되는 근거로 안전 투자를 촉진하는 인센티브를 높이기 위한 방안에 대해 검토를 실시한다.

○ 재해가 다발하고 있는 식료품 제조업은 식품가공기계의 안전한 사용 방법 등을 주입시키기 위하여 관계 부처와 연계하면서 다른 제조업과 마찬가지로 직장에서 교육을 실시한다.

○ 건설업에서의 직장 재교육을 제조업에서도 실시 할 수 있도록 커리큘럼 등의 책정을 검토한다.

(다) 임업의 벌목 등 작업의 안전 대책

○ 임업에서는 전기톱에 의한 벌목 등 작업 중에 발생하는 사망 재해

가 전체의 70% 정도를 차지하고 있기 때문에 한 층 더 감소를 도모하기 위해, '벌목 등 작업의 안전 대책 검토회'에서의 논의 결과를 바탕으로 안전한 대체방법이나 나무 처리 방법의 보급, 다리를 보호하는 보호의 착용, 철저한 안전 교육의 충실 등 필요한 안전 대책의 충실 강화를 도모하는 것과 동시에, 임야청 및 관계 단체와 연계하여 추진한다.

○ 임업·목재 제조업 노동재해방지협회 안전 관리사의 지도와 함께, 임야청와 연계하여 임업보급지도원에 의한 벌목 작업 현장에서 산업재해의 방지 대책에 대해 지도를 충실히 도모한다.

나) 중대재해 방지 대책

○ 휴업 6개월 이상 재해에 따른 노동자가 질병 보고 및 사고 보고 분석을 실시하는 것 등에 의해 사망재해로 이어질 같은 심각한 재해를 획기적으로 감소시키기 위한 대책에 대해 검토한다.

○ 또한 독립행정법인 노동안전위생연구소와 연계하여 심각한 재해에 대한 원인 규명 및 동종 재해 예방 대책을 검토한다.

다) 최신 기준이 적용되지 않은 기존 기계의 업데이트 촉진

○구조 기준 등 개정시 경과 조치에 따라 기존 기계의 최신 표준 적용이 유예되는 경우가 많은데, 이러한 업데이트를 촉진하기 위한 지원 조치 등에 대해 검토한다.

② 과로사 방지 등 노동자 건강 확보 대책의 추진

가) 노동자의 건강 확보 대책의 강화

(가) 회사에서의 건강 확보 조치 추진

○ 과로·정신건강 대책 등 노동자 심신의 건강 확보 대책이 어느 때보다 강하게 요구되고 있다. 따라서 법정 건강 진단과 그 결과를 바탕으로 한 취업상의 조치뿐만 아니라 노동자의 건강관리에 대해 경영진의 활동 방침 설정 · 표명 등 기업의 적극적인 대책을 추진한다. 또한 노동자는 자신도 건강 유지 증진에 노력한다.

(나) 산업의·산업보건 기능 강화

○ 사업장에서 과중한 장시간 노동과 정신건강 부조 등으로 과로사의 위험이 높은 상황에서 노동자를 잃지 않기위해 의사면접지도와 산업의·산업보건스탭에 의한 건강상담이 확실히 실시되도록 노동자의 건강관리를 추진한다.

○ ‘산업의 제도의 본연의 자세에 관한 검토회 보고서’(2016년 12월 26일 산업의 제도 검토회 정리)에 표시된 내용 등을 감안하여 산업의 본연의 자세를 검토하고 산업 의가 의학적인 입장에서 노동자의 건강 확보를 위해 더욱 효과적인 활동을 실시하기 쉬운 환경을 만든다.

○ 또한, 첫째, 산업의의 질·양의 확보, 지역 편중 등의 문제 개선, 둘째, 산업의 선임 의무가 없는 소규모 사업장에서 산업보건 향상을 위한 지원, 셋째, 산업의, 간호직 등 산업보건스태프로 구성된 팀에 의한 산업보건활동 추진, 넷째, 산업의과대학에 의한 산업 보건 분야 인재 육성 추진을 위해 필요한 방안을 검토하고 대책을 강구하고 있다.

○보건위원회 등 활동의 활성화를 위해 산업의가 보건위원회의 참여를 유도하는 노력을 추진함과 동시에 필요에 따라 보건위원회의 심의사항 등에 대해 재검토를 고려하고 있다.

(다) 장시간노동에 의한 건강장애 방지 대책의 추진

○ 시간외 노동의 상한 규제에 의해 장시간 노동 방지를 도모한다.

○ 동시에 과중한 노동에 의해 뇌심장질환 등 발병 리스크가 높은 상황에 있는 노동자를 놓치지 않기 위해 장시간 노동자에 대한 건강 확보 조치로서 의사에 의한 면접 지도의 대상자를 재검토하거나 노동시간에 대한 객관적인 파악 등 노동자의 건강 관리를 강화한다.

나) 직장에서의 정신건강 대책 등의 추진

(가) 정신질환의 예방

○ 스트레스 체크 제도에 대해서 고 스트레스고 동시에 의사에 의한 면접 지도가 필요하게 된 사람을 적절히 의사의 면접 지도에 연결하는 등, 정신질환을 미리 방지하기 위한 대책을 추진하는 것과 동시에, 스트레스 체크의 집단 분석 결과를 활용한 직장 환경 개선에 대해서 좋은 사례의 수집·정보 제공 등의 지원을 실시해, 그 대책을 추진하는 것으로 사업장에서의 종합적인 정신건강 대책 사업을 추진한다.

○ 산업보건종합지원센터에 의한 지원 등에 의해 소규모 사업장의 스트레스 체크 제도의 보급을 포함한 정신건강 대책 사업을 추진한다.

○ 사업장에서의 정신건강 대책에 대해서 노동자의 마음 건강 유지증진을 위한 지침(2006년 건강유지증진을 위한 지침 공시 제3호)에 근거한 대책을 계속 추진하는 것과 동시에 특히 사업장외 자원을 포함한 상담 창구의 설치를 추진함으로써 노동자가 안심하고 정신건강 등의 상담을 할 수 있는 환경을 정비한다.

(나) 직장 내 괴롭힘 대책의 추진

○ 노동자가 건강하고 의욕을 가지고 일할 수 있도록 하기 위해서는 노동시간의 관리나 정신건강 대책뿐만이 아니라, 직장 내 괴롭힘을 방지할 필요가 있으므로, 근로형태 개혁실행계획을 받아 개최된 전문가와 노사 관계자로 구성된 검토회의 결과를 근거로 하고 직장 내 괴롭힘 대책을 추진한다.

다) 고용형태의 차이에 따른 대응

○ 고용 형태의 차이에 관계 없이 안전보건 교육이나 건강검진, 안전보건위원회 참여 등에 대해 적정하게 실시되도록 한다.

○ 부업·겸업을 하는 노동자의 건강 확보를 위해 사업자가 법령에 근거하는 건강검진 등의 조치가 필요한 경우는 적절히 실시하도록 주지한다. 또 이러한 노동자의 건강 관리가 일체적이고 계속적으로 관리되도록 방안을 검토한다.

○텔레워크에 대해서는 노동자의 건강 확보 조치를 위해 필요한 노동시간의 관리를 적절히 실시하는 것과 동시에 사업자가 법령에 근거한 안전보건 교육, 건강검진 등을 적절히 실시하도록 주지한다.

라) 과로사의 실태 해명과 방지 대책에 관한 연구 실시

○ 독립행정법인 노동자건강안전기구 노동안전위생종합연구소의 과로사 등 조사연구센터에서 과로사 등 노재보험 급부 청구 사안에 관한 데이터 수집이나 조사 분석 등을 계속하고, 계속 역학적인 연구 등을 통해 장시간 노동과 과로사 등의 상관 등에 관한 객관적인 데이터의 파악과 분석을 실시해 그 결과를 근거로 하여 대책을 검토한다.

③ 취업구조의 변화 및 근무형태의 다양화에 대응한 대책의 추진

가) 재해가 증가 추세 또는 감소하지 않는 업종에 대한 대응

(가) 제3차 산업 대책

○ 노동자 수의 증가에 따라 산업재해의 총 건수가 증가 추세에 있는 소매업, 사회복지시설 및 음식점 중 다점포 전개로 분산되어 있는 업태의 사업장에 대해서는 개개의 점포나 시설에서 안전 보건에 대응하는 인원, 권한 및 예산이 한정적이며, 본사·본부의 산업재해 방지 대책에 참여가 요구된다. 이러한 업태의 사업장에 대해 사업장 단위의 안전보건 관리에 더해 기업 단위에서의 안전보건 관리의 방안에 대해서 종합적으로 검토한다.

○ 경영 톱에 대한 의식 계몽이나 "위험의 가시화", 리스크 평가에 의한 설비 개선, KY 활동 등에 의한 위험 감수성 향상을 위한 활동에 노력한다.

○ 제3차산업 업종의 기업단체 일부에서 회원 기업의 안전보건 대책을 추진하기 위한 안전보건위원회 등을 설치하는 경우가 있다. 이 때문에, 이러한 대책을 실시하고 있지 않은 기업단체에 대해 안전보건위원회 등의 설치를 요구하는 것과 동시에 해당 위원회 등의 활동이나 필요한 인재 육성 등에 대해 중앙산업재해방지협회와 제휴해 대응한다.

○ 제3차 산업의 사업장이 실효성이 있는 대응을 실시할 수 있도록 노동안전컨설턴트, 노동보건컨설턴트 등 전문가를 활용할 수 있도록 지원한다.

○ 사회복지시설에 대해서는 요통 예방을 위해 안전보건 교육의 철저

뿐만이 아니라, 개호(돌봄) 기기 등의 도입 촉진도 아울러 실시한다.

○ 소매업과 음식점에 대해서는 다른 업종에 비해 비정규직 노동자의 비중이 높고, 경험 연수 3년 미만의 사상자 비율이 높음을 근거해 업계 단체와 연계하면서 고용 시 철저한 안전보건 교육을 도모한다.

(나) 육상화물운송업 대책

○ 육상화물운송업에서 산업재해의 약 7할이 하역 작업 시 발생하고 있어 육상화물운송업에서의 하역 작업의 안전 대책 가이드라인(2013년 3월 25일자 기발 0325 제1호. 이하 "하역작업에서의 안전가이드라인"이라고 함)에 의거해 육상화물운송업 산업재해방지협회와 연계하여 보호모자 착용 등 기본적인 안전대책을 철저하게 도모한다. 또 하역 작업에 종사하는 노동자에 대한 안전보건 교육의 방안에 대해 검토한다.

○ 국토교통성과 제휴해 화주사업자에 대해 장시간의 대기 시간 삭감, 하역 시설·설비의 개선, 하역 작업의 안전담당자 배치 등에 대해서 지원을 요청한다.

○ 인터넷 통신판매의 보급으로 짐의 취급 건수가 증가 추세에 있는 것을 근거로 하역 작업에 있어서의 안전 가이드라인의 재검토를 포함해 하역 작업의 실태에 맞은 대책을 검토한다.

(다) 전도 재해 방지

○ 사고성 재해 중의 2할 이상을 차지하는 전도 재해에 대해서는 4S (정리·정돈·청소·청결), 주의 환기를 촉구하는 스티커 게시 등에 의한 "위험의 가시화", 작업 내용에 적합한 방활 신발 착용 등의 대응 촉진을

도모한다. 또, 전도 재해 방지와 관련되는 e러닝 교재를 작성하는 등 사업자에 대한 지원을 실시한다.

○ 일반적으로 고령에 따른 신체 기능의 저하에 의해 전도 재해의 발생 리스크가 높아짐에 따라 이것을 예방하기 위한 체조의 주지·보급을 도모한다.

(라) 요통 예방

○ 연간 5,000건 정도 발생이 있는 요통에 대해 안전보건 교육의 확실한 실시를 추진하는 것과 동시에 개호(돌봄) 노동자의 신체적 부담 경감을 도모하는 개호 기기의 도입 촉진을 도모한다.

○ 하역 등의 정형적인 중근 업무를 실시하는 경우에도 신체에 대한 부담을 경감하는 기계 등의 보급을 도모하는 방안에 대해 검토한다.

(마) 열사병 예방

○ 일본공업규격(JIS)에 적합한 WBGT값 측정기를 보급시킴과 동시에 여름철 옥외작업이나 고온다습한 옥내작업장에 대해서는 WBGT값의 측정과 그 결과에 근거해 휴식 확보, 수분·염분 보급, 쿨 베스트 착용 등 필요한 조치를 취하도록 추진한다.

○ 열사병 예방 대책의 이해를 높이기 위해 건설업 등에 있어서의 선진적인 대응 소개나 노동자 등을 위한 교육 툴을 제공한다.

(바) 교통(사고) 산업재해 대책

○ 버스, 트럭, 택시 등의 사업용 자동차를 보유하는 사업장에서 도로

운송법 또는 화물자동차운송 사업법에 따라 선임되는 운행관리자의 강습(2년마다) 때 국토교통성과 연계하여 교통산업재해 방지를 위한 교육을 추진한다.

○ 사업용 자동차 운전 업무에 종사하는 노동자에 대해서는 임시적인 고용이라도 건강 문제를 원인으로 하는 교통산업재해를 방지한다는 관점에서 사업자에 의한 적절한 건강 확보 대책이 이루어지도록 방안을 검토한다.

○ 교통산업재해에 대해서는 사망 재해의 과반수가 버스, 트럭, 택시 등의 사업용 자동차를 보유하는 사업장 이외의 사업장에서 발생하고 있는 것을 근거로 경찰청과 제휴하고, 모든 업종의 업계 단체에 대해 실효성이 있는 교통산업재해 방지 대책이 전개되도록 요구한다.

(사) 직장에서의 '위험의 가시화' 추진

○ 근무형태의 다양화가 진행되는 가운데 파견 노동자, 청년 노동자, 미숙련 노동자가 실제로 취업하는 사업장에서 노동자의 지식·경험의 정도에 관계없이 안심하고 일할 수 있는 직장을 실현할 수 있도록 '위험의 가시화'에 배려하면서 산업재해 방지에 관한 표지, 게시 등의 보급을 추진한다.

○ 일본어 이해도에 차이가 있는 외국인 노동자에게도 위와 같은 대책을 보급한다.

나) 고령 노동자, 비정규직 노동자, 외국인 노동자 및 장애인 노동자의 산업재해 방지

(가) 고령 노동자 대책

○ 노동력이 고령화되고 전도 재해나 요통이 증가 추세에 있으므로 고령 노동자를 배려한 직장 환경 개선이나 근력 강화 등의 신체 기능 향상을 위한 건강 만들기 등의 대책 사례를 수집하고, 안전과 건강 확보를 위한 배려 사항을 정리해 그 보급을 도모한다.

(나) 비정규직 노동자 대책

○ 파견 노동자의 산업재해를 방지하기 위해 고용 시의 안전보건 교육이나 건강검진 실시 상황 등을 파악하고, 그 결과를 근거로 필요한 대응을 검토한다.

○ 소매업과 음식점에 대해서는 다른 업종에 비해 비정규직 노동자의 비중이 높고, 경험 연수 3년 미만의 사상자 비율이 높음을 근거로 해 업계단체와 연계하면서 고용 시의 안전보건 교육의 철저를 도모한다. (재게재)

(다) 외국인 노동자, 기능실습생 대책

○ 기능 실습을 마치고 귀국한 외국인 노동자 등에 대해서 건설업, 조선업 또는 제조업의 노동자로서 입국하는 것을 인정하는 제도가 창설되었으므로, 외국인 노동자가 재해를 입는 산업재해의 발생 건수의 증가가 염려되는 상황에 있다. 이러한 점을 근거로 해 관계부처와 제휴하고 외국인 노동자를 고용하는 사업장에 대해 안전보건 교육의 실시, 산업재해 방지를 위한 일본어 교육 등의 실시, 산업재해 방지에 관한 표지·게시, 건강 관리의 실시 등의 철저를 도모한다. 아울러 안전 보건 교육의 실시에 있어서는 외국인 노동자를 위한 안전보건 교육 메뉴얼의

활용을 도모한다.

○ 기능실습생에 대해서는 외국인 기능실습기구와 연계하여 감리단체나 기능실습생을 수용하는 사업장에 대한 산업재해 방지를 위한 대응을 추진한다.

(라) 장애인 노동자 대책

○ 장애인 노동자의 산업재해 방지나 안전에 대한 불안을 불식하기 위해 산업재해 사례나 안전상의 배려 사항 등의 실태를 파악하고 필요한 대책을 검토한다.

다) 개인 도급 등 노동자 범주에 들지 않는 사람에 대한 대응

○ 건설업에서 일인십장 등에 대해서는 건설 공사 종사자의 안전 및 건강의 확보에 관한 기본적인 계획에 근거해, 그 업무의 특성이나 작업 실태를 토대로 한 안전보건 교육의 실시 등 필요한 대응에 대해 검토한다.

라) 기술 혁신에 대응

○ 사람과의 협조 작업을 가능하게 하는 산업용 로봇 등에 대해서 기능 안전의 기준이나 인증 제도를 검토한다.

○ 신뢰성 높은 자동제어장치에 의해 기계 등을 감시 및 제어하는 안전 방안의 보급을 도모한다.

○ AI(인공지능)나 맨머신 인터페이스의 개발에 따라 지금까지의 산업용 로봇의 정의(기억 장치 정보에 근거해 매니플레이터의 굴신 등을

자동적으로 하는 기계)에 해당되지 않는 로봇이 산업 현장에 보급해 나갈 것으로 전망되기 때문에, 이들에 대한 안전 대책이나 안전 기준·규격 등을 검토한다.

○ AI나 GPS 기술의 급속한 능력 향상에 의해 가까운 장래에 공장 등의 산업 현장에서도 자율적으로 작업을 하는 기계의 도입이 진행될 것으로 전망되기 때문에, 이러한 기술 혁신을 예측하고 사람과 기계의 안전한 협동의 방안 등에 대해 필요한 기준을 검토한다.

○IoT(Internet of Thing: 인터넷에 물건이 접속되는 것)나 이것에 의해 수집된 빅데이터를 활용한 산업재해 방지나 노동자의 건강 확보에 관한 조사 연구를 추진한다.

④ 질병이 있는 노동자의 건강 확보 대책 추진

가) 기업에서의 건강 확보 대책 추진, 기업과 의료기관의 협력 촉진

○ 질병이 있는 노동자 계속 취로할 때에는 직장에서 취업 상의 조치나 치료에 대한 배려가 적절히 이루저질 필요가 있다. 이 때문에 건강검진 결과에 의거해 사업자가 강구해야 할 조치에 관한 지침(1996년 건강검진 결과에 의거해 사업자가 강구해야 할 조치에 관한 지침 제1호), 치료와 직업 생활의 양립 지원을 위한 가이드라인(2016년 2월 23일자 기발 제0223 제5호, 건발 0223 제3호, 직발 0223 제7호. 이하 "양립지원 가이드라인"이라 함)의 주지 계몽을 도모하고, 기업의 의식 개혁 및 지원 체제의 정비를 촉진한다.

○ 양립지원 가이드라인에 근거하는 사업자와 의료기관의 제휴를 한층 강화하기 위해 기업용 및 의료기관용 매뉴얼을 작성하고, 산업보건

종합지원센터에서의 연수 실시 등에 의해 보급을 도모한다.

○도도부현마다 설치되는 지역양립지원추진팀의 활동 등을 통해 지역에서의 기업, 의료기관 등 관계자의 구체적 제휴를 추진한다.

나) 질병이 있는 노동자를 지원하는 구조 만들기

○ 치료와 일의 양립 지원은 질병이 있는 노동자 본인으로부터 지원 신청을 받은 사업자에 의한 지원에 더해 치료와 그 사이의 각종 지원을 담당하는 의료 기관 등과도 제휴한 종합적인 지원 구조 만들기를 진행한다. 그것을 위해 노동자에게 다가오면서 상담 지원을 실시하고 노동자와 주치의나 기업·산업의와의 의사소통 지원을 하는 "양립지원 코디네이터" 양성에 노력하는 것과 동시에 산업보건종합지원센터 등에 배치하는 것에 의해 치료와 일의 양립에 관한 상담 지원 체제의 충실을 도모한다.

다) 척수 손상 노동자의 직장 복귀 지원

○ 산재병원의 재활기관 등에서 척수 손상 노동자가 치료 시작 때부터 일상생활 복귀를 거쳐 직장 복귀로 연결된 사례를 수집·분석해, 직장 복귀를 전망한 입원 때부터 의료기관의 계속적인 지원 방법 등에 관한 연구를 추진한다.

○ 척수 손상 노동자가 직장에서 직무에 적응할 수 있도록 하기 위한 재활 기술 및 기기의 개발을 추진한다.

○ 위와 같은 연구 성과를 근거로 척수 손상 노동자 등의 직장 복귀 지원에 대해 장애인 고용 시책과의 제휴 등, 국가 지원책의 방안을 검

토한다.

⑤ 화학물질에 의한 건강 장애 방지 대책 추진

가) 화학물질에 의한 건강 장애 방지 대책

○ 국제 동향을 감안한 화학물질 건강 장애 방지 대책

특정화학물질 장애예방규칙 등 특별 규칙에 의한 건강 장애 방지 조치의 실시나 라벨 표시 및 SDS교부의 대상으로 하는 물질은 663개 물질이지만, 기타 많은 화학물질에 대해서는 건강 장애 방지 조치가 의무화 되어 있지 않다. 이런 가운데 663개 물질 이외의 화학물질이 그 위험성이나 유해성이 정보 전달되지 않은 채 규제 대상 물질의 대체품으로서 사용되는 움직임이 확인된다. 이러한 상황을 근거로 해 라벨 표시 및 SDS 교부의 방안에 대해 검토하는 것과 동시에 국가에 의한 지원의 충실 등 필요한 환경 정비를 추진한다. 화학물질의 위험성 또는 유해성 등이 명확하지 않은 것은 해당 화학물질이 안전 또는 무해함을 의미하는 것은 아니므로, 이러한 위험성 또는 유해성 등이 판명되지 않은 화학물질이 안이하게 이용되는 일이 없도록 하기 위해, 사업자 및 노동자에 대해 필요한 대책을 강구하는 것을 지도·계몽한다.

○ 위험성 평가 결과를 바탕으로 한 작업 개선

화학물질의 위험성 평가 결과에 근거한 작업 등의 개선 방법을 구체적으로 알기 쉽게 나타내는 등 작업 개선의 실효성을 높이기 위한 지원책을 충실하게 이행한다.

○ 최신 과학적 지견에 근거해 라벨 표시·SDS 교부의 대상 물질의 재검토

작업환경측정의 실시방법에 개인 샘플러에 의한 측정 방법을 추가하여 작업 양태에 따른 측정평가방법을 선택할 수 있도록 한다. 작업환경측정 결과 등과 특수 건강검진 결과를 연결하는 등 종합적인 건강확보

대책을 강구할 수 있는 방안을 검토한다.

○ 화학물질의 유해성 정보에 대한 정확한 파악

화학물질이 건강에 미치는 영향에 대해 계속해서 국내외에서의 지견을 신속하고 정확하게 수집해, 규제의 재검토에 활용하는 것과 동시에 수집한 유해성 등의 정보를 넓게 사업자 등에게 제공한다.

○ 유해성 정보에 근거한 화학물질 유해성 평가와 대응의 가속

국제적으로 노동자에 대한 발암성 등 지적이 이루어지고 있는 화학물질의 위험성 평가 및 위험성 평가 결과에 근거한 건강 장애 방지 대책에 대해 여러 나라에서의 규제 동향, 배경, 판단 기준, 우선순위 등에 관한 정보 수집에 대해 검토하고 한층 더 효율화, 신속화를 도모한다.

○ 늦게 발생하는 건강 장애의 파악

최근 발생한 담관암 사안, 방광암 사안 등, 늦게 발생하는 건강장애 사안을 정확하게 파악할 수 있도록 하기 위해 예를 들면 화학물질에 의한 직업성 질병을 의심케 하는 사례를 파악했을 경우에 국가에 보고가 이루어지는 구조 정비나, 독립행정법인 노동자건강안전기구와 제휴해 국내 노동자의 암 등의 질병과 직업력, 작업방법, 사용물질 등 관계 정보를 수집·축적해, 그 결과를 활용하는 방안을 검토한다.

○ 화학물질 취급 노동자에 대한 안전보건교육 충실

사업자에 의한 화학물질 관리를 실효성 있는 것으로 하기 위해서는 노동자가 화학물질의 위험성 또는 유해성, 노출 방지 방법을 올바르게 이해하는 것이 중요하다. 이 때문에 고용 시의 안전 보건교육에서 화학물질의 라벨 표시나 SDS에 의한 정보에 대해 이해를 깊게 하거나 보호

구의 올바른 착용 방법 등 구체적인 내용을 습득할 수 있도록 하는 등, 그 충실을 검토한다.

나) 석면에 의한 건강장애 방지 대책

○ 해체작업에서의 석면 노출 방지

석면이 사용되는 건축물의 해체 공사의 증가가 전망되는 가운데 석면 사용 유무의 조사가 충분히 이루어지지 않은 채 해체 공사가 시공되는 사례가 보고되고 있다. 이 때문에 석면에 관한 신고 대상 확대에 의해 사업자에 의한 석면 사용 사실의 파악을 철저히 하는 것 외에 석면 사용 유무의 조사를 실시하는 사람의 전문성 확보 방안에 대해 검토한다.

건축물 해체 공사에서 적절하게 석면 노출 방지 조치가 강구되기 위해서는 해체 공사의 발주자가 석면의 유무에 따라 필요한 안전보건 경비를 부담하는 것이 중요하다. 발주자가 저액으로 단기간의 공사를 요구하고, 시공자도 저액으로 단기간의 공사를 제시함으로써 계약을 얻으려고 하는 거에 의해 필요한 석면 노출 방지 조치가 소홀해지는 것을 방지하기 위해, 이러한 석면 노출 방지 조치를 강구하지 않는 시공자에 대한 대책을 강화하는 것과 동시에 해체 공사의 발주자에게 요구되는 석면 노출 방지 대책에 대한 대응에 대해 검토한다.

대규모 지진 등 자연재해가 발생했을 때 재해 건축물의 잔해물 철거 작업이나 재해 건축물 해체 공사에서 석면 노출을 방지할 수 있도록 환경성의 매뉴얼도 근거로 하면서 재해 상황에 따른 지도·주지 등의 대응을 실시하는 것과 동시에 마스크나 장갑 등 보호구의 원활한 확보 등 노출 방지 대책의 추진을 도모한다.

○ 노동자의 석면 등 화학물질 취급 이력 등 기록의 보존

석면을 비롯한 화학물질에 의한 건강장애는 장기간 경과 후에 발생하

는 경우가 있음에 따라 사업자는 각각의 노동자 노출 상황을 계속적으로 파악하고 보존해 둘 필요가 있다. 이 때문에 사업의 폐지 후도 포함해 이러한 정보의 보존을 추진한다.

다) 간접흡연 방지 대책

○ 간접흡연의 건강에 대한 유해성에 관한 이해를 도모하기 위한 계몽이나 사업자에 대한 효과적인 지원 실시에 의해 사업자 및 사업장의 실정에 따른 금연, 공간분연 등 간접흡연 방지 대책의 보급 및 촉진을 도모한다.

○ 간접흡연을 당할 개연성이 높은 직무상의 작업에 대해 환기나 공기청정기 설치 등에 의한 유해물질 농도 저감이나 보호구 착용 등에 의한 효과를 검증하고, 간접흡연 방지 대책의 보급 및 촉진을 도모한다.

라) 전리방사선에 의한 건강장애 방지 대책

○ 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소의 폐로를 향한 작업이나 귀환 곤란 구역 등에서 실시하는 제염 등 작업에 종사하는 노동자에 대한 안전보건 관리, 피폭 선량 관리, 피폭 저감 대책, 건강 관리 등의 실시를 철저히 도모한다.

○ 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소에서 긴급 작업에 종사한 노동자에 대해 이직 후를 포함해 장기적으로 피폭 선량을 추적할 수 있는 데이터베이스를 활용해, 정신건강 케어를 포함한 건강상담 실시 등 장기적인 건강관리 대책을 착실히 실시한다.

○ 의료 종사자의 피폭 선량 관리 및 피폭 저감 대책 사업을 추진하는 것과 동시에 피폭 선량 측정 결과의 기록 보존에 대한 관리의 철저를 도모한다.

마) 분진 장애 방지 대책

○ 분진 노출 작업에 따른 노동자의 건강 장애를 방지하기 위해 분진장애방지규칙 기타 관계 법령의 준수만 아니라 제9차 분진장애방지종합대책에 근거한 분진에 의한 건강 장애를 방지하기 위한 자주적 대응을 추진한다.

○ 소속하는 사업장이 전전하는 터널 공사에 종사하는 노동자의 진폐관계의 건강 정보, 유해 업무 종사 경력 등의 일원관리를 실시하는 건설업노동재해방지협회에 대해 지원을 실시해, 터널 공사에 종사한 노동자의 건강 확보 대책의 충실을 도모한다.

⑥ 기업·산업 단위에서의 안전보건활동 강화

가) 기업 경영에서의 안전보건 도입

○ 산업재해 방지에는 기업의 경영 톱 등의 관여가 중요하므로 기업의 매니지먼트 안에 안전보건을 자리 매김할 것을 권장해는 것과 동시에 노동자의 안전보건에 관한 경영 톱에 의한 대책 방침의 설정·표명 등 적극적인 대책을 추진한다.

나) 안전보건경영시스템의 보급과 활용

현재 국제표준화기구에서 제정 작업이 진행되고 있는 노동안전보건경영시스템(ISO45001)발효에 맞추어 JIS를 제정한다. 그 때는 ISO45001에 들어 있지 않은 일본 산업현장에서 사용되는 안전보건 활동이나 건강 확보를 위한 대응을 도입하는 방안을 검토하고 그 보급 및 촉진을 도모한다.

ISO45001과 국제노동기구의 노동안전보건경영지침과의 정합성이나 건강 확보의 대응 방안 등도 고려하고 노동안전보건경영시스템에 관한

지침(1999년 노동성 고시 제53호)개정에 대해서 검토하고 보급 및 촉진을 도모한다.

노동안전보건경영시스템에 대해 산업 안전이나 화학물질 대책에 대한 활용에 더해 장시간노동 대책이나 정신건강 대책 등에 대한 활용을 검토한다.

다) 기업 단위에서의 안전보건관리체제 추진

노동자 수의 증가에 따라 산업재해의 총 건수가 증가 추세에 있는 소매업, 사회복지시설 및 음식점 중 다점포 전개로 분산되어 있는 업태의 사업장에 대해서는 개개의 점포나 시설에서 안전 보건에 대응하는 인원, 권한 및 예산이 한정적이며, 본사·본부의 산업재해 방지 대책에 참여가 요구된다. 이러한 업태의 사업장에 대해 사업장 단위의 안전보건관리에 더해 기업 단위에서의 안전보건 관리의 방안에 대해서 종합적으로 검토한다.

라) 기업에서의 건강 확보 조치 추진

과로·정신건강 대책 등 노동자 심신의 건강 확보 대책이 어느 때보다 강하게 요구되고 있다. 따라서 법정 건강진단과 그 결과를 바탕으로 한 취업상의 조치뿐만 아니라 노동자의 건강관리에 대해 경영진의 활동 방침 설정 · 표명 등 기업의 적극적인 대책을 추진한다. 또한 노동자는 자신도 건강 유지 증진에 노력한다.

마) 기업단체의 체제 정비 촉진

산업재해의 방지를 위해서는 기업단체에 의한 자주적인 대응이 중요하므로 산업재해가 감소하지 않는 업계나 대응이 저조한 기업단체에 대해서 요청 등을 실시한다.

산업재해가 증가 추세에 있는 업종 등에 대해서는 산업재해방지단체의 활동과 제휴한 기업단체등에 의한 자주적인 안전보건활동 촉진 방안을 검토하는 것과 동시에 산업재해방지단체가 실시하는 산업재해 방지 활동에 대해서 이 계획의 중점 대책을 고려하면서 계속해 필요한 지원을 실시한다.

제3차산업 업종의 기업단체 일부에서 회원 기업의 안전보건 대책을 추진하기 위한 안전보건위원회 등을 설치하는 경우가 있다. 이 때문에, 이러한 대책을 실시하고 있지 않은 기업단체에 대해 안전보건위원회 등의 설치를 요구하는 것과 동시에 해당 위원회 등의 활동이나 필요한 인재 육성 등에 대해 중앙산업재해방지협회와 제휴해 대응한다.

바) 원청사업자에 의한 건강 확보 대책 추진

건설업 등에 있어서의 원청사업자 등에 의한 관계청부업자에 대한 건강 확보 대책의 추진을 위해 효과적인 대책을 검토한다.

도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소의 폐로를 향한 작업에어 발주자인 도쿄전력과 원청사업자가 일체가 된 안전보건관리체제의 확립, 위험성 평가의 실시, 피폭 저감 대책을 검토한 후에 공사 시방서에 포함시키는 것 등에 의한 공사의 발주 단계로부터의 효과적인 피폭 저감 대책의 실시 을 추진한다.

국토교통성과 제휴해 화주사업자에 대해 장시간의 대기 시간 삭감, 하역 시설·설비의 개선, 하역 작업의 안전담당자 배치 등에 대해서 지원을 요청한다.

사) 기업 소관 부처와의 연계 강화

기업 소관 관청과의 제휴를 강화해 안전이나 건강 확보에 관한 지도 실시, 공공 발주에 대한 입찰 요건에 안전보건에 대한 대응을 포함시키는 것

등의 대책을 추진한다.

건설공사 종사자의 안전과 건강 확보에 관한 기본 계획에 따라 국토교통성과 긴밀한 협력 하에 도급 계약에 있어서 안전보건비용의 적절한 품셈 및 확실한 지불에 관한 시책 실시, 시공 단계의 안전보건을 배려한 설계의 보급, 중소건설업체의 안전보건관리 능력 향상을 위한 지원 등의 활동을 꾸준히 계획적으로 실시한다.

경제산업성 및 중앙노동재해방지협회와 연계하여 주요 제조업 산업 단체로 구성된 제조업안전대책 민관협의회에서 안전대책의 검토 결과를 주지하고, 사업장의 자율적인 안전 확보 촉진을 도모한다.

임업·목재 제조업 노동재해방지협회 안전 관리사의 지도와 함께, 임야청와 연계하여 임업보급지도원에 의한 벌목 작업 현장에서 산업재해의 방지 대책에 대해 지도를 충실히 도모한다.

국토교통성과 제휴해 화주사업자에 대해 장시간의 대기 시간 삭감, 하역 시설·설비의 개선, 하역 작업의 안전담당자 배치 등에 대해서 지원을 요청한다.

버스, 트럭, 택시 등의 사업용 자동차를 보유하는 사업장에서 도로운송법 또는 화물자동차운송 사업법에 따라 선임되는 운행관리자의 강습(2년마다) 때 국토교통성과 연계하여 교통산업재해 방지를 위한 교육을 추진한다.

교통산업재해에 대해서는 사망 재해의 과반수가 버스, 트럭, 택시 등의 사업용 자동차를 보유하는 사업장 이외의 사업장에서 발생하고 있는 것을 근거로 경찰청과 제휴하고, 모든 업종의 업계 단체에 대해 실효성이 있는 교통산업재해 방지 대책이 전개되도록 요구한다.

아) 중소 규모 사업장에 대한 지원

중소 규모 사업장에서의 안전보건 관리 체제를 정비하는 것과 동시에 4S(정리·정돈·청소·청결), "위험의 가시화", 위험성 평가 등의 안전보건

활동을 활성화시키기 위하여 안전관리사나 보건관리사에 의한 직장 개선 지도 등 산업재해방지단체를 통한 지원의 충실을 도모한다.

구조 기준 등 개정시 경과 조치에 따라 기존 기계의 최신 표준 적용이 유예되는 경우가 많은데, 이러한 업데이트를 촉진하기 위한 지원 조치 등에 대해 검토한다.

자) 민간 검사기관 활용 촉진

사회경제 환경이 변화해 새롭게 대응해야 할 과제가 증가하는 한편, 국가의 재정 상황은 어려워지고 있고, 행정에는 한층 더 감량, 효율화가 요구되고 있다. 이러한 상황 속에서 산업재해를 효과적으로 방지하기 위해 행정 대응에 대해 합리적인 중점화를 도모하는 것으로 하고, 도도부현 노동국 등에서 실시하고 있는 특정 기계 등의 허가 심사나 검사 등에 대해 보다 한층 더 민간 이관을 검토한다.

민간기관인 등록검사기관·등록교습기관 등에 대한 감독이나, 의도적으로 위법한 행위를 하는 악질적인 사업자에 대한 처분이나 벌칙을 강화하기 위한 방안을 검토한다.

⑦ 안전보건관리조직의 강화 및 인재 육성 추진

안전보건 전문 인재의 육성, 노동안전컨설턴트, 노동보건컨설턴트 등의 사업장 밖의 전문 인재의 활용을 종합적으로 검토해, 안전보건 관리조직의 강화를 도모한다.

노동안전컨설턴트, 노동보건컨설턴트의 능력·질 향상을 도모하기 위해 일반사단법인 일본노동 안전위생컨설턴트회와의 제휴를 강화한다.

재해가 다발하고 있는 식료품 제조업은 식품가공기계의 안전한 사용방법 등을 주입시키기 위하여 관계 부처와 연계하면서 다른 제조업과 마찬가지로 직장에서 교육을 실시한다.

건설업에서의 직장 재교육을 제조업에서도 실시 할 수 있도록 커리큘럼 등의 책정을 검토한다.

산업의의 질양의 확보, 산업의과대학에 의한 산업보건 분야의 인재육성 추진을 위해 필요한 방안에 대해 검토하고 대책을 강구한다.

제3차산업 업종의 기업단체 일부에서 회원 기업의 안전보건 대책을 추진하기 위한 안전보건위원회 등을 설치하는 경우가 있다. 이 때문에, 이러한 대책을 실시하고 있지 않은 기업단체에 대해 안전보건위원회 등의 설치를 요구하는 것과 동시에 해당 위원회 등의 활동이나 필요한 인재 육성 등에 대해 중앙산업재해방지협회와 제휴해 대응한다.

제3차산업의 사업장이 실효성이 있는 대응을 실시할 수 있도록 노동안전컨설턴트, 노동보건컨설턴트 등 전문가를 활용할 수 있도록 지원한다.

사회복지시설에 대해서는 요통 예방을 위해 안전보건 교육의 철저뿐만이 아니라, 개호(돌봄) 기기 등의 도입 촉진도 아울러 실시한다.

소매업과 음식점에 대해서는 다른 업종에 비해 비정규직 노동자의 비중이 높고, 경험 연수 3년 미만의 사상자 비율이 높음을 근거해 업계단체와 연계하면서 고용 시의 안전보건 교육의 철저를 도모한다.

육상화물운송업에서 산업재해의 약 7할이 하역 작업 시 발생하고 있어 육상화물운송업에서의 하역 작업의 안전 대책 가이드라인에 의거해 육상화물운송업 산업재해방지협회와 연계하여 보호모자 착용 등 기본적인 안전대책의 철저를 도모한다. 또 하역 작업에 종사하는 노동자에 대한 안전보건 교육의 방안에 대해 검토한다.

치료와 일의 양립 지원은 질병이 있는 노동자 본인으로부터 지원 신청을 받은 사업자에 의한 지원에 더해 치료와 그 사이의 각종 지원을 담당하는 의료 기관 등과도 제휴한 종합적인 지원 구조 만들기를 진행한다. 그 것을 위해 노동자에게 다가오면서 상담 지원을 실시하고 노동

자와 주치의나 기업·산업의와의 의사소통 지원을 하는 "양립지원 코디네이터" 양성에 노력하는 것과 동시에 산업보건종합지원센터 등에 배치하는 것에 의해 치료와 일의 양립에 관한 상담 지원 체제의 충실을 도모한다.

사업자에 의한 화학물질 관리를 실효성 있는 것으로 하기 위해서는 노동자가 화학물질의 위험성 또는 유해성, 노출 방지 방법을 올바르게 이해하는 것이 중요하다. 이 때문에 고용 시의 안전 보건교육에서 화학물질의 라벨 표시나 SDS에 의한 정보에 대해 이해를 깊게 하거나 보호구의 올바른 착용 방법 등 구체적인 내용을 습득할 수 있도록 하는 등, 그 충실을 검토한다.

석면이 사용되어 있는 건축물의 해체 공사의 증가가 전망되는 가운데 석면 사용 유무의 조사가 충분히 이루어지지 않은 채 해체 공사가 시공되는 사례가 보고되고 있다. 이 때문에 석면에 관한 신고 대상 확대에 의해 사업자에 의한 석면 사용 사실의 파악을 철저히 하는 것 외에 석면 사용 유무의 조사를 실시하는 사람의 전문성 확보 방안에 대해 검토한다.

⑧ 국민 전체의 안전·건강 의식 고양

가) 고등학교, 대학 등과 연계한 안전보건교육 실시

직장에서의 안전 확보나 건강 관리의 구조, 정신건강 등에 관한 기초지식 등에 대해서 문부 과학성과 제휴하면서 학교보건안전법에 근거하는 "학교 안전의 추진에 관한 계획"등을 활용한 학교 교육에 도입을 유도한다.

산업기계, 산업용 로봇, 플랜트 및 인프라(토목건축)의 설계나 시공관리를 하게 되는 대학의 이공계 학부 학생을 대상으로 하여 안전보건 시책, 안전보건에 관한 국제 규격·인증, 시스템 안전 설계, 안전 제어, 위

험성 평가 등을 체계적으로 교육하는 커리큘럼을 책정하고 대학에 도입을 유도한다.

나) 위험체감교육 및 지진 대비 대책의 추진

노동자의 위험 감수성의 저하가 산업재해가 감소하지 않는 원인의 하나가 되고 있다는 지적이 있는 것을 근거로 해 VR(가상현실) 기술을 응용한 위험 감수성을 높이기 위한 교육의 추진을 도모한다.

대규모 지진 등 자연재해가 발생했을 때 재해 건축물의 잔해물 철거 작업이나 재해 건축물 해체 공사에서 석면 노출을 방지할 수 있도록 환경성의 매뉴얼도 근거로 하면서 재해 상황에 따른 지도·주지 등의 대응을 실시하는 것과 동시에 마스크나 장갑 등 보호구의 원활한 확보 등 노출 방지 대책의 추진을 도모한다.

다) 2020년 도쿄 올림픽패럴림픽을 활용한 건강 증진

신체 활동은 억울이나 불안 발생의 예방, 이러한 증상 개선에 유용한 것이 밝혀지고 있다. 2020년 도쿄 올림픽패럴림픽 경기대회 개최로 널리 국민이 스포츠에 관심을 높아지기를 근거로 해 스포츠청과 연계하여 스포츠기본계획과 연동한 사업장에서 노동자 건강 유지 증진을 위한 지침(1988년 건강 유지 증진을 위한 지침 공시 제1호)의 재검토를 하고 운동 실천을 통한 노동자의 건강 증진을 추진한다.

라) 기능검정시험 관련 단체와의 제휴

직업능력개발촉진법에 근거한 기능검정시험의 관계단체와 제휴하여 안전보건과 관련된 최신 데이터나 행정동향을 기능검정의 응시자를 비롯한 노동자 등에게 제공함으로써 안전보건에 관한 지견의 보급을 추진한다.

마) 과학적 근거, 국제 동향을 근거로 한 시책 추진

과학적 근거에 의거한 시책을 추진하기 위해 독립행정법인 노동자건강안전기구와 연계하여 산업기계나 화학물질 등의 안전보건에 관한 연구를 추진한다.

안전보건에 관한 시책은 여러 나라의 지견이나 시책의 동향을 근거로 하면서 추진할 필요가 있기 때문에, 연구에 의해 여러 나라의 최신 지견, 동향을 파악하는 것과 동시에 일본의 현상도 충분히 근거로 해 시책에 활용한다.

독립행정법인 국제협력기구(JICA), 중앙노동재해방지협회 등과의 연계를 확보하면서 안전보건 분야의 국제공헌을 적극적으로 추진한다.

3) 제10차 노동재해 방지 계획(2003년~2007년)

(1) 개요

가) 계획의 목적

제10차 노동재해 방지계획(2003년~2007년)의 기본적인 사고방식은 다음과 같다.

○ 노동자의 안전과 건강의 확보

노동자의 안전과 건강을 확보하는 것은 가장 중요한 국민적 과제 중 하나다. 사업자는 노동자의 안전과 건강을 확보하는 본래적 책무를 지니고 있으며 이러한 관점에서 노동안전위생 관계 법령에 규정된 최저기준으로서의 노동재해 방지 조치를 이행할 뿐만 아니라 자주적인 안전위생 활동을 체계적이고 적극적으로 전개하고 직장 내 리스크의 확실한 저감에 임할 필요가 있다. 또, 노동자도 업무에 관한 지식 등의 유지, 향상을 도모함으로써 직장에서의 안전과 건강의 확보를 자신의 문제로서 인식하고 사업자가 실시하는 안전위생활동에 주체적으로 참여해 나

가는 것이 요구된다.

○ 새로운 대응

노동재해는 장기적으로는 감소 경향에 있지만 지금도 연간 약 55만 명의 노동자가 피해를 입고, 사망재해는 2,000명을 밑돌게 되었지만 1,000명 대 후반으로 추이하고 있으며, 노동재해 방지를 위해 더욱 많은 노력을 기울여야 한다.

게다가 지금까지의 경제 발전을 지지하고, 그것과 함께 성숙해 온 일본 사회경제시스템은 내외적인 심한 변화 속에서 미래에 대한 커다란 변혁이 요구되어 있다. 기업에 있어서는 새로운 경제환경에 대처하기 위해 사업분야, 경영형태, 인사노무관리 등 모든 면에서 사업 활동이 재검토되고 있다. 노동 시장에서도 파견 노동, 파트타임 노동 등이 증가하는 등, 취업형태의 다양화, 고용의 유동화가 진행되어 있다. 이러한 변화에 의해 노동안전위생분야에 있어서 새로운 현상이 발생할 수 있으므로 이 변화가 안전위생 분야에서 어떤 영향을 미칠지 주의 깊게 지켜볼 필요가 있으며, 이러한 것들을 토대로 하여 향후의 안전위생 대책 방안을 검토하고 효과적인 안전위생대책 추진을 도모할 필요가 있다.

본 계획은 이러한 상황을 근거로 해 일본에서의 노동재해 방지의 주요한 대책에 관한 사항 및 기타 노동재해의 방지에 관해 중요한 사항을 나타내는 것이다.

나) 지금까지의 사업

노동재해 방지의 실효를 거두려면 사업자, 사업자단체, 국가 등의 관계자가 각각 역할분담 하에 긴밀한 제휴를 도모하면서 노동재해 방지대책을 종합적이고 계획적으로 실시할 필요가 있다. 이 때문에 국가가 노동재해 방지에 대한 종합적인 계획을 장기적인 전망에 서서 책정하여

스스로가 앞으로 취해야 할 시책을 밝히는 것과 동시에, 노동재해방지의 실시주체인 사업자 등에서 실시가 요구되는 지침을 제시하고, 그 자주적 활동을 촉진하는 것으로 하고 있다.

이러한 취지로 1958년 산업재해방지 종합 5개년 계획이 책정된 이후 9차에 걸쳐 노동재해 방지 계획이 정해져 왔다. 1950년대, 60년대의 제1차부터 제3차 계획으로는 최저노동조건을 규정한 노동기준법 하에서 다발하는 사상재해 방지가 가장 중요한 과제이었다. 1972년에 노동안전위생 법이 시행된 이후 제4차부터 제9차 계획으로는 보다 높은 안전위생 수준의 확보가 과제로 다루어졌으며, 특히 최근에는 노동재해 방지를 도모하기 위해 직장 내 리스크를 체계적으로 저감하는 사업도 중요한 과제로서 다루어지고 있다.

다) 본 계획의 기본 방침

본 계획은 위와 같은 기본적인 생각에 기초하여 사회경제정세 등의 변화에 근거해 모든 일하는 사람들의 안전과 건강을 확보하는 것을 목표로 다음 기본 방침에 입각하여 책정한 것이다.

○ 사망재해의 근절

사회에서 제 역할을 다하는 매우 소중한 존재인 노동자가 생활의 양식을 얻는 과정에서 생명을 잃는 것은 어떠한 시대에서도 절대 용서받을 수 없고, 사업자를 비롯한 관계자들은 그 방지에 전력을 기울여야 한다.

노동재해에 의한 사망자 수는 1981년 이후 17년간 2,000명 대에서 일진일퇴하는 상황이 계속 됐지만 1998년에 2,000명의 벽을 깨고, 2001년에는 연간 1,700명 대가 되었다. 앞으로는 이 착실한 감소 경향을 견지하고 사망자 수의 감소를 더욱 도모한다.

○ 중소기업에서의 안전위생 확보

일본 전체의 안전위생 수준은 착실히 향상해 오고 있지만, 중소기업에서의 안전위생관리는 반드시 충분하다고는 할 수 없으며, 중소기업의 노동재해 발생률은 대기업에 비해 높은 상황에 있다. 이들 중소기업의 안전위생을 확보하기 위해 노동안전위생관계 법령에 규정된 최저 기준으로서의 노동재해 방지 조치의 이행 확보를 도모하는 것과 동시에 중소기업의 자주적인 안전위생 활동의 노력이나 집단적인 대응을 촉진하는 등 적절한 지원을 추진한다.

○ 업무상의 심신 부담의 증대 등에 대응한 노동위생 대책의 추진

근년 일반 정기 건강 진단에서의 유소견률이나 직장생활 등에 대해 강한 불안, 스트레스 등을 느끼는 노동자의 비율도 계속 증가하고 있으며, 이를 배경으로 과중 노동에 의해 유발되는 뇌혈관질환 및 허혈성심질환, 업무에 의한 심리적 부하로 유발되는 정신장애 등의 노동재해신청, 인정 건수도 증가 경향에 있다.

경영환경의 어려움이 늘어나는 가운데 기업에서의 조직 재검토 등이 진행되고, 업무의 질적, 양적 변화 등에 의한 심신의 부담이 한층 더 증가되는 것에 염려되고 있고, 일본 사회의 건전한 발전이라는 관점에서도 직업성질환 예방은 물론, 직장에서 보다 적극적으로 노동자의 건강 확보를 도모하다.

○ 리스크를 저감시키는 안전위생 관리 기법의 전개 등

현하의 경제환경은 여전히 어렵지만, 어떤 사회경제 상황일지라도 노동자의 안정과 건강의 확보는 기업경영에서 가장 우선되어야 할 사항의 하나이며, 기업 내에 조직과 개인이 안전을 최우선으로 하는 "안전문화"를 뿌리내리고, 자율적으로 노동안전위생 대책이 기업 내에서 추

진되는 구조의 확립을 도모할 필요가 있다. 또 기업 내에는 다양한 종류의 안전위생에 대한 리스크가 존재하고 자주 변화하고 있으므로 리스크를 감소시키는 것이 기본적인 대책이다.

이를 위해 사업자가 노동자의 협조를 얻어, "계획-실시-평가-개선"의 사이클에 의해 리스크를 평가하고, 그 리스크를 저감시키기 위한 개선조치를 실시하고, 안전위생 수준의 단계적 향상을 도모하는 노동안전위생 매니지먼트 시스템을 사업장에 도입하는 것을 추진한다.

또, 기계설비 등에 대해서는 그것들을 제조·수입하는 사업자가 리스크를 정확하게 파악하고, 그 리스크를 합리적이고 체계적으로 줄인 후에 잔존 리스크 등의 정보와 함께 사용하는 사업자에게 제공되는 시스템의 보급을 도모한다. 이에 따라, 실제로 사용하는 사업자가 조달한 기계설비 등에 대해 사용상황에 맞는 안전위생대책을 강구함으로써 잔존 리스크를 저감시키는 것과 동시에 리스크 등의 정보가 기계설비 등을 취급하는 노동자에게 전달되는 구조의 보급을 도모한다.

○ 취업형태의 다양화, 고용의 유동화 등에 대한 대응

노동분야에서도 취업형태의 다양화, 고용의 유동화 등을 가능하게 하는 여러 가지 규제개혁이 진행되고 있지만, 그 추진에 있어서는 모든 노동자가 어떤 일을 하는 방법을 선택했다고 해도 건강하고 안심하게 일할 수 있는 제도의 정비가 전제 조건이 된다.그 때문에 노동안전위생 관계 법령의 충실을 비롯하여 안전하고 건강하게 일할 수 있는 직장을 실현하기 위한 실효 있는 구조의 정비를 도모한다.

라) 계획 기간

본 계획은 2003년도를 첫 해로 하고, 2007년도를 목표 연도로 하는 5개년 계획으로 한다. 단, 이 계획 기간 중에 노동재해 방지에 관하여

특별한 사정이 생긴 경우는 필요에 따라 계획을 재검토한다.

마) 계획의 목표

첫째, 노동재해 사망자 수 감소 추세를 견지하는 것과 동시에 연간 1,500명 선을 크게 아래로 내려가는 것을 목표로 더욱 감소를 도모한다. 둘째, 계획 기간 중에서의 노동재해 총 건수를 20% 이상 감소시킨다. 셋째, 진폐, 직업 암 등의 심각한 직업성질환 감소, 사망재해에 직결하기 쉬운 산소결핍증, 일산화탄소 중독 등의 근절을 도모한다. 넷째, 과중 노동에 의한 건강 장애, 직장 스트레스에 의한 건강 장애 등 작업 관련 질환의 착실한 감소를 도모하는 것을 목표로 한다.

(2) 노동재해 방지를 추진하는 데 있어서의 과제

노동재해 방지를 추진하는데 있어서의 주요한 과제는 다음과 같다.

가) 노동재해의 동향 등에서 본 과제

노동재해에 의한 사상자 수는 1968년 172만 명을 정점으로 하여 장기적으로 감소해 오고 있지만 지금도 연간 약 55만 명의 노동자가 재해를 입고, 그 중 휴업 4일 이상인 사상자가 약 13만 명을 차지한다. 또 사망자 수에 대해서는 1961년 6,712명을 정점으로 하여 노동안전위생법이 시행된 1972년부터 4년간으로 반감에 가까운 감소를 나타낸 이후부터 점감경향에 있었지만, 1998년에 2,000명의 벽을 돌파한 이후 꾸준히 감소하고 있다. 그러나 지금도 연간 1,800명 가까이 노동자가 노동재해에 의해 사망하고 있다. 한편, 한번에 3명 이상이 피해를 입은 중대재해 건수는 연간 200건 전후로 추이하고 있고, 감소 경향이 보이지 않는다.

나) 업종별 노동재해 발생 상황

○ 건설업

건설업에 종사하는 노동자 수는 전체 근로자의 약 1할에 해당하지만 노동재해 발생에 대해서는 전체 산업 사망재해의 4할에 가깝고, 휴업 4일 이상의 사상재해의 2할 이상, 한번에 3명 이상이 재해를 입는 중대재해에서 약 4할을 차지하고 있다.

건설업에서의 노동재해는 대기업 종합공사업자보다 중소 종합공사업자가 원청이 되고 있는 현장에서 다발하고 있다.

재해의 종류별로는 추락·전락 재해가 사망재해의 약 4할을 차지하고, 또 건설기계로 인한 재해가 1할 이상을 차지하고 있다.

○ 제조업

제조업에서의 노동재해는 휴업 4일 이상의 사상재해에서 전체 산업의 약 3할, 사망재해에서 전체 산업의 약 2할, 한번에 3명 이상이 재해를 입는 중대재해에서 전체 산업의 약 2할을 차지하고 있다. 노동재해의 종류별로 보면, 기계설비에 의한 끼임, 말림 등의 재해가 사망재해에서는 전체의 약 3할을 차지하고, 휴업 4일 이상의 사상재해에서는 전체의 5할 가까이 차지하고 있다.

○ 육상화물운송사업

육상화물운송사업에서는 근년 규제 완화 등에 따라 사업에 신규 참가가 증가하는 것과 도이에 물류 시스템의 재검토나 수송 서비스의 다양화가 진행되고 있다. 이런 가운데 육상화물운송 사업에서의 사망재해와 휴업 4일 이상의 사상재해는 모두 전체 산업의 약 1할을 차지하고, 과거 몇 년간 노동재해의 발생 건수는 거의 보합세로 추이하고 있다.

재해의 종류별로는 사망재해의 약 7할을 교통노동재해가 차지하고,

또 휴업 4일 사상재해에서는 하역 작업중의 추락·전락 재해나 짐의 낙하 등에 의한 재해가 많이 발생하고 있다.

○ 제3차 산업

제3차 산업(교통운수업, 육상화물운송사업 및 항만화물운송사업을 제외한다. 이하 같음.)은 서비스 경제화의 진전에 의해 전체 산업에서 차지하는 노동자수의 비율이 증가 경향에 있고, 그 비율은 6할을 상회한다. 이에 따른 제3차 산업의 전체 산업에 차지하는 노동재해의 비율도 증가 경향에 있고, 휴업 4일 이상의 사상재해에서 약 3할, 사망재해에서 약 2할로 되어 있다.

노동재해의 발생률은 제3차 산업 전체로 보면 전체 산업 평균보다 낮지만 업종에 따라 노동재해의 발생률, 발생양태가 다르다.

다) 사업장 규모별 노동재해 발생 상황

일본의 노동자 수의 8할 이상을 차지하는 노동자 수 300명 미만 중소규모 사업장에서 노동 재해의 9할 이상이 발생하고 있고, 이 가운데 50명 미만 사업장에서 7할 이상을 차지하고 있다.

노동재해 발생률을 사업장의 규모별로 보면, 규모가 작아질수록 노동재해 발생률이 높아지고 있으며, 노동자 수 100-299명 규모의 사업장과 노동자 수30-99명 규모의 사업장에서는 노동자 수 1,000명 이상 규모의 사업장보다 각각 노동재해 발생률이 약 5배, 약 7배가 되고 있다

.

라) 연령별 노동재해 발생 상황

저출산 고령화 사회의 진전에 따라 노동력 인구의 고령화도 진전되고 50세 이상 고령노동자가 차지하는 비중은 증가 경향에 있고, 약 3할에 달한다. 사망재해와 휴업 4일 이상의 사상재해에 보면 50세 이상 고령

노동자가 각각 전체의 5할, 4할을 상회하는 등 큰 비율을 차지하고 있다.

마) 재해의 종류별 노동재해 발생 상황

휴업 4일 이상의 사상재해에서는 높은 곳에서 추락·전락 재해, 기계 등에 의한 끼임말림 재해가 많다. 사망재해에서는 교통노동재해, 추락전락재해가 각각 전체의 약 3할과 약 2할을 차지하고 있다.

(3) 노동자의 건강 확보를 둘러싼 과제

가) 직업성 질환의 발생 상황 등

진폐의 신규 유소견자는 감소 경향에 있지만, 아크 용접 작업을 비롯한 분진 작업에 의해 지금도 연간 250명 가까이 발생하고 있다.

요통 등 근골격계 질환은 연간 5,000명 가까이 발병하고, 직업성 질환 전체의 6할 이상을 차지하고 있다. 또, IT화에 따라 직장에 PC등 VDT 기기의 보급이 현저하지만, 적절한 관리가 이루어지지 않으면 안피로나 근골격계 등에 대한 건강 영향이 우려된다.

소음장애 및 진동 장애에 대해서는 건설업을 중심으로 노동재해 인정자 수가 각각 연간 500명, 700명을 상회했다. 또, 소음장애와 관련된 건강진단 항목에 대해서는 유소견률도 높다.

전리방사선 장애에 대해서는 핵연료 가공 시설에서 임계 사고가 발생한 경우도 있고, 그 사회적 관심은 높아지고 있다.

열사병에 대해서는 과거 10년간 145명의 노동자가 사망하고 있다.

나) 화학물질에 의한 건강장애의 발생 상황 등

현재 일본 산업계에서 사용되는 화학물질은 약 55,000개 종류를 세고 매년 새로 500개 이상 화학물질이 노동현장에 도입되고 있다. 또, 화학물질의 유해성도 발암성, 생식독성, 신경독성 등 다방면에 걸쳐있어 새

로운 지견에 의해 유독성이 드러나는 것도 있다.

또한 제품 수명의 단축, 다품종 소량생산 등이 진행되는 가운데 화학물질을 취급하는 직장 환경, 작업 형태 등은 고정적이지 않고 변화하고 있는 상황에 있다.

이런 상황에서 화학물질에 의한 직업성 질환이 연간 300건 정도 계속 발생하고 있다. 유기용제, 일산화탄소에 의한 중독 및 산소결핍증 등도 여전히 끊이지 않고, 그 외에 다양한 화학물질에 의한 건강장애가 발생하고 있다. 석면에 의한 폐암 및 중피종 등 직업성 암의 노동재해 인정 건수도 증가하는 추세다. 또, 일부 직장에서 화학물질에 관한 작업 환경은 여전히 개선이 필요한 상황에 있다.

또 폐기물 소각시설에서 다이옥신류, 소위 '새집증후군'에 관련한 미량의 화학물질에 의한 건강 리스크 등 화학물질에 의한 건강문제에 대한 사회적인 관심이 높아지고 있다.

PCB 폐기물의 무해화 처리, 화학물질에 오염된 토양처리 작업 등, 종래의 화학물질 제조, 취급 작업과는 다른 작업에서 유해화학물질에 노출되고 건강장애가 생길 우려도 있다.

또, 국제기관 등에서 화학물질의 위험유해성의 분류, 표시등에 대해 여러 가지 대응이 이루어지고 있고, 이러한 국제 동향을 토대로 한 화학물질의 관리도 필요하다.

다) 과중노동에 의한 건강장애, 직장 스트레스에 인한 건강장애 등 작업성 질환 발생

일반 건강진단 결과에 의하면 유소견률은 해마다 증가하고 2001년에는 약 46%나 달하고 있고, 그 중 뇌혈관질환이나 허혈성심질환 등으로 이어지는 고지혈증, 고혈압증 등에 관련된 소견을 가진 자가 큰 비율을 차지하고 있다.

고지혈증, 고혈압증 등의 기초질환을 가진 노동자에게 업무에 의한

명백한 과중부하가 가해지는 것에 의해 뇌혈관질환, 허혈성심질환 등 질병이 유발될 수 있어 2001년도 노동재해 인정 건수는 140건을 넘었다.

또 직장 생활 등에서 강한 불안, 스트레스 등을 느끼는 노동자의 비율이 증가하면서 63%나 이르고 있고, 업무로 인한 심리적 부하를 원인으로 정신장애를 발병하거나 자살에 이르는 사안이 최근 급증 경향에 있으며, 2001년도의 노동재해 인정 건수는 70건이 되었다.

라) 쾌적한 직장 환경을 추진할 필요성

작업 장소가 쾌적하다고 한 노동자 비율은 약 31%에 머무르는 한편, 쾌적한 직장환경을 위해 개선을 희망하는 노동자 비율은 약 86%이다. 이 중 향후 개선을 희망하는 항목으로서 "기계 등의 레이아웃이나 작업공간의 적정화", "휴식시간의 쾌적화", "작업의 성질에 관계없이 발생하는 열악한 환경의 개선"이 비교적으로 높은 비율을 차지하고 있다.

쾌적직장만들기를 추진함에 있어서 사업장측의 문제점으로서는 자금 및 개선을 위한 기술적 노하우 등의 부족을 들은 것이 많다.

게다가 직장에서 흡연 대책을 원하는 사람의 비율이 약 77%에 달한다.

(4) 전환기 산업 사회의 안전위생 면의 과제

일본 산업 사회는 큰 전환기에 있고, 향후 노동안전위생의 전망을 생각하는데 있어서 다음과 같은 사회경제적 요인이 노동안전위생문제에 중대한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가) 고령노동자 및 여성노동자의 증가

저출산·고령화의 진행이 현저한 가운데, 노동력 인구의 고령화도 착실히 진행되어 향후 고령 노동자가 차지하는 비율이 크게 증가할 것으

로 예상된다. 이러한 가운데 기존의 시설설비나 작업 방법이 고령노동자에게 적절하지 않은 경우도 있어, 그 결과 노동재해의 증가가 염려된다.

또, 고용의 장에서 남녀의 균등한 취급의 진전에 따라 여성의 취업비율이 증가하는 것과 동시에 종래 여성이 별로 취업하지 않았던 분야도 포함해 다양한 직장에 여성노동자의 진출이 확대하고 있다.

이러한 상황을 감안하여 고령노동자, 여성노동자를 포함한 모든 노동자에게 안전하고 건강하게 일할 수 있는 직장을 어떻게 실현해 나가는지가 큰 과제가 되고 있다.

나) 취업형태의 다양화, 고용의 유동화 등

근년 파견 노동, 파트타임 노동, 아르바이트 등 비정규직의 비율은 전체 산업, 전체 기업 규모에서 공통적으로 증가하여 2001년 전체 노동자의 4분의 1이상에 달고 취업형태의 다양화가 진행되고 있다. 그리고 정보통신 시스템의 발달은 텔레워크 등 새로운 취업 형태를 실현하고 있다. 게다가 제조업의 라인 작업에서 사내 하청의 증가 등 외주화, 분사화 등 소위 아웃소싱이 진행되고 있다.

이러한 취업형태의 다양화와 함께 단기간 계약노동자나 리스트럭처링에 따른 조기퇴직자의 증가 등 고용의 유동화도 급속히 진행되고 있어 이러한 노동자가 전체 취업기간을 통해서 장기고용의 정규직노동자와 동등한 안전과 건강을 어떻게 확보해 나가는지가 과제가 되고 있다.

또한 분사화 등 기업형태의 변화에 대응한 효과적이고 효율적인 안전위생관리체제의 방안이 과제가 되고 있다.

다) 규제 개혁에 대한 대응

규제 개혁은 투명성이 높고 공정하고 신뢰할 수 있는 경제사회의 실

현, 다양한 선택사항이 확보된 국민생활의 실현, 국제적으로 열린 경제사회의 실현 등을 목표로 추진되어 있지만, 규제 재검토에 있어서는 국민의 안전을 확보한다는 관점에서 기업에서 자기책임체제의 확립, 정보공개 등의 철저함, 사회적으로 필요한 규제의 실효성 확보 등이 요구되고 있다.

노동안전위생 관련 법령은 노동자의 안전과 건강 확보를 목적으로 한 안전위생에 관한 규제이며, 그 실효성을 확보하는 관점에서 최저 기준인 노동재해 방지 조치의 이행 확보에 사업자에 의한 자주적인 리스크 저감 대응을 평가하는 시스템을 짜는 것에 대해서도 배려할 필요가 있다.

라) 경제 글로벌화에 대한 대응

경제 글로벌화에 따라 물건이나 사람이 국경을 넘어서 자주 왕래하게 되어 있어 노동안전위생의 관점에서도 적절한 대응이 요구되고 있다.

물건의 교류에 대해서는 안전위생 수준의 확보에 유의하면서 WTO/TBT 협정(무역의 기술적 장애에 관한 협정)의 취지를 토대로 하고 국제규격·기준과의 정합성의 확보, 인증의 상호승인을 추진할 필요가 있다.

사람의 교류에 대해서는 해외부임자의 안전대책 추진, 일본에서 일하는 외국인노동자가 커뮤니케이션 갭에 의해 안전과 건강의 확보에 지장이생기지 않도록 하는 것, 또한 일본의 안전위생 분야의 노하우, 경험 등을 개발도상국 등으로 이전할 것이 요구되고 있다.

마) 안전위생에 관한 인재의 확보와 필요한 경비의 확보

경제정세가 어렵고 시장경쟁의 격화, 비용절감이 진행되는 가운데 안전위생관리부문의 축소, 안전위생 교육의 유보 등, 안전위생 관리 활동

의 감퇴, 관계자의 안전위생에 대한 의식 저하가 우려되지만, 노동자의 안전과 건강을 지킬 것을 기업에서 최우선 사항의 하나로 하여 경영의 효율화를 도모하면서 안전위생 관리 활동에 필요한 인재와 경비를 확보하는 것이 중요하다.

(5) 안전위생 관리를 둘러싼 과제

가) 새로운 안전 관리 기법 보급의 필요성

장기적으로는 노동재해가 대폭 감소하는 등의 성과를 얻어 왔지만, 여전히 위험 유해한 직장 환경의 개선이 진행되지 않은 사업장도 적지 않고, 무재해를 계속하는 사업장에서도 리스크가 존재하고 있으므로, 그 저감화를 한층 더 도모해 나갈 필요가 있다. 또, 사업장 내의 다양한 리스크에 대한 대응, 취업형태의 다양화 등을 근거로 한 적확한 안전위생 관리 추진도 필요하다.

이를 위해 '노동안전위생 매니지먼트시스템에 관한 지침' 및 동 지침을 밟은 업종별 '노동안전위생 매니지먼트 시스템 가이드라인' 등에 근거해 '계획-실시-평가-개선'의 사이클에 의한 리스크 평가, 안전위생수준의 확보·향상을 진행하는 시스템의 보급·정착을 도모할 필요가 있다.

나) 사업자 및 노동자에 의한 자주적 안전위생 활동 추진 등의 필요성

노동재해 방지 대책을 실효성 있게 하기 위해서는 당사자인 사업자 및 노동자가 적극적으로 직장의 안전위생 관리에 참여·협의하여 안전위생 관리 활동을 추진할 것이 중요하고 그러한 장으로서 안전위생위원회가 설치되어 있다.

그러나 그 활동은 반드시 활발하지 않고, 또 노동안전위생 법령으로 기대하고 있는 기능이 충분히 이루어지고 있다고는 말하기 어려운 상황에 있다.

(6) 중점 대상 분야에서의 노동재해 방지 대책

가) 업종별 노동재해 방지 대책

다음에 제시하는 업종별 대책을 중점적으로 추진한다. 또 임업, 항만화물운송사업, 광업, 기타 재해발생률이 높은 업종에 대해서도 지속적인 노동재해방지대책을 추진해 나간다. 단, 실시에 있어서 노동재해방지단체 등은 업종 등의 특징을 토대로 한 목표치를 설정함으로써 그 대책의 추진을 도모한다.

○ 건설업 대책

원청사업자를 중심으로 한 종합적인 노동재해 방지 대책의 추진을 도모한다. 특히 중소 종합공사업자의 관계청부인인 전문공사업자에 대한 안전위생 관리에 대한 지도력을 높이기 위해 현장소장 교육 및 신규 입장자 교육지원 등의 종합적인 시책을 실시한다. 또 전문공사업자의 안전위생관리 능력의 향상을 도모하기 위한 시책을 추진한다.

그리고 향후 증가가 전망되는 컨스트럭션 매니지먼트(CM) 방식 등의 새로운 발주·계약형태에 대해서는 적절한 통괄관리체제의 기본방향을 검토하고 그 결과를 토대로 하여 필요한 조치를 강구하다.

추락·전락재해를 감소시키기 위해 건설공사에서 난간을 선행하는 발판조립공법의 보급·정착을 추진한다. 또 목조가옥 등 저층 주택 건축공사에 대해서는 계속해서 발판선행공법의 보급·정착을 추진한다.

게다가 건설기계 등에 의한 재해를 감소시키기 위해 크레인 기능부여 드랙셔블(drag-syovel)을 보급하고 위험 검지 시스템의 주지를 도모하는 것과 동시에 전도시에 운전자의 안전을 확보하는 방호장치의 주지를 도모한다.

이밖에 토사 붕괴 재해를 감소시키기 위해 상하수도 등 공사의 방토선행 공법의 보급·정착을 도모하는 것과 동시에 절토 등의 작업에서의 사면 붕괴에 대한 효과적인 대책을 검토한다. 또 건축공사, 교량공사 등

에서의 가설구조물의 안전성을 검토한다.

또 분진 장애 방지에 대한 종합적인 대책을 추진함과 동시에 건축물 해체 작업등에서의 석면 노출 방지 대책, 일산화탄소 중독, 유기용제 중독 등의 방지 대책의 철저를 도모한다.

이러한 노동재해 방지 대책의 실시에 있어서는 발주기관의 협력이 불가결하고, 앞으로도 발주기관과 제휴하여 노동재해 방지 대책을 적극적으로 추진한다.

○ 육상화물운송사업 대책

교통 위험 지도 등도 활용한 적정한 주행 관리를 비롯하여 '교통노동재해 방지를 위한 가이드라인'을 중점으로 하여 교통노동재해 방지 대책의 철저를 도모한다.

또, 하역작업에 있어서의 추락·전락 재해나 하역기계로 인한 재해 등을 감소시키기 위해 안전작업 매뉴얼의 정비, 같은 매뉴얼을 이용한 교육 등에 의해 안전한 작업방법의 철저를 도모하다.

이밖에 화주 등에 대해 발주 조건의 적정화의 촉진을 도모하는 것과 동시에, 짐의 하역 현장에서의 안전한 작업 환경의 정비 촉진을 도모한다.

○ 제3차 산업 대책

교통노동재해 방지 대책 및 업종별로 책정된 노동재해 방지를 위한 가이드라인의 철저를 도모하는 것과 동시에, 폐기물 처리업 등의 노동재해 발생률이 높은 업종에 대해서는 업종 특유의 직장 리스크를 줄이기 위해 해당 업종의 사업자단체의 안전위생관리 활동을 추진시킨다.

또, 이러한 업종 이외의 업종에 대해서도 사업자단체에 대해 안전위생 정보 센터에서 제공되는 안전위생정보의 유효활용 등에 의해 자주적인 안전위생활동을 촉진하도록 유도한다.

이밖에 안전위생 관리상 문제가 많은 사업장에 대해서 노동안전컨설턴트, 노동위생컨설턴트 등에 의한 안전위생진단을 촉진한다.

나) 특정재해 방지 대책

○ 기계에 관한 노동재해 방지 대책

기계에 의한 재해를 감소시키기 위해 제조자 등이 리스크 아세스먼트를 실시하고 기계를 안전하게 설계·제조하고, 사용하는 '기계의 포괄적인 안전 기준'의 실효성의 확보를 도모한다. 또, 기계의 안전화의 기본이 되는 기준·규격의 성능규정화 및 개별기계의 기준·규격의 국제정합화 및 민간규격의 활용 촉진을 도모한다. 그리고 기준규격에 대한 적합확인 절차에 대해서는 국가가 지정하는 제조시 등 검사대행기관 등에 의한 검사·검정의 실시에서 등록기관에 의한 실시로 이행을 도모하는 것과 동시에, 안전위생 관리 등의 우수한 사업자에 대한 자기확인 등의 인센티브 제도를 검토하고 그 도입을 도모한다.

또 기계를 사용하는 사업자가 보다 안전 수준이 높은 기계를 쉽게 도입할 수 있도록 기계의 안전제어부에 대해 안전수준을 표시하는 대책을 추진한다.

금속가공용기계, 목재가공용기계, 식품가공용기계 등에 있어서 노동재해가 다발하고 있는 현 상황에 비추어, 재해 원인의 분석 결과를 토대로 한 중점적인 대책의 철저를 도모한다.

○ 교통노동재해 방지 대책

교통노동재해를 감소시키기 위해서는 사업자는 그 대책을 자동차 등을 운전하는 노동자에게 맡기는 것이 아니라 노동시간관리, 안전위생관리의 관점에서 주체적으로 대처하는 것이 중요하다. 이런 관점에서 '교통재해 방지를 위한 가이드라인'의 철저를 계속해서 도모하는 것과 동

시에 교통노동재해를 발생시킨 제1당사자가 소속하는 사업장에 대한 재해 원인 조사를 실시하고 그 분석 결과에 의거한 재발 방지 대책의 철저를 도모한다.

또 교통노동재해에 의한 사망자의 약 7할이 자동차 승차 중이고, 자동차 승차 중의 사망자의 약 6할이 안전 벨트 미착용이므로 안전 벨트 착용 철저를 포함한 사업장에서의 교통법규 준수 등에 대한 교육을 추진한다.

그리고 도로 공사 현장에 잘못 진입하는 자동차의 의한 교통노동재해로부터 작업 중인 노동자를 지키기 위해 안전한 교통 유도 등의 유효한 대책을 추진한다.

○ 폭발·화재재해 방지 대책

폭발·화재의 위험성이 높은 화학물질에 관한 플랜트에 대해서는 '화학 플랜트에 관한 세이프티 어세스먼트에 관한 지침'에 근거하는 대책의 철저를 도모한다.

또 폭발·화재재해 방지의 관점에서도 화학물질 등 안전 데이터 시트(MSDS)에 기재되는 위험성에 관한 정보의 적극적 활용을 도모한다.

그리고 소규모 상가건물에서의 방화 안전대책을 위해 사업자가 실시하는 안전위생 교육을 추진하는 것과 동시에 마그네슘합금 등에 의한 분진 폭발 방지 대책 등 각 방면에서 폭발·화재재해 방지 대책의 철저를 도모한다.

다) 노동자의 건강 확보 대책

노동자의 건강확보대책에 대해서는 특히 산업보건 관련기관의 연계를 강화하면서 다음과 같은 대책을 추진한다.

○ 직업성질환 예방 대책

진폐 신규 관리자를 감소시키기 위해 아크 용접 작업에 대해 공학적인 대책의 개선을 도모하고, 그 도입을 촉진하는 것과 동시에 신규 유소견자가 다발하고 있는 업종 등을 중점대상으로 한 분진 장애 방지 대책의 철저를 도모한다. 또 터널 건설작업에 종사하는 노동자의 분진 노출을 저감하기 위해'터널 등 건설 공사에 있어서의 분진 대책에 관한 가이드 라인'에 근거하는 대책의 철저를 도모한다. 그리고 이직자를 포함해 진폐유소견자에 대해 합병하는 폐암의 발생 리스크에 따른 건강관리를 추진한다.

작업환경관리에 대해서는 개인 노출량 측정의 활용에 관한 검토를 포함해 작업의 실태에 맞는 측정 방법을 확립하고, 옥외 작업장에 있어서의 분진 노출 저감을 도모한다. 그리고 작업환경 측정 결과를 활용한 효과적, 효율적인 작업 환경 관리 방법의 확립을 도모한다. 방진 마스크에 대해서는 그 성능의 확보를 도모하기 위해 매입 시험을 실시한다.

요통 등의 감소를 도모하기 위해 계속 '직장에서의 요통 예방 대책 지침'에 의한 요통 등의 예방대책의 철저를 도모하는 것과 동시에 인간공학적인 관점 등도 감안한 지침의 재검토 등을 실시한다.

VDT 작업에서의 건강 장애 방지를 도모하기 위해 'VDT작업에 있어서의 노동위생 관리를 위한 가이드라인'의 보급·정착을 도모한다.

소음장애 및 진동장애의 감소를 도모하기 위해 소음장애 방지대책 및 진동장애 방지대책의 실효성이 확보되도록 재검토를 실시하고 필요한 조치를 강구한다.

또 착암기, 피크해머 등 건설작업용 기기로 인한 소음장애, 진동장애가 많이 발생하고 있는 현상에 비추어 기기를 사용하는 사업자가 기기를 구입할 때 저소음·저진동 기기를 쉽게 선택하기 위해 소음·진동 발생기기에 대해 제조자에 의한 소음·진동 레벨 표시의 도입을 도모한다.

또 기계의 포괄적인 안전기준에 근거한 조치의 일환으로서 소음·진동

발생 기기의 제조사업자 등에 대해 소음, 진동 등의 유해 요인에 관한 리스크 저감 조치의 실시, 정보의 제공 등의 철저를 도모한다.

또한, 전리방사선 장애 발생의 방지를 도모하기 위해 피폭의 저감화 등 전리방사선 장애 방지 대책의 철저를 도모한다.

덧붙여, 열사병에 대해 적절한 예방 대책의 철저를 도모한다.

○ 화학물질에 의한 건강 장애 예방 대책

화학물질에 의한 건강장애 예방을 위해 화학물질의 건강영향과 노동자노출에 관한 국내외 정보의 수집, 화학물질에 의한 직업성질환 발생 사례 분석, 국제공헌의 관점도 감안한 일본 바이오아세이 연구센터 등에서의 화학물질의 효율적·효과적인 유해성 조사 및 노출 상황 조사의 실시를 촉진하여, 계획적이고 과학적으로 화학물질위험 평가를 실시하고, 그 결과에 근거하고 미규제의 유해한 화학물질에 의한 노동자의 건강장애 예방대책을 신속히 추진한다.

또, 직장에서 취급되는 화학물질이 다양하고, 작업형태 등이 고정적이지 않고 변화하고 있는 상황 등에 대응하기 위해서는 노동안전위생법 제58조의 지침 등에 근거하여 화학물질관리계획의 책정, 리스크 어세스먼트의 실시 및 그 결과에 근거한 안전 면의 필요한 조치 등 사업자에 의한 자율적인 화학물질 관리의 촉진이 필요하다.

이러한 사업자의 대응을 지원하기 위해 효과적인 실시방법의 검토를 실시하는 것과 동시에 사업자에 대하여 광범위한 화학물질에 관한 유해성 정보, 노출 정보, 리스크 어세스먼트 사례, 화학물질에 의한 건강장애 사례의 제공, MSDS의 보급·충실을 위한 데이터베이스 정비, 화학물질 관리를 담당하는 자에게 연수 등을 실시한다.

그리고 국제기관에 의한 행동계획 등에 근거해 화학물질의 위험·유해성의 분류, MSDS를 포함한 표시방법의 통일, 개발도상국에 대한 지원

등이 요구되고 있으며, 이를 바탕으로 표시제도를 검토하고 정비한다.

암원성을 가진 물질 등, 특히 유해성이 높은 화학물질 등에 대해서는 전문가에 의한 검토 등을 바탕으로 그 예방대책을 추진하는 것과 동시에 유해성이 낮은 화학물질 등으로 대체하는 것이 본질적인 안전화에 연결되므로, 유해성이 높은 화학물질 등의 대체화를 촉진하다.

특히 석면에 대해서는 국민의 안전을 위해 필요한 것을 제외하고, 그 사용 등 원칙 금지를 신속하게 하는 것과 동시에, 건축물의 해체 작업 등에서 노동자 노출 방지 대책의 철저 등을 도모하다.

폐기물 소각시설 다이옥신류 소위 '새집증후군'에 관련한 화학물질, PCB 폐기물의 무해화 처리 작업이나 화학물질에 오염된 토양 처리 작업등에 있어서의 유해화학물질의 노출 방지 대책, 내분비 교란 물질에 관한 조사 연구, 유기용제나 일산화탄소에 의한 중독 방지 대책 및 산소 결핍증 등 방지 대책의 추진을 도모한다.

신규 화학물질에 의한 건강장애를 예방하기 위해 신규 화학물질을 제조·수입하는 사업자에 의한 유해성 조사 및 그 결과에 근거한 건강장애 방지 조치의 효율적이고 효과적인 실시를 도모한다.

작업환경관리에 대해서는 개인 노출량 측정의 활용에 관한 검토를 포함해 작업실태에 맞는 측정 방법을 확립하고 야외 작업장에서 유해한 화학물질에 대한 노출 저감을 도모한다. 또 작업환경 측정결과를 활용한 효율적이고 효과적인 작업환경 관리기법의 확립을 도모하고 화학물질의 노출 방지 대책의 실시를 촉진한다. 작업환경측정 결과에 의한 관리구분을 결정하기 위한 지표인 관리농도에 대해서는 과학적 지견을 토대로 하여 그 재검토를 도모한다. 그리고 방독 마스크에 대해서는 그 성능의 확보를 도모하기 위해 매입시험을 실시한다.

○ 정신건강 대책

노동자의마음 건강 확보는 '사업장에서 노동자의 마음 건강만들기를 위한 지침'에 근거해 사업자가 사업장의 상황을 토대로 한 적절한 '마음의 건강만들기 계획'을 작성하고, 그 계획에 따른 셀프케어, 라인에 의한 케어 등을 내용으로 하는 정신건강의 적극적인 추진을 도모한다. 또 직장에서 우울증 등에 대한 편견을 없애고 우울증 등의 예방, 조기 파악과 그에 이은 적절한 치료, 직장복귀로 이어지는 직장체제의 정비를 도모하는 것과 동시에 사업장 외 자원과의 효과적인 제휴를 추진한다. 그리고 심적외상후스트레스장애(PTSD)에 대한 대응방안에 대해서도 검토한다. 또 정신건강 대책추진 시에는 프라이버시 보호에 대해 특히 배려한다.

자살예방에 대해서는 '직장의 자살예방 매뉴얼'의 주지를 도모하는 것과 동시에 상담체제 확보, 산업보건과 지역보건의 관계기관이 제휴한 자살 방지 대책을 추진한다. 또한 효율적인 대책 수립에 도움이 되기 위하여 노동자의 자살에 관한 조사 연구를 실시한다.

○ 과중 노동에 의한 건강 장애 방지 대책

과중노동에 의한 건강장애의 예방을 적확히 추진하기 위해 과중노동이 되는 장시간 시간외 노동의 삭감이나 연차유급휴가의 취득 촉진 등에 의해 장시간 노동을 배제하는 것과 동시에 장시간 노동이 발생하고, 피로가 축적될 우려가 있는 경우에는 산업의나 지역산업보건센터의 등록의사의 활용 등에 의해 그 조언 지도에 근거한 개선이나 노동자면접에 의한 보건지도 등 건강 관리 대책의 철저를 도모한다. 그리고 과중노동에 의한 업무상질환이 발생한 경우의 재발 방지 조치의 철저를 도모한다.

○ 직장에서의 착실한 건강 확보 대책

노동자의 심신 건강을 확보하고 직업성질환과 작업관련질환을 예방하기 위해 산업의, 위생관리자 등 산업보건 스탭 선임의 철저와 전문성 향상을 도모하는 것과 동시에 건강진단 실시와 그 결과에 근거한 사후조치, 직장 순시의 실시와 그 결과에 근거한 개선조치 등 작업관련질환 등의 방지 대책을 한층 더 추진한다.

또 산업의, 기타 산업보건 관계자를 지원하는 산업보건추진센터, 소규모 사업장에 대해 산업보건 서비스를 제공하는 지역산업보건센터 등의 제휴를 강화한다.

단, 노동자의 건강확보 대책을 효과적으로 추진하기 위해서는 노동자와의 신뢰관계 확립이 전제로 있으므로, 건강진단 결과 등 건강 정보 등에 대해 프라이버시 보호의 강화를 도모한다.

위와 같은 내용에 덧붙여 다음 항목을 추진한다.

○ 소규모 사업장 대책

건강진단의 실시율이나 수진율이 낮고 노동자의 유소견율이 높은 소규모 사업장의 건강확보에 대해서는 지역산업보건센터의 활용, 소규모 사업장 산업보건활동 지원촉진사업(산업의 공동선임 사업)을 추진하는 것과 동시에 산업보건활동의 구체적 방법을 제시하고 그 활용을 도모한다.

○ 건강만들기 대책

사업장의 건강만들기 대책의 종합적 평가를 토대로 하여 건강만들기 기법의 개선을 도모하는 것과 동시에 사업장 등에서 건강만들기 대책에 관한 목표의 설정과 평가의 명확화 및 그 계획적인 추진 등에 의해 건

강만들기의 보급·정착을 도모한다. 특히, 중소규모사업장에 대해서는 건강만들기 대응에 뒤떨어진 경향을 볼 수 있으므로, 그 보급·정착을 촉진한다. 건강증진법 제정에 따라 지역보건과의 연계 강화 등을 도모하고, 보다 실효성이 있는 건강만들기를 추진한다.

○ 쾌적한 직장만들기 대책

노동력 인구의 고령화, 여성의 취업분야의 확대, 취업형태의 다양화 등에 대해 모든 노동자에게 일하기 쉬운 직장 환경의 실현을 도모하기 위해 인간공학적인 관점 등을 근거로 한 직장 쾌적화를 위한 방법의 개발·보급을 도모하는 것과 동시에 사업장이 작성하는 쾌적직장추진계획을 평가하는 제도에 더불어 계속적이고 계획적인 대응을 평가하는 제도의 도입을 도모한다. 또, 쾌적 직장만들기의 한층 더 보급정착을 도모하기 위해 쾌적직장추진계획 인정사업장의 공표 등을 실시한다.

그리고 WHO의 담배틀 조약의 동향 등을 근거로 하여 직장에서의 효과적인 분연대책 지견의 수집, 분연 대책 기법의 개발·보급 등을 추진하는 것과 동시에 수동 흡연의 방지 대책 등을 한층 더 실효성을 확보하는 관점에서 재검토하고, 그 주지를 도모한다.

라) 안전위생 관리 대책 강화

○ 노동안전위생 매니지먼트 시스템의 활용 촉진

노동재해의 리스크를 합리적이고 체계적으로 감소시키고, 또한 안전위생 관리의 노하우의 적확한 계승을 도모하기 위해, 그리고 취업형태의 다양화 등에 의해 사업장에 지휘명령계통이 다른 노동자의 혼재가 높아지는 가운데 적확한 안전위생 관리를 추진하는 구조로서 노동안전위생 매니지먼트 시스템은 효과적이다. 따라서 업종, 기업규모 등에 따른 노동안전위생 매니지먼트 시스템의 도입을 적극적으로 추진한다.

노동안전위생 매니지먼트 시스템의 보급 정착을 촉진하기 위해 사업자의 의욕을 높이는 관점에서 '노동안전위생 매니지먼트 시스템에 관한 지침'에 근거하는 시스템이 적절하게 도입되고 안전위생수준의 단계적 향상을 위해 시스템이 적절하게 운용되고 있는지를 사업장으로부터의 요구에 따라 외부에서 확인할 수 있는 구조의 도입을 검토한다.

또 사업장이 리스크 어세스먼트를 효과적으로 실시하기 위한 매뉴얼을 업종별로 책정하고 이를 보급함으로써 중소규모 사업장의 자율적인 안전위생 관리의 촉진을 도모한다.

그리고 자율적인 안전위생관리가 정착하고 안전위생수준이 우수한 사업장에 대해서는 사업자의 안전위생 관리 활동을 촉진하기 위한 인센티브 조치의 방안 등을 검토하고, 그 도입을 도모한다.

○ 중소 규모 사업장 대책

중소 규모의 사업장에서의 노동재해의 감소를 도모하기 위해 법령으로 의무화한 노동재해 방지조치 이행의 철저를 도모하는 것과 동시에 자주적 안전위생활동의 촉진을 도모한다.

그 때문에 노동재해 방지단체에 의한 자주적 안전위생활동의 촉진과 그 활동이 중소 규모 사업장으로의 침투를 강화하는 것과 동시에 안전위생 정보의 제공 및 접근의 강화를 도모한다.

안전위생 정보의 제공에 있어서는 노동보험 사무조합, 중소기업단체 등의 채널을 적극적으로 활용하고, 아울러 중소규모 사업장의 요구에 응해 메일 매거진 등의 방법으로 안전위생 정보를 제공하는 방식의 도입을 도모한다.

또 국가로부터 지원책을 받고 있는 기간뿐만 아니라 그 후에도 계속 자주적 안전위생활동을 할 수 있도록 중소규모 사업장 내에서의 자율적인 안전위생 관리 구조 만들기의 정비 등을 적극적으로 추진한다.

○ 사업자 및 노동자의 자주적인 안전위생 활동의 추진

사업자 및 노동자는 노동재해 방지의 당사자이자 동시에 직장의 상황에 대해서도가장 숙지하고 있는 입장임을 자각하고 안전위생위원회 활동의 활성화를 도모한다. 또 노동자를 포함한 모든 관계자에게 안전위생위원회 활동상황에 관한 정보를 제공하고, 의견을 구하는 체제를 도입하고, 관계자의 관심의 고양과 참여의식의 양성을 도모한다.

한편 안전위생위원회 설치가 의무화되지 않은 소규모 사업장에 있어서는 안전위생위원회를 대신하여 관계 노동자의 의견 청취의 기회를 마련하게 되어 있어서, 이 자리를 활용해 노동자의 의견을 적극적으로 수렴하여 노동안전위생 대책에 대한 반영화를 추진하다.

그리고 안전과 건강을 앞지르는 직장 풍토 조성을 촉진하는 것으로서 효과적인 기법인 위험예지활동 등의 도입을 촉진하여, 자주적인 안전위생활동의 촉진을 도모하는 것과 동시에 노동자의 안전 의식 고양을 도모한다.

○ 인적 기반의 충실 등

노동안전위생 분야의 각종 자격에 대해서는 기술의 진보등에 응할 필요가 있으므로, 자격자에게 요구되는 지식, 기능 등의 수준을 민간을 활용해 평가하는 구조를 검토한다. 취업제한업무, 작업주임자 등 현장실무자격, 현장작업자에 대한 안전위생교육에 대해서는 긴급시의 대응에 관해 강습내용의 충실을 도모한다. 그리고 위험에 대한 감수성을 높여 그 회피 능력을 체득 하는 위험 재인식 교육 등을 실시한다.

안전위생 의식이 높은 노동자를 육성하기 위해서는 취업 전 교육이 효과적인 것이라 학교 단계에서의 교육과의 연계에 노력하고 안전위생에 관한 교육을 보급한다.

또한, 노동재해 방지를 추진하기 위해서는 노동자의 가족을 포함한

국민 일반의 이해가 필요함에 따라, 모든 기회를 통해 노동재해 방지의 중요성을 호소하고 협조를 구한다.

○ 취업 형태의 다양화, 고용의 유동화 등에 대응하는 대책

취업형태의 다양화가 급속히 진행되고 있는 가운데, 일하는 방법에 관계없이 동등한 안전위생조건을 확보하는 관점에서 시설설비 등의 관리 권한을 가진 자에 의한 하청노동자 등도 포함한 시설설비 등에 관한 노동재해를 방지하기 위한 방책을 검토한다.

또, 고용의 유동화가 급속히 진행되고 있는 가운데, 고용 기간의 장단에 관계없이 동등한 안전위생조건을 확보하는 관점에서 고용시 교육을 비롯한 안전위생교육의 촉진을 도모하는 것과 동시에 계속적인 건강관리가 가능한 시스템을 검토한다.

○ 고령노동자의 노동재해 방지 대책

고령노동자의 노동재해를 방지 하기 위해 고령노동자의 신체적 특성에 배려한 기계설비, 작업 환경 및 작업 방법의 개선을 추진한다. 또, 인간공학적인 관점 등을 근거로 한 직장의 쾌적화를 위한 기법의 개발·보급을 추진하여, 고령노동자도 포함한 모든 노동자에게 일하기 쉬운 직장 환경의 실현을 도모한다. 그리고 쾌적 직장 인정 사업장의 공표, 직업안정기관 등과의 제휴 등에 의해 그 보급을 도모한다.

○ 외국인노동자 대책

외국인노동자의 노동재해를 방지하기 위해 커뮤니케이션 갭을 메우는데 효율적인 외국인 노동자를 대상으로 한 이해하기 쉬운 안전위생 교재 개발을 추진하고, 이어한 교재를 활용한 고용시의 안전위생 교육 등의 철저를 도모한다. 또 외국인노동자가 일본의 안정위생 정보를 쉽게

입수할 수 있도록 국제안전위생센터에 의한 외국어정보제공을 도모한다. 또한 외국인 고용 사업장에 대해 노동안전컨설턴트,노동위생컨설턴트 등에 의한 안전위생진단을 촉진한다.

마) 노동재해 방지 지원 체제의 정비

○ 정보 제공 체제의 정비

안전위생정보센터에서는 이미 재해사례, 법령통달 등 유용한 안전위생정보를 인터넷상에서 액세스 할 수 있는 체제를 취하고 있지만, 계속해서 안전위생정보센터에서 정보 제공을 도모한다.

또 안전위생정보센터에서는 안전위생 의식 고양에 기여하기 위해 노동재해를 유사 체험할 수 있는 버추얼 리얼리티(VR)시어터 및 3차원(3D)시어터 등에 의한 정보제공을 추진한다. 또한 병설된 산업안전기술관에서는 각종기계설비, 보호구 등을 전시하고 있으며, 이들 체험형 3개 시설의 기능을 연계 강화함으로써 안전위생정보센터를 노동안전위생 분야에 있어서의 정보 발신의 거점으로 위치를 부여하고, 넓게 국민 전반의 안전에 공헌한다.

○ 리스크 평가 및 조사 연구의 체제 정비

노동안전위생 관계 법령이나 시책을 검토할 때의 기초 정보를 얻기 위해서 과학적이고 실증적 관점에서 리스크의 평가, 전문기술적인 입장에서 노동재해의 원인구명 등을 실시하는 조사연구기관의 행정과의 제휴를 검토한다.

또, 노동재해의 원인 조사에 대해서는 인적 요인 및 물적 요인에 머무르지 않고, 그 배경에 있는 관리적 요인까지 파고드는 본질적인 원인 규명을 도모하기 위한 재해 분석 기법을 개발하고 효과적인 재발 방지 대책으로 연결하는 구조를 검토한다.

노동안전위생 분야의 조사 연구에 대해서는 노동재해의 발생 원인, 방지 대책 등의 자연과학적 관점에서의 접근이 중심이었지만, 향후는 동분야의 연구에 더하기 노동재해 방지 대책의 보급을 위한 조건, 비용 대비 효과 분석, 사회시스템의 형태 등 사회과학적 시야도 가지고 더욱 효과적이고 효율적인 노동재해 방지 대책에 임하는 것으로 한다.

그리고 노동안전위생 대책이 산업 현장 전체의 요구, 과학적인 리스크 평가 등을 기초로 하고 책정될 필요가 있으므로, 조사연구기관, 행정기관, 산업계 등의 사이에서 조사연구 과제의 선정, 조사연구 성과의 활용 등에 있어서 긴밀한 제휴를 도모한다.

○ 노동재해 방지단체 등의 활동의 충실

노동재해 방지단체 등의 안전위생 관계단체가 사업자 등의 요구를 토대로 한 유효한 지원서비스의 개발을 진행시켜 그 보급 정착에 적극적으로 임하는 것을 촉진한다.

특히 업종별 노동재해방지단체에서 업종 특유의 유효한 리스크 저감 대책에 관한 계속적인 조사연구의 실시를 촉진하고, 그 성과를 각 분야에서 노동재해 방지대책에 활용하는 것과 동시에 안전위생관리활동을 지속적으로 진행하기 위해 안전위생에 관한 전문 스탭의 노하우를 계승해 활용하는 방안을 검토한다.

또, 노사에 의한 노동재해 방지 활동을 추진하는 관점에서, 노동재해 방지지도원의 효과적인 활용을 실시함으로써 중소 규모 사업장 등에서의 안전위생 관리의 향상을 도모한다.

○ 노동안전위생 서비스의 아웃소싱화에 대한 대응

중소기업에서는 노동안전위생의 모든 분야에 대해 전문적인 지식·노하우를 가진 스탭이나 기재를 안고 있기가 어렵고, 대기업에 있어서도

전문적인 서비스에 대해 아웃소싱화의 요구가 높아지고 있는 상황을 근거로 하여 기업의 의뢰를 받아 전문적인 노동안전위생 서비스를 제공하는 질 높은 외부 전문 기관의 활용 및 활용에 의한 안전위생관리의 방안을 검토한다.

○ 국제적인 시점에 선 행정 전개

ILO조약을 비롯하여 안전위생에 관련된 국제적인 조약, 규격 등에 대해서는 국내제도에 도입을 도모하는 것과 동시에 그 책정 단계부터 적극적으로 참여하고, 일본으로부터의 제안을 적극적으로 하는 등 국제공헌을 한층 더 추진한다.

또 해외 진출 기업에서 일하는 일본인 노동자의 안전위생 확보를 위해 해외 진출 기업에 대한 안전위생 세미나 개최, 국제안전위생센터를 통한 안전위생 정보 제공을 추진하는 것과 동시에 해외 순회 건강 상담의 실시 등을 추진한다.

그리고 개발도상국에 대한 안전위생 분야의 기술 협력에 대해서는 적극적으로 추진한다.

(7) 평가를 토대로 한 시책의 실시

노동자의 안전과 건강 확보에 관한 시책의 평가에 대해서도 이미 일부 실시하고 있지만, 노동시장의 변화, 과학기술의 진전 등에 근거한 향후의 전망을 토대로 하여 업종별 노동재해 방지 대책, 중소규모 사업장 대책, 자율적인 안전위생 관리 체제확립 등 안전위생 시책에 관한 적절한 평가 방법을 검토하고 정확한 평가를 실시함에 따라 시책의 효율적이고 효과적인 실시를 도모한다.

4) 노동재해 방지 계획(1993년~1997년[13])

(1) 개요

가) 계획의 목적

노동자의 삶의 큰 부분을 차지하는 직업생활을 안전하고 건강한 상태로 만드는 것은 노동복지의 기본이다.

이 때문에 정부는 1958년 이후 7차에 걸쳐 노동재해 방지계획을 책정하는 것과 동시에 관계자가 노동재해 방지를 위한 노력을 해온 결과, 특히 1972년 노동안전위생법 제정이후 지금까지 20연간에서 노동재해 발생 건수는 거의 반감하고, 노동재해 발생률은 약 7할 감소하는 등 성과를 올렸다. 그러나 아직도 연간 약 71만명의 노동자가 노동재해에 인해 재해를 입고, 그 가운데 약 2,500명이 사망하며, 최근 사망 재해나 동시에 다수의 노동자가 피해를 입는 중대 재해 발생 건수는 높은 수준인 채, 같은 수준 내지 증가경향에 있다. 또, 노동재해 가운데 직업성질환은 장기적으로는 순조롭게 감소해 왔지만, 아직도 4일 이상 휴업을 요하는 질환이 연간 약 12,000건 발생하고 있다.게다가 이러한 노동재해의 대부분은 중소 규모 사업장에서 발생하고, 작업 중 노동 재해를 당할 뻔 한 경험을 가진 노동자의 비율이 높은 등, 노동재해 발생의 잠재적 위험성은 아직 높은 수준에 있다. 그 밖에, 사업장에서 사용되는 화학물질 등의 다양화, 기계설비를 사용하는 사업장의 확대 등에 수반하는 노동재해 증가가 염려된다.

한편 서비스 경제화의 진전에 따라 제3차 산업에서의 노동자수는 현저한 증가를 나타내고 전체 산업에서 차지하는 비율도 약 6할이 되고, 이를 반영하고 도매·소매업 및 서비스업의 노동재해가 전체 산업에서 차지하는 비율이 증가하고 있다. 또 고령화 사회가 진전되는 속에서, 50세 이상인 고령 노동자가 노동자 총수의 약 4분의 1을 차지하게 되었고

13) http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/hor/boushi8.pdf

노동재해 피해자에 차지하는 고령 노동자의 비율이 증가하고 있으며, 고혈압증 등의 성인병을 가진 노동자의 비율이 높아지고 있어 노동자 건강 확보의 중요성이 증대하고 있다. 게다가 최근 피로나 스트레스를 느끼는 노동자가 증가하고, 국민의식은 물질적 풍요보다 마음의 풍요로움을 추구하게 변화하고 있고 노동자가 피로나 스트레스를 덜 받는 쾌적한 직장 환경의 형성이 요구되고 있다.

이밖에 일본의 국제적 지위 향상 등에 의해 일본계 외국인 등 외국인 노동자가 증가하고 있는 상황 속에서 외국인 노동자가 피해를 입는 노동재해의 증가가 염려되고 있으며, 또 외국인 연수생을 대상으로 한 기능실습제도 창설이 예정되어 있으므로 이에 대응한 노동재해 방지대책의 필요성이 증대하고 있다.

이러한 상황에서 국민적 과제가 되고 있는 "생활 대국"을 목표로 해, 풍부한 근로자생활을 실현하기 위해서는 안전·건강의 확보와 쾌적한 직장 환경이 기본이며, 아직도 다발하고 있는 노동재해를 감소시킬 뿐만 아니라 직장에서 노동재해의 잠재적 위험성을 배제하는 관점의 대응이 불가결하다. 이 때문에, 특히 중소규모 사업장에서 관계자가 안전위생관리체제의 확립, 안전위생에 관한 사전평가의 충실화 등 기본적인 노동재해 방지대책을 강구하는 것과 동시에 자주적인 노동재해 방지 활동의 활성화를 도모할 필요가 있다. 또 서비스경제화, 노동력 인구의 고령화, 국제화 등에 따라 발생하는 안전위생상의 새로운 과제를 해결하기 위해서는 노동자 한 사람 한 사람을 존중하는 시각에서 사업자가 사업장의 상황에 따라 창의·궁리한 노동재해 방지 대책을 적극적으로 강구해 나갈 필요가 있다.

이를 위해서는 관계행정기관, 노동재해방지단체, 관계사업자단체 등이 이러한 대책을 지원해 나갈 필요가 있다.

위와 같은 관점에서 본 계획에서는 오늘날까지 계속되고 있는 문제와 새로운 국면에 따른 과제에 대해 주요 노동재해 방지 대책의 방향을 밝히는 것으로 한다.

나) 계획 기간

이 계획의 기간은 1993년도를 첫 해로 하고, 1997년도를 목표 연도로 하는 5개년 계획으로 한다.

단, 이 계획 기간 중에서 노동재해 방지에 관해 특별한 사정이 생긴 경우에는 필요에 따라 계획을 재검토한다.

다) 계획의 목표

노동재해의 근절을 향한 노력에 의해 사망 재해, 중대 재해 및 중독성 직업성 질환의 대폭적인 감소를 기하는 것과 동세에 계획 기간의 노동재해 총 건수를 대략 25% 감소를 도모하는 것, 외에 노동자의 심신 양면에 걸친 건강의 적극적인 유지 증진 및 쾌적한 직장 환경의 형성을 도모하는 것을 본 계획의 목표로 한다.

(2) 노동재해의 동향과 노동재해 방지를 위한 과제

가) 노동재해의 동향

○ 중소규모 사업장에서 노동재해의 다발

중소규모 사업장에서는 노동자 수 30명-49명 규모의 사업장에서 노동재해 발생률이 100명 이상 규모의 사업장의 약 3배가 되는 등 대규모 사업장에 비교해 노동재해 발생률이 높고, 또 피해자 수 감소율이 적다. 이 요인으로서는 중소규모 사업장에서는 안전위생관리에 적극적으로 임하고 있는 것도 있지만, 그대부분은 기계설비의 안전화, 안전위생 교육의 철저한 실시, 자주적인 안전위생활동의 실시 등 기본적인 대책이 아

직도 불충분하다는 것을 들 수 있다.

○ 기계설비에 의한 재해, 폭발·화재재해의 다발

기계화의 진전에 따라 전체 산업에서 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해 중 기계설비에 의한 것이 약 3분의 1을 차지하는 등 기계설비에 의한 노동재해는 여전히 다발하고 있다. 특히 건설용 기계, 크레인 등에 의한 사망재해가 전체 사망재해의 약 7분의 1을 차지한다. 또, 프레스기계 및 목재가공용기계에 의한 노동재해는 근년 착실히 감소하고 있지만, 프레스기계에 대해서는 약 절반, 목재가공용기계에 대해서는 약 2할이 장해가 남는 재해가 되고 있다. 기계설비에 의한 재해 중 식품가공용기계 등에 의한 노동재해 비율이 증가하고 있다. 노동재해의 종류로서는 손가락 등이 끼거나 절상을 입는 재해 등이 많이 발생하고 있다. 또한 주로 기계설비의 주변에서 작업 중에 노동재해를 입을 뻔한 경험을 가지는 노동자의 비율이 높다. 폭발화재로 인한 노동재해는 근년 감소 경향으로부터 보합세로 변하고 있다. 또, 식용유 추출공정, 석유정제공정, 불꽃제조공정 등에서 대규모 폭발 재해가 발생함과 동시에 폭발재해의 원인 물질이 다양화되고 있다.

○ 교통노동 재해의 증가

노동재해에 의한 사망자 가운데 교통노동 재해에 의한 것이 약 3할을 차지하는 그 비율이 증가 경향에 있는 것과 동시에 중대 재해의 과반수를 교통노동 재해가 차지하고 있다.

또, 경제활동 활발화를 배경으로 육상화물운송업에서 교통노동 재해는 가장 많이 발생하고 있고, 다음은 자동차운전을 수반하는 업무가 많은 도매소매업, 건설업, 제조업 순이다.

○ 노동재해로 피해를 입은 고령노동자의 증가

고령노동자의 증가에 따라 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해 피해자 대비 50세 이상인 고령노동자 비율이 약 4할이 되고 있다. 특히 임업에서는 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해 피해자 가운데 약 8할을 고령노동자가 차지하고 있다.

또, 일반적으로 연령에 의해 운동기능·감각기능 등이 저하하는 경향이 있어, 고령노동자의 재해발생률은 다른 연령층 노동자에 비해 높다. 참고로 50대 노동자의 재해발생률은 30대 노동자의 약 2배가 되고 있다.

나) 업종별 노동재해의 동향

○ 건설업

건설업은 전체 산업 평균과 비교해 재해 발생률이 높아 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해의 약 3할, 사망재해, 중대재해의 약 4할을 차지하는 등 노동재해가 다발하고 있다. 또, 교각 도리 낙하, 수도(굴) 수몰, 형틀 지보공 붕괴 등에 의한 중대재해가 속발하고 있는 상황에 있다. 노동재해의 종류별로는 발판·건축물 등에서 추락 재해, 건축재료의 낙하 등에 의한 재해 및 목재가공용기계에 의해 손가락 등에 절상을 입는 재해가 많이 발생하고 있다. 이 요인으로서는 [1]고소 작업 등 위험 작업이 많은 점, [2]다른 사업자에게 사용되는 노동자가 혼재하고 일하는 작업이 많고, 특히 중소규모 현장에서 적절한 통괄안전위생관리가 이루어지고 있지 않은 것을 들 수 있다.

○ 제조업

제조업은 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해의 약 3할을 차지하고 있다. 특히, 식료품제조업, 목재·목제품제조업, 금속제품제조업 등에서

다발하고 있고, 제조업의 평균과 비교해 노동재해 발생률도 높다. 또, 식료품제조업 및 수송용기계기구제조업의 재해가 제조업 전체에서 차지하는 비율이 증가하고 있다. 그리고 제조업 기계장비에 의해 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해 중 약 6분의 1이 수리·점검·트러블 처리 등의 비정상(非定常)작업 중에 발생하고 있다.

○ 육상화물운송사업

육상화물운송사업은 최근 몇 년간 노동재해 발생 건수의 감소율이 낮고, 전체 산업에서 차지하는 비율이 증가하는 것과 동시에 노동재해 발생률이 높다. 노동재해의 종류별로는 사망재해의 약 7할이 교통노동재해가 되며, 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해에서는 하역 작업 중 추락재해가 약 2할을 차지하고 짐의 낙하 등에 의한 재해, 짐에 끼이는 재해 등이 많이 발생하고 있다.

○ 항만화물운송사업

항만화물운송사업은 최근 몇 년간 노동재해의 발생 건수는 감소 경향에 있지만, 사망재해는 보합 상태이다. 또, 노동재해의 발생률이 전체 산업의 평균과 비교해약 2배, 노동재해가 발생한 경우 재해의 위독도가 약 6배나 높다. 노동재해의 종류별로는 하역작업 중 추락재해, 짐의 낙하 등에 의한 재해가 많이 발생하고 있다.

○ 임업

임업은 노동재해 발생률이 전체 산업 평균과 비교해 약 4배, 노동재해가 발생한 경우 재해 위독도가 약 3배나 높다. 노동재해의 종류별로는 조재(造材)작업 중 등 체인소 등에 의해서 절상을 입는 재해가 많이 발생하고 있다. 또 태풍 등에 의한 피해목 처리작업 중에 사망재해가

빈발하고 있다.

○ 도매·소매업 및 서비스업

서비스 경제화의 진전에 의한 도매·소매업 및 서비스업 종사노동자 수의 증가, 운반용 기계의 도입 등 기계화의 진전 등을 배경으로 4일 이상의 휴업을 요하는 노동재해의 약 3할, 사망재해의 약 2할을 도매·소매업 및 서비스업이 차지하고 있고, 전체 산업에 차지하는 노동재해의 비율이 증가하고 있다. 또, 폐기물처리업 및 골프장업에서 노동재해의 발생률이 높고, 노동재해의 종류로서는 전도(너머짐)에 의한 것이 많다. 이 요인으로서는 도패소매업 및 서비스업에서는 일반적으로 안전위생관리활동이 충분하지 않는 것 등을 들 수 있다.

(3) 직업성질환의 동향

직업성질환은 과거 십 수 년간에서 반감했지만 여전히 끊이지 않는다. 진폐증 및 진폐합병증은 계속 감소하고 있지만 아직 4일 이상의 휴업을 요하는 질병 전체의 약 1할을 점유하고 있고, 건설업 등 특정 업종을 중심으로 유기용제 중독, 일산화탄소 중독 및 산소결핍증 등은 증감을 반복하고 있어 감소하지 않다.

또, 취급하는 화학물질의 유해성이 관계자에게 충분히 주지되어 있지 않기에 직업성 질환이 발생하고 있는 것과 동시에 화학물질 중에는 유해성이 충분히 밝혀지지 않은 것도 있고, 이것들에 의한 질병의 발생도 염려된다. 그 외 석면 등에 의한 직업 암 등 건강장해 방지가 계속해서 과제가 되고 있다.

그리고 소음성 난청 등 물리적 인자에 의한 질병 및 요통 등 작업양태에 기인하는 질병도 증가 감소를 반복하고 있고 감소하지 않다.

(4) 건강유지 증진의 필요성 증대

노동력 인구에 차지하는 고령노동자의 증가, 노동자의 생활양식의 변화 등에 따라 고혈압증, 허혈성심질환, 당뇨병 등 성인병의 소견을 가진 노동자가 증가하고 있다. 이 성인병을 예방하기 위해 건강진단 완전실시와 함께 그 사후조치 및 심신 양면에 걸친 전체적인 건강만들기의 필요성이 증대하고 있다.

또 노동자에게 업무에 따른 과중한 정신적 또는 신체적인 부하가 동맥경화 등 기초질환을 급격하고 현저하게 악화시키는 경우가 있어, 그 적절한 대응이 요구되고 있다.

그리고 소규모 사업장의 노동자 건강관리 강화가 요구되면서 동시에 산업의 등 산업보건관계자에 대한 사업자의 이해나 전문·기술적인 지도 등을 촉진함에 의해 산업보건활동의 활발화가 기대되고 있다.

(5) 쾌적한 직장 환경 형성의 필요성 증대

기술혁신의 급속한 진전 등에 의해 직장에서 작업 양태나 노동환경이 변하고 있고. 그러한 속에서 직장에서의 피로와 스트레스를 느끼는 노동자 비율이 높아지고 있다.

국민의식이 물질적 풍요보다 마음의 풍요로움을 중시하는 방향으로 크게 변화하고 있으므로 노동자의 의식에 있어도 일하기 쉬운 직장환경이 중시되어 오고 있다. 게다가 노동력 인구의 고령화, 여성의 직장 진출의 진전에 따라 고령 노동자나 여성 노동자에게도 피로나 스트레스를 느끼는 것이 적은 쾌적한 직장환경의 형성이 필요하게 되고 있다.

(6) 외국인 노동자의 증가에 대응한 노동재해 방지대책의 필요성 증대

국제화의 급속한 진전, 일본의 국제적 지위 향상 등에 의해 일계인(일본 해외 동포)등 외국인 노동자가 증가하고 있는 상황 속에서 외국인 노동자

의 노동재해가 발생하고 있고, 그 증가가 우려되고 있다. 또, 기능실습제도(외국인 연수생에 대해 일정기간 연수를 거친 후 기능평가를 실시하고, 일정한 수준에 이른 것 등을 조건으로 고용관계 아래에서 기능의 숙련도를 높이기 위한 기회를 제공하는 새로운 연수시스템)의 창설이 예정되어 있다. 일반적으로 외국인 노동자는 [1]일본어 능력이 충분하지 않은 것, [2]일본의 직장관행에 익숙해지지 않는 점 등으로 노동재해를 입을 위험성이 높기 때문에 이에 대응한 노동재해 방지대책의 필요성이 커지고 있다.

(7) 국제화에 따른 안전위생대책의 필요성 증대

기업의 국제화에 따라 해외로 파견되는 노동자가 증가하고 해외 사업장에서 노동재해에 의해 재해를 입거나 해외근무 중에 마음의 건강을 해치는 것이 염려되고 있다. 또 개발도상국가 등으로부터 안전위생분야에 대한 기술협력이 요구되고 있다. 또 안전위생기준에 대해서도 국제기준과의 정합성의 확보를 도모하는 것이 요청되고 있다.

(8) 주요 노동재해 방지대책의 추진

가) 기본적 사항에 관한 대책의 추진

○ 생산활동과 일체가 된 안전위생관리활동의 촉진

경영수뇌자의 적극적인 지휘·지도 하에 안전위생관리체제의 정비, 생산라인 각급관리감독자의 안전위생에 관한 권한과 책임의 명확화 및 안전위생관리를 담당하는 자와 연계의 강화, 작업 주임자 등 노동재해 방지를 위한 업무에 종사하는 사람의 직무여행, 사업장마다 안전위생관리에 관한 연간 계획 작성의 촉진 및 안전위원회·위생위원회 등 활동의 활성화를 도모함으로써 생산활동과 일체가 된 안전위생관리활동을 촉진한다. 또, 노동재해의 잠재적 위험성의 배제나 직장환경의 개선으로 이어지는 위험예지활동, 직장의 안전위생 개선제안제도 등의 실시를 촉진

하는 것 등에 의해 일상적인 안전위생활동의 활성화를 도모한다.

게다가 전국 안전주간, 전국 노동위생주간, 안전위생대회 등 효과적인 실시 등에 의해 안전위생활동의 촉진을 도모한다.

○ 안전위생에 관한 사전 평가의 충실 등

기계설비의 도입, 건설공사 등 설계 단계의 안전위생에 관한 유자격자의 참여 촉진 및 세이프티 어세스먼트 방법 등에 대한 검토, 이것을 토대로 한 지침 작성, 개정 및 보급에 의해 안전위생에 관한 사전 평가의 충실을 도모한다.

기술혁신이 진전되어, 생산현장에 컴퓨터 지원 시스템 도입 등에 의한 생산공정의 자동화, 건설현장에서의 신공법 도입, 신소재의 이용 등이 진행되는 가운데 이들에 대응한 사전 평가방법의 개발과 그 주지를 도모한다.

또, 기계설비의 설치, 건설공사 등에 걸리는 계획 신고에 대해서는 그 원활한 실시를 도모하는 것과 동시에 특히, 도도부현 노동기준국장 심사제도의 적확한 운용을 추진한다.

○ 적정한 작업방법의 확립

화학설비, 제철설비, 자동화생산시스템 등과 관련한 수리, 점검, 트러블 처리와 같은 비정상적인 작업에 대해 그 종류에 따른 안전대책을 확립하고 그 보급을 도모한다.

○ 안전위생 교육의 철저 등

안전관리자, 위생관리자, 안전위생추진자, 작업주임자 등에 대한 능력향상 교육, 지게차 운전 등 위험유해업무 종사자에 대한 안전위생교육, 취업 전 안전위생교육의 충실을 도모하는 것과 동시에, 취업형태의 다

양화에 대응해 파트타임 노동자의 안전위생교육 등의 촉진을 도모한다.

또, 노동재해가 발생한 현장의 통괄안전위생책임자 등에 대한 노동재해 재발방지를 위한 강습제도의 원활한 실시를 도모한다.

○ 노동시간 등 노동조건의 적정화

노동시간 등 노동조건에 따라서는 장시간 노동에 의한 피로 등이 노동재해 발생의 요인이 되는 경우도 있기 때문에 노동재해를 방지한다는 측면에서 완전 주휴 2일제 보급 촉진, 연차유급휴가 완전취득 촉진. 연속휴가 보급 확대, 소정외 근로 삭감 등에 노력하여 노동조건의 개선을 도모한다.

나) 직업별 노동재해 방지 대책의 추진

○ 건설업

공기 등 발주 조건의 적정화를 촉진하는 것과 동시에, 특히 중소규모 건설현장에 대해 통괄안전위생책임자 등의 선임을 촉진하고, 점사(店社) 안전위생관리자 등에 의한 현장에 대한 지도 실시 및 건설업 점사 안전위생활동 활성화 사업의 촉진 등에 의한 건설업 점사에서 안전위생활동을 충실하게 함으로써 안전위생관리의 철저를 도모한다.

또, 위험한 작업 장소에서의 안전 확보 조치, 관계청부인이 정하는 작업 계획의 작성 등에 대해 원청사업자에 의한 관계청부인에 대한 지도의 충실을 도모하고, 주문자가 건설용기계 등에 관한 작업을 청부인과 공동으로 실시하는 경우의 작업내용 등 연락조정의 실시 등 공사를 직접 시공하는 전문공사업자에 의한 안전확보 조치의 충실을 도모한다.

소규모공사에 대해서는 소규모 토목공사에 관련되는 공사의 종류별 안전시공지침을 작성·주지하는 것과 동시에, 지역에서의 사업자단체의 활동을 촉진함에 따라, 또 목조가옥 건축공사 등 저층주택건축공사에

대해서는 조립식 주택의 건축재 제조회사 및 대기업 주문 건축업자에 의한 안전시공에 관한 자주적인 협의조직의 활동을 촉진함으로써 노동재해 방지대책을 추진한다.

또, 건설현장의 자주적인 노동재해 방지활동을 정착시키기 위해 공사시공과 안전위생관리가 일체가 된 안전위생활동(안전시공 사이클활동)의 실시 등 촉진을 도모한다.

○ 육상화물운송업

하역 작업에서의 추락·전락 재해의 방지대책을 철저히 한다. 또, 노동시간관리·건강관리의 철저, 하주에 대한 발주조건의 적정화 촉진, 교통노동재해 방지모델 사업장의 육성, 교통노동재해 사례연구회 개최 등에 의해 교통노동재해의 감소를 도모한다.

○ 항만화물운송사업

항만하역 작업에서 양하장치에 의한 재해 및 추락·전락 재해방지대책을 철저히 하는 것과 동시에 항만하역에서의 컨테이너화 진전, 하역운반기계의 대형화 등에 대응한 안전위생기준을 작성하는 등에 의해 노동재해 방지대책을 추진한다.

○ 임업

새롭게 도입된 임업 기계에 대응한 안전한 작업 방법의 철저를 도모하는 것과 동시에 고령노동자의 노동재해 방지대책을 추진한다.

○ 도매·소매업 및 서비스업

도매·소매업 및 서비스업에서의 안전위생관리활동의 충실을 도모하기 위해 특히, 도매·소매업, 여관업, 골프장업, 폐기물처리업, 건물유지관리업에서

의 안전관리자, 위생관리자, 안전위생추진자 등의 선임을 추진한다.

또, 업종별 노동재해 방지 가이드라인의 보급을 도모하는 것과 동시에 노동재해의 발생 위험성이 높은 업종별단체의 자주적인 노동재해 방지활동 활성화를 위한 지원을 한다.

위와 같은 대책에 덧붙여 건설업, 육상화물운송사업, 항만화물운송사업, 임업 및 광업에 대해서는업종별 노동재해 방지협회와 충분한 연계를 도모하면서 각각의 업종에 따른 대책을 적극적으로 추진하다.

다) 특정재해 방지대책의 추진

○ 기계설비에 의한 재해방지 대책

기계설비의 안전성과 관련된 사전평가방법을 충실화 하는 것과 동시에 기계설비 제조업체단체 등에 대한 지도를 실시하는 것 등에 의해 기계설비의 본질 안전화를 추진한다.

또, 기계설비의 사용 시의 안전성을 확보하기 위해 검사업자 등에 대한 지도를 강화하는 것과 동시에 적절한 정기자주검사의 철저를 도모한다.

특히, 기계설비에 의한 재해방지대책의 중점으로서 다음과 같이 대책의 철저를 도모한다.

이동식 크레인 및 건설용 기계에 대해서는 그 안전성을 향상시키기 위해 조사연구를 실시하는 것과 동시에 그 개량 및 작업관리의 적정화를 도모한다.

종합적인 방지대책을 책정하고 프레스 기계의 본질 안전화의 촉진, 목재가공용기계의 적정한 안전장치 사용의 철저를 도모한다.

식품가공용 기계 및 식품포장용 기계는 그 안전화와 적정한 사용을 촉진하기 위해 식품가공용 기계 등에 의한 노동재해의 방지를 위한 가이드라인을 책정하고, 그 보급을 도모한다.

○ 폭발·화재방지 대책

위험물의 적절한 관리를 철저히 하는 것과 동시에 위험물의 범위를 재검토하고, 그 원활한 시행을 도모한다.

○ 교통노동재해방지대책

교통노동재해에 대해서 종합적인 요인 분석을 한 후, 직장에서의 안전관리 활동 방법 및 운전자등에 대한 안전교육기법을 개발하고 그 주지를 도모한다. 또, 교통노동재해방지를 위한 가이드라인을 바탕으로 대책을 철저히 하면서 관계행정기관과의 연계를 도모하고 교통노동재해방지대책을 효과적으로 추진한다.

○ 고령노동자 노동재해 방지대책의 추진

고령노동자의 노동재해 방지를 위한 가이드라인의 보급 및 모델 사업장의 육성을 도모한다. 또, 고령노동자의 안전을 확보하기 위한 기기 및 작업시스템의 연구개발을 추진한다. 그리고 고령노동자 직장환경 개선 자금대출제도의 활용 등에 의해 고령노동자의 심신의 기능 변화 등을 고려한 작업환경, 작업방법 등의 개선을 촉진한다.

(9) 직업성질환 대책의 추진

직업성질환을 예방하기 위해 노동위생관리의 기본인 작업환경관리, 작업관리, 건강관리를 철저히 하고 다음 대책을 추진한다.

가) 화학물질 등 유해물에 의한 건강장애 방지대책

화학물질 등의 유해물에 의한 건강장애의 방지를 도모하기 위해 작업환경측정의 실시와 평가 및 결과에 근거한 적정한 작업환경의 개선을 한층 더 추진하는 것 외에 새로운 작업환경측정 기법의 개발을 한다.

건설업 등 특정업종에서 유기용제 중독 등의 질병예방을 위한 작업환경 관리, 작업관리 방안을 검토하고, 그 방지대책을 확립하는 것과 동시에, 석면대체품의 제조·취급에 관한 지침을 작성하고 그 보급을 도모한다. 화학물질의 유해성 조사에 대해서는 일본 바이오아세이연구센터가 실시한 암원성 등의 시험결과를 적극적으로 활용하는 등에 의해 유해성이 인정되는 물질에 관한 관리대책을 추진하는 것 외에, 현행의 방법으로서는 유해성의 스크리닝을 할 수 없는 화학물질에 관한 유효한 시험방법을 검토하는 등에 의한 유해성 조사제도의 충실을 도모한다.

분진장해의 방지에 대해서는 장기적인 관점에서 종합적인 방지대책을 추진한다.

또, 산소결핍증 등의 방지대책의 추진을 도모한다.

또한 건강진단의 실시 및 그 결과에 근거한 적정한 건강관리를 한층 더 추진한다.

나) 전리방사선 등 물리적 인자와 작업 양태에 의한 건강장애 방지 대책

국제기준에 대응한 법령의 재검토를 실시함으로써 전리방사선 장애 방지대책의 강화를 도모하는 것과 동시에 소음장애 방지를 위한 가이드라인의주지·철저에 의한 소음장해의 방지를 도모한다.

또, 잠함공법에 대한 기술의 진전에 대응한 고기압장애 방지대책을 검토하고 그 결과를 토대로 하여 필요한 조치를 강구한다.

진동장애를 방지하기 위한 대책을 장기적인 관점에서 종합적으로 추진하는 것 과 동시에 요통, 경견완증후군 등의 방지대책을 추진한다.

다) 화학물질 등의 위험유해성 등 표시제도의 추진

화학물질 등의 위험유해성 등 표시에 관한 지침에 의거한 위험유해성 등의 표시제도 추진을 도모하기 위해 그 주지를 도모하는 것과 동시에

표준안전데이터시트를 작성하는 것 외에 안전데이터 시트의 작성자 및 화학물질 정보제공기관에 대한 지도를 실시한다.

라) 심신의 건강유지 증진대책의 추진 : 심신 양면에 걸친 건강만들기 추진

노동자의 심신 양면에 걸친 건강만들기를 추진하기 위해 건강측정과 그 결과에 근거한 건강지도의 촉진을 도모한다. 또, 그 실시에 필요한 건강만들기 스탭의 양성, 사업자의 위탁을 받아 건강유지증진조치를 실시하는 기관의 인정 등을 한층 추진한다.

마) 산업보건활동의 활성화

산업보건관계자에 대한 연수, 상담, 정보제공 등의 지원을 하는 것과 동시에 소규모사업장에 산업보건서비스를 제공하는 체제를 정비한다.

또, 산업의 연수체제 정비, 산업의사의 바람직한 모습 검토 등을 실시하고 산업보건활동의 활성화를 도모한다.

(10) 작업관련질환 대책 추진

작업관련질환과 업무의 관련, 질환발생의 메커니즘, 적절한 예방대책 등을 밝히기 위한 연구를 추진한다. 또 뇌혈관질환 및 허혈성질환 등의 발증 원인이 되는 기초질환의 조기 발견을 목적으로 한 건강진단 방안에 대해 전문적으로 검토하고 그 검토결과를 바탕으로 필요한 조치를 강구하는 것과 동시에 뇌혈관질환 및 허혈성심질환 등의 예방에 관한 보급·계발을 도모한다.

그리고 과도한 피로로 이어지는 과잉장시간노동을 없애도록 완전 주 2일제의 보급 촉진, 연차유급휴가의 완전 취득 촉진·연속휴가의 보급확대, 소정외 노동의 삭감 등에 노력한다.

(11) 쾌적한 직장 환경 형성의 촉진.

쾌적한 직장 환경의 형성을 위한 지침의 주지를 도모하는 것과 동시에 중앙 및 도도부현 쾌적직장추진센터의 충실, 일본개발은행 등에 의한 저리융자제도의 활용 촉진, 쾌적한 직장환경 형성을 위한 기술정보의 제공 및 설비·기기개발의 촉진, 쾌적한 직장환경 평가시스템의 개발 등에 관한 조사연구 실시 등에 의해 쾌적한 직장환경 형성의 촉진을 도모한다.

(12) 중소 규모 사업장에서의 노동재해 방지 대책의 추진

주로 중소규모사업장을 염두에 두고 본 계획의 노동재해 방지 대책을 강구하는 것 외에 시니어 세프티 리더 제도를 활용함에 따라 안전위생 추진자 등 안전위생관리담당자의 선임을 촉진하고, 중소 규모 사업장의 안전위생관리 체제를 확립한다. 또, 공업단지, 사업협동조합 등 중소규모 사업장집단의 안전위생활동을 활성화하는 것과 동시에 모기업을 중심으로 한 중소규모 사업장의 노동재해 방지 대책을 추진하여 중소규모 사업장에서의 노동재해 방지를 도모한다. 그리고 노동 안전컨설턴트, 노동위생 컨설턴트등에 의한 중소 규모 사업장의 안전위생 진단 및 안전위생 개선 계획의 작성을 촉진하는 것 외에 직장환경 개선 등을 지원하기 위한 융자제도 및 조성제도의 충실을 도모한다.

(13) 외국인 노동자의 증가 등에 대응하는 노동재해 방지 대책의 추진

외국인 노동자의 노동재해 방지를 위한 가이드라인 작성, 사업자 및 사업자단체에 의한 외국인 노동자를 대상으로 한 안전위생 교육 실시 등 노동재해 방지를 위한 사업에 대한 지원, 외국인 노동자가 취업하는 사업장의 안전위생관리 강화 등을 통해 외국인 노동자의 안전위생을 확보한다.

(14) 국제화에 대응한 안전위생 대책의 충실

해외 파견노동자의 파견 전 및 파견 후의 건강진단 및 파견 전 안전위생교육의 실시를 촉진한다. 또 해외파견 노동자의 해외사업장에서의 안전위생확보를 위해 해외안전위생 정보 제공, 노동안전 컨설턴트, 노동위생 컨설턴트 등의 안전위생 전문가의 파견 및 해외순회 건강상담 실시를 추진하는 것과 동시에 해외파견 노동자의 정신적 건강문제에 관한 대책실시 등에 의해 관계 사업장에 대한 지도 지원을 촉진한다. 그리고 국내사업장에 의한 해외사업장에 대한 안전위생면의 지도지원 방안에 대한 검토를 하고, 그 결과에 근거해 필요한 조치를 강구한다.

또, 안전위생 분야에서의 개발 도상국 등에 대한 기술 협력을 적극적으로 추진하는 것과 동시에 일본의 노동안전위생 기준에 대해서 필요에 따라 국제 기준과의 정합성 확보를 도모한다.

(15) 에이즈 예방 대책의 추진

국가 에이즈 종합대책 대강을 바탕으로 직장에서도 에이즈에 대한 올바른 지식의 보급 등을 효과적으로 실시할 수 있는 기반 정비를 도모한다. 해외파견 노동자에 대한 건강교육, 위생교육의 일환으로서 에이즈에 관한 올바른 지식 보급을 도모한다.

(16) 노동재해 방지 대책을 추진하는 체제 정비 등

가) 행정체제의 정비 등

○ 산업구조·취업구조의 변화, 기술혁신의 진전 등 안전위생을 둘러싼 정세의 변화에 대응한 노동안전위생 관계 법령의 정비·충실을 도모하는 것과 동시에 노동재해가 다발한 사업장, 노동재해 발생률이 높은 업종에 속하는 사업장, 중증 직업성질환이 발생하는 우려가 있는 사업장등에 중점을 두고, 감독 지도, 집단 지도 등을 강화한다.

○ 감독지도, 집단지도의 실시체제의 충실을 도모하는 것과 동시에 기술의 진보 등에 적확하게 대응하기 위해 직원의 연수를 충실화하고, 사업장 등에 대한 전문적·기술적인 지도를 강화한다.

○ 산업안전연구소, 산업의학종합연구소 및 산업의과대학의 연구체제를 정비하는 것과 동시에 민간기업, 대학 등과의 공동연구 및 연구 교류를 실시하는 것에 의해 안전위생에 관한 연구, 노동재해·직업성질환의 원인 등의 과학적인 조사 연구 등을 적극적으로 추진하다.

○ 지정 교습기관, 성능검사 대행기관 등에 대한 지도를 강화한다.

○ 노동재해방지 지도원, 노동위생 지도 의사 등의 활용에 노력한다.

나) 안전위생 교육 체제의 정비

안전위생교육용 기재의 정비, 강사의 양성을 도모함으로써 지역 및 각 사업장에서 사업자, 노동재해 방지를 위한 업무에 종사하는 자 및 노동자에 대한 안전위생교육의 수준 향상을 도모한다.

다) 노동자의 안전위생 활동 참여 촉진

노동재해 방지 대책의 추진에 있어서는 지역에서 노사의 의견을 충분히 존중하는 것과 동시에안전위원회, 위생위원회 등의 활동을 촉진한다. 또 노동조합의 노동재해 방지를 위한 사업 실적을 토대로 하여 노동자의 적극적 참여에 의해 기업 차원, 직장 차원에서 노동재해 방지 활동의 활성화를 도모한다.

라) 노동재해 방지 단체 등의 활동 강화

노동재해방지단체에 대해 한층 더 지도 지원에 노력하는 것과 동시에 노동재해방지단체의 중앙및 지방에서의 활동을 한층 더 활성화를 촉진한다.

또 안전위생에 관한 전문기술단체 및 산업의, 노동안전 컨설턴트, 노동위생컨설턴트 기타 안전위생 전문가의 조직과 연계를 긴밀히 하는 것과 동시에 적극적인 활용을 도모한다.

마) 안전위생 정보 제공

재해사례, 직장개선사례 등 안전위생 정보 및 관련된 과학기술정보를 적극적으로 수집하고 제공함으로써 노동재해 방지 대책의 추진을 도모한다.

(17) 중점 대책의 촉진

다음에 열거하는 업종에 대해서는 첫째, 노동재해의 발생 건수가 많은 점, 둘째, 노동재해 발생률이 높은 것, 셋째, 구내외 하청 사업장이 많은 것 등으로 노동재해 방지상 특히 유의해야 할 것으로, 별지에 게재하는 사항을 중점으로 하는 각 업종의 안전위생활동의 촉진을 도모한다.

○ 임업
○ 광업(채석업 및 모래·자갈·옥석 채취업을 제외함)
○ 채석업 및 모래·자갈·옥석 채취업
○ 건설업
○ 식료품 제조업
○ 목재·목제품 제조업 및 가구·장비품 제조업(금속제 및 칠기제 제외)

○ 화학공업
○ 요업·토석제품 제조업
○ 철강업 및 비철금속제품 제조업
○ 금속제품제조업, 일반기계기구제조업 및 전기기계기구제조업
○ 선박 제조업
○ 자동차·동 부속품 제조업
○ 육상화물운송사업
○ 항만화물운송사업
○ 전기업(원자력발전소)
○ 폐기물 처리업
○ 건물유지관리업
○ 도매·소매업
○ 골프장업
○ 여관업
○ 경비업

5) 일본의 5개년 노동재해 방지계획의 시사점

일본의 5개년 노동재해 방지계획의 특징은 크게 다음과 같다.

첫째, 통계를 기반으로 계획을 수립한다. 노동재해 사망자 수와 사망률, 사상재해자 수와 발생률을 업종별, 규모별, 성별, 연령별로 구분하여 분석하고 그 결과 문제가 되는 부분을 개선하기 위해 정책에 반영한다.

둘째, 어쩌면 당연한 것이겠지만 과거의 노동재해 방지계획 집행에 대해 평가하고 그 결과를 반영하여 계획을 수립한다. 미진한 부분이 있었으면 다시 목표를 설정하고, 목표한 대로 정책의 성취가 있었으면 다음의 방지계획에서는 그 목표를 더욱 높여 시행한다. 10차 방지계획에

서 38%였던 정신건강 대책이 있는 사업장 목표 비율을 13차 방지계획에서는 80% 이상으로 높였다. 또한 커다란 성취로 인해 정책이 5개년 계획에서 보이지 않는 경우도 있다. 예를 들면 이동식 크레인 및 건설용 기계에 대한 재해 예방은 8차 계획에는 있지만 13차 계획에는 찾을 수 없었다.

셋째, 개선책이 매우 전문적이고 기술적인 부분까지 기술되어 있다. 예를 들면 13차 방지계획에서는 사망재해의 가장 큰 부분인 건설업 추락 재해의 기술적 해법으로 고소 작업시 추락방지 보호 장비는 원칙적으로 전체 하네스형으로 하고 추락시의 낙하 거리에 따른 적절한 보호 장비의 사용하는 것이었다. 10차 방지계획에서는 추락재해를 감소시키기 위해 건설공사에서 난간을 선행하는 발판조립공법의 보급·정착을 추진하였다. 또 목조가옥 등 저층 주택 건축 공사에 대해서는 계속해서 발판선행공법의 보급·정착을 추진하였다. 그리고 향후 증가가 전망되는 컨스트럭션 매니지먼트(CM) 방식 등의 새로운 발주·계약형태에 대해서 필요한 조치를 강구하였다. 이처럼 추락재해를 예방하기 위한 기술적 해법이 시기마다 다르게 있었다. 이는 사망재해에 대한 원인 분석을 통해 점점 진전되고 필요한 개선책이 마련된다는 의미이다.

마지막으로, 매년 방지계획의 실시 상황 확인 및 평가를 실시하여 노동정책심의회 안전위생분과회에 보고한다. 또한 필요에 따라 계획을 검토한다. 안전위생분과회는 거의 격월로 열리는 노사와 전문가, 정부가 모여 안전보건정책을 논의하는 자리이다. 이를 통해 정책이 결정되고, 평가 및 개선되는 싸이클을 보이고 있다.

2. 독일

1) ‘인더스트리 4.0’과 ‘산업안전보건 4.0’[14]

독일은 저출산 고령화라는 숙련 노동력 감소 문제와 독일 제조 경쟁력을 위협하는 미국 주도의 디지털화에 대응해 몇 년간의 논의와 준비를 거쳐 전 국가적인 전략으로 2011년부터 ‘인더스트리 4.0 (Industrie 4.0)’이란 명칭으로 기술정책을 추진하여 왔다[15].

그러나 오로지 기술발전에만 의존하는 비전은 이미 과거에도 많은 이유로 현실적이지 못하다는 지적을 받았다. 이에 따라 독일에서는 인더스트리 4.0에 대한 논의를 최근 ‘노동 4.0 (Arbeiten 4.0)’에 대한 논의를 통해 보완하고 있다. 정치권뿐만 아니라 노사 당사자들이 노동 4.0에 대한 논의에 참여하고 있으며, 연방노동사회부(MBAS)는 노사 대표들과 전문가들로 구성된 전문자문단과 2년의 논의과정을 거쳐 2016년 말 ‘노동 4.0 백서(Weiss Buch Arbeiten 4.0)’를 발표하였다[16].

이 백서의 제4장(노동 4.0) 제4절에 ‘4.4 건강한 노동: 산업안전보건 4.0을 위한 기제 (4.4 Gesunde Arbeit : Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0)’가 정리되어 있다[17].

‘노동 4.0’의 4.4절 건강한 노동의 내용은 다음과 같은 세 가지로 사항으로 요약된다[18].

---

14) 윤조덕(2017), ‘독일의 산업안전보건전략’, 『국제노동』, 2017 가을호, 사단법인 한국ILO협회, pp. 13-52에서 인용 및 보완함.
15) 이광택(2017), “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”, 『사회법 연구』, 제32호, 2017년 8월 31일, p. 282에서 인용함.
16) 이광택(2017), “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”, 『사회법 연구』, 제32호, 2017년 8월 31일, p. 284에서 인용함.
17) BMAS(2017), Weissbuch- Arbeiten 4.0, März 2017, S. 135~141.

첫째, 산업안전보건은 디지털화뿐만 아니라, 점점 더 현저해지는 인구구조의 변화에 맞게 하여야 한다. 이를 위해, 노동으로 인한 신체적 부하뿐만 아니라 정신적 부하도 더욱 중요하게 고려하여야 할 필요가 있다.

둘째, 이에 따라 연방노동사회부는 산업안전보건의 기제를 '산업안전보건 4.0'으로 발전시키기 위해 영향을 미칠 것이다(노력할 것이다). 이를 위해 그 중에서도, 업무에 기인한 정신적 부담에 있어 건강을 보호하고 강화하기 위한 독일공동산업안전보건전략 프로그램(Gemeinsamme Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)-Programm) 을 2018년도 이후에도 지속해 나갈 것이다.

셋째, 나아가 연방노동사회부는 개별 부처를 초월한 혁신・연구・이전 전략으로서의 '노동 4.0'을 발전시키는 데에 기여할 것이다. 특히 이니셔티브 노동의 질 향상(INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit)[19] 은 또한 장차 탄탄한 실무이전을 도모할 것이다.

GDA-Programm으로는 2008년부터 제1차 GDA 프로그램(2008~2012)이 실행되었으며, 현재는 제2차 GDA 프로그램(2013~2018)이 실행 중이다.

2) 독일공동산업안전보건전략 프로그램(GDA-Programm) 배경

(1) 관련 법령

독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)[20] 제20조a 및 제20조b에

18) BMAS(2017), Weissbuch- Arbeiten 4.0, März 2017, S. 141.

19) 독일의 INQA는 세 단계를 걸쳐 발전하였다. 1973년 ILO에서 노동의 인간화를 선언한 후, 독일연방정부에서는 1974년 노동의 인간화(Humanisierung der Arbbeit) 프로그램을 수립하고 이에 관한 여러 분야의 연구 프로젝트를 연방정부 차원에서 지원하고 그 결과를 노동 현장에 접목하는 노력을 하였다. 그후 1980년대 후반 프로그램의 명칭을 '기술과 노동(Technik und Arbeit)'으로 변경하여 시행하였으며, 2000년대 초반부터는 현재의 '이니셔티브 노동의 질 향상(INQA)'로 변경하여 시행하고 있다.

‘독일의 공동산업안전보건전략(GDA)’에 대하여 규정하고 있다.

독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)

제20조a(독일공동산업안전보건전략, GDA)

(1) 이 법의 이 장(제5장: 독일공동산업안전보건전략, GDA)의 규정에 의거하여 독일연방정부, 주(州정)부 및 산재보험관리운영기관들은 효과적인 산업안전보건을 위하여 GDA를 개발하고 그 시행과 후속적 발전을 도모하여야 한다. 연방전부, 주정부, 산재보험관리운영기관들은 산업재해, 직업병 및 노동에 기인한 건강위험의 예방 및 인간에 적합한 작업설계를 위하여 주어진 법적 과제를 수행하며, GDA의 목표를 달성하기 위하여 기여하여야 한다.

(2) 독일의 공동산업안전보건전략은 다음의 사항을 포함한다.
1. 공동산업안전보건 목표의 개발,
2. 행동프로그램들 중 우선적 활동 분야 및 중점 사항의 확인 및 일관된(통일 된) 원칙에 의거한 산업안전보건 목표, 활동 분야 및 행동프로그램의 평가,
3. 적합한 지표에 의거한 산업안전보건 목표, 활동 분야 및 행동 프로그램의 평가,
4. 사업장 자문 및 감독에 있어서의 산업안전보건 담당 주정부 관청 및 산 재보험관리운영기관 간의 조율 방식의 확정,,
5. 알기 쉽고, 일목요연하게, 여러 기관의 협력 하에 이루어진 법령 및 규정의 제정.

제20조b(국가산업안전보건회의)

(1) 제20조a 제1항 제1문에 의한 GDA의 개발, 조정 및 후속적 개발의 업무는 제20조a 제1항 제1문에 의한 국가산업안전보건회의(Nationale Arbeitsschutzkonferenz : NAK)에 의하여 이루어진다. NAK는 독일연방정부, 주정부, 산재보험관리운영기관을 대표하는 각 3명의 대표자로 구성

20) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) vom 7. August 1996 (BGBl, I S. 1246), zuletzt geändert durch Art. 8 BUK-Neuorganisationgsgesetz vom 19. 10. 2013 (BGBl, I S. 3836)

되며, 각 3명의 대리위원(Stellvertreter)을 정한다. 이외에 사업주연합단체와 노동자연합단체는 제20조a 제2항 제1호, 제2호, 제3호 및 제5호의 사항을 다루기 위하여 각 3인까지의 대표자를 NAH에 보낸다; 이들은 회의에 자문역할로 참여한다. NAK는 운영규정을 제정하며 특별히 작업과정과 의사결정절차를 규정한다. 운영규정은 만장일치로 결정한다.

(2) 노동에 있어서 안전과 보건을 취급하는 모든 시설들은 NAK에 안전보건 목표, 업무분야 및 작업 프로그램을 제안할 수 있다.

(3) NAK는 매년 1회 개최되는 안전보건포럼(Arbeitsschutzforum)을 통하여 지원된다. 안전보건포럼에는 사업주총연합단체, 노동자총연합단체, 직업연맹 및 경제단체, 건강보험 및 연금보험관리운영기관, 노동에 있어서 안전과 보건을 취급하는 기관, 직업능력의 촉진에 기여한 기관 등의 실무대표자가 참여한다. 안전보건포럼의 과업은 전문적 보고서가 GDA의 개발과 보완에 조기에 실제적으로 참여하는 것을 확보하고 NAK에 자문하는 것이다.

(4) 제2항에 의한 제안절차 및 제3항에 의한 안전보건포럼의 진행에 관한 세부사항은 NAK 운영규정에서 정한다.

(5) 국가산업안전보건회의 안전보건 포럼의 사무는 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BAuA)이 관장한다. 방법과 절차에 관한 세부사항은 NAK 운영규정에서 정한다.

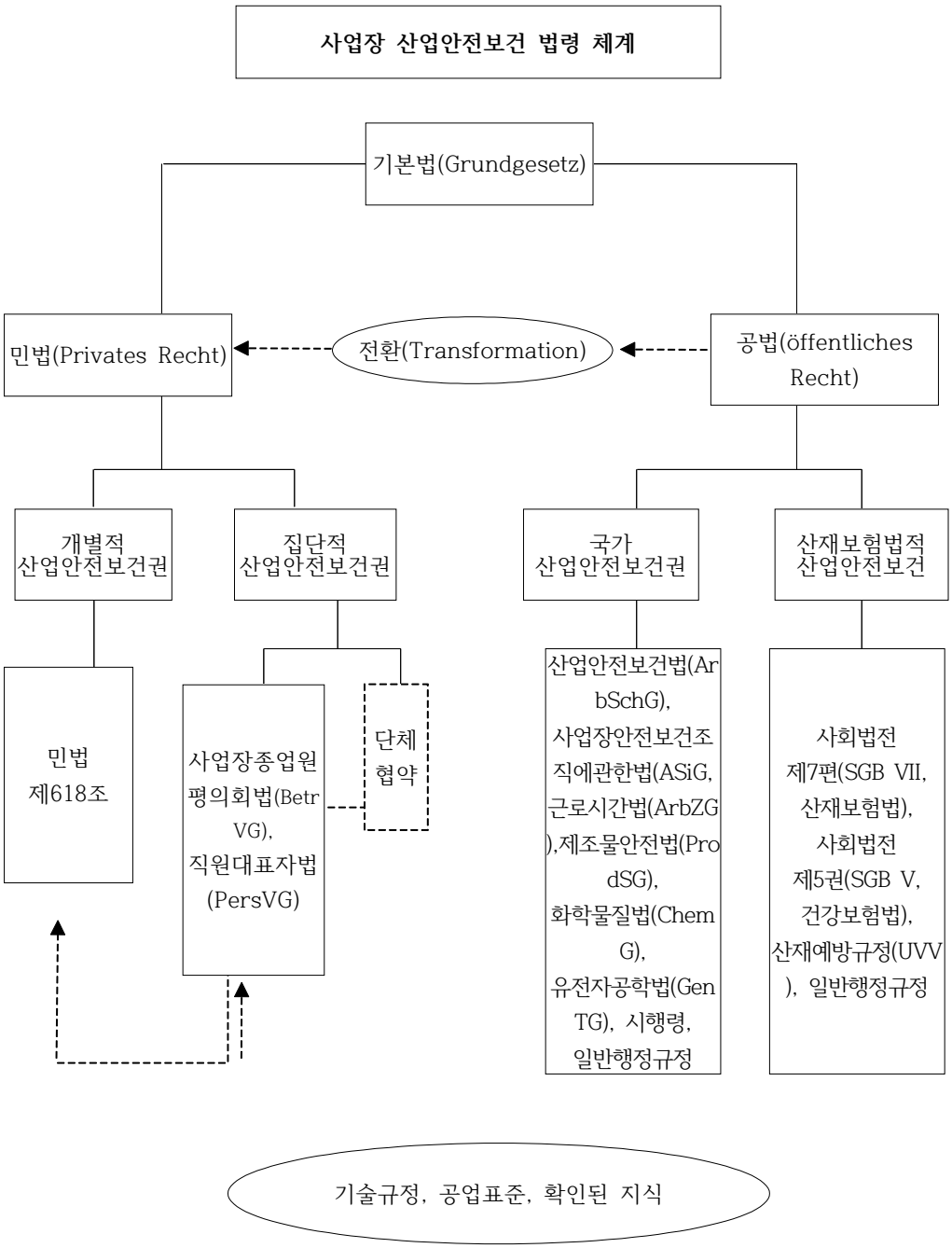
3) 독일 산업안전보건법령의 2원화체계[21)]

독일에서 공법적 산업안전보건법령 및 제도는 이원화되어 있다(<그림 3-1> 참조). 역사적으로 19세기 후반기에 국가 조직으로서의 산업안전보건과 산재보험조합 자치운영의 산업안전보건이 발전되었다. 산업안전보건법(Arbeistsschutzgesetz) 제4장(Vierter Abschnitt Verordnungsermächtigungen)은 국가적 산업안전보건의 기반으로 그리고 사회법전 제7편(SGB VII, 산재보험법)은 산재보험적 산업안전보건으로서 관련 규정들과 더불어 보충적 협력을 목표로 한다. 이원화 제도 하에서 국가는 산업안전보건으

21) 이하는 "윤조덕・이용갑・김정훈・정영훈(2012), 독일의 유해물질관리에 관한 연구, 산업안전보건연구원"의 p. 4. 를 참조, 인용하였음.

로 두 가지 형태를 인지한다. 하나는 입법자로서 기본법(Grundgesetz) 제74조 제12호[22]의 범위 내에서 법률과 시행령을 제정하고 그 이행을 산업안전보건 국가기관 내지는 주정부의 사업장감독(Gewerbeaufsichtsbeämter)을 통하여 기한다. 또 다른 하나는 사회법전 제7권(산재보험법)을 통하여 법적 산재보험 관리운영기관들에게 산업안전보건분야의 관할권 확립을 통하여 산업안전보건을 간접적 국가 업무 속에서 인지한다.

22) 기본법 제74조는 연방과 주가 공합적으로 제정할 수 있는 법률을 열거하고 있는 바, 제12호는 “종업원평의회법, 산업안전, 직업소개, 실업보험을 포함한 사회보험 등 노동법”을 규정하고 있다.



[그림 3-1] 독일의 사업장 산업안전보건의 법적 구조

자료: Pieper(2012), Arbeitsschutzrecht, p.52

4) 독일공동산업안전보건전략이란 무엇인가?

(1) 독일공동산업안전보건전략이란 무엇인가?

GDA는 독일연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관들이 작업장에서 안전과 보건 분야에서 공동으로 수행하는 독일 전역에 적용되는 정책이다. 이 정책은 공동으로 확정한 산업안전보건 목표를 달성하기 위하여 합의된 기초를 이룬다.

예를 들어, 산재보험관리운영기관의 사업장 안전보건감독과 주정부의 안전보건감독 관청간의 협력이 확실히 개선되어야 한다. 이는 사업장을 보다 더 잘 자문하고 감독하는 데에 기여한다. 또한 산업안전보건 분야의 법령과 규정이 이용자 친화적이고 투명해져야 한다.

GDA와 더불어 독일의 발전과 동시에 유럽연합 및 국제적 발전을 고려한다. 공동산업안전보건전략 및 산재보험관리운영기관들의 협력의 법적 토대는 2008년 11월 개정된 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)과 산재보험법(사회법전 제7편, SGB VII)에 규정되었다.

(2) GDA의 핵심

GDA의 핵심 사항은 다음과 같은 다섯 항목이다.

첫째, 공동의 산업안전보건 목표의 개발

둘째, 합의된 기본사항들에 의한 우선적인 수행분야 및 작업프로그램들 의 추출 및 이들의 수행

셋째, 목표, 수행분야 및 작업프로그램의 개선

넷째, 사업장 자문 및 감독에 있어서 산업안전보건을 관할하는 주정부 관청과 산재보험관리운영기관의 합의된 절차의 확정

다섯째, 알기 쉬운, 일목요연한, 그리고 합의된 법령 및 규정의 제정.

(3) 독일공동산업안전보건전략은 무엇을 이룩해야 하는가?

아주 일반적으로 독일에서 산재예방작업은 효과적이고 효율적으로 설계되어야 한다. 모든 분야에서 지속적인 그리고 이와 더불어 오랫동안 중시되는 예방이 수행되도록 사업장을 위한 동기가 형성되어야 한다. 이는 사업장에서 안전보건의 체계적인 인식 및 사업주와 취업자에게 안전과 보건 의식의 강화를 내포한다. 목표 달성은 사업장에서 지속적인 건강 증진을 통하여 지원된다.

산업재해 및 노동에 기인한 질병의 감소를 통하여 사업장과 국민경제는 비용을 절감한다. 산업안전보건은 혁신을 지원하여야 하며 방해하여서는 안된다.

(4) 독일공동산업안전보건전략은 어떻게 추진되는가?

GDA는 NAK에 의하여 정치적으로 추진되고, 계속 발전되고 평가된다. NAK는 2008년 12월 설치되었으며 연방정부, 주정부 그리고 법적 산재보험의 각 3명의 의사결정권을 가진 대표로 구성된다. 여기에 각 자문 역할로서 사회적 파트너(사용자단체 및 노동조합) 총연합단체의 대표자 3명까지 참여한다.

NAK는 매년 개최되는 산업안전보건포럼(Arbeitsschutzforum)으로부터 그의 추진과제들을 자문 받는다. NAK를 지원하기 위하여 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : BAuA)에 사무실이 설치되었다.

5) 제1차 독일공동산업안전보건전략(GDA)[23] (2008∼2012)

(1) 제1차 GDA의 목표 (2008~2012)

연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자는 노동에 있어서 안전과 보건을 개선하기 위하여 최초로 3자 모두에게 적용되는 목표와 수행분야를 합의하였다[24].

첫 번째 목표: 산업재해 빈도와 강도의 감소

두 번째 목표: 근골격계 부담 및 질환의 감소

세 번째 목표: 피부질환의 빈도와 강도의 감소

가) 산업재해 빈도와 강도의 감소

○ 수행분야:

① 건설작업 및 조립작업

② 화물 적재 및 하역, 차량운행 및 화물운송업

③ 사업장 신규 이입자: 직업초년생, 직업전환자, 하청업체, 파견노동자

○ 이 목표를 달성하기 위하여 심리적인 잘못된 부담 감소 및 기업 내에서 안전보건의 체계적 인식을 촉진하는 대책들이 도입되어야 한다. 특히 중소기업에 중점을 두어야 한다.

독일에서 산업재해는 꾸준히 감소해왔다. 그러나 2006년 산업부문에서 산업재해자 수는 다시 증가하였으며, 사망재해자 수는 약 8% 증가하였다[25].

---

23) GDA: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzgtrategie (공동의 독일산업안전보건전략)

24) http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2008-12.html

25) 2006년도 산업부문 산재보험조합의 업무상사고(Arbeitsunfall) 사망자수는 642명이며 이는 전년도(2005년, 589명) 보다 9.0% 증가한 것이다(DGUV(2007), S. 6). 그리고 2006년 산업부문과 공공부문을 합한 업무상사고 사망자수는 711명으로 전년도(2005년, 656명)보다 8.4% 증가하였다(DGUV(2016), S. 40).

소기업과 특정 경제분야(예를 들면, 건설업, 농업, 금속업, 도소매업 및 사무업) 내에서 예전과 같이 높은 위험성이 나타난다. 영세사업장 및 소규모사업장 내에서 산재장해연금을 초래하는 중증재해발생율이 현저히 증가하였다- 취업자 9인 이하 사업장 내에는 이와 같은 산재장해연금을 초래하는 중증재해발생율이 전체 사업장 평균보다 41%나 높다.

유럽연합(EU) 정책은 산업재해발생율을 2007~2012년 기간 동안 25% 감소시키는 것을 목표로 확정하였다. 독일은 이와 같은 까다로운 목표의 달성을 위하여 기여하여야 한다[26].

나) 근골격계 부담 및 질환의 감소

○ 수행분야:

① 보건의료업(재활, 입원 및 통원 간호/개호업무 포함)

② 일방의/한쪽의 부담 업무 또는 움직임이 적은 업무 (사무실 업무)

③ 식료품산업에서 생산작업장

④ 정밀기계 조립업 분야

⑤ 음식숙박업

⑥ 공공교통(철도 및 전철)에서의 승객 운송

○ 여기에는 소규모·중소기업이 핵심이다. 또한 작업/노동의 인간공학적이고 연령에 따라 적합하게 설계/설치되어야 하며, 심리적 부담 및 기업 내에서 안전보건의 체계적 인식 촉진이 이에 상응하여 고려되어야 한다.

2005년도 한 해 동안 근골격계 질환으로 약 1억일 근로손실일수가 발생하였다. 이는 전체 근로손실일수의 약 1/4에 해당한다. 이에 상응하

26) Kurzbegründungen der gemeinsamen Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder 2008-2012

여 기업경제적인 그리고 국민경제적인 손해가 크다. 같은 년도에 약 30,000명이 근골격계질환으로 인하여 조기에 노동생활을 은퇴하였다. 이는 건강에 기인한 조기(은퇴)연금수금자의 약 1/5에 해당된다. 근골격계질환은 사회보장시스템에 대하여 커다란 비용요인이다. 기업측면에서 법적인 근골격계질환 예방 의무뿐만 아니라 경제적인 이해관계도 동시에 존재한다.

근골격계질환에 대한 노동세계에 연관된 집중적인 예방은 취업자의 건강손실과 기업의 경제적 손해를 보전한다. 노동능력과 취업능력 개선을 위한 기대되는 기여는 연금수급개시 연령을 높이고 사회통계적인 변화(노동 참여 연령 층)의 관점에서 공동체적인 이해관계에 놓인다.

다) 피부질환의 빈도와 강도의 감소

○ 수행분야

① 습한 환경에서의 작업(습기작업)

② 피부손상물질을 사용하는 업무(예를 들면, 냉각물질, 모토오일, 유기용제, 세척물질)

○ 물질의 대체재를 특별히 고려하여야 한다. 상당수의 취업자들이 피부위험성에 노출되어 있다. 이는 무엇보다도 건강분야, 음식료품업, 건설업, 금속업 및 도소매업. 질환자에 대한 자주 심각한 직업적 및 경제적인 영향에 직면하여 피부질환 예방은 높은 우선순위에 들어간다. 2004년 한 해 동안 피부질환으로 인한 국민경제적 비용은 12.5억 유로로 추정된다[27].

27) 2004년도 독일 산업부문 산재보험조합의 직업병 유소견신고 중 '직업병번호 5101(중증 및 반복된 피부질환)'은 14,723명이며 이로 인한 신규 산재장해연금수급자는 278명이다. 같은 연도에 직업병 유소견신고 중 '직업병번호 5102(피부암 또는 피부암 유발 피부변형)'는 55명이며 이로 인한 신규 산재장해연금수급자는 4명이다(DGUV(2005), S. 73, 77, 79).

이와 같은 산업안전 목표들과 수행분야들로부터 11개의 작업프로그램이 있다(<표 3-1> 참조)[28]. 이들 프로그램들의 '카테고리 I'과 '카테고리 II'로 구분되다. '카테고리 I'은 연방정부, 주정부 및 산재보험 모두의 통일된 기준에 의한 구속력 있는 전국에 걸친 이행을 전제로 하며, '카테고리 II'는 통일된 기준에 의한 이행을 전제로 하나 연방정부, 주정부, 산재보험에서 선택적으로 참여를 할 수 있다.

<표 3-1> 독일공동산업안전보건정책의 11개 프로그램(2008~2012)

산업안전보건 목표	산업재해 빈도 및 강도 감소	근골격계 부하 및 질환 감소	피부질환의 빈도 및 강도 감소
공동 수행 분야	o 건설작업 및 조립작업 o 파견근로 및 사업장 신규 취업자 o 운수업 (사업장내 및 공공부문)	o 보건의료업 o 일방적으로 잘못된 부담을 갖는 그리고 작업자의 동작이 용이하지 않은 업무	o 습기하 작업 o 피부손상물질 접촉
작업프로그램 카테고리 I (연방정부, 주정부, 산재보험 모두의 통일된 기준에 의한 구속력 있는, 전국에 걸친 이행)	1. 건설작업 및 조립작업에서 안전과 건강보호 2. 시간제근로에서 안전과 건강보호 3. 안전한 운행과 운반 (사업장내 및 공공부문)	4. 간호/개호에 있어서 안전과 건강보호 5.사무실에서의 건강과 성공적 작업	6. 습기하에서의 작업 및 피부손상물질을 사용하는 업무에서 건강보호
작업프로그램 카테고리 II (통일된 기준에 의한 이행; 연방정부, 주정부, 산재보험 선택적 참여)	7. 학교 내에서 안전과 건강보호 주제에 대한 관심 제고	8. 식료품산업에서 일방적인 부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호 9. 정밀기계 조립업무 분야에서 일방적인 부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호	

28) http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html

		10. 음식숙박업에서 일방적인 부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호 11. 단거리 공공교통업(철도 및 전철) 분야 승객운송에서 일방적인 부담업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호	

자료:http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html Arbeitsschutzprogramme 2008-2012

(2) 건설작업 및 조립작업에서의 안전과 건강보호 프로그램

가) 배경

건설분야 내 취업자들은 높은 사고 및 건강 위험에 직면하여 있다. 건설업에서의 재해율은 전체 산업 평균재해율보다 두 배 이상이다.

이미 건설현장에서의 "전통적인" 조건들은 높은 위험성 잠재력(Gefährdungspotenzial)을 유발한다. 여기에는 다음과 같은 사항들이 속한다.

- 작업의 종류, 예를 들면, 고소작업, 중량물 들어올리기 및 운반하기, 좁은 공간에서의 작업, 유해물질
- 장소가 고정되지 않은 비고정적, 일시적 작업,
- 기후 영향,
- 작업공사 기간에 대한 압력, 예를 들면, 최적화 되지 않은 프로젝트 계획 및 공정계획 그리고 계약상의 핸디캡.

이와 같은 "가혹한" 그리고 "취약한" 영향요인들은 취업자의 엄청난 육체적 심리적 부담을 유발할 수 있다. 그 외에 산업안전보건이 결핍되면 사고가 적지 않게 발생한다.

나) 목표

건설현장에서의 재해 빈도와 심각성을 감소시키기 위하여 건설 및 조립작업에서의 안전보건 프로그램이 시작되었다. 중점은 두 가지 특히 사고가 빈번한 두 영역에 두었다[29].

① 비계조립작업 및 비계의 사용
② 철거 및 해체작업

경험에 의하면 건설현장에서의 사고의 구체적인 원인들은 예를 들면, 작업에 대한 좋지 않은 조정 및 계획 등 조직적인 분야에서 나타난다. 건설현장의 높은 잠재적 위험이 많은 사고발생 건수로 이어지지 않도록 하기 위하여, 건설 및 조립작업에서의 안전보건 활동은 다음과 같은 목표를 추구한다.

① 산업안전보건에 대한 체계적 인식의 개선
② 건설현장에서의 작업 공정의 계획 및 조정의 개선
③ 참여자들의 안전의식 제고
④ 작업자들의 심리적 부담의 감소.

건설 및 조립작업에서의 안전보건 프로그램은 주정부 산업안전보건 관할 관청, 법정 산재보험관리운영기관 그리고 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BAuA)이 계획·수행하였다. 그 외에 협력파트너들, 예를 들면, 건설업 노동조합(IG BAU), 사업주 연합단체들, 수공업조직들, 생산자 및 전문협회들이 협력하였다. 이 프로그램의 활동들은 2009년과 2012년 사이에 시작되었다.

29) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 6.

다) 목표그룹

건설현장에서 효과가 큰 산업안전보건은 오직 공동으로만 이룩할 수 있다. 따라서 안전보건 프로그램은 건설현장 산업안전보건조치들을 계획·조정·수행·적용하는 모든 참여자들을 향하는 것이다. 여기에 속하는 참여자들은 다음과 같다.

① 사업주 및 관리자(예를 들면, 건설현장 소장 및 직·반장)
② 건설현장의 근로자
③ 건축설계사, 기사/엔지니어 및 건설현장 종합관리자
④ 건설발주자
⑤ 작업도구(예를 들면, 건설비계)의 생산자 및 공급자

라) 건설현장에서의 활동

2010년 6월부터 2012년 6월까지 감독인력을 통하여 총 65,000개소 이상의 건설현장 점검이 이루어졌다. 표준화된 모델들을 이용하여 산업안전보건 결함들을 평가하고 개연성이 있는 '유발요인'들을 확인하였다. 이들 유발요인들로부터 예를 들면, 건설발주자 또는 건설시행자와의 대화 등 계속된 조치들이 도출될 수 있었다.

마) 건설기업들의 자문

건설현장 점검에서 확인된 결함/취약점에 의거하여 감독인력에 의하여 의도적으로 예방에 대한 대화가 기업의 현장에서 이루어 졌다. 자문의 목적은 기업에 대해 그 종사자들에게 적절한 안전과 보건 조치들을 조직하는 동기를 부여하는 것이었다.[30]

30) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 7.

대화에서는, 예를 들면, 기업의 산업안전 강화를 위한 도구들이 제시되었고 위험성 평가 및 그로부터 강구되어야 하는 조치들의 필요성이 언급되었고, 그리고 이와 같은 변화의 활용이 기업을 위하여 가장 최선임을 명확히 하였다.

바) 건설발주자 및 안전코오디네이터와의 대화

건설현장 점검 진행 중에 건설발주자(Bauherr)가 산업안전보건 결함의 야기자/원인자로 확인된 경우에는, 감독인력이 건설발주자 및 안전코오디네이터(Safety Coordinater)와 집중적으로 대화를 하였다.

확인된 결함들에 관해서 건설현장시행령(Baustellenverordnung)에 의한 건설발주자의 법적 의무로서 이와 같은 대화를 하도록 되어 있다. 그 외에 안전과 보건 프로그램의 범위 내에서 제공되는 재교육 및 정보세미나들을 소개하였다.

사) 자격취득 및 재교육조치

안전과 건강보호 프로그램의 특별한 긍정적 결과는 산업안전보건 전문지식들의 직업자격 취득 및 재교육조치였다. 수요의 증가로 준비하였던 세미나가 두 배 이상 실시되었다.

목표그룹들은 건설기업의 관리자와 근로자는 물론 건설발주자와 안전코오디네이터이다. 1,000개 이상의 교육과정/세미나에 총 20,000명이 참여하였다.

아) 기업과 건설현장을 위한 정보자료

목표그룹들을 위하여 비계조립자, 비계사용자 및 철거회사들을 위하여 일련의 정보자료들을 새로이 마련하여 배포하였다. 예를 들면, 비계에 부착하기 위한 경고표시, 철거・재건축작업에서 감독자를 위한 체크리스트, 철거・재건축작업에서 건물 유해물질에 대한 인지카드 등.

안전과 건강보호 프로그램의 범위 내에서 제작된 짧은 비디오필름 "비계로부터 추락- 그래서 어떻게 되나? (Sturz vom Gerüst - Was tun?)"은 취업자가 비계 설치 시 추락에 대하여 개인 보호구를 취급하는 것을 가르치고 비상상황 시 구조조치에 대하여 교육하고 있다.

자) GDA-지침 "건설계획의 수립 및 시행"

주(州)정부 산업안전보건관청과 법정 산재보험관리운영기관 사이의 협력의 진정한 절차가 또한 장래에도 또한 계속되어야 한다.

새로 제정된 GDA-지침 '건설계획의 수립 및 시행'은 건설분야 내에서 주(州)정부 산업안전보건관청과 법정 산재보험관리운영기관 사이의 역할 분담 방법과 정보교환을 포함한다. 시너지효과가 이와 더불어 또한 장래에 이용될 수 있다. 감독인력들 간의 협력이 견고하여 진다.

차) 산업안전보건에서 효과적인 이원화 시스템

지금까지 나타나고 있는 결과들은 이 안전과 건강보호 프로그램 기간 동안 건설현장 산업재해 감소를 증명하고 있다. 이것은 건설업 산재보험조합의 비계조립 및 철거·재건축 분야 내에서 사고비용이 감소하고 있는 것에서 알 수 있다.

동시에 이 결과들은 주(州)정부 산업안전보건관청과 법정 산재보험관리운영기관 사이의 건설현장 조사/감독과 관련하여 기능적 협력을 실증한다. 산업안전보건 내에서 이 "이원화 시스템(duales System)"은 효율적이고 효과적으로 기능하고 있다.

(3) 시간제근로에서 안전과 건강보호 프로그램

가) 배경

단시간근로(Zeitarbeit)는 독일 내에서 지난 수년간 경제요소로서 그리

고 일자리제공자로서 계속하여 중요성을 획득하였다. 따라서 이들 분야에 산업안전보건 초점을 강화할 필요가 있다.[31)]

다음의 사항들에 대하여 산업안전보건 행동에 대한 수요가 존재한다.

- 단시간근로 분야에서 전체 산업 평균을 넘는 상대적으로 높은 사고자 수
- 100,000개소 이상의 투입사업장에 파견근로에 종사하고 있는 다수의 그리고 항상 변화하는 취업자 수(2012: 약 900,000명).
- 투입사업장에의 단시간근로자의 임시적인 취업상황.

이와 같은 취업상황은 당해 노동자에게 다음과 같은 특별한 문제를 던져준다.[32)]

- 다양한 요구조건과 함께 상시적으로 바뀌는 작업장
- 새로운 작업공정에 대해 새로운 적응
- 종종 결함이 있는 작업장 및 업무 시방서
- 불충분한 위험성 평가
- 파견사업주와의 협의 없이 사용사업장 내 단시간 근로자 작업의 변경
- 조직구조 및 사업장 의사전달통로의 차이
- 변화된 환경 영향

단시간근로자에 대한 위험성과 사고 리스크는 특히 투입사업장 내 "현장(vor Ort)"에서 구체적인 노동조건으로부터 발생한다. 단시간근로에서 안전과 건강보호 프로그램의 중점은 따라서 이와 같은 투입조건들을 근로자들을 위해 개선하는 것이다.

이 프로그램은 주정부 산업안전보건 관할 관청들과 산재보험관리운영기관들이 공동으로 수행되었다. 산재보험관리운영기관 측에서는 사무업산재보

31) http://www.gda-portal.de/de/Arbeiysprgramme/Zeitarbeit.html
32) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 8.

험조합(Verwaltungs-Berufsgenossenschaft; VBG)[33]이 책임을 갖고 참여하였다. VBG는 파견사업주들이 가입한 법정 산재보험관리운영기관이다.

나) 목표

단시간근로에서 안전보건프로그램의 목표는 단시간근로 분야에서 산업재해자수 및 재해강도의 감소이다. 이는 다음 사항들을 통하여 확실하게 달성되어야 한다.

① 위험성 평가에 근거하여 파견사업주와 사용사업주 간 의사소통의 개선

② 파견사업주와 협조 속에 사용사업장 내 체계적인 산업안전의 확보

③ 산업안전보건 주제에 대한 사업장 관계자들의 직업자격 취득 및 교육.

다) 목표 달성 방법

이와 같은 목표를 달성하기 위하여 다음과 같은 방법들을 사용한다.

- 파견근로자를 사용하는 사업장의 위험성 평가에서 단시간근로를 고려
- 특별히 단시간근로자 직업자격 취득을 위하여 파견사업장의 위험성 관련 요구조건과 대책의 규정
- 단시간근로 사용사업장의 안전보건조직 내에 파견근로자를 포함/통합
- 단시간근로 사용사업장에 파견절차의 안전과 건강에 적합한 설계/배치

33) VBG는 독일 최대의 법정 산재보험운영기관이다. VBG는 그 이름과는 달리 사무직만 가입하는 곳이 아니라, 법정 산재보험의 대상이지만 다른 산재보험조합에 속하지 않는 많은 직종의 사업주들이 가입하고 있다. 판례도 VBG는 광의의 서비스직종의 '수용자'로서의 지위를 인정하고 있다. 현재 VBG 가입 사업주들은 더음과 같다: 은행·보험업·리스회사, 기술회사, 건축회사, 정보 분야(IT 포함)·통신·미디어·광고·조형 및 연구기관, 교육기관, 컨설팅 기관(변호사 및 세무사 포함). 이익대표 및 종교기관, 부동산회사, 보안회사 및 중계사, 사회사업, 여가기획, 예술 및 문화사업, 복권사업 및 게임업·동물원 및 동물관리시설·시간제노동 사업주 및 스포츠클럽·도자기 및 유리 산업, 공·사의 전차·지하철 및 철도 사업·원동기 사업 및 그 밖의 모든 서비스사업. ,

라) 목표 그룹

여기에는 다음과 같은 관계자들이 속한다.

① 기업 내에서 단시간근로자를 사용하는 사업주, 인사관리 책임자 및 관리자

② 단시간근로자 사용사업주 및 파견기업의 안전보건 전문가

③ 사업장 종업원평의회(Betriebsrat)

④ 단시간근로를 하고 있는 근로자.

마) 자문 및 감독

2009~2012년 사이에 감독인력이 약 12,000 단시간근로자 투입사업장을 조사하였다. 조사의 초점은 단시간근로인력이 특별히 높은 비중을 차지하는 사업장이거나 투입조건이 특별히 심각한 위험이 예기 되는 사업장에 두었다.[34]

사업장 규모와 관련하여는 사업장 현장조사를 위하여 50~500인 사업장을 우선적으로 선정하였다. 이와 같은 규모의 사업장에는 단시간 근로인력의 취업 및 할당을 위한 고정된 사업장 공정이 있다는 데에 근거하였다. 이들 공정들의 체계적인 개선은 또한 예방적 영향을 가져오게 된다. 더욱이 이들 그룹에서의 감독행위는 아주 효과적으로 나타났다. 왜냐하면 각각의 감독 때마다 보다 큰 취업자 그룹을 대하였기 때문이다.

사업장 현장조사에서 중요한 결함들이 발견되어 약 12개월 후에는 제2차 조사를 하였다. 그 사이에 파견사업주와 사용사업주는 단시간근로에서 안전보건과 GDA 프로그램에 대하여 숙지하게 되었다. 제2차 조사에서 안전과 산업안전보건수준의 개선이 있었는지, 또한 발견된 결함들이 제거되었는지를 조사하였다. 제2차 조사는 기조사 사업장의 약 10%

34) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 9.

에 대해 이루어졌다.

사업장 조사의 기초는 산업안전보건상황의 이해를 위하여 통일된 조사지였다. 조사 관점은 기본적인 산업안전보건조치와 사용사업주·파견사업주 간의 산업안전보건규정의 이행 여부 및 투입조건의 검토 등이다.

바) 단시간근로에의 안전 강화

사업장 조사의 만족할 만한 결과는 조사 받은 사업장 대부분이 법적인 관점에서 특별한 문제가 없었다는 것이다. 물론 전체 사업장의 10~15%는 추가적인 관할관청의 조치가 필요한 결함들이 나타났다. 제1차 조사와 제2차 조사를 비교하면 직접적인 조치가 필요한 곳에서는 감독관청의 개입을 통해 산업안전보건 상황이 단기간 내에 현저하게 개선될 수 있었다는 것을 알 수 있다.

(4) 습기 하 작업 및 피부 손상물질을 사용하는 업무에서 건강보호 프로그램

가) 배경

피부질환은 당사자에게 커다란 고통뿐만 아니라 높은 비용을 초래한다. 법정 산재보험은 피부질환 치료와 그 뒤처리에 연간 약 22백만 유로를 지출한다(2007). 국민경제적 손실은 약 12억 5천만 유로로 추정된다. 전체 신고된 직업병 중 거의 1/3이 피부질환이다[35].

이들 피부질환의 30% 내에서 습기작업이 피부질환의 유발자/원인자로 확정되었다. 그 다음으로 많은 피부질환 유발자는 살균제/소독제, 세척물질, 윤활물질, 세멘트 내 크롬산염, 닉켈 및 에폭시와 같은 피부손

35) 2007년도 독일 산재보험의 직업병 유소견 신고 피보험자는 총 61,150명이며, 이 중 '직업병번호 5101(중증 및 반복된 피부질환)'은 18,074명(29.6%) '직업병번호 5102(피부암 또는 피부암 유발 피부변형)'는 112명(0.2%)이다(DGUV(2008), DGUV-Statistiken für die Praxis 2007, S. 61).

상 물질이다[36].

습기작업자로는 매일 피부를 2시간 이상 물에 내맡기는 자가 해당된다. 또한 규칙적으로 액체투과방지 보호 장갑을 착용하거나 자주 그리고 집중적으로 손을 씻는 자도 또한 위험하다. 독일 내에서 약 1백만의 노동자가 습기작업자이다.

접촉하는 피부의 각막층은 외부 영향에 대하여 보호 기능을 한다. 장기간 또는 상시적으로 반복되는 물과의 접촉, 예를 들면 세탁제, 세척제, 살충제, 윤활제 등에 의한 영향은 외부 피부층의 손상을 유발한다.

나) 피부 안전과 건강보호 프로그램의 목표

적절한 안전조치를 강구하고 꾸준히 실행한다면, 많은 피부질환을 예방하거나 병세를 완화할 수 있다. 적절한 위험성 평가 및 안전조치를 위한 사업장 조직은 이를 위한 기반이 된다.

여기에 피부보호 프로그램이 등장하였다. 그 목표는 사업장 안전보건 책임자들과 당해 근로자들의 피부 위험성에 대한 인식을 제고하는 것이었다. 특히 습기작업자 및 피부 손상 물질과 연관하여 위험성 평가에 보다 많은 관심을 가지도록 하는 것이었다. 적절한 안전조치를 실행하고 그 효과를 컨트롤 하는 사업장 수를 늘려야 한다.

다) 사업장 감독

피부 안전과 건강보호 프로그램의 일환으로 주정부의 감독인원과 산재보험운영기관들이 2009년과 2010년에 피부손상 업무와 관련 있는 사업장 21,000개소 이상을 조사하였다. 현장에서의 대화의 기초는 표준화된 조사지였다. 조사에서 제시된 질문은 다음의 주제들에 관한 것이었다.

---

36) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 16.

① 위험성 평가의 실행 및 타당성
② 피부질환에 대한 안전조치의 실행 및 통제
③ 피부 위험성에 대한 취업자 교육.

피부 안전과 건강보호 프로그램은 중점을 중소기업에 두었다. 특히 다음의 목표그룹들을 목표로 하였다: 기업주, 관리자, 안전관리자, 안전수탁인(Sicherheitsbeauftragte), 사업장의사(공장의사), 작업원료 및 개인보호구 구매자, 피부손상 업무 취급 작업장의 근로자.

식품생산·가공·판매업, 생선가공업, 숙박·접객업, 농업·임업·조경업, 보건의료업, 수의사업, 사회복지사업, 서비스업, 건설업, 철강생산 및 가공업, 차량조립, 화학산업과 같은 업종 분야에 피부 안전과 건강보호 프로그램 활동의 중점을 두었다.

라) 피부보호에서의 최초의 전진

최초 조사 시 감독사업장의 1/3이 위험성 평가가 전혀 없거나 또는 적절하지 않았다. 또한 습기작업 및 피부 손상물질에 대한 고려를 결여한 결함들이 나타났다.

이와 반대로 실제적으로 강구된 안전조치들은 위험성 평가 문서보다 현저하게 양호했다. 따라서 조사사업장의 2/3는 따라서 제2차 조사를 면제하였다.

한두 달 후에 실시된 2차 조사에서는 안전보건 상황과 사업장 내 피부 위험성과 안전조치에 대한 정보 수준의 현저한 개선을 보여주었다.

⑸ 식품산업에서 일방적인 부담작업 및 신체활동이 부족한 작업장에서의 안전과 보건

가) 배경

식품산업에서 근로자들에게는 전통적으로 큰 육체적 부담이 지원진다. 장시간 서서 일하고, 중량물을 들어 올리고 운반하는 행위는 생산,

저장, 물류운반에서 근골격계질환(MSE)을 유발하는 작업의 유형 중 일부에 불과하다.

현대화된 생산공정에서 육제적인 투입과 동시에 높은 정신적 집중요구 그러나 또한 단조로운 노동과정(예를 들면, 콘베이어벨트 작업장)은 근로자의 건강을 육체적·정신적으로 손상시킬 수 있다. 급성 통증은 물론, 질병에 앞서 직무능력과 직무준비의 커다란 제약에 직면할 수 있다[37].

식품산업의 많은 사업장들이 취업자 건강 및 직무능력과 제품품질 간의 밀접한 연관성을 모르고 있다. 이들이 사업장에서 건강하고 안전하게 일할 수 있느냐 여부는 결정적으로 그의 직무능력과 직무준비에 영향을 미친다. 은퇴 시까지 높은 직무능력을 위한 적절한 사업장 조건은 생산성과 제품품질을 위한 기본적 전제조건이다.

나) 목표

식품산업의 안전 보건 프로그램 목표는 기업과 근로자들로 하여금 식료품산업에서의 전형적인 부담에 대해 인식을 제고하고 변화프로세스를 지원하는 것이다. 다음과 같은 사항에 초점을 두었다.

① 작업장에서 인간공학의 최적화

② 건강 주제에 대해 근로자와 기업을 활성화/행동화

③ 사업장 건강관리(BEM) 촉진

이로써 장기적으로 이를 통한 건강한 근로자들을 통한 기업의 행위능력 확보에 기여하게 된다.

식품산업의 안전 보건 프로그램은 식품·숙박업산재보험조합(BGN)과 바뎀-뷰르템베르크주, 브란덴부르크주, 브레벤시, 헤센주, 니더작센주, 작센주 및 작센-안할트주 감독관청이 공동으로 수행하였다.

37) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 26.

다) 사업장 감독

2011년과 2013년 사이에 근로자 20인 이상의 식품사업장 491개소를 점검하였다. 그 후 9개월 내지 12개월 후 386개 사업장에 대하여 2차 점검을 하였다. 사업장 산업안전보건 개선을 지원하기 위하여 단계적 조치를 취하였다. 1차 사업장 점검 시 산업안전보건과 인간공학적 상태 관련하여 비판적인 평가를 받은 사업장들에 대해 근로자 건강-체크를 하였으며(제1단계), 위험한 작업장에 인간공학적 분석을 제안하였다(제2단계). 그 외에도 몇몇 기업들에 있어서는 제3단계로 육체적 센서가 부착된 기구로 "부담-부하-분석(Belastungs-Beanspruchungs-Analyse)"을 시행하였다[38].

제1단계 취업자 건강-체크는 34개 사업장에서 약 5,700명의 근로자에게 수행되었다. 제2단계 위험 작업장 인간공학적 분석과 자문은 23개 사업장에 이루어졌다.

(6) 제1차 독일공동산업안전보건정책 (2008~2012) 평가[39]

가) 산업재해 빈도와 강도의 감소 분야

독일에서 산업부문 산재보험조합들 내에 신고의무 있는 산업재해[40]천인율은 지난 20년 사이에 약 1/2로 줄어들었고, 장기간에 걸쳐 감소하고 있는 추세이다.

제1차 공동산업안전보건정책기간(GDA)(2008~2012) 동안의 신고의무 있는 산업재해 천인율은 25.88로 이전 5년간(2003~2007)의 산업재해천이율과 비해 7.4% 감소되었다.

---

38) GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008-2012, S. 27.

39) NAK(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemwinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategien- Kurzfassung -,

40) 신고의무 산업재해(meldepflichtige Arbeitsunfall): 사업장에서 사고로 인하여 3일을 초과한 노동불능재해는 신고의무 산업재해이다.

신규 산재연금 수급자 수(절대 수)가 두 기간 사이에 14.9% 감소하였다. 사망재해자 수(절대 수)는 두 기간 사이에 25.9% 감소하였다.

건설업 분야에서 두 기간 사이에 산업재해천인율은 7.5% 감소하였다. 이는 산업부문 산재보험조합들 평균과 거의 같은 수치이다. 눈에 띄는 것은 2010년 이래 건설업 내에서 산업재해율이 긍정적으로 변화하고 있는 것이다. 산업재해천인율은 2010년에서 2012년 사이에 약 12% 감소하였다.

단시간근로 분야에서는 2007~2011년 기간의 산업재해자 수의 추이 분석을 위하여 사무업산재보험조합(VBG)에서 산재보험료 산정의 기초가 되는 파견근로의 위험성등급(Gefahrtarifstelle)을 이용하였다. 위험성등급 내에서 파견근로의 상대적 재해율이 이 기간(2007~2011) 사이에 19.5% 감소하였다. 이와 같은 감소는 파견근로에서 안전과 건강보호 프로그램의 영향에 병렬시킬 수는 없다. 왜냐하면 이 프로그램은 빨라야 2010년에야 그 영향이 나타날 수 있기 때문이다. 프로그램이 중점적으로 추진되었던 2010년과 2012년 사이에 상대적 재해율이 17% 감소되었으며 이는 유의할 만하다.

운수 분야에서는 크레인 및 중량물 고정 시 재해율이 24.8% 감소하였고, 평지운반도구에서의 재해율이 13% 감소하였다.

운수 분야 프로그램에서는 사업장 조사의 결과 조사 사업장 중 51%만이 특별한 문제가 없었다. 물론 감독인력은 산업안전보건조직을 대부분 긍정적으로 평가하였다. 사업장의 73%는 산업안전보건조직이 적합한 것으로, 21%는 부분적으로 적합한 것으로 그리고 6%는 부적합한 것으로 평가하였다. 감독인력의 판단에 의하면 조사 사업장의 72%는 위험성 평가가 적합하였고, 18%는 평가는 행하였으나 적합하지 않았으

며, 10%는 평가 자체를 하지 않았다. 사업장이 작을수록 위험성 평가에서의 결함은 커진다. 안전보건 점검이 없는 사업장은 안전보건 전문가에 의한 자문이 있는 사업장에 비해 위험성 평가가 없는 비율이 5배가 더 높다.

나) 근골격계 질환 빈도 및 강도 감소 분야

선정된 지표 “근골격계 질환(MSE)에서 근로손실일수를 감소시킨다”는 GDA 종합평가에서 이를 증명할 수 없었다[41]. 이는 무엇보다도 복합원인들과 질병의 오랜 잠복기 때문인데, 결국 MSE라는 개념에 포섭되어 GDA조치의 영향을 5년 안에 측정하는 것을 불가능하게 한다. 근골격계 질환 감소프로그램의 효과로 근골격계 질환(MSE)에 의한 근로손실일수의 변화가 생겼는지 여부는 현 시점에서는 데이터로 인식되지 않는다. 차기 독일공동산업안전보건전략 기간에 이 지표를 배경정보로서 계속 고려하고, 보충적인 적합한 지표들을 살펴보아야 한다.

다) 피부질환의 빈도 및 강도 감소 분야

피부질환 프로그램은 전 업종에 걸쳐 습기작업 및(또는) 피부손상물질 취급 작업이 행해진다고 추정되는 사업장에 대해 수행하였다. 방문한 사업장의 58%에서 적합한 위험성 평가가 시행되었으며, 33% 사업장에서 취약점이 발견되었으며, 9% 사업장에서 작업상황에 따라 위험성 평가가 가능하지 않았다. 근로자 교육은 비교적 자주(81%) 수행된 반면, 단지 사업장의 70%의 사업장에서만 사용설명서가 비치되어 있었다[42].

41) GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie- Kurzfassung -, 27, Juni 2014., S. 12.
42) GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie- Kurzfassung -, 27, Juni 2014., S. 14.

6) 제2차 독일공동산업안전보건전략(GDA)[43] (2013∼2018)

(1) 개요

연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자는 2011년 8월 30일 국가산업안전보건회의(NAK: Nationale Arbeitsschutzkonferenz)의 결의에 의하여 산재예방활동을 요점적으로 다음과 같은 세 가지의 독일공동산업안전보건 목표의 현장 실행방향을 요점적으로 제시하였다[44].

첫 번째 목표: 사업장 안전보건조직의 개선

두 번째 목표: 근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소

세 번째 목표: 노동에 기인한 심리적/정신적 부담 방지 및 건강 강화

이들 목표들의 실행을 위하여 독일공동산업안전보건정책(GDA) 관련 기관들(연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자)은 세 가지의 작업프로그램을 공개하였다- 각각의 산업안전보건 목표마다 하나의 프로그램 -. 작업프로그램들은 연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관에 의하여 공동으로 그리고 통일된 원칙에 따라 실행된다. 사업장 내에서 예방조치들 및 사회에서의 활동은 상호간에 합의한다.

프로그램은 2018년까지 진행된다.

(2) GDA-작업프로그램 “조직”

가) 배경

건강한 동료, 이를 통하여 높은 생산성과 낮은 제품불량 - 장점이 보다 확실해지고 건강에 적합하게 마련된 작업장이라는 것이 증명될 수 있다. - 사업장이 그 근로자들을 위해 작업장에서 안전과 보건을 보장

43) 윤조덕(2017), ‘독일의 산업안전보건전략’, 『국제노동』, 2017 가을호, 사단법인 한국ILO협회, pp. 13-52에서 발췌 인용함.

44) http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2013-18.html

하고 계속적으로 개선하기 위해서는 양질의 그리고 기능이 좋은 산업안전보건 조직을 필요로 한다. 이 조직이 사업장의 의사결정 과정에 통합되어 있을수록 그 영향력은 커진다.[45]

나) 산업안전보건의 목표

GDA-작업프로그램 "조직"(Organisation) 은 사업장 산업안전보건조직을 관찰하고 개선하는 것을 지원한다. 여기에는 두 가지 분야에 초점을 둔다.

① 산업안전보건의 중요 도구로서 위험성 평가의 실행 및 문서화

② 안전과 건강보호 문제의 사업장 내 의사결정과정에의 개선된 통합

다) 본질적인 목표

본질적인 목표는 다음과 같은 사항이다[46].

- 효과적인 산업안전보건조직을 갖추고, 질적으로 수준 높고 꾸준히 개선되는 위험성 평가를 실시하는 사업장의 증가
- 산업안전보건조직의 수단 및 위험성 평가 수단에 의한 인지도의 향상
- 확인된 실무해법 및 적절한 Online-Tools의 수집 그리고 이들을 사업장, 특히 중소기업에 전달하는 것을 지원
- 하나의 GDA-수행자-산업안전보건관리시스템을 갖춘 사업장의 증가
- 정보 제공, 관심 제고 및 직업 자격의 부여를 통한 기업 내 및 초기업적 산업안전보건 활동가들의 지원
- 장래의 행동 중점의 업종 관련성을 찾기 위한 현황 조사 및 분석

라) 활동

실행에 있어서는 정보 제공 및 자문·감독 조치를 혼합하여 투입한

45) http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/Organisation.html
46) Sabine Niessen (2013), Das GDA-Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode- zahlt sich aus,

다. 수많은 활동이 기업과 사업장 의사결정 관계자들을 지원한다. GDA-ORGAcheck는 중소기업으로 하여금 사내 산업안전조직을 점검·개선하도록 한다. 이로써 GDA-ORGAcheck는 잘 작동하는 작업조직을 위해 잘 조직된 산업안전의 포텐셜을 활용함은 물론, 기업의 경쟁력을 지원하는데 기여한다. 이 ORGAcheck 프로그램[47]은 특히 소기업 및 중소기업에 대한 산업안전보건 조직의 질을 점 검・개선하기 위한 온라인-자동평가도구이며 기업이 스스로 산업안전보건에 대한 현황 결정을 할 가능성을 제안한다. 타 참여기업들과의 비교를 가능하게 하며 사고 또는 고장에 비용의 절감을 돕고, 위험성 평가의 체계적 수행을 지원하고. 또한 중견기업에 의해 그 공급자/납품자, 파트너회사 및 하도 급자의 평가를 위해 투입될 수 있으며, 상세한 실무도움, Info-Modul 및 설명 비디오가 준비되어있다.

- 사업장 산업안전보건조직 및 위험성 평가 조사를 위한 주정부 및 산재보험관리운영기관의 협력을 통한 사업장감독

마) 협력파트너

- INQA(이니시어티브 새로운 노동의 질)[48]
- 독일 사업주연합들(GDA)
- 독일 노동조합연맹 교육훈련소 연합(DGB-Bildugswerk Bund)
- 금속산업노조(IG-Metall)

47) www.gda-orgacheck.de

48) 독일의 INQA는 세 단계를 걸쳐 발전하였다. 1973년 ILO에서 노동의 인간화를 선언한 후, 독일연방정부에서는 1974년 노동의 인간화(Humanisierung der Arbbeit) 프로그램을 수립하고 이에 관한 여러 분야의 연구 프로제트를 연방정부 차원에서 지원하고(예를 들면, 교대제작업 모델연구 등) 그 결과를 노동 현장에 접목하는 노력을 하였다. 그 후 1980년대 후반 프로그램의 명칭을 '기술과 노동(Technik und Arbeit)'으로 변경하여 시행하였으며, 2000년대 초반부터는 현재의 '이니셔티브 새로운 노동의 질 향상(INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit)'로 변경하여 시행하고 있다.

- 독일 사업장감독공무원연맹(VDGAB e.V.)(주정부 사업장감독공무원연합)
- 능력·노동·건강연구소(ILAG)
- 브레멘시 노동자회의소
- 브레멘대학 노동과경제연구소(IAW)
- 독일 자유기업인 안전기사 및 초기업적 서비스 연맹(BFSI e.V.)
- 노동과 인간공학 연구회
- 응용 노동과학연구소(ifaa e.V.)
- 유한회사 산업의학 서비스 기술검사협회(AMD TÜV)
- 노동에 있어 안전과 건강 독일연구회(BASI)
- 독일경제의 합리화·혁신센터, RKW 대행기관

바) 수행실적[49]

2014년 2월부터 2016년 말까지 22,000 이상 사업장에 대해 산업안전보건조직 및 위험성 평가 점검 및 자문을 하였다.

온라인 평가도구 ORGAcheck은 227,000 복사본이 유통 중이며, Pdf-버전이 720,000번 인터넷에서 다운로드 되었고, Online-판이 80,000명 이상의 방문자로부터 425,000회 이상 부름을 받았다. 1,300명 이상이 벤치마크에 참여하였고 35,000명 이상의 방문자에 대해 실무적인 도움을 주었다.

(3) GDA-작업프로그램 “근골격계 질환”

가) 배경

근골격계질환으로 인한 경제적, 사회적으로 손실은 매우 크다. 전체 근로손실일수의 약 25%가 근골계질환에 근거하고 있다[50][51]. 이로 인한 생산손

49) GDA(2017), Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie- Aktivitäten und Ergebnisse im Jahr 2016, S. 5.

50) Jutta Lamers(2013), Prävention macht stark- auch deinen Rücken Das GDA-Arbeitsprogramm MSE,

51) 2012년도 독일 전산업 질병으로 인한 총근로손실일수 중 근골격계질환이 23.4%로

실 비용이 엄청나다(2009년 약 98억 유로). 근골격계질환은 조기은퇴로 인한 조기노령연금 수급의 두 번째로 많은 원인으로(표 2-2참조), 근골격계 통증과 질환은 취업자에게 있어 잦은 건강문제를 야기시키며, 이의 예방, 치료, 재활 및 간병에 연간 250억 유로 이상 비용이 든다.

<표 3-2> 노동능력감소로 인한 조기노령연금수급자 주요 질병 종류별 추이 (2009-2011)

(단위 : 명, %)

	성별	근골격계 및 지지기관계 질환	심리적/정신적 질환, 관계성장애	심혈관계 질환	암	계
2009	남성	14,014	29,006	12,520	12,114	
	여성	12,222	35,463	4,734	11,354	
	계	**26,236 (20.0%)**	**64,469 (49.2%**	**16,894 (12.9%)**	**23,468 (17.9%)**	**131,067 (100.0%)**
2010	남성	14,204	31,698	13,023	12,349	
	여성	12,290	39,248	5,043	11,687	
	계	**26,494 (19.0%)**	**70,946 (50.8%)**	**18,066 (12.9%)**	**24,036 (17.2%)**	**139,542 (100.0%)**
2011	남성	13,539	32,642	12,524	11,548	
	여성	11,893	40,631	4,795	11,179	
	계	**25,432 (18.3%)**	**73,273 (52.8%)**	**17,319 (12.5%)**	**22,727 (16.4%)**	**138,751 (100.0%)**
2012	남성	12,512	32,516	12,234	11,364	
	여성	11,684	41,944	4,819	10,976	
	계	**24,196 (17.5%)**	**74,460 (53.9%)**	**17,053 (12.4%)**	**22,340 (16.2%)**	**138,049 (100.0%)**
2013	남성	12,158	32,268	11,737	10,880	
	여성	11,645	42,477	4,821	10,746	
	계	**23,803 (17.4%)**	**74,745 (54.7%)**	**16,558 (12.1%)**	**21,626 (15.8%)**	**136,732 (100.0%)**

자료: BAuA(2013), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten - Fakten, S. 49.

가장 많으며, 다음은 부상, 중독 및 사고(12.0%), 호흡기계질환(11.8%), 심리적·정신적 질환 및 관계성장애(11.4%), 심혈관계질환(6.5%), 소화기계질환(5.3%)의 순으로 나타났다(자료: BAuA(2014), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten, S. 41).

나) 목표

근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소질환 감소 프로그램의 주요 목표는 다음과 같다.

① 근골격계 분야 내에서 업무에 기인한 건강위험성 및 질환의 감소

② 기업 및 사업장에서 예방문화의 개발 (특히 관리자의 관심/인식제고)

③ 근골격계 부담 및 질환과 관련하여 취업자 및 피보험자의 건강권 촉진

다) 목표 그룹

근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소질환 감소 프로그램의 목표그룹은 다음과 같다.

① 기업 및 사업장에서 다수의 관계자 및 자문자: 기업주, 관리자 및 산업안전보 건 책임자(안전관리자, 산업보건의사, 사업장 내 이해관계 대표자)

② 취업자 및 피보험자: 취업자, 명예직 종사자 및 기타의 산재보험 피보험자

③ 산업의학 및 노동과학 분야의 연구자 및 연구소

라) 활동

근골격계질환 프로그램의 도구 및 방법 개발을 위하여 작업팀이 다음과 같은 단계적 진행을 결정하였다[52].

○ 제1단계: 목표인 개인・업종・사업장을 구체화하기 위하여 위험성 및 업무관련 출구 분석

○ 제2단계: 제품분석: 제1단계 결과에 의거하여 GDA 운영자 및 협력파트너들의 성과로 나타나는 도구・방법・제품들이 제1차 GDA기간(2008~2012)을 특별히 고려하여 선정되었다. 제1단계와 제2단계는 2013년 10월 종료되었다.

52) Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme, Stand- 31.01.2014

○ 제3단계는 조치/대책의 서술 및 실행 프로그램의 완성을 위한 단계로, 자원조달계획을 포함한 실행계획의 보완 및 핵심 프로세스와 부수 프로세스의 서술은 2013년 말까지, 모든 부록과 문서의 최종본은 관련조정회의를 통하여 2014년 4월까지다. 실행 프로그램은 국가산업안전보건회의(NAK)를 통하여 2014년 6월 11일에 최종 결정된다.

○ 제4단계는 실행이 이루어지는 단계로, 단계적 조치는 다음과 같이 진행되었다.

- 감독인력에 대한 지원 및 안내조치들의 개발 (2014년 1월~3월)
- 핵심 프로세스의 시험 (준비 2014년 3월/4월), 실행 2014년 4월~5 월)
- 핵심 프로세스의 실행 (2014년 8월 ~ 2017년 말)
- 부수 프로세스 실행 (2014년 1월 ~ 2017년 말)
- 부수 프로세스의 개념 하에 새로운 제안의 개발 및 시험 (2014년/2015년, 경우에 따라 2016년)

○ 제5단계는 평가가 이루어지는 단계로, 중간평가 2015년과 2016년, 최종평가 2018년가 진행되었다.

이와 같은 진행계획에 근거하여 “프로그램 근골격계질환”의 과제와 수단이 제1단계~제3단계를 지나며 구체화 된다. 이는 부수 프로세스 개념 하에 실행단계(제4단계)에서도 보완될 수 있다.

마) 핵심 프로세스

“프로그램 근골격계질환”의 핵심 프로세스는 다음과 같다.

- 프로그램 근골격계질환의 전문데이터 모음: 일관된 평가를 보증하기 위해 통일되고, 업종을 초월하여 형식화된다.
- 감독인력을 위한 취급지침서

- 감독인력을 위한 지원도움서
- 근골격계질환 예방을 위한 브로셔 기타 문건

바) 부수 프로세스

○ “프로그램 근골격계질환”의 부수 프로세스는 다음과 같다.

- 법정 산재보험연맹(DGUV)의 근골격계질환 캠페인
- 법정 산재보험연맹 및 연방산업안전보건청(BAuA)의 프로젝트 MEGAPHYS[53](신체적 부담에 대한 위험성 분석 연구계획이 동시에 수행된다. 응용/적용을 위한 결과물은 2017년 말에 제출된다.)
- 관리자 및 전문인력(예컨대 사업장 의사)에 대한 교육 및 세미나
- 산재보험관리운영기관들의 예방과 수단에 관한 온라인 서비스
- 산재보험관리운영기관이 주정부 관할관청과 또는 협력파트너들과 정보세미나/전문세미나 개최
- 연방정부, INQA 간에 좋은 실무사례들의 의사교환(다양한 INQA-프로젝트 결과물의 응용가능성 검토).
- 새로 개발하려는 소프트웨어들
- 온라인으로 건강을 스스로 평가하는 도구(gesund-pflegen-online.de)

사) 협력파트너들의 부수프로그램

○ “프로그램 근골격계질환”의 협력파트너들은 다음과 같다.

- 노동단체 및 사업주단체
- 의료보합조합들(Krankenkasse) 및 최상급연합단체들
- 기타

53) 작업장에서의 신체적 부담의 다단계적 위험분석(Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz)

(4) GDA-작업프로그램 “심리적/정신적 부담”

가) 배경

심리적·정신적 부담 및 관계성장애로 인한 사회적, 경제적 손실은 엄청나게 크다. 심리적·정신적 부담·장애로 인한 비용의 증가. 예를 들면, 치료비용이 연간 약 267억 유로, 근로손실일수가 연간 59.2백만일로 추정된다. 심리적·정신적 장해 및 관계성장해로 인한 조기은퇴로 조기노령연금 수급자 증가, 연금수급 개시자 평균연령 48세로 되었다.[54] 2011년 노동능력 감소로 인한 연금수급 개시자 전체의 41%가 심리적/정신적 장애에 기인하고 있다(총 73,273명).

나) 목표

심리적·정신적 부담 분야에서 노동에 기인한 심리적·정신적 부담 방지 및 건강 강화 프로그램의 주요 목표는 다음과 같다.

① 사업주와 취업자의 정보, 관심 제고, 동기유발

② 노동에 있어서 심리적·정신적 부담에 대한 주정부와 산재보험관리운영기관 감독인력의 직업자격 취득

③ 사업장 거주자 그룹을 위한 정보제공 및 직업자격 취득 지도

④ 인간적인 작업과정 조성을 위하고, 전체적인 위험성 평가 실행을 위하고, 그리고 개인적 능력강화를 위한 사업장 및 근로자 행동 지원

⑤ 좋은 실무사례 및 행위동기의 확산

다) 주정부와 산재보험관리운영기관의 주요 활동

주정부와 산재보험관리운영기관의 주요 활동은 다음과 같다.

54) 2011년도 독일 연금보험의 연금수급개시자 중 질병으로 인한 조기연금수급 개시자 평균연령이 남성 51.1세, 여성 49.9세인 반면 정상적인 노령연금 수급 개시자 평균연령은 남성 63.8세, 여성 63.2세로 나타났다(자료: BAuA(2013), Arbeitswelt im Wandel - Zahlen- Daten- Fakten, S. 50.)

첫째, 노동시간의 건강증진적 형성(설계)

둘째, 외상성 사고 및 폭력 위험을 수반하는 작업장에 예방대책 강구

라) 활동

노동에 기인한 심리적·정신적 부담 방지 및 건강 강화 프로그램을 통하여 “심리적 부담의 위험성 평가 이행을 위한 권고” 팜프렛 80,000부를 배포하였다. 주정부와 산재보험관리운영기관의 전체 감독인력들에게 작업장에서의 심리적·정신적 부담에 대한 기초 자격훈련을 실시하였으며, 50% 이상이 이 과정을 수료하였다[55].

(5) 제2차 GDA 프로그램 (2013~2018) 종합평가 제1차 중간보고[56]

가) 개요[57]

제2차 GDA (2013~2018) 종합평가에 대한 제1차 중간보고서는 사업장과 취업자 설문조사에 대한 비교(2011년과 2015년에 이루어진 설문조사)로 이루어졌다.

① 2011년도 설문조사는 2011년 5월~8월 사이에 독일 전역의 모든 업종과 사업장 규모의(취업자 1인 이상의 사업장부터) 6,500 사업장과 5,512명의 취업자에 대해 컴퓨터 도움에 의한 전화설문조사(CATI, Computer Assisted Telephone Interview)가 이루어졌다.

② 2015년도 설문조사는 2011년 6월~9월 사이에 독일 전역의 모든

55) GDA(2017), Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstratgie- Aktivitäten und ergebnisse im Jahr 2016 -, S. 10.

56) NAK(2017), GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Stand: 24. Februar 2017.

57) NAK(2017), GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Stand: 24. Februar 2017, S. 10-12.

업종과 사업장 규모의(취업자 1인 이상의 사업장부터) 6,500 사업장과 5,000명의 취업자에 대해 컴퓨터 도움에 의한 전화설문조사(CATI, Computer Assisted Telephone Interview)가 이루어졌다.

③ 사업장 설문의 주요 내용은 다음과 같다.
- 산업안전보건 규정에 대한 인식과 평가
- 사업장 산업안전보건조직
- 노동자에 대한 정보 및 산업안전보건교육
- 예방문화의 요소
- 산업안전보건감독기관 및 독일공동산업안전보건정책(GDA)에 대한 인식
- 사업장 안전보건조직의 평가
- 사업장 및 설문 응답에 대한 배경정보

④ 취업자 설문의 주요 내용은 다음과 같다.
- 실제의 취업상황 및 사업장에 대한 일반적 질문
- 사업장 산업안전보건조직
- 산업안전보건교육 및 정보
- 위험성 평가 및 공동작업자의 포함
- 예방문화의 요소
- 작업장에서 취업자의 행동
- 피질문자의 건강상태.

나) 설문조사 비교(2011년과 2015년)의 요약[58]

설문조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

58) NAK(2017), GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen - Kurzfassung -, Stand: 24. Februar 2017, S. 4-5.

① 2015년 사업장의 50%(1/2)는 위험성 평가가 잘 이루어지고 있었다. 2011년에 비해 아주 적은 실무적으로 의미가 없는 1.3%포인트 증가하였다. 위험성 평가의 개별 프로세스단계를 비교하면 강구된 대책/조치의 효과성 점검 직전 단계까지 질문에는 2011년과 2015년 사이에 주목할 만한 변화가 없었다. 위험성 평가의 효과성점검에 있어서 귀담아 들어야 할 것은 위험성 평가의 모든 단계를 수행하고 이와 같은 효과성점검까지 실시한 사업장이 2011년 70%에서 2015년 57%로 감소하였다는 점이다.

② 2015년 산업안전전문인력 및 사업장의사에 의한 돌봄/보호상태는 2011년에 비하여 나빠졌다. 산업안전전문인력에 의한 돌봄/보호에 있어 돌봄된 사업장이 2011년 51%에서 2015년 46%로 감소되었으며, 사업장 의사에 의해 돌봄된 사업장은 2011년 38%에서 2015년 36%로 낮은 수준에 머물러 있다. 이 두 분야의 설문에 있어 50인 이하 소규모 사업장은 아주 낮은 돌봄 비율을 나타내고 있다.

③ 취업자 안전보건교육은 이미 2011년에 높은 수준을 이행하고 있다. 2011년 사업장 설문조사에서 취업자의 95%가 안전보건교육을 받고 있으며, 2015년에도 93%가 안전보건교육을 받고 있는 것으로 나타났다.

④ 사업장의 보고에 따르면 2015년 노동/근로를 함에 있어 안전 및 보건에 대한 사항의 참여 수준은 2011년에 비교하여 변화가 없으며 비교적 높은 수준이다. 2011년과 2015년의 두 설문조사 시점에 사업장은 당해 사업장 안전보건 참여를 16%는 '높음', 54%는 '아주 높음'으로 평가하였다. 30%의 사업장은 참여를 각각 '낮음' 또는 '아주 낮음'으로 평가하였다.

⑤ 2015년 설문조사를 하기 이전 2년간 사업장감독을 받은 사업장은

34%인 반면에 2011년 설문에서는 42%의 사업장이 사업장감독을 받았다. 이와 같은 사업장감독의 감소는 설문조사데이터에서는 밝혀낼 수 없었고 이와 같은 감소의 배경에는 일반적으로 감소된 감독 수에 기인한 것으로 보인다. 1회를 초과하여 2회 이상 반복하여 사업장감독을 받은 사업장은 2015년 35%로 2011년에 비해 10%포인트 감소하였다. 다시 말하면 1/4의 사업장만이 2회 이상 반복하여 사업장감독을 받은 것이다.

⑥ 감독관청의 관할권의 파악력과 그의 자문전문지식에 대한 평가 설문에 대해 사업장의 응답은 다음과 같다. 2015년의 응답은 2011년의 응답에 비하여 두 가지 특징(감독관청의 관할권의 파악력과 그의 자문전문지식) 약간 나빠졌다는 평가가 관심을 끈다. 2011년에 사업장의 81%가 자문의 전문성이 있다는 견해이었는데 2015년에는 75%로 나타났다. 2011년에 사업장의 71%가 감독기관의 관할권이 명확하다는 의견이었는데 2015년에는 68%로 약간 감소하였다.

(6) 제2차 GDA 프로그램 (2013~2018) 종합평가[59]

가) 개요[60]

① 제2차 GDA(2013~2018) 종합평가는 사업장 설문조사에 대한 비교(2017년과 2018년에 이루어진 구조화된 설문지에 의한 설문조사로 주(州)정부 관할관청이 사업장에 보냄)로 이루어졌다. 2017년도 설문조사는 2017년 1월~4월 사이에(t_1) 그리고 2018년도 설문조사는 2018년 1월~4월 사이에(t_2) 이루어졌다.

② 비교대상그룹은 다음의 세 그룹이다.

- GDA-작업프로그램 내에서 주(州)정부 관할기관 또는 산재보험운영기

59) NAK(2018), GDA-Wirkungsprojekt Ergebnisbericht, Stand: 7. November 2018.
60) NAK(2017), GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Stand: 24. Februar 2017, S. 10-12.

관의 방문을 받은 사업장(AP Orga-Betriebe, “작업프로그램 조직-사업장”),

- 2011년 이후 사업장감독에서 GDA-지침을 적용하고 있다고 인증 받은 사업장(GDA-Leitlinie Betriebe, “GDA-지침 적용 사업장”),

- 적어도 2011년 이래 주(州)정부 관할기관 또는 산재보험운영기관의 방문을 받지 않은 사업장(Nichtbesuchte Betriebe, “비방문 사업장”.

③ 조사대상 사업장은 다음과 같이 분류된다.

- 10～49인 사업장과 50～249인 사업장
- 제조업 부문과 서비스업 부문
- 구 서독지역 사업장과 구 동독지역 사업장

④ 지표는 다음과 같이 구축되었다.

- 지표 주요 요소: 외형적 산업안전보건 상황, 위험성 평가, 간부/관리자 임명, 참여, 일관된 행동/조처

- 5점 척도로 응답: 1. 대책의 완전 이행, 2. 대책의 부분적 이행, 3. 대책 시작함, 4. 대책 수립함, 5. 대책 없음

- 지표 개별 요소: 사업장의사를 통한 돌봄, 산업안전 전문인력을 통한 돌봄, 규정에 의한 돌봄(50인 이하 사업장의 산업안전보건 프로세스), 사업주모델((50인 이하 사업장의 산업안전보건 프로세스), 법령 및 단시간 근로, 응급처치 및 긴급시 조치, 공동작업자의 참여, 대화(의사소통), 안전수탁자 및 이해관계 대변인, 감독의 질 및 관청의 업무, 계획 및 조달, 외국인 업체 및 공급자, 사회적 환경.

나) 설문조사 비교(2017년과 2018년)[61]

① 중요 요소 지표 “외형적 산업안전보건 상황“과 “위험성 평가”에 있어 조사시점 2017년‘대책 없음’과 ‘대책 계획수립됨’의 비율이에 ‘대책 없음’과 ‘대책 수립함’의 비율이 “비방문 사업장”그룹에서 다른 두 사업장그룹보다 현저히 높다. 중요 요소 지표 “참여”에서는 차이가 가장 적으며, 모든 세 그룹의 ‘대책 없음’과 ‘대책 수립함’의 비율이 20% 이하이다.

② 세 사업장그룹 모두에서 첫 번째 조사(t_1)부터 두 번째 조사(t_2)까지 응답에서 “대책 이행” 비율의 증가가 인식된다.

세 사업장그룹 모두에서 주요 요소 지표 5개 모두에 대해 두 조사시점 사이에 “대책의 완전 이행” 비율이 높아진다. ‘대책의 완전 이행’ 응답 페센트가 50% 이상은 지표 ‘외형적 산업안전보건 상황’과 ‘위험성 평가’에서 “작업프로그램 조직-사업장”과 “GDA-지침 적용 사업장” 그룹에서 달성했으며, 지표 ‘참여’에서 “GDA-지침 적용 사업장”과 “비방문 사업장” 그룹에서 달성했다.

③ ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’을 감독 측면에서 후속 개입(감독)이 더 이상 필요하지 않은 것으로 생각한다면, 이는 2차 조사(t_2) 후 모든 지표와 모든 3개 사업장그룹에서 단지 약 50~75%만 달성된다.

④ “작업프로그램 조직-사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 5개의 중요 요소 중 4개에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 74%~84%로 나타난다. 다만 지표 ‘일관된 행동/조처’에서 71%의 약간 낮은 응답 비율을 나타내고 있다.

61) NAK(2018), GDA-Wirkungsprojekt Ergebnisbericht, Stand: 7. November 2018, S. 19-35.

⑤ “GDA-지침 적용 사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 중요 요소 지표 “외형적 산업안전보건 상황”, “위험성 평가”, “참여” 및 “일관된 행동/조처”에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 76%~86%로 나타난다.

⑥ “비방문 사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 중요 요소 지표 “참여”에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 79%로 나타난다. 다른 중요 요소 지표들에서는 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 62%~70%로 나타난다.

⑦ 이와 같은 결과로부터 세 종류의 사업장 그룹에서 거의 모든 중요 요소 지표들에 있어 두 조사시점(t_1 , t_2)에 ‘대책 없음’ 사업장이 존재한다. 예외는 “작업프로그램 조직-사업장”에서 지표 “참여”이며, 여기에 첫 번째 조사시점(t_1)뿐만 아니라 두 번째 조사시점(t_2)에 ‘대책 없음’ 사업장이 없다.

7) 제3차 독일공동산업안전보건전략(GDA) (2019~2023)

다음의 내용은 2016년 12차 국가안전보건포럼에서 의결된 내용이다.[62]

(1) 목표

○ 제3차 독일공동산업안전보건전략은 위험성 평가(Gefährdungsbeurteilung) 단 하나에 기반한다.

○ 독일공동산업안전보건전략의 목표는 하나의 위험성 평가이어야 한다. 3개의 독립적 프로그램이어서는 안된다.

62) 12. Arbeitsschutzforum- Ideen- Anregungen für die dritte GDA-Periode(2016), Weiter Ideen und Anregungen für die dritte GDA-Periode, 06.11.2016.

○ 총괄적 도구로서 위험성 평가 제시 ⇒ 단 하나의 목표만 제시될 수 있다.

○ 인간 = 건강(ein Mensch = eine Gesundheit) : 위험성 평가가 들어 있는 산업안전보건법 규정에 따라 이 제안을 표결하다[63].

(2) 커뮤니케이션(외부)

○ 위험성 평가의 정의를, 혹시 우리가 위험성 평가의 정의로서 목표그룹 소규모사업장 및 영세규모사업장을 달성할 수 있을지를 숙고하다.

○ 관리에 있어서 독일 전역에 단일한/일관성있는 중점 액션(단일한, 공동의 원칙/기준).

○ 주제를 미디어에 공개/방송한다(예, TV-Spot).

○ 사업장에 대해 “산업안전보건 이니셔티브 2024를 가리키다. Zeig die Arbeitsschutz Initiative 2024”를 상금을 걸고 경쟁하게 하다.

(3) 커뮤니케이션(내부)

시너지 효과를 누리기 위해, 작업프로그램 간에 경험의 교환하여야 한다(서로가 알리다).

(4) 교육훈련/후계자

○ 산업안전보건관리 영역을 후학 세대에게 매력적인 전문직으로 만들다.

63) 2016년 제12차 국가산업안전포럼(Arbeitsschutzfotum)에서 제3차 독일공동산업안전보건전략 - 이념 - 제안을 의결함.

○ 교육훈련 시설에 포함시킨다(노동세계의 준비, 리스크 판단능력 및 건강 판단능력).

(5) 내적 구조(프로그램)

① 프로그램 전개를 위한 인적자원.

② 보다 나은 위임/위탁.

③ 구조: 균형 있는 multi project management.

④ 균형 있는 상위의/더 포괄적인 지도.

⑤ 작업프로그램의 지도, 홍보 활동 및 평가 내에서 상근직 전문인력.

⑥ 출장업무를 포함한 작업프로그램 업무를 위한 과제 인식의 보증

⑦ 독일공동산업안전보건전략-코디네이터 역할의 명확화 및 강화(코디네이터들은 중요한 여과기/필터이다.)

⑧ 행정 사항들을 위한 중심적 대화 상대자(예산은 부분적으로 규정하지 않는다.).

⑨ 유통할 수 있는 자금.

⑩ 회계의 신속한 지급.

(6) 평가

○ 홍보 활동에 관한 평가를 위한 부가적 전문지식(프로필/특징)의 준비가 요구된다.

○ 독일공동산업안전보건전략 작업프로그램들의 프로세스평가 결과를 고려한다.

○ 초기 총괄평가 이후 실제적인 프로세스와 위험성과 관련된 피드백이 요구된다.

(7) 공모/공고

○ 공모/공고의 구성 요소로서 산업안전보건을 의무적으로 규정한다.

(8) 전략

○ 통합적 전략: 건강촉진과 산업안전 및 건강보호.

○ 단지 사업장의 1% 또는 2%만이 달성하는 프로그램들을 재개발하지 않는다. 필요한 것은 위험성 평가를 지속적으로 실행시키는 전략이다.

○ Security와 Safety 간의 연결점(인터페이스)들을 공격적으로 해결하려고 시도한다.

○ 중심적 도구로서 ORGA(소기업 및 중소기업에 대한 산업안전보건 조직의 질을 점검·개선하기 위한 온라인-자동평가도구)는 요소 5 GDA (독일공동산업안전보건전략) 위험성 평가로 활용될 수 있다.

(9) 감독

○ 사업장에 임명된 산업안전전문인력은 위험성 평가의 제출을 위한 전제조건이다. 첫째, 사업장은 그의 산업안전전문인력의 명의로 질문하여 위험성 평가 관련 준비, 진행, 평가 등 사업장 상황을 알아낸다. 둘째, 산업안전전문인력이 없는 사업장은 감독인력을 통하여 방문하도록 한다.

○ 기업/사업장에 의한 의무적 자체안내가 수행된다. 경우에 따라 국가 감독기관(주정부 감독기관, 산재보험운영기관)을 통한 안내가 전달되기도 한다.

(10) 협력/형성

○ 4.0-프로세스를 고려한다.

○ 독일공동산업안전보건전략(GDA)과 긴밀한 협력이 요구된다.

○ 주요 주제들 내에서 형성(계획, 실행, 평가 등) 활동의 여지를 유지하도록 하여야 한다.

(11) 혼합/기타

○ (외국인)재재하청업자의 관리는 보다 많은 인력이 필요하고 공정한 경쟁에 도움이 된다.

○ 파견노동 문제를 보다 강하게 고려한다.

○ 핵심프로세스로부터의 데이터 전달에 있어 IT-기술적 문제들을 해결한다.

○ 영세·중소기업을 위한 특별한 컨셉트/계획해야 한다.

○ 안전하고 건강한 작업로(Arbeitsweg)를 고려한다.

8) 독일의 산재예방 5개년계획의 시사점

○ 독일산업안전보건전략을 분석을 통해 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

○ 선택과 집중을 통한 정책역량 집중 전략 필요성

- 전 세계적인 변화상을 반영, 1차 산업안전 및 보건 공동전략의 후속조치로 「제1차(2008~2012) 산업안전보건전략」과 「제2차 (2013~2018) 산업안전보건전략」을 수립・추진.

- 사업대상 및 유해위험요인별 우선순위를 정하여 선택과 집중을 통한 정책역량을 집중

- 중소기업을 위한 효과적이고 경제적인 산재예방정책 수립 및 산업안전보건에 대한 긍정적 이미지 전파 등 중점 추진.

3. 영국

1) 산재 현황과 안전보건계획의 수립 절차

(1) 산재 현황

영국 산업안전보건청(HSE)이 공표한 산업재해 보고서에 따르면 산업재해 주요 통계는 다음과 같다.[64] 직업성 질환으로 고통을 받는 취업자(worker)수는 140만명(최근 12개월간 취업한 사람을 대상으로 설문조사한 통계조사 추정치)이고, 석면노출에 의한 중피종으로 사망한 자의 수는 2,595명이며, 사고사망자는 144명[65]이며, 상해사고 피해자는 555,000명(노동력조사(Labour Force Survey)결과)인데[66] 사업주 보고(RIDDOR)[67]에 따르면 71,062명이다.

---

64) HSE, Health and Safety at Work: Summary statistics for Great Britain 2018. 영국은 산재통계는 회계연도에 맞추어 2017년 4월부터 그 다음 해 3월까지 통계를 반영한다.

65) 사고사망에 공공부문 사망자 수 100명은 포함하지 아니하다.

66) 38,000가구에 대한 개별조사. 영국의 산재사고에 관하여 개별 가구에 설문조사를 하여 전체 노동자에 대한 재해(상해)자 수의 추정치를 공개한다.

67) The Reporting fo Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013.

사망사고를 분석하여 보면, 업종별로 건설 38명, 농업 29명, 제조업 15명, 운송 및 창고업 15명, 청소업 12명, 기타 35명이고, 연령별로 분석하면 16세에서 59세가 86명, 60세 이상이 55명, 나머지 3명은 미확인이다. 사고 주요 원인별로 분석하면 추락 35명, 교통사고에 의한 충돌 26명, 움직이는(낙하, 비례 등) 물건에 의한 충격 23명, 끼임사고 16명, 움직이는 기계 접촉 13명이다.[68]

(2) 수립 주체와 절차

영국은 법률에서 직접 중장기 산재예방계획의 수립과 집행을 규정하고 있지는 아니하다. 그러나 1974년 산업안전보건법(Health and Safety at Work etc. Act) 제10조 이하에서 안전보건에 관하여 독립된 권한을 행사하는 행청관청인 안전보건청(Health and Safety Executive)의 설립과 권한 사항을 규정하면서, 권한의 하나로서 노무를 제공하는 자의 안전과 보건 및 복리를 보장하기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있도록 하고 있다. 이에 따라 안전보건청은 매년 안전보건사업계획(HSE Business Plan)을 입안하여 실행하고 있다.

안전보건사업계획의 수립은 최종적으로 안전보건청의 이사회 의결을 거치게 되는데 이사회의 이사장과 이사는 내각장관이 임명하되, 이사의 구성은 사용자를 대표하는 단체와 협의하여 결정하는 3인, 근로자를 대표하는 단체와 협의하여 결정하는 3인, 지방정부를 대표하는 단체와 협의하여 결정하는 1인, 그리고 최대 4인을 상한으로 하여 스코틀랜드와 웨일즈 및 그 밖의 전문가 기관과의 협의를 거쳐서 결정하는 자 및 원자력규제위원회(Office for Nuclear Regulation)에서 지명하는 1인으로 구성된다(1974년 산업안전보건법 부칙2 참조). 2017년 7월을 기준으로 청장을 포함하여 총 11명의 위원이 선임되어 있다. 위원회 아래에는 실

68) 기타가 31명이다.

무적인 행정집행을 직접 관리·감독하는 실무위원회(Management Board 및 Extended Management Board)가 구성되어 있다.

2) 2012년 이전 안전보건사업계획의 기본방향

지금의 안전보건사업계획의 기본방향은 2010년 보수당이 자유민주당 연정을 통하여 집권을 하면서 마련된 것인데 이전의 안전보건사업계획과 비교하면 구체적인 실행방향에 큰 변화는 없으나 전체적으로 보수당 정부의 규제개혁 철학이 안전보건사업계획에 반영되었다고 평가할 수 있다. 이전 계획의 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 2001/2004년 안전보건계획[69]

안전보건 정책 수립과 집행이 안전보건위원회와 안전보건청으로 나누어져 있었던 2000년 초반 HSC에서 성안한 안전보건정책은 '2001/2004년 안전보건계획'이다. 위 계획에서 HSC는 정책의 목표를 일로부터 사람의 안전보건에 대한 위험을 적절하게 관리하는 것으로 제시한다.

구체적으로는 ① 재해율, 직업성질환, 휴업손실일수를 낮추고, ② 작업환경을 지속적으로 개선하며, ③ 고위험 사업장에서 발생하는 중대재해의 예방을 제시하고 있다. 구체적인 목표 수치를 제시하는데 2010년까지 휴업손실일수를 20% 감소시키고, 사망을 포함하는 중대재해의 비율은 10%, 직업성 질환의 비율은 20%를 감소시키겠다고 제안한다. 아울러 해당 비율의 절반은 2004년까지 달성하겠다고 제시한다.

---

69) 해당 내용은 HSC, Strategic Plan 2001/2004, 2001 참조. 아울러 HSC는 2004년 사업전략으로서 2010년과 그 이후의 영국 사업장 안전보건 전략을 발표한 바 있다. 자세한 내용은 HSC, A Strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond, 2004 참조.

위 목표 실현을 위하여 집중적으로 관리하여야 할 분야를 제시하는데 추락, 운송, 근골격계질환, 직무스트레스, 건설부문, 농업부문, 보건부문, 미끄럼과 넘어짐이다. 고위험 사업장으로는 철도, 가스운송·파이프라인, 유해화학물질관리, 광산, 해양산업, 원자력을 제시하고 있다.

(2) 이해관계자 참여 해결(Be part of the solution)과 2010/2011년의 안전보건사업계획

2012년 이전의 안전보건사업계획의 기본적 구호는 "이해관계자의 참여를 통한 문제해결(Be part of the solution)"로서 2008년 안전보건위원회와 안전보건청이 현재의 안전보건청으로 통합되면서 설정된 것이다.[70] 그 내용은 사업주, 근로자, 1인 자영업자, 그 밖의 노무제공자와 제3자 기관 등의 협력과 실행을 기초로 한 상해와 직업병이 결합된 재해의 감소를 위한 노력을 강조하는 것이다. 이를 위하여 중앙정부와 지방 정부의 협력, 지속적인 감독 활동 강화, 기업에서는 이사회 수준의 안전보건 리더쉽 발휘, 중소기업에 대한 안전보건 능력 배양을 위한 지원, 미조직 근로자의 참여 활성화, 사업장별 중점 보건관리 요소 발굴과 재해감소를 위한 정책 우선순위 결정, 빈도는 낮으나 피해가 큰 대형사고 감소를 위한 노력, 다른 기업 규제 규범과의 조화, 상식과 실행 가능성에 기초한 목표 설정 등을 강조하고 있다.

"이해관계자의 참여를 통한 문제해결"을 구체적으로 실현하기 위하여 입안되었던 2010/2011년의 안전보건사업계획은 위와 같은 기본적 강조사항을 실현하고자 다음과 같은 20개의 구체적 정책목표 항목을 정하고 있었다.[71]

---

70) 이에 관한 설명은 HSE, The Health and Safety of Great Britain∥Be part of the solution, 2009 참조.

71) 안전보건사업계획이 입안될 당시인 2010-2011년 영국의 사고사망재해자 수는 171명이었고, 이는 10만명 당 0.6의 비율이었다(HSE, The Health and Safety Executive Statistics 2010/11, 2012 참조).

가) 작업환경개선: 보다 안전하고 위생적인 사업장 건설

① 중요한 안전보건상 문제가 있는 영역 설정 및 우선순위 부여

② 안전보건청의 효과적이고 효율적인 관여

나) 중대재해방지

③ 중대재해를 감소시키기 위한 수범자에 대한 효과적 법적규제 장치 전달

④ 중요 위해 산업에 대하여 강력하고 지속적이고 신용할만한 규제프레임과 안전체계가 정립되어 있는지 확인

다) 조사와 정의구현(securing justice)

⑤ 수준 높은 조사와 감독 행정 실시

라) 책임추궁: 강력한 리더쉽의 필요성

⑥ 안전보건에 관한 리더의 책임감 강조

⑦ 모범적인 안전보건리더쉽이 발휘되는지에 관한 정례적 조사와 평가

마) 안전보건 능력 배가

⑧ 사업주 및 근로자의 안전보건 지식을 향상시킬 수 있는 지원 확대

⑨ 작업장 내 안전보건에 관한 능력의 정도를 조사하고 평가

바) 노무제공자(workers)의 참여

⑩ 노무제공자의 안전보건 참여 독려 및 지원과 노사공동협력에 따른 이익 촉진

⑪ 노무제공자의 참여 정도의 조사와 평가

사) 접근방식의 변경 : 중소기업에 대한 맞춤형 지원

⑫ 중소기업에 대한 안전보건법령 이해 및 법령 준수를 위한 간명한 방식의 지원

⑬ 기존 및 새로운 기술 등장에 대비한 안전을 확보하여 정부의 국내외적 정책에 기여

⑭ 이해관계자와의 협업을 통한 안전기준의 개선

⑮ 정부를 대신하여 특정한 제정법 및 그 밖의 법령상 의무의 효과적인 전달

⑯ 효과적이고 균형 감각이 있는 감독기관의 위상 정립

아) 행정전달체계 확립

⑰ 올바른 지식과 기술 및 역할을 하는 적절한 사람을 적기에 적소에 배치

⑱ 온실가스 배출 노력 감소

⑲ 안전보건청의 목표를 달성하기 위한 가용한 자원의 효과적 사용

⑳ 보유하고 있는 정보의 비밀유지, 완결성, 접근성 보호를 위한 수단 강구

3) 2012년 3개년 안전보건정책 입안 과정과 내용

2010년 총선에서 보수당이 승리를 하면서 이후 안전보건사업계획에 변화가 생기게 되는데 아래에서는 이에 관하여 살펴보고자 한다.

(1) 안전보건정책 변화를 위한 기초 작업

안전보건청은 2012년 6월 경 3개년 안전보건사업계획(HSE Business Plan 2012-2015)을 발표하는데, 기본적 방향은 이전 정부의 “이해관계자의 참여를 통한 문제해결”의 로드맵을 유지하되, 안전보건정책에서 관료주의를 감소시키고 노동현장 중심의 실제적 위험감소에 집중한다는 정책을 표방하였다. 3개년 안전보건사업계획을 수립하는 데에는 아래의 3가지 연구보고서가 주된 역할을 하였다.

○ 상식과 상식적 안전(Common Sense, Common Safety)[72]

○ 모두에게 좋은, 좋은 안전보건(Good Health and Safety, Good for Everyone)[73]

○ 모두를 위한 안전보건의 재생(Reclaiming Health and Safety for all)[74]

아래에서는 위 3개의 연구보고서가 제안하였던 내용에 관하여 먼저 살펴보고 이후 3개년 계획의 내용을 소개하고자 한다.

(2) 상식과 상식적 안전

"상식과 상식적 안전" 보고서는 현행 영국의 안전보건법령이 사업장의 규모, 사업의 유해·위험의 정도 등을 실질적으로 고려하지 아니하고 모든 산업에 획일적으로 적용되어 이에 대응하기 위한 사업주의 부담이 지나치게 무겁고, 아울러 재해로 인한 손해배상소송의 남발과 절차적 복잡성으로 인하여 역시 사업주의 부담이 지나치게 무겁다는 점을 전제로 관련 제도와 법령의 개혁을 제한한 보고서이다. 이 보고서에서 제안하고 있는 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 재해로 인한 손해배상소송(personal injury claim) 절차를 간소화하기 위하여 교통사고 손해배상 소송의 신속한 절차를 산재소송에 도입할 것을 제안하고 있다. 이에 따르면 손해액 10,000파운드 미만의 소송은 간이 민사소송절차에 의하여 처리되고 나아가 손해액 25,000파운드까지도 간이절차에 의하도록 할 것을 권고하고 있다. 아울러 승소하지 아니하면 변호사비용을 받지 아니겠다는 취지의 변호사 광고가 소송의 남용으로 이어지므로 이에 대한 규제도 요청하고 있다.

72) HM Government, Common Sense Common Safety, 2010.
73) DWP, Good Health and Safety, Good for Everyone, 2011.
74) Ragnar E Löfstedt, Reclaiming Health and Safety for all: An independent review of health and safety legislation, 2011.

② 온라인 서비스를 기반으로 저유해(低有害) 사업장에 대하여 적용할 수 있는 간명한 위험성 평가 도구를 개발하여 제공하고, 법령준수에 대한 정기적 체크리스트 및 법령준수에 관한 기록보관 도구의 제공도 언급하고 있다. 재택근무 저유해 사업 및 1인 자영업자에 대한 위험성 평가 제외를 제안하고 있다.

③ 안전보건 컨설팅의 합리화를 위하여 표준적인 자격기준을 입안하고, 안전보건상담사를 관련 안전보건 전문가 단체에 소속된 자로 제한하여 실질적이고 합리적인 안전보건 컨설팅을 유도할 것을 제안하고 있다. 아울러 웹사이트를 통하여 공인안전보건 상담사의 목록을 제공할 것도 권고하고 있다.

④ 보험회사에 대해서는 저위해 사업장에 대해서도 획일적으로 풀타임의 안전보건 상담사를 고용할 것을 요구하는 영업 관행의 개선을 촉구하고 있으며, 아울러 안전보건상담사를 고용할 때에도 공인된 자의 고용만을 허용하도록 권고하고 있다. 나아가 보험회사가 안전보건을 이유로 의미 있는 활동을 제한하지 아니하도록 보험회사와의 협의가 필요하다는 점과 이를 위한 행위준칙의 입법 등을 밝히고 있다.

⑤ 학교 등 교육기관에서 행하는 학생들의 야외활동에 대하여 과도한 안전보건상 규제를 함으로써 학생들에게 필요한 활동을 제약하고 있는 점을 고려하여 관련 절차를 간소화하고, 학내 활동에 대한 포괄적인 보호자 동의서 제도를 제안하고 있다. 학교에 대한 위험성 평가를 간소화하고 장기적으로 수학여행 등 학교 외부활동을 학내 활동과 분리하여 위험성·편익평가로 전환할 것을 권고하고 있다.

⑥ 지방정부에 대해서는 안전보건상 이유로 특정 활동을 금지하는 행정처분 등을 할 때에는 그 이유를 서면으로 작성하도록 하고, 지방정부의 행정처분 등에 대한 신속하고 명확한 이의신청절차를 운영하여 처분에 대한 재고기회로 삼을 것을 권유하고 있다. 아울러 옴부즈맨의 권한을 강화하여 처분의 취소가 불가할 경우 손해배상을 명령할 수 있는 제도를 제안하고 있다.

⑦ 중소기업의 안전보건법령 준수에 실효성을 높이기 위하여 행위준칙에 따른 명확한 가이드를 제공하고, 지나치게 세분화되어 있는 명령(regulations)의 통합을 제안하고 있다. 아울러 저유해·위험 산업에 대한 과도한 안전보건 규제를 완화할 것을 요청하고 있다.

⑧ 사업주의 재해 등의 보고의무와 절차를 규정한 1995년 상해·질병·위험사고 보고명령(Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations)을 개정하여 보고절차를 명료화하고 간소화할 것을 권고하고 있다.

⑨ 안전보건청의 역할 강화를 위한 다수의 대형 사업장을 운영하는 사업주와의 협의를 제안하고 있다.

⑩ 식품안전을 제고하기 위하여 지방정부와 협력하여 안전보건 감독이 이루어지도록 하고 그 결과를 공표하는 등의 제안을 하고 있다.

⑪ 경찰관과 소방관의 업무 중 자신의 안전보건상 위험을 감수하는 희생적 활동에 대한 위험성 조사나 수사 및 기소를 제한할 것을 권고하고 있다.

⑫ 1996년 설립된 독자적인 모험활동허가부서(Adventure Activities Licensing Authority)를 폐지하여 안전보건업무에 통합할 것을 권고하고 있다.

(3) 모두에게 좋은, 좋은 안전보건

"모두에게 좋은, 좋은 안전보건" 연구보고서는 노동연금부가 출판한 안전보건정책서인데 크게 3가지 안전보건개혁사항을 제시하고 있다.

① 먼저, 비용만 많이 들고 실질적인 법령 준수에 도움이 되지 않는 불량한 안전보건 조언자(rouge health and safety adviser)의 퇴출과 공인직업안전보건 상담사(Occupational Safety and Health Consultants Register)제도를 도입하는 안을 제시하고 있다. 공인직업안전보건 상담사는 안전보건에 관한 전문교육과정을 수료하고, 일정한 안전보건전문단체에 소속된 자가 공인된 직업안전보건 상담사제도에 가입하여 활동을 하는 방식이다. 정부가 제도 접근성을 높이기 위하여 홈페이지[75]를 개설하고 이를 통하여 일정한 비용을 내고 가입을 하면 수요자와 연결을 하여 주는 방식이다.

② 다음으로, 안전보건 감독행정의 대상을 법령을 잘 준수하고 있는 기업에서 고위험 영역 및 안전보건법령의 중대한 위반이 있는 영역으로 전환하여야 한다는 방향을 제시하면서 아울러 감독행정의 횟수를 줄이고, 안전보건감독 등에 따른 비용을 법령 위반자에게 부담시키는 정책(Fee for Intervention)을 제시하였다. 영국 정부가 제시하고 있는 산재사고 다발 고위험 업종은 건설, 농업, 제조업 일부, 폐기물처리업, 채석업 등이다. 저유해산업에 속하는 90만개의 사업장은 ㈀ 사전적 감독행

75) https://www.oshcr.org

정 유지가 필요한 고위험(high risk) 사업장, ㈁ 상대적으로 고위험사업장으로 분류되나 사전적 감독행정 유지가 유효한 수단으로 판단되지 아니하는 사업장, ㈂ 사전적 감독행정이 정당하지 아니하다고 판단되는 사업장으로 분류하여 관리하게 된다. 한편, 종전에 국고에 의하여 충당되던 안전보건청 안전보건감독관의 감독행정에 대한 비용을 법령의 중대한 위반(material breach)을 한 사업주에게 부담시키기 위하여 2012년 안전보건(비용)명령(Health and Safety (Fees) Regulations)을 제정하여 2012. 10. 1.부터 시행하고 있다. 이에 따르면 위험에 노출되지 않은 1인 작업장, 이미 다른 계획을 통해서 안전보건청에 비용을 지불하는 사업장, 특정 생물학적 연구를 하는 자(those who deliberately work with certain biological agents)를 제외한 나머지 사업주에 대해서는 행정감독 비용을 징수할 수 있다. 현재 위반사업주에 징수하는 비용은 시간당 129파운드이다.

③ 끝으로, 중소기업 사업주가 안전보건법령을 쉽게 이해하고 준수할 수 있도록 법령을 간명하게 소개하는 지침서를 발간하여 배포하며, 현행 안전보건법령에 대한 즉각적인 점검 방안도 제시하고 있다. 영국에는 안전보건과 관련하여 17개의 법률과 약 200여개의 명령(regulations)이 입법되어 있는바, 이들 법령은 저위험 산업에 종사하는 중소기업에게 큰 부담을 준다는 것이 보수당 정부의 판단이다. 따라서 이들 사업주들이 안전보건 규제를 간명하게 이해할 수 있는 시스템을 제공하려는 것이다. 현재 이 계획에 따라 사용자에게 제공되는 팜플렛 “Health and Safety Made Simple”를 살펴보면 사업주가 안전보건 관리에 있어 고려하거나 이행하여야 할 핵심 사항으로 ㈀ 조언을 구할 안전보건전문가의 선임, ㈁ 사업장 안전보건정책의 서면화, ㈂ 사업장의 위험성 평가와 관리, ㈃ 근로자와의 협의, ㈄ 근로자에 대한 훈련과 정보제공, ㈅ 위생시

설 등 사업장 복리시설 제공, ㈃ 응급상황에 대처할 기본 설비 구축, ㈅ 안전보건법령 포스터의 사업장 게시, ㈆ 재해보험의 가입, ㈇ 최신정보 업데이트 등을 언급하고 있다. 한편, 안전보건법령에 대한 즉각적인 검토는 뒤에서 살펴보는 라그너 뢰프슈테트(Ragner Löfstedt) 교수의 연구보고서를 통하여 진행하였다.

(4) 모두를 위한 안전보건의 재생

라그너 뢰프슈테트(Ragner Löfstedt) 교수의 연구보고서는 주로 안전보건법령 개정사항을 제안하는 데 초점이 맞추어져 있다. 위 보고서에서 제안하고 있는 사항을 정리하면 다음과 같다.

① 1인 자영업자가 부담하고 있는 안전보건법령상 의무 중에는 타인에게 특별한 위해나 상해 등의 위험을 야기하지 않는 분야에도 적용되므로 타인에게 위해를 가할 위험이 없는 활동에 대해서는 1인 자영업자의 안전보건상 의무를 제한하여야 한다.

② 사업주가 안전보건법령을 준수하는 데 실질적 기준으로 사용하는 행위준칙에 대한 전면적 재검토와 개정을 통하여 법령상의 모호한 의무규정을 명확히 하여야 한다. 법령의 모호한 규정으로 인하여 사업주는 '관료주의적 악몽'이라고 부를 만큼의 페이퍼워크에 시달리고 있다.

③ 지나치게 많은 명령(regulations)이 입법되어 의무이행에 혼란을 가중시키고 있으므로 산업부문별로 핵심적인 명령에 대해서는 통합을 제안하고 있다.

④ 안전보건 감독행정이 안전보건청과 지방정부로 이원화되면서 양자

사이에 일관되지 아니한 감독의 실시로 사업주에게 혼란을 야기하고 있으며, 지방정부의 경우 위험성이 높지 아니한 부문에 불필요한 감독을 할 때도 있다. 안전보건청이 모든 감독행정을 통할할 필요가 있다.

⑤ 재해발생을 이유로 한 손해배상 소송에서 사업주의 책임을 지나치게 엄격하게 해석하여 '합리적으로 실행가능한' 조치를 취한 사업주에 대해서도 손해배상의무를 인정하는 재판실무를 개선하여야 한다. 이를 위하여 제소전 행위규범(pre-action protocol)과 엄격책임을 인정하고 있는 법령의 개선이 필요하다.

⑥ 다음의 명령은 더 이상 해당 부문에 대한 규제의 실효성이 없거나, 타 법령에 의하여 규제가 되고 있으므로 폐지가 필요하다. ㈀ 2010년 타워크레인 신고명령(Notification of Tower Cranes Regulations), 2010년 재래타워크레인 신고(개정)명령(Notification of Conventional Tower Cranes (Amendment) Regulations), ㈁ 1980년의 1922년 셀룰로이드·영화필름(적용제외)법 명령(Celluloid and Cinematograph Film Act), 1974년의 1922년 셀룰로이드·영화필름(폐지 및 변경)명령(Celluloid and Cinematograph Film Act 1922 (Repeals and Modifications) Regulations), ㈂ 1989년 건설(머리보호) 명령(Construction (Head Protection) Regulations) 등이다.

⑦ 다음의 명령은 조문의 명확화, 과도한 규제 등을 재검토하여 개정을 고려하여야 한다. ㈀ 1981년 안전보건(응급조치)명령(Health and Safety (First Aid) Regulations), ㈁ 2007년 건설(설계및관리)명령(Health and Safety (First Aid) Regulations), ㈂ 1995년 상해·질병·위험사고 보고명령(Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations), ㈃ 1989년 작업중 전기관련 명령(Electricity at Work Regulations), ㈄ 2005년 고공작업명령

(Work at Height Regulations) 등이다.

⑧ 안전보건청은 사용자의 편의성을 고려하여 안전보건청의 홈페이지를 개편하고, 산업안전보건법령에 수시로 규정되는 사업주의 면책사유인 '합리적 실행가능성'의 의미를 사업주가 이해할 수 있도록 조력을 하여야 한다.

⑨ 현대사회에 존재하는 위험(risk)의 의미에 대한 이해를 증진하기 위하여 광범위한 토론을 촉발시키고 여기에는 대법관들의 참여를 요구하여야 한다.

⑩ 1억 유로 이상의 사회적 비용이 예상되는 유럽연합의 법령을 입안하거나 개정할 때에는 독립적인 기관의 규제영향평가(regulatory impact assessment)를 도입하여야 한다.

4) 2012-2015 안전보건사업계획(안전보건 3개년 계획)- 4대 목표

안전보건청은 앞서 언급한 3개의 계획안 또는 권고안을 반영하여 2012-2015 안전보건사업계획을 발표하였다. 위 계획에서 밝히고 있는 4대 목표는 첫째, 작업장 내 안전보건 향상을 위한 지도, 둘째, 효과적인 규제 프레임 제공, 셋째, 법령 준수의 확보, 넷째, 낮은 빈도·큰 영향을 미치는 재난 가능성 감소 등이다. 각 내용을 설명하면 다음과 같다.

(1) 작업장 내 안전보건 향상을 위한 지도

위 목표를 달성하기 위하여 먼저 제시한 방안은 재해발생 위험이 높은 분야에 대한 실태조사를 선행한다는 것이다. 본 계획에서 우선적인 실태조사가 필요하다고 지정한 분야는 석면, 만성폐쇄성폐질환(Chronic

Obstructive Pulmonary Disease, COPD), 폐기물처리업, 노후된 해양 개발시설 등이다. 2015-2016년 계획에서는 교대제 근로와 직업병 연구, 직업성 암, 호흡기질환 등 직업병 연구가 추가로 강조되고 있다.[76] 다음으로, 감독행정의 실효성을 높이기 위하여 재해발생 우려가 높은 분야를 중심으로 한 집중 감독을 실시한다는 안을 내놓고 있는데 주된 분야는 석면, 레지오넬라균 감염병, 외국인근로자를 사용하는 사업 등이다. 2015-2016년 계획에서는 진폐증, 천식, 근골격계질환에 대한 감독에 집중하는 안을 제시하고 있다. 안전보건 정책과 정보의 확산을 위하여 기존의 행위준칙과 가이드북의 개선, 홈페이지 개선, 중소사업주를 상대로 한 위험성 평가 확산, 안전보건강조 행사 등을 언급하고 있다. 한편, 관련 산업부문의 사업주 단체와의 협업 및 관련 전문가 단체의 지원 등을 통하여 해당 산업부문의 안전보건상 이슈와 해결 방향을 공동 모색하는 안도 포함하고 있으며 이는 산업부문 별 산재감소전략과도 연결된다. 안전보건청과 사업주 단체와의 협의를 통하여 실행하기로 한 재해감소전략은 안전보건청이 그 실행여부를 검토하게 된다. 끝으로 미디어를 통한 안전보건 인식 개선 활동도 실행전략 중 하나로 들어가 있다.

(2) 효과적인 규제프레임 제공

보수당 정부 집권 이후 안전보건법령의 규제개혁은 매우 중요한 이슈이다. 영국의 안전보건 관련 법령은 입법기술상의 문제 등으로 인하여 지나치게 많은 규정이 산재하여 있는 문제점이 지속적으로 제기되어 왔는데 본 3개년 계획에서는 산재하여 있는 명령을 통합하고, 현재 업계 현황에 비추어 볼 때 안전보건상 규제가 불필요한 사업 등에 대한 명령을 폐지하는 안을 제시하고 있다. 한편, 살생물제(biocide), 농약, 세재, 산업용 화학물질에 대한 규제를 정비하여 효율적인 감독행정을 천명하

76) HSE, HSE Business Plan 2015-2016, 2015, p5.

고 있다.

(3) 법령 준수의 확보

법령준수와 관련하여서는 안전사고와 직업병에 대한 조사와 감독을 강화하겠다는 안을 제시하고 있다. 특히, 재해 발생 이후의 감독과 아울러 감독상 시정조치 명령이 현장에서 적절하게 실현되고 있는지에 조사를 하겠다는 안을 제시하고 있다. 3개년 계획이 작성될 당시의 통계를 보면 안전보건청에 의한 행정처분은 연간 약 10,000건 정도 되며, 형사기소는 약 600건 정도 이루어지고 그 중 95% 정도가 유죄판결을 받고 있었다.[77]

(4) 낮은 빈도·큰 영향을 미치는 재난 가능성 감소

빈도는 낮으나 일단 재해가 발생하면 그 피해가 큰 사업장을 주요위험사업장으로 지정하여 집중 관리 및 지원하는 프로그램을 시행할 계획을 제시하고 있다. 3개년 계획에서 대표적으로 언급하고 있는 주요위험사업장은 유전 및 천연가스 채굴사업장이다. 이는 관련 시설의 노후화로 인한 재해가능성을 염두에 둔 것으로 보인다. 그 밖에 화학물질, 폭발물, 탄광, 송유관 관련 산업이 포함되어 있다.

5) 최근 3개년 각 연도 안전보건사업계획

(1) 2016년 일 잘하는 영국 만들기(Helping Great Britain work well)

2016년 전략의 목표는 협력, 직업병 예방, 중소사업장의 사업주 지원, 변화에 부응, 성공사례 공유로 모두 6가지였다. 이를 바탕으로 첫째, 산업부문별 계획, 둘째, 보건계획, 셋째, 소규모 사업장 계획을 발표하고 있다.

77) HSE, HSE Business Plan 2012-2015(updated version), 2014, p15.

가) 산업부문별 계획

산업 부문별 계획(sector plans)은 농업을 포함하여 모두 19개 부문별 계획을 제시하고 있다.

그 중 우리나라와 비슷하게 사망사고가 가장 많이 발생하는 건설 부문 계획을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 현황을 개관하는데 2011년부터 2016년 3월까지 5년간 사망자 총수는 210명으로 추산하면서 영국의 경우 사망사고의 3분의 1 정도가 건설 부문, 특히 중소규모 사업장에서 발생하는 것으로 보고 있다.

이에 따라 2015년 건설(설계 및 경영) 명령(Design and Management Regulations)에서 정한 원칙의 정착, 폐질환, 근골격계질환, 직무스트레스 예방, 중소규모 사업장 지원을 우선순위 사업으로 제시하였다. 구체적인 실행 계획으로서 일반적인 감독이나 이해관계자와의 협업을 제외하면 대형공사에 대한 조기개입, 건설 부문에서 위험에 대응하는 리더십과 실행척도에 관한 명확한 기준 정립 등이 눈에 띈다.

나) 보건계획

보건계획(Health priority plans)에서 우선순위는 앞서 언급한 직업성 폐질환, 근골격계질환, 직무스트레스 예방을 지속적으로 강조하고 있다. 그중 직업성 폐질환 예방에 관한 계획을 살펴보면 현황에 대해서는 연간 약 12,000명이 직업성 폐질환으로 사망한다고 추정하고 있으며, 우선순위 사업으로 폐질환 발생 빈도가 높은 사업부문에 대한 관리를 강화하고, 컨설턴트와 관련 제품을 공급하는 자가 사업주에게 적절한 조언을 하도록 하고, 지도와 감독을 강화하며, 산업부문 간 지도자회의를 활성화하고, 신규 취업자에 대한 교육을 강화하는 내용을 제시하고 있다.

다) 소규모 사업장 계획

소규모 사업장 계획(HSE's small business plan)에서는 2017년 기준으로 약 550만개의 중소사업장(상시근로자 50명 미만 사업장)이 있다고 추정하고, 5가지 전략을 제시한다.

안전보건경영에 관한 가장 유용한 정보제공방식은 온라인을 통한 배포라고 보고 그 전달체계를 개선한다는 점을 강조하고, 소규모 사업장에 대한 산업안전보건청의 접근을 강화하기 위하여 유관 기관의 협력방안을 강구하고, 소규모 사업장의 실태를 이해하고 그에 합당한 예방계획을 추진하며, 고위험 작업에 대하여 집중적으로 개입하며, 사업장의 실태를 고려한 위험 관리체계를 증진하겠다는 것이다.

(2) 2016-2017년 안전보건사업계획

"2016년 일 잘하는 영국 만들기" 전략을 바탕으로 산업안전보건청은 5가지 안전보건 전략을 제시하는 사업계획을 발표하였다. 종전의 3개년 계획이 이전 정부의 "이해관계자의 참여를 통한 문제해결(Be part of the solution)"을 바탕으로 기획되었다는 점을 고려하여 보수당 정부만의 새로운 안전보건구호를 제시한다는 측면이 강한 캠페인이라고 할 수 있다. 주요 내용은 종전의 안전보건정책과 크게 다르지 아니하다.

5가지 전략을 정리하면 다음과 같다.

① 협력(Acting together)

종전 안전보건사업계획에서 제시한 바와 같이 안전보건 이해관계자와의 협력을 통하여 안전보건 이슈를 발굴하고 해결책을 찾는 목표를 제시하고 있다.

② 직업병 예방(Tackling ill health)

2016년 전략에서는 직업병의 예방을 위한 정책을 강화한다고 밝히고 있는데, 국민건강서비스(National Health Service)와의 협력을 바탕으로 근본적인 행동양식 변화와 인식제고가 가능한 프로그램을 제시하겠다는 방안을 내놓고 있다.

③ 위험성 관리(Managing risk well)

종전부터 강조되어 온 사업장 위험성 관리의 최적화를 위하여 관련 단체와 전문가들의 협업 및 선도적 역할을 제안하고 있는데, 여기에 보태어 청소년 안전보건 포스터 그리기 대회나 UCC 만들기 등 장래 노동인구의 안전보건에 관한 인식제고 활동도 결합시키고 있다.

④ 변화에 부응하는 안전보건(Keeping pace with change)

수소산업 등 새로운 기술을 사용하는 산업의 등장에 적극적으로 대응하기 위하여 조사 능력을 강화하고, 관련 전문가들과의 협업을 통하여 새로운 위험에 적극적으로 대처한다는 계획을 제시한다.

⑤ 성공 사례 공유(Sharing our success)

2012년 런던올림픽 준비과정에서 중대재해가 전혀 발생하지 아니한 사례를 언급하면서 재해예방의 성공사례를 해외로 확산하고 이를 통하여 관련 영국 산업계의 해외진출을 촉진할 수 있다는 전망을 내놓고 있다.

(3) 2017-2018년 안전보건사업계획

안전보건청이 2017년 발표한 2017-2018년 연간 안전보건사업계획은 기본적으로 2012년 발표한 안전보건 4대 목표를 지속적으로 추진하는 내용을 담고 있다.

첫째, 작업장 내 안전보건 향상을 위한 지도

종합적인 3개년 안전보건사업계획 수립을 제안하고 있는데 2017년 7월을 기준으로 그 안이 발표되지는 않았다. 2017년 말까지 중소사업주를 위한 안전보건에 관한 새로운 접근방식을 제안하겠다는 계획을 세우고 있다. 사용자의 눈높이에 맞춘 안전보건청의 홈페이지 개선과 이해관계자와의 협업을 강조하여 제도개선의견 등을 적극 반영하겠다는 계획도 제시하고 있다.

둘째, 효과적인 규제프레임 제공

기존의 연구보고서에서 제시되었던 규제 중 불필요하거나 과도한 내용을 재정비하고, 화학물질 관련하여서는 종전 수준의 규제를 유지하면서 비공식적 협의를 통하여 제도 개선을 위하여 노력을 하겠다는 계획을 제시하고 있다.

셋째, 효율적인 위험 관리와 통제

‘법령 준수의 확보’라는 종전 목표는 ‘효율적인 위험성 관리와 통제’로 표제를 바꾸었으나 그 내용은 종전과 동일하게 주요위험사업장을 중심으로 집중 조사와 감독, 조사활동의 적시성 확보, 정책효과의 확산, 살생물제(biocide), 농약 관련 평가업무의 적시 완결, 중소사업주의 REACH 2018에 따른 의무이행을 담고 있다.

넷째, 낮은 빈도·큰 영향을 미치는 재난 가능성 감소

2017년 계획에서 제시한 내용은 사업주의 리더십과 노무제공자의 참여 강화를 통한 안전보건확보, 화학산업 분야에서 사이버 공간의 안전보장, 노후 시설 개선과 새로운 산업의 등장과 대응, 냉각탑, 전시장, 주요토목건설 현장의 위험성 감소 등을 담고 있다.

(4) 2018-2019 안전보건사업계획

2018-2019년 사업계획도 전년도 사업계획에서 제시한 4대 목표를 동일하게 유지하고 있다.

첫째, 작업장 내 안전보건 향상을 위한 지도

'일 잘하는 영국 만들기 전략'이 지속적으로 수행되도록 노력하면서 고위험 부문에 집중하고, 이해관계자 참여를 증진, 3대 직업성 질환으로 폐질환, 근골격계질환, 직무스트레스를 중점 관리하고, 중소사업장 안전보건 프로그램의 수립과 활동을 위한 다년도 계획 수립하며, 공동조사 프로그램 확대하다는 것이다.

둘째, 효과적인 규제프레임 제공

규제프레임의 개선과 정부정책과의 조응, 유럽연합 탈퇴에 따른 화학분야의 규제 변화에 대응, 그런펠(Grenfell) 화재 사건의 조사결과의 정책반영, 안전보건체계에서 관료주의 혁신 등이다.

셋째, 효과적인 위험 관리와 통제의 확보

내용은 폐질환과 근골격계질환과 관련한 위험 관리, 사고 조사의 적기 완료, 살생물질 및 농약의 인허가에 관련한 적기 의사결정, 안전보건 서비스의 현대화 등이다.

넷째, 낮은 빈도·큰 영향을 미치는 재난 가능성 감소

관련 산업계에 우선 정책대상임을 홍보, 리더자 회의 및 노무제공자 참여 강화, 산업안전영역에서 발생하는 사이버 안전 문제에 관한 주도적 역할 수행, 레지오넬라균, 공중이 모이는 전시장, 대규모 건설 사업장에서 발생하는 고위험 관리, 세계보건기구에서 수행하는 소아마비 예방 프로그램 지원 등이다.

6) 영국 안전보건사업계획 제도의 시사점

첫째, 영국의 안전보건사업계획은 1년 단위로 작성되는 특징이 있다. 우리나라는 5년의 중장기 계획을 기초로 안전보건계획을 수립하고 집행하는데 중장기계획의 매년 집행 내역을 평가하는 상설적인 제도는 없다. 어느 형태가 안전보건정책을 수립하고 집행하는 데 더 효과적인지는 바로 판단할 수 없으나 적어도 영국의 제도는 1년 단위로 정책의 집행을 평가하고 수정할 수 있는 장점이 있다. 우리나라에 이를 도입하고자 한다면 현행 5개년 계획의 매년 집행 실적을 평가하고 혹시 집행이 부진한 분야가 있다면 그 원인을 찾아서 계획을 수정하거나 집행력을 강화하기 위한 추가적인 조정이나 조치를 정기적으로 강구하는 시스템을 도입할 필요가 있다.

둘째, 현재 우리나라에서도 강조되고 있는 것처럼 위험 요인의 관리와 통제를 중대 재해가 발생할 우려가 높은 사업장에 집중하고 있다. 따라서 감독행정도 해당 사업장을 중심으로 이루어진다. 영국 감독행정의 특징 중 하나는 산업안전감독관의 권한이 매우 강하여 감독관의 권한으로 사업장 임검과 자료 열람, 수거 등이 가능하고 행정처분으로서 작업중지명령이 매우 활발하게 사용되고 있다는 점이다. 중대 재해발생 우려 사업장 관리가 효과적으로 이루어지기 위해서는 감독행정의 활성화와 적시 행정처분 등이 가능한 행정시스템이 구축되어야 할 것으로 보인다.

셋째, 직업병에 대한 장기적인 연구와 감시시스템 구축에 투자를 하고 있다는 점도 영국 안전보건사업계획의 특징 중 하나이다. 우리나라의 경우 사망재해의 상당 부분이 업무상 사고에 기인하고 있다 보니 정책의 중심이 사망사고 등 중대 사고재해를 예방하는 데 있다. 그러나

최근 반도체 사업장의 직업성 암이나 희귀질환이 산재소송에서 크게 문제되고 있는 것처럼 유해화학물질 노출에 의한 직업병 산재가 지속적으로 증가할 것으로 보인다. 아울러 종전부터 문제가 되고 있는 근골격계 질환, 정신노동의 증가로 인한 스트레스성 질환 등도 지속적으로 업무상 질병의 주요 원인으로 논란을 일으킬 것이다. 따라서 사고재해 뿐 아니라 직업병에 대한 세분화된 정책 수립을 위한 준비도 하여야 한다.

넷째, 영국의 안전보건정책은 기본적으로 근로자뿐만 아니라 1인 자영업자의 안전보건 문제도 정책의 대상으로 삼고 있고, 직업성 질환에 대한 감시체계를 강화하려는 정책방향도 유지되고 있으므로 종전 정책방향을 크게 변경할 필요는 없어 보인다. 5개년 계획과 중대 산업재해 예방대책에서 언급하고 있는 것처럼 우리나라도 산업안전보건법의 보호대상을 근로자에서 널리 노무를 제공하는 자 또는 일하는 사람으로 점차 그 범위를 확대하는 법과 정책의 시행 기조를 유지할 필요가 있다.

IV. 산재예방중장기정책방향 포럼

1. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 1차 포럼

○ 일시 : 2019. 04. 19(금) 14:00 ~ 17:00 ○ 장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실 ○ 참석자 1) 발제자 : 윤조덕(한국사회정책연구원) 2) 외부전문가 : 이복임(울산대), 이윤근(노동환경건강연구소), 주영수(한림대), 천영우(인하대) 2) 고용노동부 : 임영미, 윤종호, 권보미 3) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호 4) 연구진 : 김현주, 임상혁, 전형배, 류지아

1) 한국과 독일의 산업예방정책 비교 분석

(1) 발표 (윤조덕)

○ 국내 산업안전보건정책

- 평가를 하긴 하나 정성적인 평가가 이루어지진 않음(시행 또는 미시행 여부 정도 확인)

- 우리나라의 산업안전보건정책은 연속성이 떨어짐

○독일의 산업안전보건정책

- 독일의 산업안전보건정책은 목표가 명확하며 달성해야 할 가짓수가 적음

- 국내의 경우 독일에 비해 상대적으로 복잡하나 국가별 상황이 다르므로 독일과 동일하게 적용하는 것이 적합할 지는 생각해 볼 필요가

있음

ㅇ산재 발생 시 책임 소재
- 독일의 경우 코디네이터의 책임 또는 원청의 책임임이 법적으로 명시되어 있음
- 우리나라의 경우도 산안법 내에 '조정자' 제도가 있긴 하나 잘 작동되고 있진 않음

(2) 질의 및 토론
ㅇ국내 산업안전보건정책의 실천 및 적용을 위해서는 무엇이 개선되어야 하나

① 이윤근
: 현장에서의 작동이 중요- 정부의 역할, 현장의 참여와 감시, 소비자의 감시
: 전문가 중심의 노동안전보건 -> 현장중심으로 패러다임 변화 필요 (위험성 평가 등)

② 주영수
: 독일의 경우 산업안전보건정책이 기본 프로그램 + 추가적인 사회적 부담(피부, 근골 등)으로 이루어짐
: 또한 outcome 중심에서 과정 중심으로 변화되고 있는 거 아닌가 (위험성 평가 등)
: 반면 국내의 이번 5개년 계획은 과거 구조중심의 계획에 비해 철학적
: 우리나라의 경우도 산업안전보건정책은 결국 사회적 부담 + 시스템 의 두 꼭지로 가야 하는 것이 아닐까

③ 천영우

: 책임자에 대한 명확한 처벌이 필요

④ 전형배

: 법원을 설득함이 필요 (예, 하청 사망자에 대해 원청의 책임이 없다는 판결이 있음)

: 화학물질의 영업비밀 문제

: 관리감독의 혁신이 필요 - 개정된 산안법에 맞게 변화된 현장 감독 필요

⑤ 임상혁

: 산재 사망 줄이기 : 명확한 통계 필요, 소규모 사업장 감독 필요

: 원하청 관계 : 안전보건관리시스템 필요(원하청의 명확한 역할 분배 필요)

: 원직장 복귀율 높이기

⑥ 이복임

: 심리적, 정신적 요인으로 인한 질환 예방도 필요(뇌심혈관질환 포함)

2) 추후 포럼 주제 논의

① 건강형평성 문제(소규모/대규모 사업장 근로자 등), 사회심리적 요인으로 인한 질환, 4차 산업혁명에 대비하는(스마트워크 시대) 변화된 산업보건 관리방안 논의 필요

② 감독관의 전문성, 효율성, 독립성

③ 노동자의 참여권과 감시

④ 사고사망과 질병사망(선진국의 경우 이미 질병 사망이 더 높은 비

율을 차지함)

⑤ 노사 의견 청취

⑥ 5차 5개년 계획에 관한 의견을 다양하게 들어보자

2. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 2차 포럼

○ 일시 : 2019. 05. 17(금) 15:00 ~ 18:00 ○ 장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실 ○ 참석자 1) 발제자 : 박두용(안전보건공단) 2) 지정토론자: 주영수(한림대), 조명우(연세대), 이경용(극동대), 이윤근(노동환경건강연구소) 2) 고용노동부 : 임영미, 윤종호 3) 안전보건공단 : 배계완, 고재철, 안원환, 김명준, 장봉두, 최승주, 안무영, 나민오, 조윤호 4) 연구진 : 김현주, 강태선, 윤조덕, 류지아

1) 산재예방 중장기 계획수립 제언

○ 발표 (박두용) : 5개년 계획 수립의 핵심사항

▶ (선택과 집중) 욕심을 부리지 말고, 시대와 수용성을 감안, 수단(자원)을 고려할 것

▶ (방향전환의 첫단계) 향후 5년간 사회와 기업이 어떻게 움직이도록 할 것인지를 설정하고, 무엇 이 나쁜 것인지(악성사고, 보통사고, 불가피한 사고의 구분; 노력한 자와 재수 없는 자)에 대한 프레임 필요

▶ (사망사고에 초점) 향후 5년간 사망사고에 집중하여 틀을 잡아야 직업병도 접근 가능, 타 국가들의 감소 노력에 대한 검토 필요

▶ (직업병 예방 강화) 예방을 위한 사업장 모니터링, 건강검진 제도

변화를 위한 시범 사업, 병원에서 직업병을 찾으면 보상하는 등 사전 예방을 위한 시스템 마련 고민

▶ (취약자 보호) 기존 시스템 내에서 취약자에 대한 추가적 접근이 아닌, 외국인, 노약자, 청년(알바) 등을 대상으로 안전권 확보와 피해자 구제방안에 대한 명확한 프레임 속에서 접근 필요

▶ (새로운 문제 해결) 새롭게 대두되고 있는 문제*들에 대한 안전의무와 책임소재(수혜자 부담) 등의 문제를 포함해야 할 것

* ①감정노동(직무 스트레스와 혼동, 감정 통제에 대한 메뉴얼이 있는 경우가 감정노동), ②사업주 없는 노동(플랫폼 노동), ③재량 노동(집배원과 같이 할당된 업무를 노동시간 조정 등 본인 재량에 따라 완수)에 대한 안전의무와 책임 구분, ④Two Jobs 문제(2가지 이상 일을 할 경우 사고, 질병에 대한 책임 문제), ⑤야간노동, ⑥배달, 운전 등 아스팔트가 직장인 노동

2) 질의응답 및 토론

○ 조명우

- EU의 경우 회원국의 노사정 모두가 합의를 하는 구조임 : Evidence based로 설득, 동의, 공동 책임지는 형태

- 노조대표 등으로 국한하는 것이 아니라 전문가+행정가 등으로 구성함도 가능, 도입해야 하지 않을까.

- 산업안전보건에 관한 사회적 합의 필요

○ 이경용

- 정책을 위한 근거 데이터가 부족하더라도 해석을 잘하면 정책 수립의 근거 역할 가능

: 과거 5개년 수립 시 가장 어려웠던 점은 큰 틀을 잡은 뒤 이를 뒷

받침할 근거 데이터의 부재였으나 현재도 비슷한 상황

: 자료에 대한 해석 능력이 중요하며, 해석을 잘하면 정책의 기초 근거 제시 가능

: 데이터 만들고 데이터 요청 시 제공하는 것과 함께 해석을 할 수 있는 집단 필요

▶연구진이 계획 수립 후 각 항목별 모니터링 방법과 5년 뒤 평가 방식까지 제시하기를 희망함

: 5개년 계획 수립 후 모니터링 및 결과를 평가할 수 있는 지표 등 평가 방안 부재

▶법 개정에 대한 집착보다는 정책적으로 해결 방안 고민 필요

: 법 개정만으로는 자영업자 보호 문제 등 다양한 문제 해결의 한계를 인식하고 정책적 해결 방법 마련 필요

▶중장기계획은 행위자들을 위한 자원과 인프라 구축이 중요

: 국가가 공공으로써 사업주, 노동자, 근로감독관을 포함한 모든 행위자들이 필요로 하는 자원과 인프라를 어떻게 만들고 지원해 줄 것이냐의 문제가 중요

○ 이윤근

- 향후 5개년 정책의 방향성 : 과거 정책은 일종의 실적주의, 성과주의에 맞춰서 만들어진 듯. 현장에서의 잘 작동하는 정책은 어떤 것들이 있었는지, 좋았으나 사문화된 정책들은 어떤 것들이 있었는지 확인할 필요가 있음

- 정책들이 작동하게 하는 힘은 어디에 있나? 정책의 작동은 사업주가 움직이게 되어야 함

- 정부의 관리감독 : 효율화를 높이기 위해 어찌 할 것인가를 고려해야 함(조직체계, 근로감독이 맡고 있는 영역 등) / 현장에서의 전문성

강화 / 운영의 효율성(타겟팅 전략 변화 필요- 상시적 감독 : 현장으로 넘겨라, 현장에서의 명예감독관 등 & 전략적 감독 : 노동부)

- 노동자들의 참여권(감시)
- 소비자와 시민의 참여

○ 주영수

- 외국 검토 시에도 보건의 문제는 중요(근골, 정신 등)
- 내후년의 문제는 아니나 5년 계획시에는 지금 다루지 않으면 시기를 놓칠 수 있음
- 현장에서 의사들이 일할 수 있게 해주는 것이 아니면 직업환경의학 분야가 사라질 수 있음(10년 이내)
- 대규모 사업장의 산업보건의 제도 : 고용노동부가 해줘야 함
- 소규모 사업장 : 지역사회 접근 필요, 근로자건강센터
- 중규모 : 지역사회 산업보건의 공유 시스템 제공 필요
- 근로자건강센터의 성격 : 공단에 의해 변화(근로자의 뇌심혈관, 근골에 대한 일차적 보건관리로 업무 제한), 지역사회의 예방보건관리로의 전환 필요함

○ 임영미

-법 개정은 충분하다 판단되며 효율적 감독과 사업 방식이 문제/보건 문제에 대한 방향성(사업 필요성, 감독 영역과 지원의 영역 등)에 고민이 많음

: 명예감독관, 산안위 등 노동자 권한 부여 문제는 노사관계의 성숙도 등 한국의 상황에 대한 고려 필요

: 결과 중심의 직업병 발생 사업장에 대한 감독이 아닌 고위험 업종을 대상으로 한 과정 중심의 사업 필요

: “지원”에 대한 이사장 생각은?

○ 박두용

- 우리나라는 경제수준에 비해 지원이 많은 편으로 “지원”을 늘릴 필요는 없음

- 원인을 해결하지 않고 결과에만 집중하는 것이 문제

: 외국인이 취약하니 도와줘야 한다가 아닌 해결 방안에 초점을 두어야 함

3. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 3차 포럼

○ 일시 : 2019. 06. 28(금) 13:30 ~ 15:30
○ 장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실
○ 참석자
1) 발제자 및 지정토론자 : 조명우(연세대), 이경용(극동대), 박동욱(방통대)
2) 고용노동부 : 임영미, 윤종호
3) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
4) 연구진 : 김현주, 강태선, 윤조덕, 류지아

1) 산업안전보건정책의 수요분석 및 정책 대상

○ 발표 (조명우) : 산업안전보건 정책 수요분석 및 정책대상 조사 연구 보고서를 기초로 발표

- 제 4차 근로환경조사 자료를 이용하여 대상 근로자 계층, 유해위험요인, 업종 및 사업장 규모를 카테고리화 하여 안전보건정책 수요에 관한 분석을 하였음

- 임금근로자에 비해 자영업 종사자에서 유해/위험요인에 노출된 상태로 장시간 일함

- 물리적 유해인자들에 노출되는 업종은 조선업이 대표적이었으며

그 하부로는 철강, 위생서비스, 임업 등 다양한 업종이 섞여 있으나 이 부분에 대한 해석은 다소 복잡함

- 여성 임금근로자의 경우 본 연구를 통해서는 산재취약계층이라 결론 내리기엔 어려운 점이 있음
- 외국인 임금근로자의 경우 산재 위험 요인에 대한 노출은 국내 어떤 근로자 보다 더 취약한 것으로 확인됨
- 장년층이 중년층에 비해 산재에 취약하다고 할 수는 없었고 이들이 속해 있는 종사상 지위가 더 중요한 것으로 판단됨

2) 산업안전분야 통계 개선 방향

(1) 발표 (이경용)

○ 2018년 고용노동부 장관 정책자문위원회 내 '통계소분과'에서 발표했던 내용과 유사한 내용임

○ 국내에서 산재발생 인식에 관한 틀은 크게 변하지 않았으나 과거의 틀을 적용한다 하더라도 이와 관련된 통계 자료는 미흡한 상태임

○ 산업안전분야 통계 개선을 위해서는 원인에 대한 정보(작업환경실태조사, 근로환경조사 등), 원인에 대한 노출 정보(작업환경측정결과), 근로자 건강 이상에 대한 정보(건강진단 결과, 근로환경조사, 산재현황통계), 사업장 산업안전보건활동에 대한 정보(산업안전보건 동향조사)가 모두 필요 통계임

○ 산출 방법에 따라서는 제도를 이용한 통계, 조사를 이용한 통계, 통계 원자료 연계 분석을 통한 새로운 통계가 있음

- 현재 제도를 이용한 통계 중 근로 감독 결과 등에 관한 정보 확인

은 불가능하며 조사를 이용한 통계의 경우에는 조사는 간편하나 예산 확보의 문제가 있을 수 있음

- 통계를 생성할 때에는 애초에 무엇을, 누구를 위한 통계인지에 관한 고민이 필수이며 정보관리 담당자, 관리 방법 또한 반드시 함께 고민되어야 함
- 현재 우리나라의 경우 사업과 해당 통계가 분리되어 나오는 문제점이 있음

○ 기존 자료 공개 및 분석을 통한 지식 생산은 중요함

- 현재 국내의 경우 내부 구성원들끼리도 자료 공개가 이루어지지 않는 부분이 있음
- 생산되는 통계의 신뢰도 향상을 위해 통계 산출 지침 매뉴얼 등은 공유될 필요가 있음

○ 그 외 세부적으로 갖추어져야 할 부분은 다음과 같음

- 산업안전보건에 관한 표준정보체계(직업표준코드, 산업표준코드 등) 구축
- 사업장 중심이 아닌 근로자 중심의 건강관리 위한 통계 생성
- 산재보상통계와 보고통계의 분리
- 산업안전보건의식을 조사할 수 있는 통계 도입
- 새로운 노동형태 종사자에 대한 통계 자료 마련

(2) 지정토론 (박동욱)

○ 노동 환경의 변화, 산업 구조의 변화가 있으나 국내에서 생성되는 통계는 과거와 동일- 기존 조사의 경우에도 이런 부분을 반영할 수 있는 새로운 설문 문항 개발 등이 필요함, 즉 현재 상황에 맞는 구체적인

정보 생산이 가능해져야 함

- 조사자의 표준화도 중요(입력 시 표준산업, 표준공정 등 통일된 형태로 기입 필요)
- 표준화를 통해 불필요한 심사 과정을 거치지 않는 신속한 보상 등이 가능해짐

○ 각 직업에 내재된 구체적인 위험을 알려줄 필요가 있음 (예, 환경미화원의 암발생 등)

○ 어떠한 문제에 관한 경향, 흐름 파악이 가능하다는 관점에서 통계는 중요함

○ 자료는 공개됨으로서 외부인으로부터의 피드백 등이 더해져 해당 자료의 질이 개선될 수 있음(예, 국민건강영양조사)

(3) 참석자 질문 및 토의

○ 현재 산재 관련 통계에 관해 개선 계획 등을 포함하여 진전이 있는 부분이 있나

- (고용부) 아직 큰 틀에서 얘기 중인 건 없다. 진행되고 있는 관련 연구가 있는 상태임
- 또한 표준직업/산업 분류의 경우 국가 전체의 단위에서 이루어져야 하는 사업에 가까운 측면이 있음

○ 산재보상 및 사고에 관해 고용노동부와 안전보건공단이 데이터를 공유하는 센터를 만든다고 하던데

- (공단) 아직 거기에 관해서는 들어본 적이 없음

○ 국민건강보험공단 등 타부서의 국가 자료와 연계를 통해 새로운 자료가 생성될 가능성은

- (공단) 자료 연계 시 개인식별정보가 포함되므로 개인정보보호법을 고려해야하므로 제한점이 있지 않나

- (연구진) 여기서의 자료 연계는 개인에 관한 접근보다 집단에 관한 특성에 관한 파악 정도로 접근해 봄이 더 좋지 않을까

- (고용부) 현재 존재하는 자료를 개선, 보완, 활용하는 방법을 생각해 봄이 좀 더 현실적인 것 같음

4. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 4차 포럼

○ 일시 : 2019. 06. 28(금) 15:30 ~ 17:30 ○ 장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실 ○ 참석자 1) 발제자 및 지정토론자 : 김인성(공단), 고재철(공단), 전승태(경총), 강한수(건설노조) 2) 고용노동부 : 임영미, 윤종호 3) 안전보건공단 : 김명준, 조윤호 4) 연구진 : 김현주, 강태선, 윤조덕, 류지아

1) 업종별 사고사망 현황과 대책 방향

○ 발표 (김인성)

- ‘사고사망 줄이기’를 위해 사고가 많이 나는 곳, 사업대상이 명확한 곳, 효과가 명확한 사고를 타겟으로 하여 2022년까지 3대 사고 사망(추락, 질식, 충돌)을 절반으로 줄이려 함

- 추락의 경우 건설현장에서 불량 비계 설치 현장을 관리 감독, 현장을 위험등급별로 관리함

- 질식 방지를 위해 맨홀, 양돈농가, 건설현장을 핵심 타겟으로 삼고 질식 위험공간 파악 및 출입금지, 출입 전/작업 중 환기, 구조 시 공기호흡기/송기마스크 착용을 주된 메시지로 전달중임
- 지게차 안전작업을 위해 보유 사업장의 사용실태 조사하고 유자격자 전담운전, 전후방 시야확보, 안전띠 착용을 주요 메시지로 잡고 있음

○ 그러나 예상보다 성과가 미흡해 5월 말부터는 특별대책을 수립하여 추진 중에 있음
- 120억 이상 건설현장 밀착관리, 패트롤카 운영을 통한 상시 단속분위기 조성, 화학공장 정비보수작업 집중관리, 9대 대형조선소 밀착 관리가 이에 해당됨

2) 사고사망 줄이기의 핵심전략

○ 발표 (고재철)
- 사고 원인에 대한 관점도 시대에 따라 변화하고 있으며 해외에서는 이미 선형적 모형(도미노 이론)에서 벗어나 3세대 사고모형을 적용하고 있음

○ 새로운 시대에 맞선 변화 필요
- 예방 비용에 비해 보상, 사고 후처리 비용이 훨씬 적게 소요되는 상황으로(벌금 정도에 그침) 이러한 상황에서 정상적인 예방 활동을 이끌어내는 것이 가능할지 고민해봐야 할 시점임
- 규제를 만들어가는 과정에서 규제 준수도 함께 고려되어져야 할 필요가 있음
- 규제의 효율성 확보 등의 측면에서 이제는 형식규제에서 자율규제

로 가야하는 시점은 아닐까

- 생산과 안전관리를 일원화하고, 건설현장의 도급구조 개선이 필요함(독일의 경우 발주자가 정규 기능공을 보유한 전문건설업체와 계약을 맺는 형태임)

- 공단도 공공재로서의 역할 재정립이 필요함

3) 질의응답 및 토론

(1) 지정토론 (전승태)

○ 사업장의 안전 강화 측면에서 보더라도 정책 고민은 중요함

- 산재예방에서의 핵심은 사고의 정확한 원인을 찾는 것이며 대책 역시 이로부터 나온다고 생각함

- 따라서 사고 자체가 사업주의 잘못으로 비춰지는 것은 바람직하지 않은 측면이 있음

- 사고조사방법에 대한 선진화와 같은 부분이 중장기 대책에 들어가면 좋겠음

○ 사업주 측면에서는 안전관리에 힘을 쏟더라도 노동자들의 순응도가 떨어지는 경우가 더러 있음(정기 교육을 받지 않는다거나 등).

- 안전에 관해서는 노동자들 또한 협력하고 따를 수 있는 문구 등이 선언적으로나마 규정으로 명시될 필요가 있지 않나.

- 이런 부분에서 어려운 점이 있어 실제 기업 입장에서는 예방 정책에 중점을 둘 수 있는 것이 아니라 증빙, 처벌을 피하기 위한 행위에 치우쳐 져있는 경우가 있음

- 따라서 정부에서도 사업주가 안전관리를 잘 할 수 있는 분위기를 조성해주면 좋겠음

(2) 지정토론(강한수)

○ 소규모 건설 현장의 경우 아직도 기본적인 안전 대책, 시설이 미흡한 상황임

- 현장에서 노동자들이 위험에 관해 얘기해도 즉각 조치가 취해지지 않는 것이 대부분이며 애초 시작부터 안전에 관한 계획이 없어 보임

- 안전보건교육, 개인보호구 지급 역시 형식적으로 이루어지는 부분이 많음

○ 공사(사업)와 안전이 별개로 되어 있는 것이 문제이며 항상 공사가 우선인 실정임. 안전관리자 역시 권위나 지위가 없는 구조적 문제점 또한 존재함

- (건설노조) 현장에서 비계, 작업발판 등이 제 때 설치되지 않는 게 문제임(안전시설팀의 하도급 문제 포함), 안전시설팀 역시 일정한 물량이 있을 때 현장에 나와서 작업을 함이 현실임. 위험이 확인되면 즉각 조치가 필요한 것이 아닌가

- (공단) 현실적으로 현장에 매일 상주하기는 어려운 점이 있긴 함

- (연구진) 과거와 달리 공단에서 상시 점검을 한다는 건 과거와 달리 획기적인 일인 것 같긴 함

- (고용부) 점검을 연례행사처럼 하기보다는 수시 점검이 필요함. 공기일을 파악하고 위험 요소를 인식해서 방문 점검하길 요청함

- (공단) 공단에서도 지역 거점 조직으로 변화해나가며 그 지역을 잘 아는 사람이 상시 순찰이 가능하도록 바꿔나가는 중임

- (건설노조) 지금처럼 특별대책을 가동하는 경우에 단기적으로 사망사고가 줄긴 하겠으나 장기간 효과가 있을 것인지에 대해서는 의문스러움. 중장기적으로는 어떤 대책을 갖고 진행할 것인지

- (고용부) 우리 또한 그 부분이 고민되는 점임. 단기간 특별 대책을 통해서라도 사업장 안전 문화가 개선되어 나아지길 기대하고는 있으나 근본적인 방향은 고민스러움
- (공단) 제 3자에 의해 사업장 내 위험 요인을 낮추는 건 한계가 있다고 생각함. 따라서 향후 예방사업으로는 현장에 관련된 주체가 예방을 위해 노력할 수 있도록 만들 예정임. 즉 사업장 위험을 찍어서 알려주는 식이 아니라 위험을 찾아내고 스스로 개선함을 유도, 공단은 그 과정에서 컨설팅을 해 주는 방향으로 바꿔가려고 노력 중임

- (경영계 입장) 사업의 집중성 측면에서는 예를 들면 패트롤, 수시점검이 단기적으로는 효과가 있을 수 있으나 근본적인 대책은 아닌 것 같음. 사업주에게 지도점검 등의 의무를 부과하는 것도 중요하지만 궁극적으로 예방정책에 의한 효과성을 얻기 위해서는 시행할 수 있는 여건을 마련해 주는 것도 중요하지 않나(예방사업에 관련된 예산도 매년 늘지 않음)
- (공단) 예방사업은 외국에 비해 그 수가 적지 않고, 전체 예산 또한 적은 편은 아님
- (건설노조) 비계 등의 설치만이 중요한 것이 아니라 관리도 중요함도 중요함
- (고용부) 신임 감독관들에게도 설치 여부만이 아니라 관리 상태 또한 점검하라고 교육하도록 하겠음

- (고용부) 일차적인 책임이 사업주에게 있다고는 생각하나 노동자가 안전수칙을 지키지 않거나 보호 장구를 착용하지 않는 경우도 있음. 노조와 같이 해서 노동자로 하여금 안전모, 안전화, 안전대 등을 잘 착용하게 하도록 하는 문화를 만들어보는 건 어떤가

- (건설노조) 가장 큰 문제는 현장에서 빠른 속도로 작업을 해야한다는 것임. 안전 보호구 등을 착용하면 작업 능률이 떨어지므로 현실적으로 매번 착용이 어려운 점이 있음
- (고용부) 사업주나 정부가 이런 의견을 제시하면 잘 받아들여지지 않으니 노조가 주체가 되어 보호구 착용 등의 사업을 해볼 수는 없나
- (노조) 예민한 주제이며 우리 내부에서도 얘기를 많이 하고 있는 주제이기도 함. 그러나 회사에서는 '안전하게 빨리빨리' 작업하라고 하는데 이 자체가 모순되는 얘기임

○ (연구진) 건설현장 불법 하도급에 관해서 노조에서 고발을 하기도 하나
- 내부고발이나 회사끼리 고발이 아닌 이상 노동조합에서 하기에는 현실적으로는 거의 불가능하며 증거를 잡을 수도 없음

○ (연구진) 모 대기업은 신규 공장 건설 당시 안전 관리가 되지 않아 전면 작업중단을 한 사례가 있음. 사업주가 공기일이 미뤄지는 한이 있더라도 안전 관리에 관해 강하게 얘기하고 안전을 중시하는 분위기가 조성되면 사고가 예방될 수 있다고 생각함

○ (고용부) 현재 상황에서 자율규제는 어려우며 어떻게 감독의 효율성을 강화할 것인지에 관한 논의가 필요해 보임. 규제가 잘 작동되려면 노사 양측이 모여 논의, 이 과정에서 누군가의 역할이 필요한 시점인 것 같음. 너무 크게 생각하지 말고 소단위(직종이나 지역별 등등)로 접근해서 노사가 참여할 수 있는 아이템을 찾고 시작해봄이 어떨까
- (노조) 요즘은 사측 뿐 아니라 현장에서도 사고 사망 줄이기에 대한 의지 및 의욕이 분명히 있음. 그러나 양측의 에너지가 하나로 잘 모

아지지 않는 것 같음. 적어도 이 문제에 관해서는 명분이 만들어지고 새로운 판이 만들어지면 거창하지 않더라도 개선될 여지가 분명히 있어 보임

- (연구진) 사망사고 줄이기에 대해서는 사회적 공감대가 형성된 듯하니 이후 과정에서 구체적인 논의 등이 이루어질 필요가 있어 보임

5. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 5차 포럼

○ **일시 : 2019. 07. 12(금) 10:00 ~ 12:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 박미진(서울대학교 보건대학원), 정진우(서울과학기술대학교), 백종배(교통대학교), 김철홍(인천대학교)
2) 토론자 : 최명선(민주노총), 전승태(경총)
3) 고용노동부 : 윤종호
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 전형배, 김희윤, 류지아

1) 사업장 안전보건 관리 체계

(1) 발표 (박미진)

○ 현재의 산안법은 전체적인 맥락을 꿰기가 힘든 형태임

○ 지난 30년간 국내의 산업안전보건은 사회적 이슈화와 반응의 형태로 이루어짐에 따라 안전보건에 관한 전문적 예방 관리 체계의 성과를 찾기 어려웠음

○ 사업장 내 유해요인의 관리의 핵심은 유해성 인지, 노출, 조절이 적절하게 이루어져야 함

- 그간은 노동자가 무엇을 알아야할지 보다 노동부의 행정적 점검을 피하는 방법에 주로 초점이 맞춰졌었음

○ 회사에서의 안전보건 계획 또한 '보여주기'에 집중하는 형태로 사업장 내 안전보건 계획에 있어 우선 순위가 결정되어 있지 않음
- 회사 내 안전보건 담당자의 권한이 낮고 회사 내의 핵심 업무라는 생각도 없음

○ 안전보건 사업의 방향
- 목적에 맞는 방향성과 철학의 정립이 필요
- 기본에 충실하기
- 빠짐없이, 그러면서도 전체적 관리가 가능해져야 함
- 관리해야하는 과제에 있어 우선 순위를 부여하여야 함
- 각 의사결정 과정의 투명성 보장, 원활한 의사소통 과정이 필요함

(2) 질의응답 및 토론

○ (민주노총) 지자체 및 교육청 등 새로운 영역에서의 안전보건체계에 대한 고민이 필요하며 이러한 곳에서도 안전보건체계의 구성이 가능하도록 지도가 필요함. 향후 이러한 부분을 5개년 계획에 담아야 함

○ (경영계 입장) 안전.보건관리자 선임에 있어 사업장 규모에 대한 고려는 필요하지만 개인적으로도 겸직은 사라져야 한다고 생각함. 여전히 경영 측면에서도 안전보건관리자의 권한과 위상은 매우 낮은 편으로 정부 및 공단 측에서 안전보건관리자의 위상 강화를 위한 고민은 필요해 보임. 단순히 법에 의한 직무를 주고 수행하게 함은 안전보건 증진에도 한계가 있으며 회사 내에서 안전보건관리 부서의 확대로도 이어질 수 없음

○ (고용부) 이러한 부분에 대한 고민을 하여 5개년 계획에 반영될 수 있도록 노력하겠음

○ (정진우) 왜 10년 전과 동일한 고민을 아직도 하고 있는지 안타까울 따름임. 제도는 존재하나 현장에서의 작동성과 실효성이 떨어져 보이는데 이러한 부분은 정부의 의지와도 관련이 있음

○ (민주노총) 전문가의 의견과 현장에서의 적용에 있어 연결 고리가 만들어져야함. 관련 부서들 간의 통합적 접근 또한 필요함

○ (공단) 생산과 안전의 일원화가 향후 5개년 계획에는 반드시 담겨져야 하며 사업장 규모 및 구조에 따라 규제를 달리 할 필요가 있을 것 같음(형식규제와 자율규제)

2) 위험성 평가

(1) 위험성 평가 발전방향 (정진우)

○ 위험성 평가의 문제점

- 위험성 평가에 대한 고용노동부의 존재감이 부족
- 안전보건공단 직원들의 전문성 부재
- KRAS 기법만이 위험성 평가의 표준인 것으로 여겨짐

○ 위험성 평가의 개선 방안

- 유해위험요인의 분류기준을 정확하게 설정하는 것이 위험성 평가 내실화의 관건임
- 위험성 평가 미실시에 대한 바람직한 처벌방안 모색 또한 필요함
  : 벌칙 부과 전 시정명령을 두는 규정 등도 고려해볼 수 있겠음
- 산재예방행정조직의 전문성 강화를 위한 노력이 필요함

- 법령의 내용을 구체적이고 알기 쉽게 설명해주는 지침을 통해 수규자의 이해도와 현장적용성을 높임이 필요함

(2) 위험성 평가의 현장에서의 작동과 개선발표 (김철홍)

○ 평가 주체의 문제

- 현장에서의 노동자가 배제되는 건 생각해 볼 필요가 있는 부분임
- 현장에서의 해당 공정에 관한 전문가는 해당 업무를 수행하는 노동자로 이들의 참여가 중요함

○ 평가 내용적 측면

- 현재의 평가에서는 모든 위험요인이 평가 대상이 됨에 따라 평가 내용이 모호해지는 경향이 있음

○ 개선

- 평가가 실제 현장에서 도움이 될 것인지에 관한 현장에서의 적용성 고려가 중요함
- 평가 미실시에 관한 제대로 된 처벌이 필요할 수 있음

○ 기존의 제도(작업환경측정 등)와 위험성 평가와의 관계

- 서로 대체 가능한 관계가 되어서는 안됨. 서로가 치환되며 무력화되어지는 방향은 오히려 문제가 될 수 있어 보임

(3) 위험성 평가의 실효성 확보방안(백종배)

○ 건강 및 안전 관리 접근의 시작인 위험성 평가(Risk Assessment) 과정이 제대로 수행되지 않거나 전혀 수행되지 않으면 적절한 예방 조치가 확인되거나 적용되지 않을 것임.

○ 이에 세계적으로도 안전 표준 및 지침에 위험성 평가가 요구되는 조항을 포함하는 것이 일반화되고 있음.

○ 앞으로 더 많은 규정과 표준에 의해 요구되고 가르침이 되는 위험성 평가는 미래의 표준이 될 것임.

○ 그러므로, 위험(Risk)을 일관되게 평가하고 적절한 위험기반의 결정을 내릴 수 있도록 위험 기준(Risk Criteria)을 신중하게 선택하거나 개발하는 것이 필수적이며 이를 명확하게 정의하고 전달해야 함.

○ 특히, 위험을 평가하기 전에 조직의 가치, 목표, 산업환경과 전체의 안전문화를 반영한 위험 기준에 대해 이해관계자의 공감이 필요함.

○ 이러한 추세가 계속될 것이므로 보건안전 관리자는 해당 규정의 적용에 필요한 조언을 위한 전문지식과 기술을 갖추는 것이 합리적임.

(4) 질의응답 및 토론

○ (경영계 입장) 위험성 평가에 있어 규모, 업종, 직종 등이 고려된 다양한 해설서가 필요함. 그동안은 정책/사업 측면에서 이러한 부분들은 우선순위가 아니었던 것 같음. 따라서 이제는 정책의 우선순위로 당겨질 필요가 있겠음. 중장기적으로 본다면 위험성 평가를 통해 안전과 보건에 관한 평가가 같이 된 것으로 판단한다거나 하는, 위험성 평가 체계에 관한 법률도 변경될 필요가 있어 보임

○ (민주노총) 위험성 평가는 노동자의 참여가 기본이 되어야 하나 이러한 부분이 부족해 보임. 예로 350인 규모의 한 사업장에서 노조가

직접 참여한 위험성 평가를 통해 사업장 내 위험 요인을 천개 가량 찾아내고 그 중 800건 가량 개선한 사례가 있음. 함께 개선하고 발굴함이 중요한데 이러한 부분이 왜 잘 되고 있지 않는 건지 고민해 보아야 함

○ (김현주) 개정 산안법에 노동자 개별의 참여권만 들어가있고 위험성 평가 등에 관한 입회권(조합의 대표 등의 참석)은 없는데 이러한 부분도 다시 생각해봐야 하지 않을지

○ (정진우) 개별 노동자 이외에 관련 전문가 또한 필요할 수 있을 것 같음

○ (공단) 위험성 평가는 자율성이 전제가 되어야 하는데 그걸 하지 않는다고 해서 규제를 한다는 건 생각해 볼 문제가 아닐까

- (김현주) 위험성 평가를 바라보는 관점에 따라 차이가 있을 것 같음. 다른 이들의 의견이 궁금함

- (김철홍) 자율적 부분이 되려면 문제를 끄집어낼 수 있는 환경, 참여 등이 전제가 되어야 하며 장기적으로는 이걸 왜 하는지가 중요함

- (박미진) 기존의 제도를 포함해서 위험성 평가가 실시되어야 함. 위험성 평가는 단순한 도구가 아니며 평가 이후 개선에 관한 논의가 부족한 상황임

- (김철홍) 내 문제라고 생각하는 분위기가 되어야 어떠한 제도가 들어와도 현장에서 적용 가능한 고리가 생길 것 같음. 한쪽의 목소리만 반영되기보다 정책을 구상할 시에는 현장이 목소리가 반영될 수 있는 더 많은 기회가 마련되어야 함

○ (민주노총) 안전은 권리이며 어찌 보면 5년은 그리 길지 않은 시간임. 우리의 산업보건 정책이 고용구조와 산업 구조의 변화에 맞게 변

화해왔는지 돌이켜 볼 필요가 있음. 향후 계획에서는 핵심 이슈에 따라 개별적 이슈가 어찌 진행되어야 할 지로 접근하면 좋겠음

○ (백종배) 위험성 평가에 있어 노사의 신뢰 회복 문제 또한 중요함. 또한 선진국과의 격차를 좁혀나갈 수 있는 점에 대한 재확인이 필요함. 정책 개발이지만 이러한 부분에서도 과학적 분석과 데이터는 필요함. 이러한 측면에서 조직문화 측정들도 시작점이 될 수 있을 거라 생각함

○ (고용부) 많은 숙제를 받은 것 같음. 그러나 발제자들이 생각하시는 방향은 모두 같은 것 같음. 좋은 의견들을 바탕으로 하여 5개년 계획에 반영이 될 수 있도록 노력하겠음

6. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 6차 포럼

○ **일시 : 2019. 07. 12(금) 14:00 ~ 16:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 전형배(강원대학교), 최상준(대구가톨릭대학교)
2) 토론자 : 최명선(민주노총), 임우택(경총)
3) 고용노동부 : 윤종호
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 김희윤, 류지아

1) 산재예방감독과 지원 혁신 방안

(1) 발표 (전형배)

○ 산업안전감독행정 문제

- 타 국가와 비교시 산업안전보건감독관의 수가 적다고만은 볼 수

없으나 비계획적인 수시시달 감독 업무로 인해 감독관의 부담이 있음
- 사업장 개별에 대한 질적인 감독이 어려운 상태임

○ 개선방안
- 명예산업안전감독관의 역할 재고려
- 현장의 산업안전보건감독에 대해 수사지휘를 할 수 있는 중앙 조직 신설 필요
- 수시시달 기획감독이 가능한 전담조직 신설 필요
- 전문성 및 지속성 확보를 위한 산업안전보건청 설립 고려
○ 그 외 변화하는 노동시장에서 발생하는 새로운 위험에 대한 보건안전 감독의 방안, 역할에 관한 고민 또한 필요 (과로사, 직장 내 괴롭힘 등)

(2) 질의응답 및 토론
○ (민주노총)
- 감독이 법위반 적발에서 끝나는 것이 아니라 재발방지를 위한 체재 개선으로 이어져야 함. 과거 건설현장에서의 사고 발생시 해당 건설회사의 전 현장을 확인하고 사고가 날 수밖에 없었던 시스템을 확인한 적이 있음
- 적발 및 감독이 중요하긴 하나 사건을 쫓아가는 방법으로는 한계가 있으므로 기획 감독 등의 방법이 필요함
- 현재처럼 근로감독관과 산업안전감독관의 직무가 따로 돌아가는 구조에서는 과로사 포함 정신건강 문제 등은 해결하기가 어려우며 노동부에서의 광역감독 얘기는 들었으나 현장에서는 이 역시 별반 다르지 않다고 판단하고 있는 실정임
- 명예산업안전감독관도 노동자 참여의 문제로 바라볼 수 있음. 현재

명산감의 권한 역시 매우 낮은 상태이며 사외 명산감은 더 문제인 수준임. 현장에서는 명산감에 대한 요구가 제일 높음. 산재 예방은 노동자의 참여가 중요한 부분으로 명산감 제도를 포함해서 보다 근본적인 대책 마련이 필요함(노동자의 참여는 산재예방의 주체가 늘어나는 것이라 생각함)

○ (경영계 입장)

- 외국의 경우 감독과 보상이 분리되어 있지 않으며 감독관들이 현안에 대한 전문성을 갖추고 있음에 따라 노사 모두가 감독관에 대한 신뢰가 있음. 우리나라도 이러한 감독관이 필요해 보임
- 사업장 감독으로 인해 벌금은 지속되나 사업장 환경은 나아지지 않는 경우도 많음
- 감독 업무에 있어 일관성과 체계성이 부족해보이는 상태로 현장에서 적용 가능한 표준화된 업무매뉴얼이 필요하지 않을까 생각됨
- 감독의 집중성(테마 필요), 예방 및 기획감독이 위조가 되어야 하지 않을까

○ (김현주) 감독을 잘할 수 있는 방법에 대해 논의해봄이 어떨까

○ (공단) 감독을 할 때에는 전달하려는 메시지가 분명해야 함

○ (민주노총) 감독관 수는 늘었으나 감독 체계나 방식, 방향의 변화는 없어 보임. 정부 측은 항상 준비중이라 얘기하는 것 같음. 현재의 상황에서 노동부는 감독의 방향성을 어찌 설정하고 있는지 확인이 필요함

○ (고용부) 현재 광역감독이 있고 사고 형태나 업종 등으로 감독을 시행하고 있는 것으로 알고 있음. 오늘 주신 안을 바탕으로 좀 더 고민을 해보겠음

○ (공단) 감독 시에는 지표 설정 또한 중요함. 어떠한 부분을 감독하

에 어떤 수준까지 변화시키겠다 이런 지표 설정

○ (김현주) 혹시 근로감독관을 평가하는 기준이 있는지

○ (고용부) 사법조치 실적이나 해당 지역의 재해율로 해당 기관(지청단위)단위로 평가하며 개인에 관한 평가는 없는 걸로 알고 있음

○ (김현주) 그러니 재해율이 낮아야 하므로 경미한 업무상 질병의 경우는 감독관이 사업장에게 신고를 하지 않아도 된다고 얘기하는 경우도 있다고 들었음

○ (공단) 결과에 관한 내용은 성과지표로 적절치 않을 것 같음

○ (김현주) 오늘 얘길 들어보니 감독의 질을 올리는 방향으로 가자는 건 모두가 공감하는 것 같음. 그렇다면 어떠한 방향으로 가야 하는 걸까

○ (경영계 입장) 예방쪽으로 방향성을 설정해야 할 것 같음. 기획감독을 비롯하여. 감독에 관한 정확한 매뉴얼 공유 또한 필요함

2) 산재예방과 노동자 참여

(1) 발표(최상준)

○ 노동자의 참여는 제도가 아니라 합의의 문제로 볼 수 있음

○ 2009년 유럽에서 시행한 연구에서 근로자의 참여 정도(산안위 설치 유무)가 높을수록 산재발생율이 저하됨이 확인된 바 있음

○ 산안위 활성화를 위한 제도 개선 필요

- 하도급 업체 대표 및 근로자 대표 포함한 산안위 구성
- 산안위원들에 대한 정기 교육 실시 필요
- 유급 활동시간 보장
- 산안위 설치 및 운영에 대한 관리감독 규정 강화 : 질적 감독 필요

○ 산안위 및 명예산업안전감독관의 경우도 참여 시간 보장 필요, 참여 가능한 분위기(문화) 조성이 중요함. 이런 부분이 뒷받침 되어야 현장에서 제대로 된 작동이 가능함

(2) 질의응답 및 토론

○ (김현주) 참여가 안전보건수준을 향상시키나. 조직된 노동자 소수에게만 해당되는 얘기로 이러한 참여가 전체 노동자의 문제를 해결에 어떤 의미가 있는 가, 변화된 산업구조 속에서 산안위 등은 어떤 의미가 있을 것인가. 등을 생각해 볼 필요가 있음

○ (경영계 입장)

- 산안위 확대는 동의함. 현재 어떠한 사업장의 경우에는 분기별로 회의록만 작성하는 등 형식적인 제도로 유지되기도 하는 것 같다. 그런데 현행법 내에서도 참여권이나 교육은 이미 보장되어 있지 않나. 제도적으로 강제화되면 노조측도 오히려 교육 등의 부분에서 부담이 될 수도 있지 않나. 일률적인 방식으로 교육이 이루어지는 부분에 대해서는 보다 현실적인 고민이 필요할 것임

○ (민주노총)

- 건설업은 원하청산보위(원하청안전보건협의체)가 산안위를 대체할 수 있는 것으로 개정한 바 있으며 이러한 부분을 건설업 이외 조선, 제철 등까지 확대하는 것에 대한 고민이 있음. 현재 실제로 산보위가 운영되는 곳이 많지 않으므로 산보위 설치 제외 등의 규정은 폐지될 필요가 있음

- 현재의 산보위 틀, 규정으로는 한계가 있음. 예를 들면 홈플러스의 경우에도 각 매장별로 산보위 설치를 하나 본사는 법적으로 대상이 아님. 즉 산보위를 통해 해결되지 않는 과제들이 많으니 노동자 또한 위

축되는 경향이 있음

- 산보위 활동을 하고 있는 노조원들의 얘기를 통해 들어보면 현재 산보위가 이루어지더라도 제대로 하고 있는지에 관한 점검은 어려운 상황으로 이러한 부분에 대한 재검토가 필요한 시점임

- 산재 감소 및 예방에 있어 노동자 참여는 필수적인 요소로 아직 우리나라에서는 노동자 참여에 대해서는 적극적으로 시도해보지 않은 것 같으므로 향후 5개년 계획에 있어서도 이러한 노동자 참여는 중요한 영역이라 생각함

○ (김현주) 노동자로 하여금 알게 하면 산재 예방이 되는 걸까. 그렇다면 사업주는? 사업주에 대한 교육도 필요하지 않을까. 노동자의 가장 기본적인 권리로 알권리가 있으며 따라서 우리사회의 형편에 맞는 참여 제도에 관해 고민이 필요하다 생각함

○ (공단) 건설업에서의 산안위는 장부로만 있던 조직이었음. 근로자의 참여가 중요하긴 하나 안전보건을 근로자 측에서 근로 조건에 관한 개선의 도구로 이용하는 경우도 있는 것 같음. 따라서 근본적으로는 건설업에서의 일용직 근로 등의 구조 개선이 선행되어야 하는 것 같음

○ (민주노총) 여수 플랜트 건설 노동자의 경우를 보면 그런 곳은 개별 일용직까지 포함해서 노동자 참여가 이루어지고 있는 곳도 있음. 이런 곳을 참고할 필요가 있음

○ (공단) 현재 구조에서 그러한 참여가 해결방안이 될 수도 있겠으나 본질적으로는 고용 구조 해결이 필요한 것 아닌가

○ (최상준) 여수의 사례가 조금 독특하긴 함. 만명이 넘는 노동자가

단일한 조합으로 만들어져 대정비 시 노동자가 해당 작업장을 직접 방문하고, 법과 직접적 상관 없이도 개입을 하는 형태로 다른 사업장에도 전파될 수 있는 모범적 사례라 생각함. 노사 참여나 협의가 산재 예방의 결과로 나타나고 있는 매우 좋은 예시임

○ (김현주) 노동자의 참여를 보장하는 제도적 개선이 필요함. 참여 활성을 위해 정부는 무엇을 할 수 있을지 고민이 필요한 시점임

○ (고용부) : 오늘 논의로 큰 뼈대가 나온 느낌이 듦. 주신 의견을 바탕으로 5개년 계획을 잘 만들어보겠음

7. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 7차 포럼

○ **일시 : 2019. 07. 26(금) 10:00 ~ 12:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 7층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 정최경희(이화여자대학교), 김명희(시민건강연구소)
2) 토론자 : 강태선(세명대학교)
3) 고용노동부 : 윤종호, 박보미
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 윤조덕, 류지아

1) 산업재해 격차 감소의 중요성

(1) 발표(정최경희)

○ 건강형평성 렌즈로 바라보기

- 산업재해는 부당하게, 체계적으로 경험되는 사회구조적 문제이자 건강불평등의 문제임. 그러나 여태까지는 불평등의 문제로 바라보기보다 일부 취약계층의 문제로 바라봐왔었음

- 따라서 이러한 건강형평성의 프레임을 갖고 접근할 필요가 있음

○ 산업재해 격차 현황 파악

- 보건복지부 통계에 비해 공개가 덜 되는 상태로 연구자들이 산업재해와 관련된 공식적인 데이터에의 접근이 매우 어려움

- 보건복지부에서는 이미 읍, 면, 동 단위로 통계가 발표되어 지역별 건강격차 등에 대해 확인이 가능함. 이러한 통계로부터 정책 수립, 자원 투여, 행정력 집행이 결정되므로 중요함

○ 제안

- 현재 보건복지부의 건강증진계획은 건강수명연장과 격차 해소라는 두 꼭지로 이루어지고 있음

- 따라서 산재예방계획에서도 건강형평성을 총괄 목표로 삼고 지표로 사고사망만인율 감소 및 사고사망만인율 격차 완화로 설정해볼 수 있겠음

- 또한 산재발생 불평등을 모니터링 할 수 있는 지표를 개발하여 지속적인 모니터링이 이루어져야 하며 산업재해 관련 자료가 공개되어야 함

- 산재예방정책 및 사업에 건강형평성 관점을 투여하여 사업을 재검토하고 소규모 사업장에 대한 안전보건규제와 적극적 지원 정책이 필요함

(2) 질의응답 및 토론

○ (강태선) 통계 및 정보공개는 중요함. 현재 상황에서라면 산재발생 관련 통계만이라도 공개될 필요가 있음. 근본적으로는 산업안전보건법 내 이러한 부분에 관한 법체계에 마련되어 있어야 공개가 가능하지 않을까

○ (김현주) 통계법만을 적용할 시에는 반출 근거가 없어 연구용으로도 데이터를 내보낼 수가 없다고 알고 있음. 또한 수집된 데이터가 정제되어 있지 않음도 자료 반출에 있어 어려운 점으로 작용하는 것 같기도 함

○ (김명희) 건보공단 또한 2000년대 중반까지는 주먹구구식이었으나 이후 법제가 준비되며 내부에 빅데이터실이 만들어졌음. 이후로는 데이터 구득에 인맥이 아니라 프로세스를 통해 내부 심의를 거쳐 연구자에게 공개되고 있는 형태임

○ (공단) 그러한 부분이 법에 명시되어 있는 것인가

○ (김명희) 국민건강증진을 위해 자료를 이용할 수 있다는 내용으로 법에 들어가 있음

○ (김현주) 통계법에는 수집 목적으로만 자료 이용이 가능하고 개인정보가 보호되어야 한다는 내용이 있음. 그래서 이러한 부분을 소극적으로 해석하여 정보 공개가 어려우므로 시스템 마련이 필요함

○ (고용부) 어떤 수준의 자료까지 공개되어야 하나. 이미 보고서 형태로 보고되고 있는데.

○ (김명희) 원시자료를 얘기하는 것임. 건보 자료의 경우는 개인 단위 처방 데이터도 다 공개되고 있음

○ (김현주) 정책을 수립하려 하는 데 자료가 없는 실정임. 그동안은 항상 현안 위주의 대책이 대부분이었음. 따라서 정보 공개 및 자료 관련하여 법 및 인프라가 구축되어야 함. 현재 산안공단 빅데이터실은 산재예방에 초점이 맞춰져있다 들었음. 추후 확대돼서 나가야 하지 않을까 싶음. 연구원에서 이러한 작업을 먼저 시작해야 하지 않을까

○ (공단) 자료 권한 및 공개 여부는 고용부에서 결정해야 함. 법까지 가지 않더라도 고용부의 정책적 판단으로도 해결되지 않을까

○ (김현주) 다른 부처처럼 법에 넣어 완전히 사용할 수 있는 시스템을 만드는 것이 더 좋지 않을까. 정책이 겉도는 이유도 산재에 대한 이유가 명확히 분석되지 않고 평가도 없어서 그런게 아닐까 싶음

2) 산재예방정책과 형평성

(1) 발표 (김명희)

○ 건강불평등 또한 극복 가능한 문제일 수 있으며 국내 취약 계층의 산재 사망을 줄이지 않으면 전체 산재 사망 또한 줄지 않음

○ 건강불평등 발생 모형과 정책 진입지점을 볼 때 여러 지점에서 불평등 감소를 위한 개입이 가능함

○ 국민건강증진종합계획(HP2020)의 경우 현재 2030을 준비 중으로 5년 단위로 계획을 세우고 있음

- 과거 HP2010은 개인중심의 실천 위주로 목표는 하나였음

- 2020부터 두 가지로 목표가 세워졌으며 목표를 실천할 구체적인 방법에 대해 좀 더 구조화시킨 형태가 되었음

- 2030에서는 이전보다 좀 더 구체적인 목표를 가지며 건강형평성에 관해서도 주류화 되었음

- HP에는 건강형평성과 관련된 대표적 지표가 존재하고 지표 분석 개요 등에 대한 공개가 이루어지며 지표에 대해 지속적 모니터링, 측정이 이루어짐

- HP2030 또한 아직은 전략이라기보다 사업계획에 가까운 등의 한계가 있으며 타부처와의 협력 부족도 제한점이긴 하나 배울만한 점이 있음

○ 제안

- 관점의 전환이 필요, 건강불평등 및 형평성 관점이 산재정책에도 포함될 필요가 있음

- 산재 발생의 시작에서부터 끝까지 불평등 현황에 대한 자료 생산과 진단이 필요

- 근거 기반 정책 수립과 지속적인 모니터링 필요

- 고용부 및 공단, 연구원 내부의 핵심 인력의 역량 강화 필요

(2) 질의응답 및 토론

○ (강태선) 발제의 내용에 다들 동의하리라 생각함. 지금이야말로 국민건강증진계획과 산재예방계획이 만나는 지점이 아닌가 함. HP에 대해서는 벤치마킹 요소가 많다 생각함. 비슷한 시기에 시작했으나 산재예방정책보다 훨씬 더 발전한 형태로 보여짐. 산재예방 계획에서도 '측정'은 중요한 과제라 생각함. 또한 노동부에 1차적 책임이 있긴 하나 건강 측면에서 본다면 보건복지부도 산업보건에 대한 관심을 가져야 하는 게 아닐까

○ (강태선) 고용부에서 작업환경요인을 담당하면 좋아지긴 하겠지만 왜곡의 가능성도 있지 않을까. 미국에서는 CDC 내에 NIOSH가 있고, 연구는 보건복지부 영역에서 하고 집행을 OSHA에서 하는 형태임

○ (강태선) 30년 동안 산재예방중장기계획을 세우며 고용부도 소규모 사업장 문제를 지속적으로 얘기한 바 있음. 집행으로 연결되기도 했으나 통계가 명확치 않은 가운데 정확한 타겟팅, 집행 성과 평가는 어려웠음. 한때 근로감독관은 50인 미만 소규모 사업장만 가기도 했었는데 이런 것이 과연 옳은 것인가. 과연 이들을 위한 행정이었을까. 불평등한데 이걸 해결하는 방법이 뭘까. 규제 완화, 지원, 특별 감독 등이 있었으나 셋 다 별로 효과적이진 않았던 것 같은데 어찌 해야 적절한 개입이 가능한 걸까. 현재를 보면 사업장에 분명한 시그널을 주는 형태로 안전보건공단 정책도 변화했는데 이것이 그간의 정책보다는 효과가 있지 않을까

○ (윤조덕) 앞선 발제들은 국민건강에서부터 격차에 이르기까지 굉

장히 범위가 큰 발제였음. 과거 일본 및 독일에서도 격차에 관해 얘기된 적이 있음. 최근에는 노동자 건강에 관한 이니셔티브, 사회적 운동 형태로 전개되고 있음. 5차 5개년 계획에서는 우리도 시각을 넓혀 이러한 주제도 포함시켜봄이 좋지 않을까. 또한 독일의 경우에는 건강보험 및 사회보험에서 같이 근로자 증진을 위해 노력하라는 것이 법에 명시되어져 있으며 타기관과 정보 공유를 하라는 것도 산재법에 명시되어져 있음. 즉 근로자 건강을 위해 다부처가 노력하는 형태임

○ (김현주) 선진국의 경우 산재, 건강, 연금보험 등의 다방면에서 접근중이나 우리는 오직 노동부만이 이러한 역할을 수행하고 있는 것 같음. 중장기계획 수립 시에는 우리만의 계획인지, 타부처와 협업이 필요한 지도 고민을 해야 할 것 같음. 새로운 시대에서 고용부는 어떤 리더십을 발휘해야 하나. 여태까지는 고용부 산하 제조업, 대기업 등만 고려대상으로 삼았으나 이제 시대가 변화했으니 나머지 부분들도 염두해 둘 필요가 있겠음. 또 '측정'을 중심으로 연구원 생각을 듣고 싶음

○ (공단) 정책 및 부처의 계획이 조금 다를 수는 있겠으나 개인적으로는 예방적 측면에서 원시자료들까지 연구자들에게 제공되어야 한다고 생각함. 불평등 문제 또한 개인적으로는 인식하고 있던 문제임. 현재는 규모별로 안전보건에 대한 규제가 다른데 시작부터 불평등한 것이 아닌가. 이제는 이런 부분을 고민해야 할 때이며 지표 설정은 반드시 필요한 듯함. 산재 관련 지표를 줄여나가는 작업부터 해야 하지 않을까

○ (김현주) 안전보건동향조사에서도 불평등에 관한 지표가 사라져 아쉬운 부분이 있음. 앞으로의 과제나 방향 등은 어찌 되는 것인가

○ (공단) 고용부에서 지표 측정이 취약함. 각 분야별 측정 지표가 만들어지고 모니터링 될 방법이 고려되어질 필요가 있음. 현재 안전보건

동향조사에 관한 연구 용역이 시행중이며 자료 오픈에 대해서도 작년에 처음으로 통계청 승인을 받고 오픈 진행 중에 있음. 또한 현재는 안전보건에 관한 국가적 관심이 발생한 시기로 이러한 시기에 고용부를 중심으로 거버넌스에 관한 틀을 만드는 것도 중요하다 생각함. 불평등에 관한 큰 틀로 접근해서 정책을 짜봄도 좋지 않을까

○ (고용부) 계획을 실천할 수 있는 수단이 필요하므로 수단에 대한 논의로 이어져야할 것 같음. 우리도 매번 취약계층으로 접근을 하고 있으나 결국은 소규모사업장이 제일 문제인 듯함. 소규모사업장에 어찌 접근함이 좋을까. 감독만 하는 게 능사인 것 같진 않음. 여력도 안되고 내용도 모르는 사람들에게 정부 차원에서 어찌 접근해야 할까. 우리의 현재 지원이 잘못된 것인지, 어떠한 부분이 필요한 것인지에 대해 감이 잘 잡히지 않음. 이러한 부분이 계획에 담겼으면 좋겠음.

○ (고용부) 또 연구자들이 지표에 대해 얘기하는데 필요한 지표가 어떤 건지 궁금함. 불평등을 측정할 수 있는 지표가 있나. 타 분야에서는 어떤 지표들을 이용하여 불평등을 측정하고 있나

○ (김명희) 건강결과(직업계층, 교육수준에 따른 흡연률 등)에 따른 지표, 이러한 결과를 초래하는 결정적 지표(한부모 가정의 비율, 비정규 노동자의 비율 등)가 해당됨. 예를 들면 산재만인률이 고용수준에 따라 어찌 다른지, 지역별로 취약 계층 노동자가 얼마나 되는지 등. 기존의 발표되는 통계를 더 나눈다 라고 생각하면 이해가 쉬울 듯함. 즉 지역별, 직종별, 고용형태별 등으로 나눠서 통계가 제시되어야 하지 않을까

○ (김현주) 현재 직종별 통계는 나오지 않고 있음. 산재 신청 단계에서는 직종을 주관식으로 기입하게 되는데 관련 전문가에 의하면 근로복지공단에서의 코딩화 과정에서 20% 가량이 기타 등 알 수 없는 것으로

나온다고 함.

○ (고용부) 근로복지공단에서는?

○ (공단) 분류는 하고 있는데 직종에 관한 발표를 하지 않음

○ (김현주) 직종 코드가 정확하냐에 대해서는 의문임

○ (강태선) 그동안 잘 쓰지 않았었고 얼마나 타당하게 직종코드가 입력되었는지 확인된 바도 없음

○ (김현주) 밸리데이션을 하고 정기적으로 발표하게 하는 것이 기본임. 건강보험 가입 당시 직종 코드를 넣도록 할 필요가 있음

○ (공단) 직종이 계속 변하는데 직종 변화 시에는 누가 입력을 하나

○ (김현주) 사업장 가입 시 주민번호, 직종 코드 등을 같이 기입하게 함이 필요하겠으며 관련된 행정기관에 매뉴얼이 필요함

○ (고용부) 지표에 대해 다시 살펴봐야 할 것 같음

○ (윤조덕) 5차 계획의 중요한 아이템 하나로 지표 개발을 넣는 게 어떨까

○ (김현주) 지표 개발을 할 수 있는 인력 및 예산 부족이 문제인 것 같음

○ (김현주) 감독과 지원에 관한 효과성은 어떤가. 감독은 어찌 해야 하나에 대해서는 각자 생각 차이가 있는 듯함. 실제 소규모 사업장에 관한 지원 사업을 하고 있는 분의 얘기를 듣고 싶음

○ (정최경희) 소규모 사업장을 생각하면 가슴이 답답함. 현재 21개의 센터에서 소규모 사업장에 나가서 실질적인 서비스 지원을 하고 있는데 엄청 만족을 하고 계시는 것 같긴 하다. 그러나 이 규모로는 전국 소규모 사업장 전체의 0.01%도 커버가 될까말까한 수준인 것 같음. 단편적인 사업이 추진되며 각각의 사업이 파편화 되어있어서 전체적으로 이게 효과가 있는지 확인이 불가능함. 표적 집단을 정해서 일정 수준에 다다

를 때까지 해보겠다 라고 정한 후에 사업을 시행하는 것에 동의함. 또 실무자들을 만나보면 어려움이 많다고 하더라. 예로 건설업 감독 등에서 전문가들의 역량 차이도 큰 것 같았음(근무 경력에 따른 실력차). 이번에 공단에서 6개월짜리 교육을 마련했다고 들었는데 이런 게 시행되면 좀 나아지지 않을까 함. 아는 사람들에게 얘기하는 것과, 소규모 사업장에 나가서 얘기했을 때 아예 먹히지 않는 부분이 있음. 우선순위를 정해서 사업을 하는 건 좋지만 사업을 함에 있어 구체적 계획과 준비, 내부의 사명감, 문제의식에 대한 고민은 얼마나 있었을까. 문제에 부딪혔을 때 어찌 대응해야 하는지에 대한 논의도 선행되었어야 하는 거 아닐까. 실제 사업을 수행하는 사람들도 효과에 대해 미심쩍어 하는 부분이 있다. 따라서 기본적인 매뉴얼은 준비되어 있었어야 하는 것 같음.

○ (정최경희) 자원의 선택과 집중에도 어느 정도 동의함. 실제 장기적 효과를 가지기 위해서는 노동자의 참여와 교육이 중요함. 그러나 취약한 노동자일수록 노동안전보건이 몸에 배어 있지 않으므로 직업계 고등학교를 포함하여 노동시장 진입 전 교육시스템이 중요함. 또한 어떤 사업이든 효과성 평가는 반드시 필요하며 그렇지 않으면 밑빠진 독에 물붓기가 될 수 있으므로 엄격한 효과 평가를 통해 될 때까지 해야 함

○ (김현주) 그간의 사업들이 별 효과성 평가 없이 상당한 돈 들여 하고 있음

○ (공단) 그간의 정책, 사업에서 실제 평가를 한 번도 해본 적이 없음. 외국의 경우도 성과 평가를 한 경우가 많진 않음. 사고는 알 수 없는 것들의 조합으로 일어나기 때문에 평가가 어려운 부분이 있는 것 같음. 따라서 사업주가 무언가를 하도록 하는 사업과 정책 마련이 필요함

○ (김현주) 디딤돌 사업의 경우 일부 작업환경측정기관의 배불리기 등 시행상의 여러 문제가 있음. 해당 사업에 200억이나 배정이 되어 있는 것으로 알고 있는데 최소한의 질관리는 필요하지 않나

○ (정최경희) 사업장 안전보건은 사업주에게 있음에 백프로 동의함. 그러나 노동자 교육은 마지막 보루임. 사업주들의 핑계를 들어보면 항상 본인은 하라고 했지만 노동자들이 하지 않는다의 형태임. 따라서 노동자 교육을 통해 스스로 몸에 밸 수 있도록 해서 알려야 함. 즉 제도권 내에서의 교육은 강화되어야 함

○ (공단) '안전은 권리'로 슬로건도 변경하였음. 노동자들이 안전에 관한 권리의식이 강화되도록. 안전은 교육보다는 훈련이라 생각하며 이는 질병과는 약간 다른 지점이 있을 수 있음

○ (김현주) 소규모 사업장에 대해서는 어떤 규제가 필요할까

○ (강태선) 현재의 고용부와 공단의 정책에 찬성하는 바임. 무엇을 해야 할 지 명확히 하여 단순화해야함. 그간은 단순화한다고 해도 최소한 10개 이상을 지적하는 등의 형태였음. 단순화하면 단속하는 공무원들의 전문성도 크게 요구되지 않음. 지역적 접근이 필요한 소규모 사업장에 대해서는 이제는 지역적 접근이 나올 수 있을 것 같음.

○ (김현주) 사망을 줄이기 위해 건설업, 비계 등에 집중하는 건 좋지만 형평성 문제에서 봐라본다면 어떤가. 소규모 사업장 중 약 40% 정도는 미등록 사업장이며 그 중 측정을 하는 곳은 10%가 될까 말까임. 소규모 사업장의 화학물질은 최소한 관리되어야 하지 않을까. 작업환경측정의 유효성에 대한 얘기도 많긴 하나 최소한 알고 있다 라는 지점에서 작측은 중요하다 생각함. 디딤돌 사업은 그런 측면에서 중요함

○ (강태선) 화학물질의 경우 화평법을 통해 공급사슬 측면에서 관리될 것이라 생각함. 이렇게 되면 앞으로 개입할 수 있는 여지가 많지 않을까

○ (고용부) 궁금한 부분은 아까 다 확인하였음. 내부적으로 담당자 통해 논의를 하여 말씀 주신 부분들이 가능할지 확인해보겠음. 적절한 방향으로 갈 수 있게 사용 가능한 수단을 끌어 모아보도록 하겠음

8. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 8차 포럼

○ **일시 : 2019. 07. 26(금) 14:00 ~ 16:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 7층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 윤조덕(한국사회정책연구원), 박찬임(노동연구원), 강태선(세명대학교)
2) 토론자 : 류현철(일환경건강센터), 박종식
3) 고용노동부 : 윤종호, 박보미
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 류지아

1) 소규모사업장 안전보건대책

(1) 발표 (윤조덕)

○ 50인 미만 사업장은 안전관리자, 보건관리자 선임의무 없어 안전보건의 사각지대임

○ 사업주의 책임교육 강화 문제점 및 개선 방안

- 영세 사업체는 산안법도 인지 못하고 있는 상태로 사업주 교육도 필요함

- 소규모 사업장은 관리자에 대한 교육이 부재하므로 사업주가 유해성을 인식하고 있지 못한데 근로자에게 교육을 시킴이 합리적이지 않음
- 사업주가 안전보건에 대한 의식이 결여되어있는 상태에서 근로자에게의 교육의 효과는 제한적일 수밖에 없음
- 사업주로 하여금 안전보건에 대한 책임이 있다는 것을 인지시킬 수 있는 교육방안 마련이 필요함
- 현재의 산재예방요율제 및 위험성 평가에 대한 인센티브제 운영은 한계가 있으므로 외국의 예처럼 산안법의 존재와 의의를 설명하는 소책자등을 개발 보급하여 인지하도록 하여야 함

○ 독일의 사업주 교육 모델
- 1980년대에 소규모 사업장의 효율적인 안전보건관리를 위해 몇 개의 모델로 시험한 바 있음

○ 독일의 산재보험조합에서 시험한 모델
- 사업주교육모델, 안전기능사양성모델, 사업주 교육 및 1인의 안전기능사양성 모델 3가지로 시험함
- 사업주 교육 모델이 영세사업장 측면의 산업안전 개선을 위한 지원모델로 가장 효과가 큰 것으로 확인됨

(2) 질의응답 및 토론

○ (류현철) 사업주 교육에 동의함. 사업주 교육을 통해 산업안전에 관한 동기부여 및 행동의 변화로 이어져야 함. 사업주 교육에 대한 모델은 없는 건 아니었으나 잘 되지 않았고 효과에 대한 검증이 없었음. 교육은 어떤 내용으로 누가 할 것인가가 중요함. 따라서 위탁교육기관

의 평가, 교육의 질 등에 대한 고려가 필요함. 독일의 경우에는 오랜 기간 동안 전문가 인력이 사업장들을 방문하며 알게 된 노하우 등이 있었음

○ (류현철) 알려진 위험은 사업주가, 알려지지 않은 위험(미지, 은폐의 위험)은 정부가 관리해야 할 것임. 사업주가 몰랐던 경우는 정부가 교육의 형태로 사업주에게 알려줄 수 있을 것임. 또한 사업주가 교육을 받지 않으면 안 되게 만들어야 함. 안전보건관리체계의 정점은 사업주이고, 사업주가 알게 된 위험에 대해서는 책임을 질 필요가 있음. 따라서 현재 잘 되지 않고 있거나 미흡한 부분에 대한 재검토가 필요할 것이며, 사업주가 알게 만드는 부분에 대해 교육의 방식을 적용함에는 동의하나 교육 방식에 대해서는 인력, 자원의 문제를 포함하여 검토가 필요하다 생각함

○ (김현주) 위험성 평가와 관련한 사업주 교육의 모델은 어떠한가

○ (공단) 고용부와 공단의 지사별 목표가 정해지면 목표치만큼 교육을 하게 됨. 시간이 지날수록 산재보험료 감면으로 초점이 맞춰지는 경향이 있었음. 교육은 4시간으로 구성되며 업종은 50인 미만 제조업 대상으로 교육을 받을 시 보험료가 할인되는 형태임

○ (김현주) 금액적 혜택이 클 것으로 예상되는 사업주가 주로 오게 되는 것 아닌가

○ (공단) 그럴 것임

○ (김현주) 사업주들의 반응은 어떠한 것 같나

○ (공단) 반응은 개별적인 거라 잘 모르겠음. 할인 혜택은 몇십만원에서 많아야 200만원 정도임. 꼭 민방위 훈련같다는 생각이 든다. 피교육생이 뭔가를 알기 위해 교육이 참여하는 것이 아닌 것 같음. 사업주의 행동 변화를 가져올 만한 프로그램은 아니라는 생각임

○ (박찬임) 원장님 말씀에 동의함. 사업주에 대한 교육의 효과는 미심쩍으나 어찌 해야하는 건지도 잘 모르겠음

○ (김현주) 메탄올 사건을 보면 사업주들이 물질의 위험성을 다 몰랐다고 하는데 진짜 몰랐던 것 같음. 사업주 교육이 효과가 없다는 것과 사업주가 알 수 있도록 해야 한다는 것은 좀 다를 수 있음. 어떤 식으로든 정보가 닿아야 행동의 변화로 이어질 수 있기 때문임. 소규모 사업장의 경우 사업주들이 정말 몰라서 못하는 것도 있지 않나

○ (류현철) 사업장마다 위험은 다르므로 교육은 지식의 전달이 아니라 행동의 변화를 유발시키도록 이루어져야 함. 사업장의 안전 문제는 당신이 책임지는 거다 라는 걸 인지시켜야 함

○ (강태선) HSE를 보면 사업을 시작할 때부터 등록함으로써 사업주가 책임을 지겠다는 것에 서명을 한다. 최소한 사업주의 법적 의무를 알려주는 시스템 마련이 필요하다 생각함. 즉 당신이 사업주로서 알아야 할 책임이 있다는 것을 알려줄 필요가 있음

○ (김현주) 이런 것들이 다 고전적인 얘기인 것 같은데 왜 실천은 되지 않는 것인가

○ (공단) 우리나라는 사회적 신뢰가 낮은 상태이며 50인 미만 소규모 사업장의 경우엔 산업보건에 대한 면제를 줌으로써 정작 그들은 압박을 받지 않고 있는 것 같음

○ (류현철) 외부에서 사업장의 모든 걸 알 수 없으므로 사업주에게 의무와 책임을 주고 거기에 맞춰서 위험성 평가를 하고 규제를 해야 함. 그런데 우리는 이러한 방식이 아니라 위험성 평가만 하라고 하고 하지 않으면 규제하는 방식임. 안전보건관리체계의 주체가 사업주임을 알려줘야 함

○ (김현주) 법이 소규모 사업장 사업주에게 안전보건에 관한 책임과 의무를 다하지 않아도 된다고 하는 것으로 오해될 수 있어 법 제도의

이러한 부분을 고칠 필요가 있겠음. 어떤 보고서를 보면 사업 등록 시부터 사업주의 의무를 알게 하자라고 나와 있는데 어찌 하면 이런 게 가능할까

○ (강태선) 등록도 한 가지 방법일 거고. 사업주가 근로자를 쓸 때에는 이런 책임이 있다 라는 걸 알려야 함. 지금은 추락에 관해, 나중엔 이런 부분이 화학물질 측면으로도 이어질 수 있음

○ (김현주) 직업병이 발생한 사업자의 어느 사업주는 세금내고 월급주면 사업주의 의무를 다한 거라 생각하더라. 사업을 시작할 때부터 의무를 알려줌은 그동안 많이 얘기됐었는데 안되고 있음. 산재보험 가입단계에서 메시지를 줌이 가능하지 않을까

○ (공단) 사업자 등록을 할 때 안전에 관한 의무에도 사인을 하게 해야 함. 세금 납부, 월급과 더불어 고용하는 자의 안전과 건강은 사업주가 책임진다는 걸로 본인 서명을 하게 하는 절차를 만들자

○ (박찬임) 구청에서 등록할 시 서류를 작성하게 할 수 있을 것 같음

○ (김현주) 노동부가 행안부를 통해 하도록 하게 해야 하는데 이게 가능한가

○ (고용부) 요청은 할 수 있는데 협조까지 이루어질지는 모르겠음

○ (윤조덕) 외국의 경우에는 사업자 등록 당시 이러한 서류를 다 작성하게 해서 관련 부처에 넘어가게 되어 있음

○ (김현주) 소규모 사업장에 관한 논의는 많은데 집행이 제대로 되지 않음이 문제임. 이번에는 꼭 소규모 사업장의 사업주가 알아야 할 부분에 대한 것도 계획에 들어가면 좋겠음. 고위험 업종에 대한 교육은 어떤가

○ (공단) 규제 자체가 사업주를 압박해서 지원을 그들 스스로 원하게, 자발적인 신청으로 이어질 수 있도록 사업이 이루어져야 함

○ (윤조덕) 30년이 지나도 잘 되고 있지 않으니 더 이상 미루지 말고 5개년 계획에 소규모사업장에 대한 사업주 교육을 시범 모델로라도

해 봄이 어떨까

○ (김현주) 소규모 사업장의 급성 독성도 해결하지 못하고 있는 건 중요한 문제라고 생각함. 우리 눈에 보이진 않지만 소규모 사업장의 급성 독성 사건은 많이 있음. 따라서 특정 업종에 대한 사업주 교육 모델 등은 해 볼 만하지 않을까. 산안법 내 영별표의 폐지를 하여 규제의 범위를 넓혀나가야 하지 않을까

○ (고재철) 화학물질은 생산과 유해 측면에서 관리하지 않으면 해결되지 않을 것 같음

○ (강태선) 화학물질은 유통구조에서 개선이 이루어져야 함. 도급 금지나 사업장 중심의 접근은 자원만 많이 들고 효과가 없을 것임. 화평법에 10톤 이상의 화학물질 취급 시에는 사용 공정, 노출 과정 등에 대해서도 보고를 하게 되어 있음. 환경부에서 이렇게 하고 있으나 환경부는 사업장을 모르기 때문에 이런 부분에 대해서는 고용부의 협조가 필요함. 일부에서는 화평법 내에 고용부의 협조 조항을 넣으라고도 얘기되고 있음

○ (류현철) 규모가 작다고 해서 위험이 다르진 않음. 어쨌든 규모가 작다고 해서 존재하는 위험이 도외시 되어서는 안 됨. 따라서 소규모 사업장도 시스템 내로 들어오게 해야 함. 위험을 관리할 수 있는 규모가 되지 않으면 위험을 주면 안 됨

○ (김현주) 근본적으로는 유통 단계에서 해야 할 일이 있고 사업장에 들어왔을 때 사업주의 인식 개선을 시켜야 되는 일이 있고, 능력이 없는 사업주는 유해 물질을 사용하지 못하도록 하는 방법도 있고. 이런 걸 구체적으로 생각해봐야 함. 여태 나왔던 의견들이 다 연구보고서에만 존재하고 실제로 시행된 적이 없으므로 뭐라도 해보고 얘기하자. 실제로 시행을 해보고 차근차근 평가해볼 수 있도록 하는 것이 이번 계획에는 포함되어야 하지 않을까 생각함

2) 플랫폼 노동의 근로실태

(1) 발표(박찬임)

○ 플랫폼이라는 건 여러 활동을 뒷받침하는 기반시설이라는 의미로 쓰임

○ 플랫폼 사업의 구분은 다양하나 최근엔 웹기반, 로컬 기반 등으로 나눌 수 있으며 국내에는 로컬 기반의 플랫폼 형태가 많음

○ 플랫폼을 기반으로 재화와 용역을 사들이는 소비자에게 아무런 책임이 없는가는 논쟁적임

○ 현재 정확히 추정할 순 없으나 조사에 의하면 특고 노동자는 약 229만명, 플랫폼의 경우는 약 54만명 정도가 종사하는 것으로 추정됨

○ 플랫폼 노동자의 근로실태

- 음식배달종사자의 경우 대개 주 6일 이상, 일평균 10시간 초과해서 일하는 경우가 많음

- 퀵서비스나 대리운전의 경우도 크게 다르진 않음

○ 안전이 사업주의 책임이라 할 때, 플랫폼 노동의 경우 사업주가 누구인지가 불명확하다는 것이 문제임

(2) 질의응답 및 자유토론

<특수형태고용>

○ (박찬임) 최근 공정거래위원회의 표준도급계약서 내에 안전에 대한 책임은 사업주에게 있는 것으로 제시된 바 있음. 개인적으로는 노동자든 소비자든 안전보건에 관한 비용은 누가 내도 상관이 없다 생각함. 그러나 특고도 제도 내로 들어와야 함. 대부분의 특고 노동자는 배달을 제외하고는 큰 사업장 소속인 경우가 많으므로 법에 있으면 잘 지켜지

지 않을까

○ (김현주) 정부가 특고 노동자의 건강에 대해 무엇을 하면 좋을까

○ (윤조덕) 특고 또한 산안법의 적용대상이 됨은 당연함. 최종 책임은 정부에 있는 거 아닐까

○ (류현철) 그 책임을 누가 질 것인지를 명확히 함이 좋을 것 같음. 장기적으로 본다면 노무를 제공하는 자의 범위를 규정하면 되지 않을까

○ (김현주) 현재 우리가 특고 노동자의 산업안전보건실태를 많이 알고 있진 않는 것 같음. 이러한 실태에 관한 연구는 시행될 필요가 있겠음

○ (고용부) 지금은 선언적 단계로 실태조사를 통해 장기적이고 구체적인 계획을 세워나가야 할 것 같음

<배달노동자>

○ (고용부) 지금은 초기단계로 어떤 방향으로 나아가야 하는지, 배달종사자가 안전한 방향은 어디인가

○ (류현철) 발생하는 건강 문제가 무엇인지 확인이 필요함. 기술적 측면과 내용적 측면으로 나누어 접근을 할 수 있겠음. 플랫폼을 통해 생긴 노동이므로 기술을 통한 통제가 이루어질 수 있음. 즉 배달 수, 거리 등을 확인하여 상한관리, 하한관리가 이루어질 수 있겠으나 이것은 일할 권리의 침해로 이어질 수 있음. 따라서 적정 임금을 줄 필요가 있음

○ (김현주) 배달 노동자의 안전문제는 사고, 과로일 것 같음. 그럼 기술적 통제는 누가 하고 어떤 방식으로 해야 하나

○ (공단) 지금 당장 알 수는 없을 것 같음. 플랫폼을 통해 생겼으니 그걸 통해 통제하는 방법으로 해결하자는 의미인 것 같음

○ (김현주) 노동부가 사업주에게 현재 체계에서 그런 방식을 권고할

수 있는 것인가

○ (류현철) 시행규칙, 법 등에 넣자는 게 아니고 장기적인 관점에서 보고 두 가지 측면으로 관리하자는 것임. 기술적인 통제를 했을 때에는 개인이 먹고 살지 못하기 때문에 발생하는 저항이 있을 것이므로 이러한 부분은 최저임금으로 해결되어져야 하고 노동부가 이런 걸 해야 한다고 생각함

○ (박찬임) 현재의 9개 직종보다 확장을 할 필요가 있으며 타 부처(건교부)와도 얘기가 필요함. 대리운전에는 법이 없는 상태로 법이 있어야 규제가 가능함

3) 외주화된 위험의 관리

(1) 발표 (강태선)

○ 도급 안전보건배경

○ 개정 산안법과 도급안전

- 노무를 제공하는 자 등 계약 당사자 외의 보호가 가능한 전제조건이 형성됨

- 자원소요가 많은 공표제도보다는 기업생태계의 위치 파악이 가능한 지표를 넣고 재해를 입력한 원시자료의 공개 필요

- 안전보건관리체제에 대해서는 사내외 도급업체의 안전보건을 포함함을 권장

○ 개정 산안법 집행

- 도급안전 등 산업안전보건감독의 조직을 확충하여 근거 중심의 효율 및 효과적인 감독 시스템 마련

○ 관련 국외 동향

(2) 질의응답 및 토론

○ (류현철) 원청의 책임 논의 시 기업의 도덕성에 기대고 있는 부분이 많으나 현재 국내 기업의 도덕성이 그만큼 따라오고 있진 않음

○ (강태선) 일본의 경우는 원방사업주, 사업주의 의무가 따로 규제되어 있음에 따라 규칙을 지켜야 하는 사람 입장에서 명확히 확인 가능한 부분이 있음

○ (김현주) 실질적 사업주이므로 안전보건이라도 책임을 지라고 얘기하지만 현실적으로는 원방사업주가 해야 하는 일임

○ (류현철) 이런 부분에 대해서는 노동부의 입장이 중요함. 장기적으로 본다면 사업주에게 일반적 의무를 지어주는 게 더 중요하지 않나. 납득할만한 조치를 취했음을 입증하게 해서 책임 소재를 덜어주는 형태로 가야하지 않나. 정부 측에서는 애매한 부분에 대해서는 회피하지 말고 대답을 해 줄 필요가 있음. 즉 고시나 지침의 차원에서 정리하고 명확히 알려줘야 함

○ (김현주) 현행법이 새로 만들어졌는데 우린 앞으로 무엇을 해야 하나. 원하청 역할을 잘 구분해 주기도 해야 함

○ (박종식) 발제 내용에 전반적으로는 동의하는 바임. 그러나 사내 도급에 대한 건 어느 정도 동의하나 사외 도급이 규제가 가능한지에 대해서는 고민스러움. 과거에는 ‘사업주는 뭐하나?’ 였으나 최근의 복잡한 고용관계에 의해서는 ‘사업주는 누군가?’로 사업주 확인 자체가 모호해진 측면이 있음. 사외하도급에 대해서도 사업주에게 포괄적인 책임을 묻자 하는데 누가 원청인지가 불명확함. 오히려 이러한 부분으로 인해 해결해야하는 원하청 문제에 집중할 수 없는 것 같기도 함. 해결하지 못하는 문제에 대해서까지 원하청 문제로 접근하게 되면 해결해야 하는 문제를 풀 수가 없을 수 있음. 따라서 위험을 누가 생산하였는가를 확인하고 장소적 구속을 지향하고 사내 도급에 한해서는 원청사업주에게

포괄적 의무를 지우자

○ (김현주) 사내 하도급에 대해서는 원청 사업주가 사업주임에 이견이 없음. 책임 소재를 명확히 하려면 하청 사업주가 해야할 일을 구분해서 알려주자 또는 그냥 원청이 다해야 한다고 주장하는 두 가지가 있는 듯하다. 사외하도급은 형태도 너무 다양하니 실체를 파악해나가며 논의되어져야 할 부분인 듯함. 그렇다면 정부가 새로운 법을 갖고 원청에 책임을 지우려면 무엇을 해야 하나. 감독, 촉진자 등에 대해 얘기해보자

○ (강태선) 기존에는 대기업을 대상으로는 감독을 잘 하지 않았었음. 대기업은 능력이 있는 것으로 생각했으므로. 또 고용노동부의 기관평가가 산안법보다 중요하게 여겨짐에 따라 1인당 감독의 할당량이 존재하였으므로 대기업의 경우엔 건설 이외에는 갈 수가 없었음. 따라서 사업장을 몇 개 방문하는 것이 목표가 아니라 그 사업장 근로자가 만 명이라면 만 명에게 산안법을 집행한 것으로 여기는 전환이 필요함. 대상사업장이 아니고 영향을 미친 노동자수로 적용하자는 것임

○ (김현주) 효과적인 감독 전략에 대해서는 여러 단위에서 많은 고민을 하고 있는 듯함. 그렇다면 촉진에 대해서는 어떤가. 대기업들이 열심히 하면 나름 효과가 있는 것 같음. 그러나 이런 것 또한 일부 대기업이고 나머지들이 움직일만한 동력까지는 되지 않는 듯함

○ (윤조덕) 규모를 떠나 전체적으로 다 방문하여 경험을 공유하고 질 높은 감독이 이루어져야 함. 독일의 경우에서처럼 비례배분 등으로

○ (공단) 감독의 경우 고용부에서 전략적으로 고민을 많이 하고 있는 부분이라 잘 될 거라 생각함. 실제 울산 거의 대부분의 건설 현장에 비계가 잘 되어 있던 적을 경험한 적이 있는데 감독의 좋은 예가 될 수 있다 생각했음. 즉 뭘 감독하는 지가 분명해지면 사회가 바뀌더라

○ (김현주) 사내하도급에 관해 모두가 공감할 수 있는 내용이 반영

되면 좋겠음

○ (고용부) 열심히 공부해서 고민 및 적용되도록 하겠음. 덧붙여 원하청 통합통계는 전체 사업장이 대상은 아니고 원청보다 원하청 사망사고만인률이 높으면서 500인 이상일 때 공개하는 것임. 또 사외하도급이더라도 원청에서 일하다 다쳤을 때는 통합통계에 잡힘. 아직 법이 시행은 되지 않았으므로 거기에 맞춰서 구체적으로 작동될 수 있도록 함이 중요한 부분이라 생각함

9. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 9차 포럼

○ **일시 : 2019. 8. 9(금) 10:00 ~ 12:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 임상혁(원진녹색병원), 전형배(강원대학교)
2) 고용노동부 : 산업안전국장, 윤종호, 권보미
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 강태선, 김현주, 윤조덕, 류지아

1) 일본의 산재예방 정책

(1) 발표 (임상혁)

○ 일본의 노동안전 및 노동위생 컨설턴트

- 후생노동대신이 인정한 산업안전 및 보건 전문가로 노동자의 안전보건 수준 향상을 위해 사업장을 진단, 지도할 수 있도록 하는 국가 자격증 제도임

- 교육 사업, 출판 사업 등 다양한 사업에 참여함

○ 노동정책심의회

- 후생노동대신의 자문에 따라 노동정책에 관한 중요 사항을 조사, 심의함

- 30명의 위원(공익대표위원, 노동자대표위원, 사용자 대표위원 각 10명)으로 구성됨

- 심의회 내 여러 분과가 있으며 그 중 하나로 안전보건분과회가 있음

○ 노동재해방지계획 수립

- 여러 단계의 회의 과정을 거침(기본적으로 세 차례 이상)

- 후생노동성의 계획에 대해 조사관이 자료를 기반으로 설명(계획 목표, 항목, 골자 등)

- 방지계획안에 대한 검토가 이루어짐

- 검토를 바탕으로 수정된 안에 대한 전문가 의견을 추가로 받아 추가 수정이 필요한 부분에 대한 추가 수정 후 최종 결정

- 계획은 전체 목표, 업종별 목표가 있으며 중점 과제로 선정된 부분에 대해서는 구체적인 조치 사항, 구체적 목표를 갖고 계획 내에 제시됨

(2) 질의응답 및 토론

○ (김현주) 일본의 산재예방 정책에 관한 토론을 해보자

○ (고용부) 발제된 내용이 일본의 산재예방정책 전체인가

○ (임상혁) 번역이 다 된 건 아니라 일부에 해당함

○ (공단) 국내와 골격은 비슷한 것 같은데, 일본의 경우엔 규제순응도가 높아 제도를 만들면 잘 지켜지는 것 같음. 그러나 우리나라는 제도를 면피하려는 경향이 큰 것 같음. 따라서 우리나라에 이러한 제도를

들여왔을 때 이만한 효과를 기대할 수 있을지는 의문스러움

○ (임상혁) 독일의 수준을 따라가기에는 어려울 것 같긴 하나 일본 정도는 우리도 벤치마킹이 가능할 것 같음. 우리는 정책이 사문화 되나 이들은 계획의 실행 단계에서부터 논의가 이루어지며 이후 평가 및 환류로 이어지는 이러한 부분은 특히 벤치마킹할 필요가 있음. 규제 준수가 아니라 실제 사업장을 바꿔나갈 수 있는 정책이 필요해보임. 법과 정책이 꼭 일치될 필요는 없음. 즉 정책에서는 현황에서 중요한 문제를 주제로 삼고 실천해나감이 중요하다 생각함

○ (강태선) 최근에는 규제순응도라는 말은 잘 쓰지 않음. 과거 OECD 등의 조사에서도 규제 준수에 관한 부분에서 일본과 우리가 크게 다르진 않았던 것 같음

○ (김현주) 일본의 정책을 보면 세세한 부분까지 다 수치로 제시되어 있음. 심지어 건강진단 사후관리율까지도 수치로 제시되는 수준임

○ (공단) 전략 지표는 % 등 구체적으로 제시됨이 맞는 것 같음

○ (김현주) 우리나라는 통계 자체가 300인 미만 사업장 등에 대해서는 모니터링, 자료 수집 등의 체계 자체가 없음

○ (공단) 지표를 어찌 선정할 지도 진지한 고민이 필요함

○ (김현주) 우리의 현재 지표는 뭘 했는지 안했는지 여부 정도에 그침. 그러나 일본은 구체적인 수체까지 제시되고 있는 상태인데 이러한 수치는 어찌 나오는 것인가. 세세한 부분까지도 보고의 의무가 있어야 이러한 통계가 산출되는 것이 아닌가

○ (공단) 일본의 경우에는 이런 부분까지 법조항에 있는 것인가

○ (공단) 지표가 없는 정책은 나중에 허무맹랑하게 끝이 나버릴 수 있음

○ (김현주) 국내의 경우 여태 그러한 형태였음. 어떤 지표가 필요한지에 관해서는 토론으로 만들어낼 수 있으나 그 지표 자체의 생성 가능

여부는 다른 차원에서의 고민이 필요함

○ (임상혁) 일본의 경우 이러한 부분이 어찌 가능한지 문의해보도록 하겠음

○ (김현주) 우리도 심도 깊은 논의를 통해 정책이 결정되어져야 함. 연구진에서도 정책 개발 시 어떤 원칙을 갖고 접근해야하는지에 관해서도 자세히 서술하도록 하겠음

○ (윤조덕) 공단 내에서도 관련 자료가 있는지. 있으면 공유를 부탁함

○ (공단) 찾아보도록 하겠음

○ (김현주) 과거에 찾아보니 일본의 정책을 그때그때 요약해서 정리하는 프로젝트 등은 있는 것 같았음. 정책수립 상황 등 맥락에 관한 고려는 없었던 것 같음

○ (공단) 일본 내에서도 특정한 시기(8차 계획)에 내부의 특별한 상황 변화 등이 있었던 것 같다고 들은 것 같기도 한데 실제로도 그러한가

○ (임상혁) 제가 알기로는 특별한 상황은 없었던 것 같고 정책을 통해 산재가 점진적으로 감소한 것 같았음

○ (전형배) 전체적으로 보자면 사실 일본의 정책 또한 우리와 별 차이가 없는 것 같기도 함. 그런 면에서 이러한 걸 어찌, 왜 지키게 되는지 배경을 살펴볼 필요도 있는 것 같음. 어떤 요인이 이런 걸 가능하게 하는지에 관한 고민이 필요해 보임

○ (조윤호) 국내에서도 시스템은 있으나 운영이 제대로 되지 않고 있는 것 같음. 연구원에서도 평가 지표 등의 개발에 신경을 써야할 것 같음

○ (김현주) 우리나라의 경우 과거 정책 개발 보고서를 찾는 것도 어려운 수준임. 타 국가의 경우에는 인터넷 홈페이지가 존재, 회의록도 존

재하며 누구나 토론에 참여가 가능함. 우리도 이렇게 가야하지 않을까

○ (고용부) 묻히는 계획이 아니라 실현 가능한 계획이 되도록 해야 할 필요가 있겠음. 평가를 통해 중간 지점이더라도 계획을 개선해 나감이 필요한 것 같음

○ (공단) 일본은 우리와 유사한 것 같기도 하나 독일은 좀 차이가 있어 보임. 벤치마킹도 필요하지만 우리의 현실에 맞춰서 계획을 짜야 하는 시점인 것 같음

○ (고용부) 계속 얘기되는 부분 중 하나가 중간평가임. 수치만 가지고 정책이 잘 실행되는지를 확인할 수는 없음. 정책이 어느 정도 현장에 안착되는지, 이런 부분에 대한 확인이 중요한데 이런 걸 확인할 수 있는 지표는 없는 것 같음. 이런 게 없으면 중간 평가도 의미가 없을 수 있음. 시간이 얼마 남지 않은 상황에서 지금 이러한 목표가 설정되어야 하는 건지, 아니면 실행해 나가면서 중간 중간 고민해 나가야하는 건지. 생각 같아서는 중간지표를 다 설정하고 가고 싶긴 함

○ (공단) 고용부에서 고민이 많을 것 같음. 경영 쪽에서는 측정할 수 없는 것에 대해서는 계획도 하지 않음. 즉 측정이 불가능하면 허구로 끝날 수 있기 때문임. 이 정도로 측정 지표마련은 중요한 것이라 생각함

○ (김현주) 오전에 연구진 미팅을 하며 보고서 작성 계획안을 세웠음. 각자 맡은 부분에 대해서는 사용 가능한 지표에 대해 제안을 하고 이후 연구원에서 상세 검토를 통해 올해 5개년 계획이 나올 수 있지 않을까

○ (고용부) 일본은 계획이 비교적 쉽게 써져있는 것 같으나 우리는 추상적인 것 같음. 구체적인 목표 등은 우리가 벤치마킹을 해볼 만한 부분인 것 같음

○ (김현주) 구체적인 예방 계획이 나오려면 타부서들 또한 관련 세션에서 충분히 논의할 필요가 있는데 이런 게 부족하지 않았나. 이제는 이런 부분에 대한 극복이 필요해보임. 다음 번 포럼 주제인 보건 분야에서도 보건 과장님이 참여해주시면 좋을 것 같음. 안전 분야 또한 보고서 검토 후 소통할 수 있는 시간이 있어야 좀 더 구체적인 안이 나오지 않을까 싶음

2) 정부 타부처의 중장기 정책 수립사례

(1) 발표 (전형배)

○ 제4차 산재예방 5개년 계획의 제고 사항

- 이전(제3차) 계획에 대한 평가 부재
- 구체적 정책과제의 이행 수준에 관한 목표 부재
- 과제 이행에 필요한 예산 및 확보 방안 부재
- 공개된 연단위 사업계획에 관한 평가 절차 부재

○ (환경부의) 화학물질관리기본계획으로 본 시사점

- 국가의 환경종합계획과의 조응
- 이전 계획에 관한 이행 정도를 평가하고 있음
- 국내외 관련 현황에 대한 포괄적 검토로부터 시사점 도출
- 중점과제의 이행 방안이 제시됨 : 현황과 문제점, 구체적 추진방안, 기대효과로 제시
- 재원조달 방안 또한 제시됨 : 각 사업별 추진일정과 예산 규모 발표

(2) 질의응답 및 토론

○ (김현주) 과거에 대한 평가 없이 계획을 세움이 그간의 관행이었

음. 우리나라의 경우 현재 2차 자료 분석을 통해 과거 계획에 관한 평가가 이루어지고 있다면 관련 연구진과 만나서 얘기를 해 봄도 좋을 것 같음

○ (김현주) 예산에 관해서 얘기해보자

○ (윤조덕) 산재예방예산은 산재예방기금의 8%임. 그러나 예산 중 융자 등에 관한 부분이 있으므로 이러한 부분에 대한 재확인은 필요함

○ (김현주) 국가안전계획이 2020년에 다시 만들어지는데 이 계획 내에서 산업안전보건에 관한 정책이 미흡하다는 지적이 있음. 이 부분에 대해서는 고용부가 자료를 주면 연구진도 검토 후 방향성에 맞도록 설정해보도록 하겠음

○ (고용부) 그건 행안부의 계획인 것 같은데, 행안부에서 중심을 잡고 쓴다기보다 각 부처의 계획을 취합하는 형태임. 예를 들면 지금 진행되고 있는 산재 예방 절반 감소 내용이 그대로 들어가 있는 상황으로 행안부에서 큰 틀을 정해놓고 계획을 세우는 것은 아님

○ (김현주) 현재 '집중해서 하자'(효과성 증대의 측면 / 역량이 부족하니 할 수 있는 것에 집중하자)가 논의되고 있는데 우리가 가진 역량에 대한 고민 없이 어떠한 부분에만 집중해서 진행되는 정책이 맞는 것인가. 작년 정책자문위원회 때 산재 계획 수립에 관해 물어보니 현안 위주로 대응했다고 하더라. 다른 것까지 감당할 여력이 현재로선 되지 않는다 라고 들은 적이 있음

○ (김현주) 금일 타부처 정책 계획의 검토는 계획 수립 및 실행에 있어 인력과 예산이 중요한 부분이라 검토한 것인데. 흔히 예산은 내부적으로 자료만 갖고 있는 형태인가

○ (고용부) 계획에 예산을 잘 넣진 않음. 예산 추산 자체도 어려움

○ (강태선) 과거 경기도 환경국과 얘기해본 적이 있는데 계획을 짤

당시 예산을 넣더라

○ (김현주) 계획을 실천하려면 예산과 인력이 필요한데

○ (고용부) 5년 동안 얼마, 몇 명이 필요하다 이렇게 구체적으로 계획을 세울 순 없음. 예산은 1년 단위로 편성되므로 계획에 이렇게까지 들어가진 않음. 다만 관계부처를 대상으로 의견 조회는 함. 내부적으로 진행을 해 나가며 인력과 예산을 따오는 형태임

○ (고용부) 현 정부에서는 안전 관련 예산을 확대시켜주고 있음. 그간은 고용부의 업무 자체가 정부 내에서 한직으로 여겨졌으나 지금은 상황이 좀 다름. 정부 측에서도 많이 받아들여주고 있는 편임. 예산과 관련해서는 연구진에서 필요한 만큼 제안해주시면 얘기해보도록 하겠음

○ (고용부) 새로운 사회에서 새로운 과제(과로사 등), 즉 정부가 새롭게 해야 하는 것에 대해서 많이 제안해주시고, 이러한 것을 실행하려 할 때 필요한 내용을 알려주시면 자연적으로 예산과 인력은 따르게 되는 것임

○ (강태선) 우리의 계획 또한 정부의 3대 사망 감소 계획(교통사고, 자살, 산재) 절반 줄이기의 테두리 내에 있어야 하지 않을까. 정부의 이러한 정책이 단기간에 만들어지긴 했으나 옳은 방향이라 생각함. 복잡하게 가기 보다는 몇 가지 선택해서 집중해서 해야 하지 않나

○ (김현주) 그게 다일까. 꾸준히 갈 수 있는 총괄적인 계획은 필요함. 현재 강하게 드라이브 걸린 것만 갖고 갈 순 없음

○ (강태선) 그런 것 또한 3년 하고 말 건 아니라 생각함. 이러한 현재의 정책이 현장에 안착함 또한 중요함. 명확하고 단순하게, 사고에 집중함이 지금의 시점에선 맞다고 봄

○ (김현주) 예를 들면, 연구원의 연구자들도 패트롤을 돌고 있는데

이러한 게 맞는 것일까

○ (공단) 미시적으로는 문제가 될 수 있겠으나 그간의 정책은 사업장에 구체적으로 메시지를 전달하지 못했었음. 따라서 사업장에 메시지를 전달함이 분명하게 이루어져야하는 측면에서는 옳음. 그리고 전 인력의 참여는 명분의 측면도 있음.

○ (강태선) 일본이 경우도 계획의 목표는 사고성 재해에 초점이 맞춰져있음

○ (공단) 그간의 계획은 고용부와 공단만의 리그였음. 이것도 저것도 해야하는데 지나고 보면 제대로 된 건 없었음. 뭘 해야 재해가 주는지 등을 확인해서 타부처(국토부)에도 이런 부분을 바꿔달라고 요구할 필요가 있음

○ (김현주) 이러한 고리를 찾는 게 연구진 등의 중요한 역할이라는 것에 동의함. 그러나 하나에만 집중하지 않고 타 분야 등 다양하게 적용해야 하지 않을까

○ (조윤호) 산재예방계획을 보면 우리의 경우 평가가 약한 건 사실임. 그러나 디테일까지 건드리기 시작할 건 지금 시점에서는 아닌 것 같음. 합의도 제대로 되지 않은 상태에서 구체적인 계획을 세우면 신뢰를 잃을 수 있으므로 현재 단계에서는 큰 방향성만 제시함이 좋지 않을까

○ (고용부) 계획 내에 너무 구체적인 내용이 들어가면 오히려 사문화될 수 있을 것 같음. 방향성만 제시하고 구체적인 내용은 그때그때 평가 후에 진행될 수 있도록 함이 좋지 않을까

○ (강태선) 정부의 정책이 50% 감소인데 우리만 20%로 설정할 순 없다 생각함. 이러한 측면에서 보자면 건설업은 언제까지, 제조업은 무엇을 할 것인지, 래깅 인디케이터, 리딩 인디케이터 개발이 필요함. 좋은 사업장에서는 이미 이런 걸 하고 있는데 정부 차원에서는 아직 진행되고 있는 것이 없음. 이러한 지표를 무엇으로 설정할 것인지, 어떤 것

을 개발할 것인지에 대한 고민이 필요함. 통계에서 원자료의 공개 수등은 좋은 리딩 인디케이터가 될 수 있겠음

○ (김현주) 산재 예방이라 할 때 사고 사망이 가장 중요하긴 하나, 이제는 남은 인생을 계속 아픈 상태로 살아야 하는 업무상 질병 또한 중요하게 생각해야 하는 시점인 것 같음. 따라서 종합계획은 좀 더 포괄적으로 세워져야 하지 않을까

10. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 10차 포럼

○ **일시 : 2019. 8. 9(금) 14:00 ~ 16:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 8층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 조성애(공공운수노조), 송석진(산업안전보건공단)
2) 지정토론자 : 이철호(대한직업환경의학회 임상위원장), 안도영(대한산업안전협회), 황정호(대한산업보건협회)
2) 고용노동부 : 임영미, 윤종호, 권보미
4) 안전보건공단 : 배계완, 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 강태선, 김현주, 윤조덕, 전형배, 류지아

1) 공공부문 산재예방정책 방향

(1) 발표 (조성애)

○ 현재 국내의 안전보건 수준은 소득 2만불 수준(안전의 일반화) 정도에 와있는 듯함

- 과거 공공부문 노동 현실을 보면 경영효율화를 통한 비용 절감으로부터 인력감축, 외주화를 거쳐 안전하지 않은 업무가 외주화 되며 사고다발, 산재사망이 증가한 형태

○ 공공부문 안전관리지침의 주요 내용

- 경영평가 내 안전 및 환경지표가 들어옴
- 공공기관은 매년 1월말까지 안전기본계획을 수립하게 되었음
- 안전 관리에 있어 임원의 책임 강화
- 안전근로협의체 구성 필요
- 안전관리 및 예방을 위한 적극적 지원 및 투자
- 제조업, 철도운송업, 도시철도운송업, 전기업의 경우에는 사업장 규모에 관계없이 산재 규모를 공표
- 위험성 평가, 작업중지 요청제 등 실시

○ 정책방향

- 정부

: 제대로 된 공시, 기관장 책임강화 필요(철도공사의 경우 사장이 안전경영위원회에 참여하게 됨)

: 경영평가 시 적용가능한 적절한 안전관리 지표 개발, 암행조사, 노동자의 참여권 보장(서울교통공사의 환경감독관 등이 선례임)이 필요

: 작업중지권 활성화(노동자에게 홍보, 작업중지 시 공기연장 등에 대한 패널티 금지), 위험성 평가 활성화, 노후시설 관리 강화(내구연한 연장 금지), 안전인력 확충 등

- 사업주

: 안전경영위원회 기관장의 의무 참여, 안전보건기본계획 수립, 노동자 대표의 참여 보장

(2) 질의응답 및 토론

○ (김현주) 공공부문 안전지침을 만들 때 고용부와 협의를 했다고

하던데 어찌 만들어진 건지 과정을 아시는지

○ (조성애) 지침이 내려오고 나서 알게 됐음. 즉 노동자의 의견이 반영되진 않았음. 설명회 시에도 노동조합에서는 초청장을 받지 못했었음. 따라서 지침을 만들 때 노동자들의 의견을 좀 더 들었으면 하는 아쉬움은 있음

○ (이철호) 지침에서는 주로 안전 문제를 많이 다룬 것 같은데, 보건 분야 대해서는 공공기관에서 별 관심이 없는 듯함. 실제 창원시청의 공무원 건강관리를 수행중인데 특별한 규정이 없는 실정임. 직무스트레스에 관한 규정 정도는 있으나 나머지 질병에 대해서는 규정도 부재함. 업무상 질병으로 인한 사망이 더 많아진 상태 및 소득 3만불 이상의 상태에서 우리도 보건 분야에 대한 관심이 커질 필요가 있음

○ (김현주) 공무원 또한 산안법 적용 대상이긴 하나 적용 예외 조항이 많음. 공무원을 관리하는 보건관리제도 자체가 없음. 근로자 건강관리에 대해서는 제외되는 부분이 없으나 체계가 없어서 전국의 공무원들은 제외되어있는 상태임

○ (조성애) 집배원 등에 대한 부분이 빠졌다고 기재부에 얘기는 했음. 현재 정부 정책 자체가 사고사망 절반 줄이기로 되어 있어서 사고성 재해에 초점이 맞춰져있는 듯함

○ (김현주) 사고 사망에 초점이 맞춰짐이 맞는지 아닌지는 참여자들 또한 의견에 차이가 있는 듯하여 추후 논의가 필요해 보임. 기재부가 이런 지침을 내놓은 시점에서 산재예방정책이 어찌 만들어져야 하는지에 대해 고민이 필요함

○ (김현주) 곳곳에서 산업안전보건과 관련한 사업, 정책 등이 나오고 있는데 고용노동부가 산재 예방을 위해 어떤 리더십을 갖고 어떤 역할을 해야 할 것인지에 관한 내용은 중요함

○ (윤조덕) 그간은 공공부문 근로자에 대한 관심이 부족했음. 규모도

크고 한데 이런 상황이라면 관심을 가져야 하는 게 아닐까

○ (강태선) 기관 평가나 이런 부분에 대해서는 공단에서 만들어진 지침이 있지 않나

○ (공단) 아직 완전히 되진 않은 걸로 알고 있음

○ (조성애) 구체적인 지침 등에 대해선 아직 알려주지 않더라

○ (공단) 공공기관의 사망도 통계로 잡힘. 현재 예방의 타겟은 직업병보다는 사고 사망에 맞춰져 있음. 장기적으로는 직업병으로 초점이 맞춰져야함에 동의함. 그러나 과로사나 진폐 등의 경우는 사고 사망과는 예방의 방법, 수준 등이 또 다르므로 공단에서만 그 업무를 하기에는 어려운 점이 있음

○ (김현주) 지침이 만들어져있으니 이제 공단이 평가를 할텐데 그 내용이 뭔지가 궁금함

○ (공단) 공단이 평가 주체는 아니고 실무 지원을 하는 정도라 알고 있음

○ (고용부) 각 공공기관의 평가는 안전보건공단에서 담당 부서가 있는 걸로 알고 있음

○ (공단) 기재부가 평가 주체, 고용부에서는 평가의 근거가 되는 고시를 만들고 실행을 공단에서 하는 형태임. 현재 단계는 어찌 통계를 받을 것인지, 경영 평가를 할 시 어떠한 지표를 이용할 것인지 정도임. 실제 실시까지는 긴 시간이 걸릴 예정임. 지금은 내부에서 평가 기준을 만드는 과정이고 이후 전문가들의 검토 등을 거치는 과정이 있지 않을까 생각함

○ (김현주) 고용노동부는 공공기관을 기준으로 보면 감독기관에 해당, 공단은 협업, 지도지원 업무를 하게 됨. 따라서 산재예방계획에 같이 협의하고 나가야 함이 제시되어야하지 않나

○ (공단) 산자부, 국토부 등의 부처와 고용부와 협의를 제안하면 좋

긴 하나 이 5개년 계획은 고용부에서 나오는 것이기 때문에 영향을 미치기 어려울 수 있음

○ (김현주) 큰 틀에서 보기 보단 현재 진행되고 있는 일에 대해 고용부도 전문화, 소통, 모니터링을 해야 하지 않을까. 수시로 협의로 진행될 수 있어야 할 것 같음. 소통, 협업 강화에 있어 고용부의 리더십이 필요한 것 같음

○ (조성애) 지침에 관해서는 발표는 기재부가 하나 산자부, 국토부, 고용부 다 협업을 하긴 했음. 실제로 기재부가 더 관심을 가져야 하는데 이제 지침을 만들었으니 고용부가 실행해야 한다라는 느낌을 주고 있긴 함. 5개년 계획이라면 국민안전은 고용부의 일만이 아니므로 부처간 협업 관련 내용이 들어가야 하지 않을까. 지자체에서도 안전에 관한 조례를 만든다고는 하는데, 이러한 부분에 대한 고민이 좀 더 필요함

○ (고용부) 협업에 이의를 제기하는 사람은 없을 듯함. 그러나 무엇을 어찌 협업해야 하는지는 고민스러움. 지금까지 상황을 보면 지자체는 산업안전에 큰 관심이 없었음. 지금 시도를 하려고 하는 건 지자체가 갖고 있는 정보(예로는 건설 시 어떠한 재해예방기관과 계약을 했는지, 공기일 등)에 대한 걸 국토부로부터 얻으려 함. 현재는 시스템이 없어서 개별적으로 지자체에 가서 읍소하는 형태였음. 공문을 보내도 지자체에서 담당자가 없어 처리가 잘 되지 않던 상태이나 작년 말부터 산업안전 관련 소통 창구를 얻은 바 있음

○ (김현주) 영국의 경우도 특히 서비스업 소규모 사업의 경우 지자체에서 나가서 점검을 하고 지도한 후 고용부에 보고하도록 법체계에 제시되어 있음. 우리도 지자체의 역할에 대해 우리 법에 넣어서 진행할 필요가 있음. 또 영국에서는 정기적으로 광역, 지역이 만나서 산업안전보건에 관한 내용에 관해 논의를 한 후 뉴스레터 등의 형태로 알리는 등 소통도 잘 하고 있음. 협업을 하려면 이러한 협업 전담 인력 등도 필요함

○ (고용부, 공단) 지자체가 산업안전에 관심을 가지도록 해줘야하는 게 아닌가

○ (김현주) 공공부문 사업장은 사업주로서 의무를 다할 수 있도록 고용부의 지도감독이 필요함. 지자체에도 안전 문화가 흐를 수 있도록 하는 형태의 협업이 필요함

○ (고용부) 공무원에 대해서도 산업안전에 관한 부분을 어찌 관리할 것인지에 대한 대책을 마련 중에 있음. 아직 드러나진 않고 있으나 생각보다는 공공부문의 산업안전에 대해서도 관심을 갖고 있음

2) 민간재해예방기관

(1) 발표 (송석진)

○ 민간재해예방기관 현황

- 산업안전보건 민간분야 유형

: 재해예방전문기관, 민간위탁기관, 안전보건컨설팅 기관, 그 외 학회, NGO가 있겠음

- 사업유형

: 종합 안전보건기관, 부대사업형, 영세영업형 정도로 나눠볼 수 있음

○ 민간기관 관리제도 및 한계

① 재해예방전문기관 : 총 15개 유형으로 구분됨

- 재해예방 전문기관 평가

- 내용 : 주기적 평가, 1~2년간의 업무수행능력에 대한 평가 실시

- 한계 : 우수기관과 불량기관에 대한 인센티브 및 제재의 제도적 장치 미흡

- 재해예방 전문기관 관리시스템 운영

- 내용 : 10개 유형의 민관기관의 추진실적을 전산관리함 / 안전보건관리전문기관은 상태보고서 전산등록을 위한 시스템이 구축되어있음

- 한계 : 기술지도 결과의 부정확 입력 사례가 많음, 직접기술지도 기관(안전보건관리, 건설재해예방)의 기술지원의 충실성에 대한 모니터링 기능이 없음
- 민간 재해예방 인력 역량강화 교육
- 내용 : 유형별 신규과정 및 보수과정으로 구분하여 교육이 실시됨
- 한계 : 지정.등록기관의 인력에 대한 역량 관리제도 미비

② 민간위탁기관 : 사업장에 안전보건서비스를 제공함 (매해 약 36만개 사업장)
- 내용 : 사고사망 재해예방을 위한 타겟 선정, 기술지원, 불량사업장 관리, 기관평가 시행, 사업장 산재 저보 등을 위탁기관에 실시간 제공
- 한계 : 안전보건 서비스 위탁수수료가 민간시장가격의 60% 정도로 위탁사업 참여 기피 현상 발생함

③ 안전보건컨설팅 기관 : 관리제도 없으므로 서비스 질 수준 파악이 곤란함
○ 민간기관의 역할 고도화 방안
- 유형별 민간기관의 필요성 등 근본적 시각에서 분석 및 검토 필요
- 안전보건서비스 질을 저하시키는 악순환 고리를 끊어내는 방향으로 접근 필요
- 제도권 밖에 있는 안전보건 컨설팅에 관해 고민
- 제도권 내의 부실기관 역량 제고를 위한 고민 필요

(2) 질의응답 및 토론
○ 지정토론 (대한산업안전협회)
- 안전관리전문기관의 업무수행지역 축소
: 현재는 둘 이상의 지방고용노동청의 관할구역에 거쳐 안전관리 업무 수행이 가능토록 되어 있음

: 서비스 고도화를 위해 이럴 때에는 각 관할 지방고용노동청장에게 관외지역 소재지에 분사무소와 인력 시설 및 장비기준을 갖춘 경우에 지정서를 발급하여 사업장에 신속한 업무처리와 서비스 제고가 이루어질 수 있도록 해야 함

- 안전관리전문기관의 대형화

: 현 법규에서는 기본 인력 5명으로 구성되어 있으나 지정인력을 확대할 필요가 있음

: 소규모 기관의 경우 안전관리 시스템 미흡으로 사업장 안전관리가 부실함

: 안전관리 시 필요한 장비 및 시설의 노후화, 관리부족이 존재함

: 지정 취소 등의 처분이 발생하더라도 신규 지정이 어렵지 않아 계속 기관 유지가 가능함

○ 지정토론 (대한산업보건협회)

① 산업안전보건 지식 공유 및 전파

- 교육 과정의 편성

: 현재 교육은 산재예방이라는 실효성 측면에서 보자면 의문스러움

: 지금보다 집체교육의 비율을 높이는 방향이 필요

: 직급에 맞는 수준의 교육이 필요함

- 교육 자료의 개발

: 교육 자료 및 데이터 확보에 있어 공단이 적극적일 필요가 있겠음

: 정부의 이슈를 교육에 반영할 경우에는 표준화된 교안을 일괄적으로 제공하고 과정을 편성함이 필요함

② 안전보건부문 전문가 인프라 구축

- 교육 강사의 자질

: 교육능력 뿐만 아니라 현장 경험이 풍부한 강사에 대한 요구가 늘

어나고 있으나 이에 대한 요구에 미치지 못하는 상황

: 현실성 있는 강사비 책정, 교육비 현실화가 필요함

: 고용노동부, 안전보건공단의 전문가들이 내부 정책에 의해 민간기관에서의 교육이 배제 되고 있는데 이러한 것은 공단이나 노동부가 갖고 있는 신속한 사고 사례 및 대응체계 를 교육할 수 없게 함

: 산안법상 강사의 자격에 부합하는 자는 정부기관이든 민간기관이든 자유롭게 강사로 활용이 가능하게 해줌도 검토해 볼 만함

- 민간기관 평가제도의 양면성

: 교육기관에 대한 평가는 현행의 등급제보다 모든 교육기관을 상향평준화 시킬 수 있도 록 pass/non pass로 가도록 하는 것이 바람직해보임

○ 지정토론 (대한직업환경의학회)

- 직업보건서비스에서 다루어야 하는 질병

: 직업병, 직업관련성 질환, 업무에 영향을 주는 만성질환 모두가 포함되어야 함

- 직업보건서비스의 중장기 정책에서 고려해야할 사항

: 소규모 사업장의 직업보건서비스, 고령화 사회에서의 직업보건 서비스 방향에 대한 고 민이 필요함

- 정책 방향 (콘텐츠)

: 위험성 평가(보건진단)을 기본으로 하는 직업보건관리

: 작업환경측정과 건강진단은 위험성 평가로 이어져야 함

: 단기적 개선이 아니라 체계적인 관리를 추구하는 직업보건관리

: 보건관리자 제도(선임 여부가 아니라 업무수행 여부에 대한 관리감독이 필요)

- 사업장의 직업보건관리 동력은 근로감독에 있음

: 사업주의 마인드가 중요함. 따라서 보건관리자의 선임여부만이 중요한 것이 아니라 보건 관리자가 역할을 제대로 수행하고 있는지를 감독하는 것이 필요함

○ (김현주) 현재 대행을 통해 200만명 정도의 노동자를 커버하고 있어 이들의 역할이 중요한데. 고용부에서 민간예방기관을 포럼 주제로 정할 때는 어떠한 맥락에서 선택한 것인지

○ (강태선) 혹시 지도사들의 현황은 어떠한가

○ (송석진) 지도사는 사실 60% 정도는 불량인 것 같음

○ (강태선) 그러나 실제 서비스를 받는 사업주도 비슷하게 생각하는지는 좀 의문스럽기도 함. 컨설트 비율은 얼마나 되는지 확인이 가능한가

○ (송석진) 파악이 어려움

○ (김현주) 위탁 서비스가 산재 예방에 도움이 되는 건지에 관해 얘기해보자

○ (고용부) 과거에 비해 변하지도 않고 개선도 되지 않은 것 같은데. 이러한 대행 기관이 계속 필요한 건지 진짜 궁금함

○ (이철호) 이 기능이 제대로 작동하려면 사업주가 보건관리를 받을 수 있는 체계를 만들기 전까지는 의미가 없을 것 같음. 니드 자체가 사업주에게 없는 한 이러한 체계는 효과가 없을 것임

○ (공단) 사업주의 의지가 중요한 것 같음

○ (고용부) 어떤 걸 바꾸면 잘 되겠다 이런 포인트는 없는 건가

○ (안전협회) 사업주가 받아들이는 정도에 따라 차이가 있음

○ (김현주) 보건관리대행을 과거에 하며 직업병 발견, 사업장 개선도 많이 했었음. 그러나 그건 당시 기관 인력들의 안정적인 고용, 실력이 있었기 때문임. 그러나 이러한 것 자체가 사업장의 보건관리를 대체할 순 없음. 즉 사업장에 보건관리 주체는 필요함. 이런 의미에서 대행기관

이 필요 없다고 얘기하는 것임. 주체가 있고, 그 주체가 필요한 서비스가 있으면 구매하는 형태여야 함

○ (이철호) 사업주가 보건관리업무를 대행할 수 있도록 만들어주면 됨. 그게 근로감독으로 이루어질 수 있으므로 감독을 잘해야 함

○ (고용부) 보건관리자, 안전관리자는 두고 그럼 그들이 부족한 서비스를 외부에서 구매하도록 하게 되면 되는 것인가

○ (김현주) 그 회사 내에서 관리자를 선임하도록 해야 하며 법적으로 대행은 못하게 해야 함. 본인이 주체적으로 계획을 세우고 부족한 서비스를 외부에서 구매하는 게 맞지 않나

○ (산업보건협회) 보건관리의 수준을 어디까지로 볼 것인가. 예를 들면 사업장에서 직업병을 찾아내는 것까지? 아니면 건강진단 사후관리를 두 세명 하는 것? 이런 걸 모두 동일한 보건관리로 볼 것인가. 적극성에 따라 보건관리의 수준 차이가 큼

○ (김현주) 고뇽노동부는 사업장 점검시 보건관리자 선임여부뿐 아니라 무엇을 했느냐를 점검하는 것이 필요함

○ (안전협회) 실제 겸직도 많으므로 사업장에 대한 관리가 소홀해질 수밖에 없음

○ (김현주) 전문기관도 이런데 위탁은 어떤가. 오히려 사업주로 하여금 이렇게 대강대강 해도 된다 라는 식의 부정적인 학습 효과를 만들어냄. 따라서 기본은 할 수 있는 300인 이상 사업장은 대행이 불가능하게 하는 게 좋지 않을까. 무엇을 했나를 점검하는 정도로만 가도 이번 계획에서는 큰 성과일 것 같음

○ (이철호) 겸직을 했다고 하더라도 그 업무를 수행했으면 괜찮을 거 아닐까. 결국은 무엇을 했느냐를 감독해야한다는 것임

○ (고용부) 알겠음. 그동안의 절차 규제가 효과적이지 않았다는 얘기인 것 같음. 문제에 대해 인식은 했음

○ (윤조덕) 교육 등에 관한 강사료 등은 산재보험에서 보다 적극적인 지원이 필요하지 않을까. 독일의 경우에는 교육비를 100% 산재 기금에서 지원하고 있음

○ (전형배) 지금의 단가 경쟁으로는 지속될 수 없는 구조인 것 같은데. 이런 부분이 이번 계획에 들어가야 하지 않을까. 비용 문제에 대한 개선도 필요한 것 같음

○ (공단) 산안법과 정책이 공급자 위주의 얘기로 진행되는 것 같음. 생태계를 보고 개입지점을 찾을 필요가 있겠음. 수요가 발생하지 않고 있는 것은 문제인 것 같음

○ (산업보건협회) 급식종사자 교육을 요즘 시행 중인데. 그 분들이 궁금해 하는 것도 본인들 회사의 산업안전보건체계가 어떤 것인지에 관한 것들이 있음. 이런 부분에 대한 정리가 빨리 되어야 교육자료도 만들 수 있고 준비가 가능함

○ (고용부) 그러한 부분에 관해서는 조만간 내부적으로 검토를 한 후에 정리될 것 같음

○ (고용부) 오늘도 많이 배웠음. 재해예방기관은 내가 말한 주제긴 한데 듣고 보니 큰 문제가 있는 것 같아 보임. 이번 계획에서 구체적으로는 진행되지 않더라도 방향을 제시할 수 있는 정도도 의미가 있지 않을까 생각함

11. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 11차 포럼

○ **일시 : 2019. 8. 23(금) 10:00 ~ 12:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 7층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 김은아(산업안전보건연구원), 김형렬(가톨릭대학교)
2) 지정토론자 : 정진주(질병판정위원회), 박혜영(노동건강연대), 최민(한국노동안전보건연구소), 공유정옥(경기동부근로자건강센터)
2) 고용노동부 : 윤종호, 산업보건과(김동욱, 고병곤, 김윤수, 서승진, 이종걸)
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 윤조덕, 류지아

1) 업무상질병 예방 현황과 정책 과제

(1) 발표 (김은아)

○ 한국의 직업병의 크기는 측정된 바 없음

- 대표적인 업무상 질병에 대해 질병의 규모를 예측해본 결과 예측치와 실제 결과의 차이가 매우 큰 것으로 확인됨

- 산재보험 자료를 이용하여 확인해 보았으므로 제외된 업종(농업 등)이 있을 수 있겠으며, 질병과 산재보험 사이 연결 고리가 없었을 가능성이 있긴 함

○ 직업병(저농도 만성 노출로 인한 질환, 고농도 노출로 인한 만성 질환, 급성 중독 등)의 관리에 있어 이러한 모든 부분이 현재의 정책 제도 내로 다 들어오진 못하고 있는 실정임

○ 미래에는 노동과 생활이 오버랩되며 질병에 관한 원인에서도 명확

한 구분이 어려워 질 것이며 정신 질환, 감정 노동 등의 부분도 지금보다 더 중요해질 것임

- 선진국에서는 이미 직업병과 일반 질병이 통합되어 있기도 함. 우리나라의 경우도 산재예방 중장기 계획에서 이러한 부분에 대해서도 고려할 필요가 있겠음

○ 현재의 특수건강진단 제도로는 만성질환 진단이 어려운 것이 사실임

○ 또한 국내의 경우 직업성 암에 대한 산재보상신청 또한 매우 낮은 상태로 신청자를 확대할 수 있는 방안 마련에 관한 고민 역시 필요함

○ 일용근로자의 경우 근무시간 절반이상 유해인자 노출을 경험하고 있으나 현재의 제도에선 이런 집단에 대한 관리가 어려운 실정임

○ 예방 단계별로 보면 1차 예방의 측면에서 볼 때 50인 미만 사업장의 경우는 현재의 보건정책 틀로는 부적정한 측면이 있음(시장 기초의 보건관리서비스이므로 소규모 사업장의 경우 접근이 어려움)

○ 보건관리자 제도 역시 제시되는 가이드라인을 보건관리자가 얼마나 실행할 수 있을지에 관한 고민으로 전환되어야 하겠음

○ 2차 예방에서 중요한 검진 제도 역시 5인 미만 사업장의경우에는 수검률이 낮아 가장 필요한 곳에 가장 덜 미치는 제도라는 생각이 듦

○ 기존의 건진 제도를 이제는 보건관리에 초점을 맞춰서 변경할 필요가 있어 보임

○ 업종별로 검진의 비중을 조정해서 실시해 볼 수도 있겠음

- 즉, 난청 문제가 많은 사업장이라면 난청, 피부문제면 피부 문제에 중점을 둔 건강진단

○ 3차예방 : 특수건강진단에서 산재신청 활성화가 되도록 개선할 필요가 있음

○ 업무상질병 예방을 위한 제도 개선 방향
- 증상부터 재활까지 포괄적 건강관리
- 노동생애주기 건강관리 체계수립
: 입사 전 취업예비군에 대한 안전보건교육 -> 주기적 건강진단 및 사후관리 -> 건강관리 수첩, 재활 등으로 이어져야 함
- 노사정 의견 수렴을 통한 조정
- 핵심 과제
: 근로자건강진단 재설계
: 소규모 사업장 건강관리체계 신설
: 중독질환 모니터링 센터 설립
: 직업건강 빅데이터 센터 운영

(2) 질의응답 및 토론
○ 지정토론 (박혜영)
- 현재 우리단체(노건연)는 노동자 사망과 관련한 기업살인법 제정 등과 관련해서 활동을 많이 하고 있음. 메탄올 사건에서도 피해자 지원을 하는 등 현장에서의 다양한 경험이 많음
- 금일 발표를 들으니 현장에서 그동안 정신이 없게 느꼈던 부분이 좀 정리된 듯함. 사실 현장에서는 직업병은 아무도 별 관심이 없는, 삼성 백혈병 등 특별한 걸로 생각하고 있음. 근골격계 질환은 직업병이 아니라 그냥 다 갖고 있는 골병 등으로 생각하고 있는 것 같음. 즉 현장 노동자들이 우리에게 산재냐고 물어볼 때 산재가 맞다고 얘기해주면 노동자가 놀라는 경우가 많았음. 이런 걸 보면 직업병은 노동자들에겐

큰 사업장에서만 존재하는 게 아닌가 하는 생각이 듦

- 메탄올 사건 당시 노동자들과 전화 통화를 많이 했었는데 공통적으로 모두가 했던 말은 메탄올이 뭔지도 몰랐고 위험한 일인 줄도 몰랐다고 얘기했었으며, 회사로부터는 어떠한 안내를 받은 경우도 없었음. 현장에서 노동자들은 어디에서 무엇에 노출되는지도 모르고 사는 경우가 다수임

- 어떠한 한 현장에서는 공장 근로자들 모두가 토요일에 같은 한의원에서 실비 보험으로 처리를 하며 근골격계 질환에 관한 치료를 받는 걸 본 적이 있는데, 이런 사람들의 삶에 산재보험은 없음. 대부분의 인식에서 산재보험이 그들의 일상이기보다는 엄청나게 큰일을 당했을 때만 필요 및 적용 가능한 제도라 생각하고 있음. 따라서 당사자들, 현장이 어떤 상황인지를 알고 제도가 만들어져야 하지 않을까 싶음

- 사업주가 사업을 시작할 때에는 적절한 교육이 되지 않으면 사업등록 허가를 내주지 않아야 하겠으며, 최근에는 노동자를 사업장에 소개하는 형태로 데리고 가서 공장과 계약을 맺게 하는 형태로 파견근로의 형태가 변화되고 있는데 이러한 변화에 대해서도 알고 있어야 적절한 대처가 가능함

- 노동자들의 경우 국가검진을 열심히 받고 있는 경우가 많음. 따라서 국가검진에서 직업력 등을 지속적으로 체크하고 연계할 수 있는 방안은 과연 없는 것인지 고민이 필요해 보임

○ 지정토론 (정진주)

- 산안법이 개정이 될 때 개정의 근거가 무엇이었나. 문제 해결을 위해서는 근거가 필요한데 이제까지 우리의 경우 그런 걸 해본 적이 없는 듯함. 연구자들이 근거에 관심이 많아서가 아니라 주먹구구식에서 벗어나 이제는 근거를 갖고 정책 마련이 되어져야 함

- 현황 파악에 있어 보상 통계는 중요함. 산재보상 추이를 보면 2017~2019년까지 많이 증가하였으며 산재 신청 자체도 40% 가량이 늘어났음. 신청에 관해서는 현재까지도 신청에서 배제되고 있는 자들이 있는데 이에 대한 추계가 명확치 않음. 즉 보상 통계에서 배제되어 있는 인구에 대한 규모 파악이 필요해 보임. 농업 인구, 이주 노동자 등도 이러한 집단 중 하나임. 또한 산재신청 시 사업주 날인 등이 없어지며 산재 신청이 많이 늘었음. 이러한 제도 또한 뒷받침 되어져야 함
- 어디까지 산재로 인정할 것인지, 우리 사회에서 규범적 판단을 어디까지로 정할 것인지도 중요함. 현재의 경우는 가족력, 혈압, 당뇨 등 개인질환이 있어도 업무가 과했을 시에는 인정해 주고 있는 상태임
- 예방에 관해서는 5인 미만, 다양한 고용 형태 등에 따른 예방 정책이 함께 마련되어져야 함
- 큰 예방 정책을 세우기 전에 최소한 보상 통계에 나온 내용은 다 포함되어야 하는 게 아닐까. 즉 이러한 부분이 이번 계획에는 반영이 되면 좋겠음. 성, 고용 형태를 포함해서 분석해보면 정규직 남성에 대한 산재 보상이 가장 많이 이루어지고 비정규직 여성이 가장 낮은 것으로 확인되는데 이러한 부분에서 바라본다면 다른 정치적인 내용이 작동하고 있는 것은 아닌지, 이러한 부분에 대한 고민도 필요함
- 또한 직종별 위험요인(소방공무원, IT산업 종사자 등)에 관한 내용을 국가가 갖고 있으며 이에 대한 내용을 국가가 지원하거나 강제해야 하겠음
- 근골격계질환 역시 제조업 이외 직종에서는 아직도 보상 등이 미흡한 상태로 고민이 필요하며 기타 천식, 피부 질환 등에 관해서도 연구가 없으며 경중에 있어서도 다른 질환에서 밀리는 상황으로 좀 더 고민이 필요함

○ 지정토론 (공유정옥)

- 최근 업무상질병인정과 관련해 연구하던 게 있는데, 캐나다에서는 보상, 근로손실과 무관한 치료비 그러나 업무와 연관되어 있는 증상 등에 관해서도 다 보고를 하고 있음. 학교급식종사자들의 자외선 노출로 인한 피부, 각막 손상을 확인한 적이 있는데 이 때는 산재를 신청할 이유가 없었음. 노출 중단 시 회복 되고 있었고 등등. 그러나 우리의 경우 이런 걸 어디다 보고할 수가 있나. 주요 업종 등에 관해서는 감시체계 마련이 필요하지만 기본적으로 이러한 소소한 부분까지도 보고할 수 있는 제도가 마련될 필요가 있음. 보상청구 이외에도 보고 창구가 마련되어 사업주, 노동자, 간호사, 보건의료인 모두가 보고가 가능해져야 하겠음. 급여가 나가지 않더라도 얼만큼의 크기로 문제가 있는지 확인이 되어져야 함

- 실제 소규모사업장 노동자의 보건관리를 하면서 근로손실과 관련없는 건강 문제를 갖고 있는 경우, 조기발견, 조기개입이라는 측면에서 보더라도 치료비를 쓰기 전 단계에서의 개입이 필요함을 느꼈음. 즉 이런 부분에서는 지역, 국가 차원에서의 논의가 필요함. 내가 만나는 사업장의 노동자가 어떤 문제를 갖고 있을 것인지 예측하고 들어갈 수 있다는 측면에서도 도움이 될 것이라 생각함

○ (김현주) 김은아 선생님의 발제에 관해서 공단, 고용부는 어떤 생각을 하는지 먼저 들어보도록 하자

○ (공단) 건강진단제도, 데이터의 부재, 근거기반정책 수립에 있어 시스템적인 부분이 더 뒷받침되어야 하겠음. 노동자들에게 위험이 먼저 알려야 함이 첫번째인듯함. 그런 부분에서 보고 제도는 인상적임. 즉 이러한 보고 제도를 통해 노동자가 위험을 알 수 있도록 함이 필요하고 이를 통해 대략적 모수 추정 등이 필요한 듯함. 이런 게 잘 이루어진다

면 특검, 측정에 들어가는 돈보다 더 적게 들이면서도 효율적인 예방이 가능해지지 않을까 라는 생각이 들었음

○ (공단) 측정도, 특검도 현장 사람들에게 와 닿지 않으면 우리끼리 하는 걸로 끝날 수 있음. 내가 궁금한 걸 정부에 물어봤을 때 50% 이상은 궁금증이 해결될 수 있도록 되어야하지 않을까

○ (산업보건과 사무관) 말씀해주신 내용이 다 중요해보임. 필요성 등에 대해서도 공감이 많이 됐음. 향후 필요성과 현실성에서 고민해나가며 오픈마인드로 얘기해나가야 하지 않을까

○ (김현주) 그때그때 TF를 구성하고, 사라지고 이런 게 아니고. 건강진단을 리모델링하기 위한 힘을 모아야하는 시기가 아닐까 싶음. 필요하다면 연구자들도 충분히 지원을 하겠음

○ (공단) 보건은 어려워서 항상 잘 이해가 되지 않음. 김은아 선생님의 마지막 발제 부분에 관한 공감대가 형성된다면 모든 게 가능해지지 않을까 싶음. 많은 걸 배운 시간이었음

○ (공단) 보고, 평가를 통해 정보를 제시할 수 있는 부분이 법에도 들어가면 좋지 않을까. 현장에 대한 체계적인 평가가 법적 근거를 갖고 이루어져야 하지 않을까 싶음

○ (윤조덕) 특수건강진단 후 확진된 질환에 관한 산재 신청 안내에 관해서, 산재 의심 시 유도, 안내 하자로 이해를 했음. 독일의 경우에는 의사가 노동자를 진료한 후 직업병이 의심될 때에는 신고하도록 법에

명시되어 있음

○ (김은아) 그간은 이러한 부분이 자연스럽지 않았음. 의사의 신고 의무, 권장 등이 그간은 여러 가지 이유로 쉽진 않았음. 현재는 의사가 신고했을 때 불이익을 받지 않는 정도로 되어 있는 것 같음. 어쨌든 이러한 부분이 현실적으로 활성화가 되도록 고민이 필요함

○ (공유정옥) 2차 예방에서 자리매김하고 있는 건진제도의 실효성 측면 등에 대해서 많이 공감하는 바임. 어떻게 했으면 좋겠다는 게 있으나 강력하게 주장할 수 없는 건 같은 직업군 내의 입장 차이도 있음. 기관에 종사해보지 않은 내가 얘기하는 것이 과연 동료들에게 먹힐 것인가 라는 고민도 있음. 그러나 당장이 아니더라도 건강진단제도를 바꿔 나가야 함에 있어서 정부가 정책적으로 운영할 필요는 있다 생각함. 그 일을 많이 해보고 잘해보려 노력했던 사람들의 의견, 방향을 들어봄이 중요하다 생각함.

○ (산업보건과 주무관) 업무상 질병에 대한 관점이 바뀔 필요가 있다는 것에 공감함. 건강문제를 얘기할 때 개인, 직업, 환경 요인 등을 같이 많이 야기 하는데 과거보다 개인 질병에 대해 직업적 요인에 의해 질병이 발전할 수 있는 가능성으로 접근하는 것도 좋지만 어느 선에서 우리가 그 부분을 판단해야 할지에 대해서는 여러 집단들의 고민이 더 필요하다 생각 하며 이러한 기준을 만드는 것이 쉽진 않은 듯함. 빅데이터 활용 등에서는 짧은 시간 내 가능한 건 아니지만 필요한 부분이라 생각함

○ (산업보건과 사무관) 소규모사업장의 건강관리 체계, 건강진단과

작측 제도가 있는데 소규모 사업장이 사각지대로 실시가 제대로 되지 않고 있는 상황임. 이런 게 먼저 해결이 되어야 제도의 문제점 등이 발견될 것이며 이런 게 쌓여야 빅데이터 등의 구축이 가능한 게 아닐까. 5개년 계획을 생각하면 여러 과제 중 소규모 사업장을 제도 내로 넣는 게 필요하다 생각함. 이후 소규모 사업장에 관한 자료 등이 나오고 이에 관한 문제점을 찾을 수 있도록. 그럼 어찌 소규모 사업장을 제도 안으로 넣을 건지는 고민이 필요함

○ (산업보건과장) 산재 영역이 커지고 있는 것 같음. 예전엔 미처 생각하지 않았던 부분들까지. 이런 상황에서 과연 국가가 어디까지 개입해야 하는지도 고민스러움. 김은아 실장님의 발표가 5개년 계획에 얼마나 담길지는 모르겠지만 신선했고, 이런 부분까지 참고해서 계획을 세워보도록 하겠음

2) 과로사 예방 대책

(1) 발표(김형렬)

○ 과로의 정의가 쉽진 않음

- 즉 과로의 특성에 관한 객관적인 평가가 어려운 부분이 있어 일반적으로는 노동시간을 과로의 기준으로 판단하고 있음

- 정량적인 기준으로 노동시간의 문제를 고려한다면 주당 52시간을 넘게 일하는 경우 과로로 정의함이 타당해 보임

- 그러나 노동시간의 길이만으로 과로를 판단함은 문제가 있음. 즉 노동시간의 길이뿐 아니라 노동 강도(밀도), 노동시간의 배치(교대제, 야간노동 등)도 함께 고려되어야 함

- 질적인 측면으로 감정노동, 기한 압박, 책임의 증가, 성과주의, 경쟁적 조직문화, 사고의 경험, 작업장 폭력의 경험 등 직무스트레스를 과로

의 질적인 요소로 고려해야 함

○ 과로와 뇌심혈관계질환 및 정신건강

- 국내외 연구에서 일관된 형태로 과로로 인해 뇌심혈관계 질환의 위험 증가가 확인됨
- 정신건강(우울 등) 측면에서도 야간 노동, 주말 근무, 감정 노동, 작업장 폭력 등과 관련이 있음이 확인됨

○ 제안 및 쟁점

- 과로가 발생한 주요 산업, 사업장 등에 대한 예방 조치가 수행될 수 있도록 해야 함
- 빅데이터를 이용하여 장시간 노동의 비율이 높은 산업을 파악하고 노동시간을 줄이기 위한 방안이 함께 만들어져야 함
- 주 52시간 상한제 시행으로 노동시간 단축에 대한 일정한 성과가 예측됨
- 그러나 실제 노동시간을 줄이기보다 숫자만을 줄이려 하는 시도도 확인되고 있음. 노동 강도를 늘려 노동시간을 줄이거나 특례업종이 여전히 남아있는 상황임
- 장시간 노동의 주요 현장 : 택시, 화물, 건물 관리직 등이 있으므로 이러한 부분에 대한 해결이 필요함

○ 실질적인 과로사 예방을 위한 방안(산재예방 5개년 계획 수립에 포함)

- 적극적인 보상과 예방의 연계
- 현장 중심의 선행요인 개선(장시간 노동 산업에 대한 대안 마련 필요)
- 5인 미만까지 근로기준법 적용 확대

- 노동시간 특례제도 폐지
- 교대제 개선과 예방 조치 의무화
- 산업보건 사업을 통한 과로노동자 건강관리(사업장 단위 개입, 업무적합성평가 강화 등)
- 과로 방지를 위한 국민 캠페인, 정책 연구 지원(노동부만의 문제가 아니므로 종합적 대책 마련 필요)

(2) 질의응답 및 토론

○ 지정토론(최민)

- 현재 과로사 및 과로자살 유가족들과 모임을 함께 하고 있음. 김형렬 교수님의 발제에 전반적으로 동의하는 바로 특별히 다른 시사점을 드릴 수 있을 진 모르겠으나 실제 현장에서 나눴던 얘기 중심으로 전달드리고자 함
- 과로의 개념 확장에 동의 : 과로에 대한 통계 산출, 과로에 관해 정부의 입장이 없다는 것이 피해자들을 분노하게 만드는 지점 중 하나임. 과로사방지법이 선언적인 법일 순 있겠으나 현재 우리 사회가 생각하는 과로사가 어떤 것인지, 과로 관련 문화 등에 대해서는 제시할 수 있지 않나 라는 기대가 있는 것임. 정의에 따른 실태 발표, 추이 추적 등. 일본에서는 과로에 관해 교육이 이루어지고 있는 상태로 우리 사회에서도 이런 게 필요한 것이 아닐까
- 과로 줄이기 노력, 노동시간 개선 문제, 보상과 예방에 집중이 필요함. 노동시간 감독과 산업안전 감독이 분리되어 있음이 사건에 대한 대응에 있어 어려운 점 중 하나임. 2016년 게임 산업에서의 과로사가 연달아 발생했을 때도 과로사 발생에 따른 산업안전보건 감독과 노동시간 관련 규정 위반에 대한 근로기준국 감독이 이 잘 연결되지 않았던 부분이 있었음. 체불 임금 등과 관련해서도 자살, 정신질환 등과 관련이 있

을 수 있는데 과와 과 사이 협업 체계가 미흡한 상태임. 한 회사 내에서 보자면 보건관리자의 역할, 특수건강진단과도 연결이 필요함. 보건관리자가 혈압만 관리하는 것이 아니라 노동시간, 휴가 사용 등에도 관여함이 필요함. 이런 게 이루어질 때 과로로 인한 건강영향이 줄어들지 않을까

- 근로기준법의 노동시간 관리 규제 : 저임금 노동 등이 중요한 것으로 언급되었는데 근로기준법의 노동시간규제는 정비가 되어야 하지 않을까. 연장근무시 일 노동시간이 의미가 없으며 교대근무에 대해서도 법적인 접근이 가능해져야 함. 공공기관에서도 불가피한 교대제가 많고 열악한 교대제도 많음. 우체국 등에서의 공공기관에서 주말 택배 등을 줄이기 위한 노력을 하며 선도적 역할을 할 필요가 있음. 우정사업본부의 문제가 아니라 정부 차원에서 과로사를 줄이기 위한 과제로 여겨야 하지 않을까

- 자살 관련 : 실태 파악, 업무상 자살에 관한 실태 파악이 중요함. 경찰청 조사로도 500여명 가량이 확인되는데 실제 산재 신청은 100여명에 그침. 업무상 자살에 관한 연구 통계가 잘 이루어지면 좋겠음. 자살예방법에는 사업주의 의무가 들어가 있는데 산안법의 보건조치 내에는 이런 부분이 빠져있음. 즉 업무상 자살에 관한 조치는 별로 없어보임. 동료의 트라우마 관리, 전반적인 노동환경 조사 등이 함께 이루어져야 함. 유가족들이 많이 얘기하는 건데, 자살 사건에 관해서는 입증 책임이 근복에서 이루어져야하지 않을까. 이 사람들에 관한 지원 등이 필요한 시기에 유가족들이 나서서 일터에서의 괴롭힘이 어느 정도였는지, 노동시간이 얼만큼이었는지를 조사해서 신청하는 건 좀 문제가 있지 않나

- 격차 해소 : 여성 노동자들의 과로가 현재 시스템에서는 저평가될 수밖에 없는 구조임. 임금근로자들 위주로 이루어지고 있으므로. 즉 보상으로 바로 이어지긴 어렵더라도 예방 등의 측면에서 여성노동자들의

노동시간, 과로 등도 고려가 되어져야하지 않을까

○ 지정토론 (정진주)

- 현재 우리 부서의 인력은 과거와 동일한데 40% 가량한 산재 신청 업무는 처리가 되고 있음. 이게 어찌 가능한지에 대한 고민이 요즘 됨. 즉 시간 이외에 노동 밀도, 배치가 악화되는 인구가 늘어나진 않을까. 과로에 관해서는 노동 밀도 등에 관해서도 제대로 파악해야 하는 시점이라는 생각이 듦

- 교대제를 회피하자고 하는데. 과거 3년 동안 교대제로 인해 약을 먹고 다니다가 주간근무로 전환 후 건강문제가 해결되었으나 구조조정이 발생하며 다시 교대제로 투입된 이후 질병이 재발하는 걸 본 적이 있음. 이렇게 교대제에 대해 더 민감한 사람을 어찌 처리할 것인지에 관해서도 사업장에서 방안 마련이 필요함

- 고령화 사회에서 경비, 택시 등의 업무를 고령 인구가 수행하며 나이 드신 분을 과로하게 하고 있음. 고령에 관한 일자리 정책, 예방 정책, 보상에 관한 정책이 함께 가야하지 않을까

- 또한 산재예방정책에서도 일가정양립 또한 중요한 지점임. 우리가 어떤 지향점을 갖고 정책을 세우느냐에 따라 다를 수 있으므로 이런 부분에 대해서도 추가로 고민해 볼 필요가 있겠음

○ (산업보건과장) 여러 얘기를 들어보니 예상보다 더 충격적임. 최근 보건과로 옮겨 왔는데 갑자기 너무 많은 정보를 얻게 된 듯함. 그러나 같이 근무하고 계시는 분들은 산업안전보건을 오래 해왔으므로 같이 해나가면 되지 않을까. 세부과제에 대해서 개인적인 언급은 어렵지만 큰 방향으로는 대략적인 느낌이 생긴 듯함

○ (산업보건과 사무관) 과로에 관해서 심각성은 느끼고 있음. 이 업무를 담당하기 전에 근로 감독 업무도 수행했었는데. 올해 자살이 한 100건 가량 되더라. 뇌심이 500건. 어찌 관리해야할지 답이 잘 나오지 않는다. 내용에서 일관성도 없고 업종별 특성도, 연령별 특성도 없는 것 같음. 통계를 많이 보고 있긴 하나 접근 방향에 대해서는 고민이 많음

○ (김형렬) 보상 통계가 드러내져야 함. 빅데이터를 이용해서 장시간 노동을 하고 있는 직종 등을 드러내야 함

○ (김은아) 정확히 분석하신 것 같음. 근골, 뇌심은 전업종, 전국민에서 증가하였고 트렌드는 없는 게 맞음. 해결은 업종별로 어찌 접근할 것인지를 고민해야 함. 전체 업종별로 근로자 건강 증진을 어찌 시킬 것인지로 접근할 필요가 있음

○ (김형렬) 관련성/영향력 지표가 있음. 즉 발생이 적어도 분모가 크면 영향력이 큰 지표가 될 수 있음. 따라서 관련성만 보려 하지 말고 영향력도 중요하게 어겨야 함

○ (공단) 보상기준에 맞춰 예방을 연계함이 실제 현장에서 작동성이 있을 것 같음. 사업주가 움직이지 않으면 절대 되지 않음. 사업주가 실행력을 갖고 과로사를 예방하고 보상하는 게 필요함. 보상에 관한 기준을 갖고 가이드라인을 만들어 사업주에게 고지함이 필요함. 이런 부분에 대한 효과분석이 아직 이루어지진 않았으나 NIOSH에서 얘기하는 worker's health가 가장 기본 토대가 되도록 만듦이 필요함. 토탈헬스라는 개념을 베이스로 깔고 세부적인 걸 규정해나가야 하지 않을까

○ (산업보건과 사무관) 사업주의 문화 조성, 행정집행력 발휘 두 가지 모두가 필요함. 문화 조성이 좀 더 빨리 될 필요가 있겠음. 어느 정도 문화 형성이 되고 나서 규제가 들어가져야 한다 생각함. 근골격계 유해요인 조사에서도 규제의 강도 조절, 업종별 분석도 필요함

○ (김현주) 사업장에 대한 규제, 직장 갑질에 대한 예시도 배포가 된 것 같은데. 과로에 대해서도 사업주에게 사업주가 관리해야하는 게 이런 거다 등을 알리는 사업이 필요해보임. 고용부 사무관님에게 여쭤보고 싶은 것 중 하나는 노동시간 감독에 대해 감독들이 부서에 의해서 따로 이루어지고 있는 부분들이 있는데 과로 등의 측면에서는 근로시간 감독과 같이 이루어져야 하지 않을까

○ (고용부) 연계가 되면 좋은데, 막상 현장에 나가서 보면 제대로 작동되는지의 여부는 또 다른 문제임. 즉 접점을 찾아감이 필요하다 생각함. 당장 연계하는 게 되는 건지는 잘 모르겠지만

○ (김현주) 이런 부분이 가능하려면 어찌 해야 하는 건지

○ (산업보건과장) 노동부 직제가 최근 변경된 부분이 있음. 실제 근로감독에서도 산업보건과 관련해서도 일부 진전이 있음. 근로 감독도 통합 감독으로 변경된 부분이 있음. 과로사 등에 대해서는 근로시간만 감독하는 것이 아니라 산업안전과 같이 나갈 수 있다 와 같이 프레임을 바꿔나감이 필요하다고 생각함. 이러한 부분에 대해서는 통합감독국에서도 고민 중임

○ (김현주) 우체국, 발전소 등을 경험해보니 보건과나 국 차원에서 해결될 수 없는 일들이 많은데. 산재예방은 고용부만 하는 게 아니라

여러 지자체, 정부에서도 활발히 활동함이 필요함. 이러한 가운데 특히 산재예방보상국은 어떠한 리더십을 발휘해야 하는지에 관해 고민을 많이 했었음. 과로는 보건과 관련된 사항인데 특정 업종에서 과로사가 발생했을 때 어떤 역할을 하는 게 바람직하다고 생각하시는지

○ (산업보건과 사무관) 총리실 산하로 노동부, 복지부가 함께 들어가서 컨트롤을 하려 한다면 마찰이 생길 수 있음. 일단은 고용부 내에서 보건국과 근로감독담당 부서와 임금근로자를 대상으로 먼저 접근함이 필요하다 생각함

○ (산업보건과장) 아직 국회에서도 제대로 논의되지 않은 측면이 있음. 근로시간과 연계가 되다 보니 임금근로시간과가 과로사에 대해 논의를 하게 되는데 이러다보니 보건과의 주체적 접근이라기보다 검토 의견 정도를 적어주는 형태가 현재 상태임

○ (김현주) 단기, 중기, 장기로 나누어 과로에 관한 접근이 필요한 것 같음

○ (공단) 과로사 문제를 해결하려면 노동 시간을 줄여줘야 하는데 이에는 비용이 듦. 우리나라 규제가 헛도는 이유는 준수자와 규제자가 비용 문제를 검토하지 않는다는 얘기를 들은 적이 있음. 국회입맛에 맞게 법 개정이 이루어지는 등, 그들만의 리그로 이루어지므로 적용률이 떨어지는 것 같음. 따라서 실제 작동하려면 어찌해야 하나. 감독에 관해서도 감독 행위에 집중해야 함. 감독은 시그널이므로 여러 개를 섞어서 감독하면 효율성이 떨어진다고 개인적으로는 생각함. 실제 우리가 할 수 있는 바탕을 살펴봄이 중요하겠으며 전략체계를 살펴봄 또한 중요함. 이러 걸 살펴봄이 향후 5개년 계획을 만드는 사람들이 해야 하는 고민임

○ (김현주) 안전에 관해선 시그널을 줘야하는데. 업무상 질병에 관해, 즉 과로 등에 대해 시그널을 준다면 어떤 걸 줘야할까

○ (공단) 애매함. 개인별로 생물학적 특성, 심리상태, 환경이 모두 다르기 때문임. 전문가들이 구체적으로 생각해서 정리해줌이 필요하지 않나

○ (공유정옥) 애매해서 아무것도 못한다고 하기 보다는 그래도 최소한의 선은 잡아줘야 하지 않을까. 어떤 서비스를 전달할 것인지에 대한 고민이 필요함. 즉 1차 예방과 관련해서는 사회적 자원이 그쪽으로 더 많이 흘러들어갈 수 있도록. 교육의 경우도 일회성이 아니라 지속적으로 이루어지도록 되어야 함. 5개년 계획이 어디까지 가능할 진 모르겠으나 소규모 사업장에 대해서는 어린아이를 대상으로 토일렛 트레이닝을 하는 수준으로 도와주고 가르쳐주고, 못하면 야단도 치는 이런 장치 등이 필요해 보임. 정책방향을 얘기할 때에는 필요, 충분조건에 관한 구분 역시 필요해 보임. 노동시간을 줄인다고 과로사가 예방되는 건 아님. 즉 업무 강도 등 여러 가지가 바뀌어야 해결이 되는 것임. 노동 시간을 이 정도는 넘지 못하도록 하는 선을 그어주지 않으면 과로사는 줄지 않을 것임. 필요조건에 대해서는 제시가 필요하나 어느 정도의 마지노선을 그어주는 것은 필요하다 생각함

○ (고용부) 사업주가 어찌해야할지를 끌어내는 게 중요함. 보건파트 역시 비슷한 듯함. 사업주가 노동자를 위해 무엇을 해야 하는지 알려주고, 할 수 없는 부분에 대해서는 정부가 지원이 필요해 보임. 건강진단은 노동자의 피부에 와 닿는 것이므로 개선이 필요해 보임. 논의를 통해 좋은 방안이 마련될 것이라 생각함

○ (산업보건과 사무관) 현재 있는 자원의 재설계, 활용 증대에 대한 고민이 필요해보임. 있는 자원들에 대한 방향 설정이 굉장히 중요해 보임

12. 산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구 : 12차 포럼

○ **일시 : 2019. 8. 23(금) 14:00 ~ 16:50**
○ **장소 : 안전보건공단 서울북부지사 7층 회의실**
○ **참석자**
1) 발제자 : 송한수(조선대학교), 윤간우(원진녹색병원)
2) 지정토론자 : 양선희(계명대학교), 공유정옥(경기동부근로자건강센터)
2) 고용노동부 : 윤종호, 산업보건과(김동욱, 고병곤, 김윤수, 서승진, 이종걸)
4) 안전보건공단 : 고재철, 김명준, 우상진, 조윤호
5) 연구진 : 김현주, 윤조덕, 류지아

1) 감정노동 등 정신건강 문제 해결 방안

(1) 발표 (송한수)

○ 배경

- 산업보건에서 정신건강에 대한 개입이 필요한 것은 자살, 번아웃, 우울 등 정신질환 뿐만 아니라 프리젠티즘, 이직률 증가, 생산성 저하 등과 같은 경영상의 문제를 초래하기 때문
- 우리나라는 자살률이 높음. 생산 연령대에서 정신건강에 영향을 주는 직업적 요인으로 직장폭력, 직무스트레스, 장시간 노동 등을 꼽을 수 있음
- 정신건강 문제를 개선할 수 있는 체계 마련이 필요함
- 사회적 흐름

: 정신보건에 대한 학문적 관심이 증가

: 존중받을 권리에 관한 문화 생성

: 직원의 정신건강, 번아웃에 관한 기업의 관심 증가

: 기업혁신을 위한 퍼실리테이션의 확산

: 정신건강 영역에서도 예방중심의 정신보건 서비스 확대

- 사업장 정신건강 증진활동의 현재

: 정신건강 문제는 개별 수준의 접근이 어려우며 직무 스트레스에 관한 평가는 하지만 개선으로 이어지지 않고 있음

: 직업건강 영역에서 고도화된 정신보건 서비스를 제공할 수 있는 전문 인력이 부족함

○ 해결방안

- 주요방향

: 기업의 자율관리, 이를 지원함이 필요함

: 고위험 사업장은 적극적으로 개입, 발굴이 필요함

: 직업정신건강 서비스 고도화를 위한 공공조직 필요

: 사업장에서 스스로 필요성을 느껴 수요를 창출해야 함

: 형평성을 위한 소규모사업장, 취약사업장 지원

: 정신건강 영역의 민간서비스 시장 확대(심리상담분야 일자리 창출)

- 증거기반 정신건강 서비스

: 감정노동, 직장 내 괴롭힘이라는 유해요인 중심의 접근보다 노동자의 전반적인 삶을 다루는 포괄적 접근이 효과적임

: 최근에는 인지행동치료에서 마음챙김, 수용-전념치료로 전환이 이루어지고 있으므로 신체기반 치료, 비언어적 치료기법들에 관한 성과 확인, 검증 후 표준화할 필요가 있음

- 정신건강 지표의 개발

: 우울증 선별도구 등은 낙인 효과가 있으므로 이직율, 회사의 지원

프로그램 여부, 흡연율 등의 정신건강과 관련된 지표 개발이 필요함

- 실행 방안
: 집중관리가 필요한 고위험 사업장을 선정하고 관리해야 함
: 근로자건강센터에서의 심리분야 기능 확대

(2) 질의응답 및 토론

○ (양선희)

- 공단이나 고용부의 의지가 가장 중요하다 생각함. 단기간에 뭔가 효과를 보려고 하는 건 무리가 있다 생각함. 그동안 사업주에게 의무를 계속 주었으나 사업주가 바뀌진 않았다 생각함. 그러므로 노동자의 권리 문제로 바꾸는 등의 프레임 전환이 필요해 보임

- 50인 미만의 사업장을 사각지대라고 표현하는 것이 과연 맞는가. 90%가 넘는데 이게 사각지대인가. 그간은 고용부에서 이 사람들을 타겟으로 생각하지 않았던 거 아닌가. 우리가 소규모 사업장 자체를 사각지대라고 생각했던 것이 잘못된 것일 수 있음

- 정신건강 문제에 있어서는 소규모 프로그램을 많이 시행하는 것도 중요하나 건강검진에서의 수면 장애, 우울증 설문지의 제도 및 효과성에 대한 고민도 함께 필요하다 생각함. 즉 건강검진 시 상담심리사 등을 배치하여 5분이라도 그 사람들과 잠깐 얘기하는 게 더 도움이 되지 않을까

- 사내 상담사 고용 역시 일부 대기업의 얘기이며 사내 심리상담사에서 방문을 권해도 낙인 등의 문제가 있으므로 방문이 어려움. 따라서 외부 상담사를 고용한 후 상담이 이루어질 수 있도록 하는 게 낫지 않을까

- 아무튼 마음이 있으면 길이 있는 거라 생각하는데 그동안 정부에

서는 실제 마음이 있었던 건지가 의문스러운 것이 솔직한 심정임

○ (공유정옥)

- 직장내괴롭힘 방지로 인지되지 않고 있는 괴롭힘 중 하나가 노조탄압, 고객으로부터 폭력이라 생각함. 일정한 수준을 넘어서는 노조탄압은 산업보건의 유해인자라 생각함. 도시철도에서 기관사 2명이 자살한 후 노조에서 나머지 환자를 찾았는데 그 후 파업을 하며 기관사들을 대표하는 이러한 사람들이 제일 많이 해고당한 일이 있었음. 이러한 부분에 대해서는 개입이 필요하다 생각함. 직장 내에서의 이러한 문제가 다시 가정폭력, 범죄 등으로 이어질 수 있음

○ (김현주) 사업주가 무엇을 해야 한다가 규정되어 있긴 하나 지킬 수 있는 인프라는 근로자건강센터 등으로 제한되어 있는 상황에서 정신건강 문제에 대해 어찌 생각을 하시는지 궁금함. 이게 과연 산재예방정책에 있어 중요한 과제라 생각하시는지에 관해 좀 더 얘기하면 좋겠음. 향후 5개년 계획에서 어느 정도 나가야하는지 얘기해보자

○ (공단) 노조 등에 관해서는 산안법에 다 담기가 쉽진 않을 듯함. 산재에 영향을 미치는 다른 요인으로 얘기할 수는 있겠으나 직접 실행은 어렵진 않을까

○ (공유정옥) 방화든 자연화재든 불이 나면 소방관이 오는데. 작업장에서 사람이 죽었는데 그 원인이 자살이든, 기계이든 어떤 것이라도 이런 걸 목격한 상황이라면 개입이 필요한 거라 생각함. 즉 긴급하게 심리적 개입이 필요할 때는 개입이 되어져야 함. 이로 인해 파생되는 문제가 적지 않기 때문임

○ (김현주) 산업보건과에서 감정노동을 담당하는 분이 계신지

○ (산업보건과 사무관) 법 제도에서 풀어가는 건 규제와 문화 형성

인데, 이런 걸 사업주의 의무, 근로자의 권리(작업 중지권 등) 등으로 법에 어찌 담을 것인지가 한 꼭지. 그 외 문화적인 내용과 관련해서도 제도에 담을 수 있게 되어야 함. 그러나 이런 건 우리들의 생각이고 받아들이는 건 사업준데...

○ (산업보건과장) 최근 고객폭력 등과 관해 상담 전화 앞 멘트에 대해 민원이 들어오는 경우가 있음. 받아들이는 사람 입장에서는 왜 본인을 잠재적인 범죄자로 취급하냐라는 내용임

○ (김은아) 규제수용성에 대한 검토는 필요하겠음. 정신건강 부분은 선진국에서는 이미 20년 전부터 어젠다로 정하고 노사정이 합의해서 진행하고 있음. 현재 우리 5개년 계획에서 정신건강문제를 언급한다면 먼저 그 크기를 측정해야 할 것이며 이후 정책으로 어찌 만들어져야하는지에 관해서는 송한수, 양선희 선생님 등이 얘기한 내용을 바탕으로 사업으로 운영해볼 수 있지 않을까

○ (공단) 제도는 산재되어 있는데. 본부에서 정책적인 점으로 정신건강에 대해 많이 개입하려 하고 있는 것 같음. 스트레스 등에 관해서는 공공서비스가 확장 가능성이 큰데 타겟을 어디로 할 것인가. 산업보건 관련해서 심리상담사의 전문성 확보 등 인프라 확보와 교육 훈련 강화가 먼저 필요하지 않을까. 그 이후에 정부지원을 하든 기업에서 고용을 하든 이렇게 이어져야 하지 않을까

○ (김현주) 지금까지는 노동자 건강에 영향을 주는 것에 대해 관리하는 방식이 있었는데. 정신건강 문제에 있어서는 어떤 전략을 취해야 하는지에 관해 얘기해 본 적이 없음. 근로자건강센터에서도 사업 수준으로 관리되고 있는 것이 현실임. 일본의 경우를 벤치마킹하게 될 가능성이 높아 보임. 사업을 시행하고 모니터링하고, 평가하고, 사업 수행률을 모니터링 하고 있는 등으로 하고는 있는 것 같은데 우리도 이런 식

으로 갈 초입에 서있는 게 아닐까

○ (윤조덕) 독일에서 과거 3대 해결 문제로 정신건강문제를 선정한 바 있음. 정신건강문제로 인한 조기 퇴직도 높았음(조기퇴직의 50% 이상). 이러한 현실에서 우리도 당연히 정신건강문제를 중요하게 여겨야 하지 않을까

○ (윤간우) 투트랙이 필요한 게 아닐까. 실제 사업장 및 근로자건강센터에서 만나보면 정신건강에 있어 내부적, 조직 문화적으로 발생하는 스트레스와 외부에서 발생하는 고객 응대 스트레스가 있는 것 같음. 실제 사업장에 접근을 해보면 외부 스트레스가 잦은 사업장에서 필요성을 더 느끼더라. 어떤 식으로 해결해야 할지 매뉴얼, 교육 등을 받는데. 오히려 조직문화나 직원간의 스트레스에 대해서는 밖으로 드러나지 않지만 문제가 더 클 수 있다라는 생각이 듦. 문화 등 개선은 장기간으로 접근하고 외부 스트레스 요인에 대해서는 단기로 접근함이 필요하지 않을까. 구체적 매뉴얼 등이 마련된다면 좀 더 빠르게 정착이 되지 않을까

○ (산업보건과 사무관) 감정노동 담당자임. 법안이 잘 만들어졌다고 생각함. 콜센터 전화시 안내 멘트, KTX 탑승 시 멘트 등 어느 정도 정착이 되었다고 생각은 되는데. 소규모 사업장 등은 지원을 통해 법이 빨리 정착될 수 있도록 하는 게 중요하다 생각함

○ (산업보건과장) 사람들의 민원도 어느 정도 이해는 됨. 부정적인 멘트를 먼저 듣고 시작하는 상담은 그 사람에게는 기분이 좋지 않을 수도 있음

○ (공유정옥) 그건 아닐 수 있음. 안내 멘트의 경우도 계도가 목적이 아니라 상담하는 자에게 empowerment를 주는 목적 아닌가. 어차피 살인하지마, 법 어기지 말라고 얘기해도 어기는 사람은 다 있지 않는가

○ (김현주) 국회의원마다 감정노동방지, 왕따방지법 등등으로 얘기하

다가 직장 내 괴롭힘 방지법으로 정리가 됐는데, 사실 정신건강이라는 게 큰 주제임. 급한대로 법에 감정노동을 넣고 얘기를 하고 있으나 장기적으로 보자면 정신 건강 보호에 대한 장기적인 계획이 좀 세워져야 하는 게 아닐까. 수많은 직장 내 정신건강문제 위험요인에 대해 크기부터 파악하고 차근차근 나가야 하지 않을까

2) 근로자건강센터 등 공공 직업건강서비스 발전방향

(1) 발표(윤간우)

○ 산업안전과 산업보건

- 산업보건의 특성상 다수가 경험하기에 관심 및 중요도 부족
- 다양한 원인으로 다양한 질병이 발생하기에 접근이 다양할 수밖에 없음
- 노출과 발생에 있어 시간 간격이 길어 정책 효과의 확인이 어려움

○ 대부분의 국가에서 산업보건활동을 수행하긴 하나 주요 관심은 국가마다 차이가 있음

○ 산업보건도구로서 산업안전보건과 관련하여 산안법내 내 법 체계에서는 교육~지원사업까지 병렬로 제시되어 있는 상태임

○ 산업보건이 작동하는 현황을 살펴보면 사업장 규모가 주요한 변수로 작용하고 있음

○ 신뢰할 만한 지표가 없는 상황에서 산업보건에 관해 타국과 직접적 수준 비교는 어려움

○ 그러나 산업보건에 있어 불평등은 확인됨 (산업보건에 대한 높은 민간의존도로 경제적으로 취약한 소규모 사업장의 경우 산업보건서비스에 관한 접근이 어려우며 산업보건 운영주체가 부재함)

○ 전체 노동자의 90%가 소규모 사업장에 종사하는 시점에서 불평등

해소는 중요하며 소규모 사업장에 대해 공공직업건강 서비스 강화가 이에 대한 해답이 될 수 있음

○ 비용지원 사업 등을 통해 일부 소규모 사업장의 안전보건 수준이 향상되었으나 지속 가능한 발전을 위해서는 안전보건체계가 구축되어야 하며 책임 강화라는 측면으로의 전환이 필요함

○ 근로자건강센터의 기능 전환 : 소규모사업장 관리, 종합적 안전보건서비스 제공 고려

(2) 질의응답 및 토론

○ (공유정옥)

- 소규모사업장의 안전보건에 관해서 산업보건전문가들은 여기가 대단이 위험하나, 도대체 이걸 어찌 해결해야 할지 모름. 확실히 모름을 인정하고 시작해야 하지 않을까

- 소규모사업장에 관한 우리의 미션은 글을 알려주는 것과 비슷하다 생각함. 이들은 문맹상태에 가까우므로 계몽적인 시각이 들어갈 수밖에 없음. 아무리 생각해도 이러한 접근이 가장 유효하다고 생각함. 즉 재해율을 낮춘다, 타겟을 선정한다 이런 건 소규모사업장을 대상으로는 적절하지 않다 생각함

- 미션에 대한 소요시간을 정확히 파악할 필요가 있음. 먼 길을 갈수록 소요시간의 예측치 변화가 있을 수밖에 없으므로 이런 부분을 전제하고 진행해야 한다 생각함. 뭘 못한다고 좌절할 게 아님. 글을 깨우치는 데는 원래 시간이 오래 소요되는 것이고 받아들이는 사람마다 변이가 있는 것임을 전제하고 가야함. 이 변이가 매우 클 수 있으므로 계속 이 일을 해야할까? 언제까지 이들을 가르쳐야 하나? 가 아니라 그들이 알 때까지 해야 하는 것임. 따라서 이러한 정책은 2015년 정책이 2020년에도 또 이루어지는 게 당연한 것임

- 제일 효과적인 건 지역단위라 생각함. 지자체 단위로, 지역을 거점으로 뭔가가 이루어져야 함. 예를 들면 경제적 어려움이 있는 중장년 여성 노동자들의 문제를 해결하려 할 때는 지역의 여성단체 등과 접촉이 필요할 것임. 따라서 중앙정부가 해야 할 일은 자율성을 주고 믿고 맡김이 필요한 게 아닐까. 이러한 인프라를 만들어주는 것이 중요함. 근로자건강센터 만이 유일무이한 대안이라 생각하진 않음. 다만 이런 걸 도와줄 수 있는 자원을 공적으로 더 만들어 주는 것은 필요하다 생각함

○ 지정토론(양선희)

- 근로자건강센터의 공공서비스 강화에 대해서 근로자건강센터를 운영하는 입장보다 정책 입안자의 입장에서 바라보자면, 서비스 제공을 공공에서? 민간에서?에 관한 정부의 확고한 방침이 필요해 보임. 즉 위탁을 줬으면 운영하는 사람들의 자율성, 전문성을 인정해줄 필요가 있겠음. 그렇지 못한 상황에서는 발전하기가 어렵다 생각함. 특수건강진단도 마찬가지임. 유해인자에 따라 표적장기가 모두 정해져있는데 예전에는 이렇지 않았음. 현재의 공단 시스템 상에서는 의사가 필요해 보이지 않으며 정부가 의사를 활용해서 뭔가를 해야 하겠다고 생각이 되면 전문성 또한 함께 인정해줌이 필요하다 생각함. 지금도 늦지 않았다 생각함. 소규모사업장 보건관리를 공공서비스로 해야 하나, 어찌 해결하면 좋을지에 관해서는 지금이라도 전면적인 재검토 후 이루어져야 하지 않을까

○ (김현주) 근로자건강센터에 관해서는 누가 어떤 자리에 있느냐에 따라 방향성이 많이 변했던 것 같음. 근본적인 재검토가 필요하다는 얘기가 나올 정도임. 근로자건강센터의 사업에 대해서 획일적인 물량 확보를 성과로 하는 것을 지양해야 함. 산안법 시행규칙 내의 특검 시 임

상 검사항목이 정해져 있는 부분 또한 뺄 필요가 있겠음. 초반에 어쩔 수 없는 상태에서 이렇게 했는 진 모르겠으나 전문가가 해야 할 일이 뭔지에 대해 구분해서 나갈 필요가 있음. 이런 형태로 10년을 더 간다면 이 분야에서 전문가가 남아있지 않을 것임

○ (송한수) 자율성도 무한정 줄 순 없음. 근로자건강센터가 투여할 수 있는 자원은 한정되어 있으므로 한정된 자원을 어찌 효율적으로 쓸 것인지에 대한 고민이 많이 됨. 센터를 운영하는 입장에서 보면 실적을 채워야 하므로 쉬운 접근 대상을 찾아가게 되고 이들은 고위험군이 아닐 가능성이 높음. 민간에서 그런 곳을 가지 않는 이유도 이윤 탓인데 근로자건강센터도 결코 다르지 않다 생각함. 이러한 구조에 대한 변화가 필요하겠음. 전략적 설정에 따라 달라질 수 있을 것임. 어느 직종에서 어떤 건강문제가 높다면 이런 타겟을 설정해서 각 센터에 할당하고, 중간 지표로 그것을 확인해나가는, 이런 걸 실행할 수 있는 중앙조직이 필요함

○ (산업보건과) 연구 용역은 지속해왔고 그동안 연구팀마다 제시해온 바가 있었음. 또한 현실과 이상의 갭도 있음. 예산을 늘린다고 기재부에 올리면 반영도 잘 안되고. 현실에서는 인건비는 오르지 않고 일은 늘어나고, 수요도 늘어나고. 문제점에 대한 감지는 계속 하고 있었음. 따라서 이러한 얘기도 같이 담겨야하지 않나 생각은 하고 있음

○ (김현주) 민간재해예방기관 얘기 시에 포럼 진행 중 가장 마음이 무거웠던 것 같음. 피로감과 자괴감도 많이 느꼈었는데 근로자건강센터 얘기도 그 다음 수준임. 그 막막함이. 그러나 근로자건강센터는 내부에서 열심히 노력해서 로드맵을 만들고 있다는 점이 다른 점이라 생각함. 그러나 오랜 시간 논의만 해오고 해결이 되지 않는 측면에서 보면 피로감이 높은 것 같음

○ (공단) 공단에서 과거 국고지원사업으로 사업장을 다니며 기술지원제도를 통해 산재를 막겠다는 사업을 한 적이 있었음. 당시 사업장이 8만개였는데, 현재는 250만개임. 우리가 직접 뭔가를 해서 사업장의 위험을 없애주겠다는 건 더 이상 되지 않음. 그래서 공단의 속성도 공공 및 공익성으로 가져가기로 한 것임. 사업주가 해야 할 일을 대신 해주는 것이 아니라. 발표 중 소규모사업장에 대해 공공서비스를 강화 한다는 점은 효율성 측면에서 다시 생각해 볼 필요가 있음

○ (김현주) 공단에서는 퍼주기 사업을 많이 했는데 별 효과가 없었다라는 시각으로 여전히 근로자건강센터를 바라보고 있는 것 같음

○ (공유정옥) 조금 눈높이를 다르게 해서 만나면 다를 수 있다 생각함. 근로자건강센터가 보건관리대행과 다른 점이 운동치료? 정도로 처음엔 생각했었는데 한 두번 사업장을 만나며 보니 이 사업장은 이렇고, 저기는 저렇고, 지역진단이 가능해지더라. 6-7년차 된 직원들이 우리는 이 사업장에 대해서는 이렇게 가야겠다라는 사업구상이 스스로 가능해졌음. 즉 밀착해서 지역을 진단하면 다른 길이 열릴 수 있음. 이건 그 누구도 해보지 않은 일이며 이 지역의 소규모사업장 진단, 어떤 걸 해줘야하는지에 대한 고민은 이들만 해 본 것임

○ (김현주) 근로자건강센터에 관한 논의는 오래됐고 과거와 다르게 가는 로드맵이 마련되기도 했으나 여전히 많은 부분에서 퍼주기식, 이런 건 왜 하나 등으로 보여지는 부분이 존재하는 것 같음. 그러므로 더 많은 소통이 필요함

○ (공단) 디테일한 부분, 현실적으로 뭔가를 할 수는 있겠으나 소규모사업장에 대한 충분한 지원, 인력과 예산을 공공서비스로 가야한다는 부분에 대해서는 의문점이 남음. 사업주가 본인의 의무로 생각하지 않

는데 이걸 공공서비스에서 해주는 건 문제가 될 수 있음

○ (김현주) 지원만 하는 건 안 된다는 데 동의함. 그간 면책을 해줬던 건 심각한 문제임

○ (공단) 마지막까지 포럼이 잘 운영된 것 같아 다행이며 모두 고생 많았음. 고용부의 5개년 계획에 좋은 기초 자료가 될 수 있으면 좋겠음

○ (윤종호) 그간 많은 도움에 감사드림. 논의되었던 부분이 얼마나 반영될 수 있을진 모르겠으나 이러한 내용을 해당 과와도 공유하고 어찌 실현할 수 있을지 고민을 해보겠음. 마지막까지 성공적인 마무리로 이어질 수 있도록 노력하겠음

V. 산재예방 중장기 정책의 방향 제언

1. 산재예방 중장기 정책 수립의 원칙

1) 근거 중심

○ ‘제5차 산업재해예방 5개년계획(2020~2024)’ 뿐만 아니라 그 외 산재예방계획 수립 시, 객관적 자료와 과학적 근거에 의한 수립이 전제되어야 계획 수립의 객관성 및 진행 과정에의 평가 및 피드백이 가능하다.

○ 다음은 독일과 한국의 산재예방 중장기계획 수립 시의 근거 관련 내용이다.

(1) 독일공동산업안전보건전략 : 근골격계 부담 및 질환의 감소

제1차 독일공동산업안전보건전략(GDA)(2008-2013) 및 제2차 독일공동산업안전보건전략(GDA)(2014-2018)에서 작업프로그램으로 ‘근골격계 질환’이 계속하여 대상이 되었다. 제2차 중기계획(2014-2019)에서 그 배경은 다음과 같다. 즉, 근골격계질환을 프로그램으로 선정한 근거를 명확히 밝히고 있다.

제1차 GDA-작업프로그램(2008-2013) “근골격계 부담 및 질환의 감소” 배경
◯ 수행분야:
① 보건의료업(재활, 입원 및 통원 간호/개호업무 포함),

② 일방의/한쪽의 부담 업무 또는 움직임이 적은 업무 (사무실 업무),
③ 식료품산업에서 생산작업장,
④ 정밀기계 조립업 분야,
⑤ 음식숙박업,
⑥ 공공교통(철도 및 전철)에서의 승객운송.

여기에는 소규모•중소기업이 핵심이다. 또한 작업/노동의 인간공학적이고 연령에 따라 적합하게 설계/설치되어야 하며, 심리적 부담 및 기업 내에서 안전보건의 체계적 인식 촉진이 이에 상응하여 고려되어야 한다.

2005년도 한 해 동안 근골격계 질환으로 약 1억일 근로손실일수가 발생하였다. 이는 전체 근로손실일수의 약 1/4에 해당한다. 이에 상응하여 기업경제적인 그리고 국민경제적인 손해가 크다. 같은 년도에 약 30,000명이 근골격계질환으로 인하여 조기에 노동생활을 은퇴하였다. 이는 건강에 기인한 조기(은퇴)연금수금자의 약 1/5에 해당된다. 근골격계질환은 사회보장시스템에 대하여 커다란 비용요인이다. 기업측면에서 법적인 근골격계질환 예방 의무뿐만 아니라 경제적인 이해관계도 동시에 존재한다.

근골격계질환에 대한 노동세계에 연관된 집중적인 예방은 취업자의 건강손실과 기업의 경제적 손해를 보전한다. 노동능력과 취업능력 개선을 위한 기대되는 기여는 연금수급개시 연령을 높이고 사회통계적인 변화(노동 참여 연령 층)의 관점에서 공동체적인 이해관계에 놓인다.

자료: 본문 제III장(해외 중장기 정책 동향) 2.(독일) 참조

제2차 GDA-작업프로그램(2014-2019) “근골격계 질환” 선정의 근거를 다음과 같이 명확히 밝히고 있다.

제2차 GDA-작업프로그램(2014-2019) “근골격계 질환” 배경

근골격계질환으로 인한 경제적, 사회적으로 손실은 매우 크다. 전체 근로손실일수의 약 25%가 근골계질환에 근거하고 있다[78][79]. 이로 인한 생산손실 비용이 엄청나다(2009년 약 98억 유로). 근골격계질환은 조기은퇴로 인한 조기노령연금 수급의 두 번째로 많은 원인으로(표 4-1 참조), 근골격계 통증과 질환은 취업자에게 있어 잦은 건강문제를 야기 시키며, 이의 예방, 치료, 재활 및 간병에 연간 250억 유로 이상 비용이 든다.

<표 4-1> 노동능력감소로 인한 조기노령연금수급자 주요 질병 종류별 추이 (2009-2011)

(단위 : 명, %)

	성별	근골격계 및 지지기관계 질환	심리적/정신적 질환, 관계성장애	심혈관계질환	암	계
2009	남성	14,014	29,006	12,520	12,114	
	여성	12,222	35,463	4,734	11,354	
	계	**26,236 (20.0%)**	**64,469 (49.2%**	**16,894 (12.9%)**	**23,468 (17.9%)**	**131,067 (100.0%)**
2010	남성	14,204	31,698	13,023	12,349	
	여성	12,290	39,248	5,043	11,687	
	계	**26,494 (19.0%)**	**70,946 (50.8%)**	**18,066 (12.9%)**	**24,036 (17.2%)**	**139,542 (100.0%)**
2011	남성	13,539	32,642	12,524	11,548	
	여성	11,893	40,631	4,795	11,179	
	계	**25,432 (18.3%)**	**73,273 (52.8%)**	**17,319 (12.5%)**	**22,727 (16.4%)**	**138,751 (100.0%)**
2012	남성	12,512	32,516	12,234	11,364	
	여성	11,684	41,944	4,819	10,976	
	계	**24,196 (17.5%)**	**74,460 (53.9%)**	**17,053 (12.4%)**	**22,340 (16.2%)**	**138,049 (100.0%)**

2013	남성	12,158	32,268	11,737	10,880	
	여성	11,645	42,477	4,821	10,746	
	계	**23,803 (17.4%)**	**74,745 (54.7%)**	**16,558 (12.1%)**	**21,626 (15.8%)**	**136,732 (100.0%)**

자료: BAuA(2013), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten, S. 49.

자료: 본문 제III장(해외 중장기 정책 동향) 2.(독일) 참조

(2) 한국의 산재예방5개년 계획 : 근거중심 정책 기반 구축

한국 고용노동부의 '제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014)'에서 제시하고 있는 산업재해통계 선진화 및 통합정보시스템 구축 관련 내용은 다음과 같다.

(3) 산업재해 통계 선진화[80]

○ 재해다발 집단 및 취약집단에 대한 재해발생 원인조사 등 **맞춤형 조사**를 **지속**적으로 **추진**

- 취업자 개인 특성 및 전년도 발생한 재해조사내용 등을 토대로 산업재해 발생 원인 등을 분석

- **고용보험통계, 건강보험DB**와의 **연계**를 통해 비정규직 등 고용형태별 다양한 재해지표 산출 및 재해통계의 정확도 제고 추진

○ 산재규모 파악방법을 **표본조사 방식**으로 **전환***추진

- 사업체 정보, 재해자 고용형태, 재해종류 및 발생형태, 재해정도, 발생경위 등 기록 정보를 수집하여 산업재해 규모 추정

78) Jutta Lamers(2013), Prävention macht stark- auch deinen Rücken Das GDA-Arbeitsprogramm MSE,

79) 2012년도 독일 전산업 질병으로 인한 총근로손실일수 중 근골격계질환이 23.4%로 가장 많으며, 다음은 부상, 중독 및 사고(12.0%), 호흡기계질환(11.8%), 심리적・정신적 질환 및 관계성장애(11.4%), 심혈관계질환(6.5%), 소화기계질환(5.3%)의 순으로 나타났다(자료: BAuA(2014), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten, S. 41).

80) 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014),

○ 통계작성 단계별 체크리스트 제작, 통계생산 매뉴얼 정비, 통계생산 담당인력 보강 등 **통계품질제고**

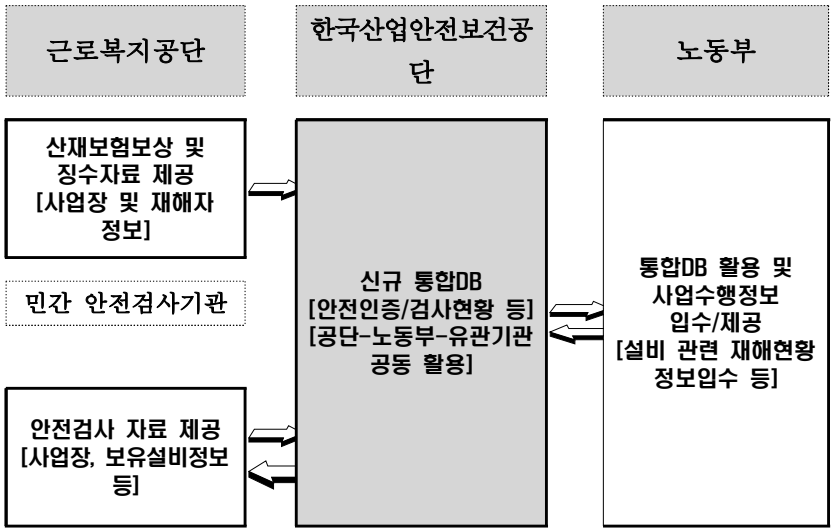
* 조사통계에 대한 자체품질진단 강화와 함께 행정자료를 이용한 가공통계의 신뢰도 제고를 위한 전산 오류점검 체계를 강화

(4) 통합정보시스템 구축

○ 재해예방 유관기관에 산재되어 있는 **사업장 관련정보를 통합·일원화**하여 기관간 공동으로 시스템을 활용, 기관별 사업의 유기적 연계기반 마련

- 사업장 **통합정보관리 시스템**을 통해서 수집되는 정보를 가공하여 **예방정책 수립**의 기초 자료로 **활용**

통합정보시스템



자료: 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 43-44쪽.

2010. 3., 43-44쪽.

‘제4차 산재예방 5개년 계획(2015-2019)’에서 제시하고 있는 산업재해 통계 선진화 및 통합정보시스템 구축 관련 내용은 다음과 같다.

<2> 지식·정보 기반 확충[81]

1 산업재해 통계 산출 및 분석 강화

▢ 합리적인 산업재해 통계 산출

○ 업종, 규모, 근로자 특성(근속연수, 연령, 성별 등), 유해요인 특성(위험기계·기구, 화학물질 등)에 따른 재해 현황 등 산재통계 분석·활용

○ 산재보상 통계 뿐 아니라 경제활동인구조사, 근로환경조사*, 작업환경실태조사** 등의 각종 조사 결과를 연계·분석한 결과도 산출

* 가구 별로 근로자 근무형태, 건강상태, 재해발생 경험 등 파악(3년 단위 조사)

** 사업장 별로 화학물질 취급량, 위험기계기구 보유현황 등 파악(5년 단위 조사)

▢ 체계적인 사업장 접근 기반 구축

○ 업종, 사업장 규모, 재해근로자 특성, 유해위험요인의 종류 등을 연계하여 통합적인 재해발생 현황 분석

○ 동 분석을 바탕으로 감독 대상 및 기술 지원 대상 사업장 선정, 맞춤형 재해예방 대책 추진을 통한 정책 효과성 제고 도모

○ 고위험 업종에 대해서는 원청의 산업재해 통계에 하청업체의 재해 통계를 통합하여 산출하는 방안 마련

* 도급의 장소, 상시성, 전속성, 업무의 연관성을 고려하여 통합 산출기준 설정

2 안전보건 지식 기반 강화

○ 안전보건 관련 R&D 예산 확대, 산업구조 개편, 신기술 개발 등에 따른 新 유해·위험요인을 주기적으로 발굴하여 예방대책 수립

* 연구비의 일정 부분은 3년까지 예측치를 확보(연구과제 사전 공지) 또는 장기연구 지원

○ 안전보건공단 연구원과 대학과의 기능 분업화를 통해 중장기 과제에 대한 체계적 연구 강화

* (대학) 중장기 정책 연구, 학술 개발 연구, (공단) 단기 정책 연구, 산재통계 분

석, 전국단위 조사 연구, 화학물질 등에 대한 기초실험 연구

3 통합 정보체계 구축

▢ **체계적 사업장 관리 기반 마련**

○ 지도·감독 실적, 각종 측정·검진 결과, 위험기계기구·화학물질·근로자 현황 등 다양한 정보를 종합하여 사업장 안전보건정보 관리

○ 사업장 안전보건정보를 활용하여 지도·감독 대상 설정, 정책 지원 대상 선정 시 활용하여 안전보건 정책의 효과성 제고

▢ **안전보건 통합정보망 구축**

○ 고용부·안전공단·복지공단·민간기관 등에 산재되어 있는 안전보건정보를 통합·공유하는「산재예방 통합정보시스템」구축

○ 각 정보가 실시간 업데이트가 가능하도록 지방관서, 공단, 민간재해예방기관간 네트워크 설정

자료: 고용노동부(2015), 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019) 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획 - 안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국의 구현 -, 2015. 1., 33-34쪽.

2) 참여기반

○ 산재예방 중장기계획 수립 및 실행 시 협력파트너 그룹을 참여시킨다.

○ 독일과 한국의 산재예방 중장기계획 수립 및 실행 시 협력파트너들은 다음과 같다.

○ 협력파트너 - INQA(이니시어티브 새로운 노동의 질)[82] - 독일 사업주연합들 (GDA) - 독일 노동조합연맹 교육훈련소 연합 (DGB-Bildugswerk Bund) - 금속산업노조 (IG-Metall) - 독일 사업장감독공무원연맹 (VDGAB e.V.) (주정부 사업장감독공무원 연합) - 능력·노동·건강연구소 (ILAG) - 브레멘시 노동자회의소 - 브레멘대학 노동과경제연구소(IAW) - 독일 자유기업인 안전기사 및 초기업적 서비스 연맹 (BFSI e.V.) - 노동과 인간공학 연구회 - 응용 노동과학연구소 (ifaa e.V.) - 유한회사 산업의학 서비스 기술검사협회 (AMD TÜV) - 노동에 있어 안전과 건강 독일연구회 (BASI) - 독일경제의 합리화·혁신센터, RKW 대행기관 자료: 본문 제III장(해외 중장기 정책 동향) 2.(독일) 참조

81) 고용노동부(2015), 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019) 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획 - 안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국의 구현 -, 2015. 1., 33-34쪽.

82) 독일의 INQA는 세 단계를 걸쳐 발전하였다. 1973년 ILO에서 노동의 인간화를 선언한 후, 독일연방정부에서는 1974년 노동의 인간화(Humanisierung der Arbbeit) 프로그램을 수립하고 이에 관한 여러 분야의 연구 프로젝트를 연방정부 차원에서 지원하고(예를 들면, 교대제작업 모델연구 등) 그 결과를 노동 현장에 접목하는 노

(1) 독일 산재중장기계획 수립 협력 파트너

제2차 독일공동산업안전보건전략(GDA)(2014-2018)에서 작업프로그램으로 '사업장 조직'의 목표 및 외부 기관과의 협력파트너는 다음과 같다.

(2) 한국 산재예방5개년 계획에서의 참여

한국 고용노동부의 '제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014)' 상의 '참여와 협력을 통한 서비스전달체계 다원화'의 내용은 다음과 같다.[83]

참여와 협력을 통한 서비스전달체계 다원화

◈ 노동부, 안전공단 위주의 공급자 중심 운영으로 시장수요는 제한적이고, 민간의 전문성과 역량도 매우 취약

◈ 다양한 이해관계자의 참여를 제도화하고, 협력을 강화하기 위해 **산업안전보건 거버넌스**를 구축

○ **지역 및 산업**차원의 **다양한 재해예방사업**을 전개

○ **민간의 역할 확대 및 역량을 제고**하여 산업안전보건 관련사업 참여를 촉진, **공급주체 다원화** 및 **서비스**의 **질 제고**

(1) 산업안전보건 거버넌스 구축

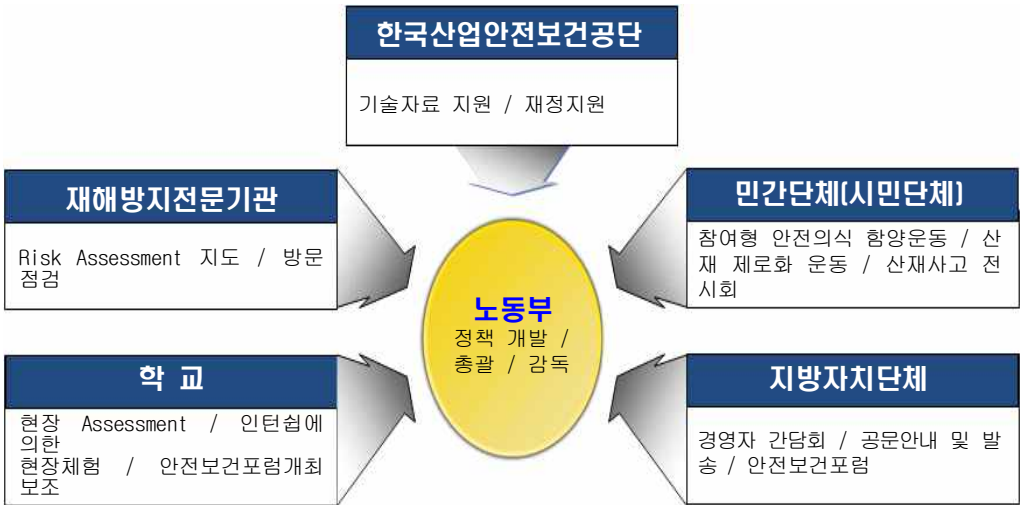
□ 지역별 산업안전보건 네트워크 구축

○ 가칭「지역안전보건지원 네트워크(RSHC : Regional Safety & Health Center

력을 하였다. 그 후 1980년대 후반 프로그램의 명칭을 '기술과 노동(Technik und Arbeit)'으로 변경하여 시행하였으며, 2000년대 초반부터는 현재의 '이니셔티브 새로운 노동의 질 향상(INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit)'로 변경하여 시행하고 있다.

83) 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 22-25쪽.

for small business network)」 구축·운영
- 지역에 소재하는 안전·보건 관련자들이 참여하는 참여형 안전·보건 운동 추진 사업추진체계 및 역할(예시)



○ 협의체(네트워크)는 안전·보건 관리에 관한 전반적인 교육, 홍보, 연구, 장비·기술지원 등 사업을 총괄

□ 중앙·지방정부간 연계·협력강화
○ 기 운영중인 고용정책심의회, 지방고용심의회 등을 활용, 산업안전보건 관련 정책의 지역연계 강화
- 지역별 재해예방 특성화정책 수립, 산업안전보건 일자리 창출, 안전문화 지역확산 등 협의 활성화

○ 국가 및 지역산업단지, 산업별 인적자원개발협의체와의 협력체계를 구축, 산업차원의 산업안전보건정책 전달체계로 활용

○ 주요 공단지역에 지역산업보건센터(노동부+복지부)를 단계적으로 확충하고, 공단외 지역은 보건소와의 연계·협력 방안 마련

□ 노·사 공동 산업안전보건 협력체계 구축 지원
○ 명예산업안전감독관 제도 운영 내실화 지원
- 안전·보건활동에 근로자의 참여를 확대하기 위해 사업장 규모에 따라 명예감독관 수를 조정할 수 있도록 개선
- 업종별 특성에 맞는 교육과정 운영·활성화 방안 마련 및 중앙협의회 구성을 통한 정보교류 촉진 등 운영 내실화 제고

○ 사업장내 위험성 평가제도 도입·정착을 위해 산업안전보건위원회의 참여확대 및 지원 방안 강구

○ 정책 수립·평가에 노·사의 참여를 강화하고, 산업안전보건위원회, 노·사발전재단 등이 주체가 되는 사업을 발굴·확대

(2) 지역 및 산업차원의 재해예방활동 활성화

□ 지역별 산재예방사업계획 추진
○ 지역별 특성에 적합한 사업계획 수립 및 지원체제로의 전환 추진
- 지역 모든 재해예방 주체*가 참여하는 지역별 재해예방 사업계획을 수립, 본부와 협의·조정
* 재해예방 주체 : 지방지청, 지자체, 공단 지역본부, 민간 재해예방기관, 재해예방단체 등

□ 산업차원의 예방대책 수립
○ 산업 차원의 산재예방사업 수립 및 전달의 중심축으로 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)를 적극 활용
- 산업·업종별 교육훈련 프로그램 및 교육과정 공동개발 및 재해예방활동 지원
* 산업별 인적자원개발협의체 : 조선, 전자·전기, 철강, 기계, 자동차, 섬유 등 19개 주요 산업별로 업종단체, 대표기업, 관련 학계, 전문 연구기관 등으로 구성되는 민간 주도의 인적자원개발 협의기구
○ 국가산업단지(47개)와 연계를 통한 실효성 있는 예방사업추진
- 민간기관, 소규모 사업장이 참여하는 협의체를 구성, 국고대행사업 및 컨설팅을 Package 지원
* 산업단지 현황('09.8) : 단지수(47개), 업체수(37,093개), 근로자수(783,213명)

(3) 민간의 산재예방사업 참여 촉진

□ 기능 및 역할 재정립
○ 노동부, 공단, 민간재해예방기관 고유기능별 역할 재정립을 통해 사업수행체계를 단계적으로 개편, 민간의 참여 촉진
○ 민간과 경합하거나 민간이 효율적으로 수행가능한 업무 및 기능 등은 민간에 이관 추진하고, 사업간 연계협력방안 마련

□ 민간재해예방 기관의 역량 제고
○ 기관 평가·공표제를 도입, 평가에 근거하여 사업규모·사업범위 제한, 인센티브 차등 지원 등 방안 마련
* 시설, 전문인력, 수요자 만족도, 재해예방효과 측정 등에 대한 평가 도구를 개발, 평가결과에 따라 지정기관 취소, 인센티브 차등 지원 등 조치
- 민간단체의 전문성 및 역량 강화를 위해 민간단체 간 인수·합병(M&A) 및 전략적 제휴 유도
* 사례) 영국의 리서치사인 PLIMSOLL사는 산업안전보건 민간단체 간 인수합병에 필요한 기업분석 자료를 제공
○ 안전·보건·건설·위생 등 분야별 민간 전문가 육성을 위한 전문 교육과정 개설·운영(공단 교육원)
* 국고안전보건관리 기술지원 사업평가(Star-Index) 및 정부업무위탁기관 선정시 교육이수 실적 반영 추진

○ 위험성 평가 도입을 위한 교육과정 신설 또는 자격제도 도입 추진

○ 안전하고 우수한 제품이 산업현장에 널리 보급될 수 있도록 시설·장비 제조업체에 대한 연구개발비 등 지원을 확대
* 방호장치·보호구 제조업체(605개사)의 약47%가 10인 미만의 영세사업장으로 연구개발 기술인력 및 재정상태가 매우 취약

□ 산재예방 참여인원 확대를 통한 일자리창출 지원
○ 안전보건 관리자를 신규로 채용하는 사업장에 대한 지원방안 강구
○ 안전·보건관리자, 안전·보건 전공자 중 퇴직자·미취업자 등을 활용한 새로운 재해예방 사업 모델 개발·시행

자료: 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 22-25쪽.

한국 고용노동부의 '제4차 산재예방 5개년 계획(2015-2019)' 상의 '참여와 협력을 통한 서비스전달체계 다원화'의 내용은 다음과 같다.[84)]

<2> 근로자의 참여와 역할 강화 1 근로자 참여 제도 확대 ○ 현장의 재해요인, 사업주의 법령 위반사항에 대해 적극적으로 신고토록 공익신고제도 활성화 ○ 작업현장의 근로자가 급박한 위험 발생 시 작업회피를 결정하고 사업주에게 안전보건점검실시를 요구할 수 있도록 제도화 ○ 작업유형별, 공정별 해당 근로자 대표에게도 위험성 평가 참여를 의무화 * 유해위험성 인지에 근로자와 노동조합이 참여할 수 있도록 제도화 2 근로자의 안전보건 실천 분위기 조성 ○ 근로자 스스로 점검할 수 있는 업종별 안전보건 실천 체크리스트*(스마트폰용 앱) 개발 * 업종별 주요 위험요인 정보 및 예방조치 내용 확인, 보호구 착용 등 ○ 현장책임자에게 안전수칙 미준수 근로자에 대한 작업제한권* 부여 * 안전·보건관리자의 업무에 "안전수칙 미준수 근로자에 대한 작업제한 건의"를 추가 ○ 작업 수행 과정에서의 안전수칙 위반 근로자*에 대한 처벌 확행 * 현행 과태료 부과 대상 : 건강진단 미실시 근로자, PSM 미실시 근로자, 안전보건 보호구 미착용근로자, 안전장치 제거 근로자 등 ○ 기업과 근로자가 공동으로 참여하는 산업현장 안전보건 실천 사업을 적극 발굴하여 근로자 중심의 안전문화 운동 집중 전개 * 중앙단위 노·사·정 및 시민단체 뿐만 아니라 지역 노·사단체가 함께 산업현장 단위의 안전수칙 준수, 산재은폐 근절 등의 운동 전개

자료: 고용노동부(2015), 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019) 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획 - 안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국의 구현 -, 2015. 1., 16쪽.

84) 고용노동부(2015), 제4차 산재예방 5개년계획(2015-2019) 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획 - 안전한 일터, 건강한 근로자, 행복한 대한민국의 구현 -, 2015. 1., 16쪽.

3) 평가와 환류

○ 산재예방 중장기계획 실행 중에 주기적인 평가와 이를 기반으로한 환류가 이루어져야 한다.

○ 다음은 독일과 한국이 산재예방 중장기계획 실행 중 평가와 환류에 관한 냉용이다.

(1) 독일 산업안전보건전략의 평가 사례

제1차 독일공동의산업안전보건전략(GDA)(2008-2013) 및 제2차 독일공동의산업안전보건전략(GDA)(2014-2018)에서 평가의 예를 들면 다음과 같다.

제1차 GDA-작업프로그램(2008-2013) "근골격계 부담 및 질환의 감소" 평가

선정된 지표 "근골격계 질환(MSE)에서 근로손실일수를 감소시킨다"는 GDA 종합평가에서 이를 증명할 수 없었다[85]. 이는 무엇보다도 복합 원인들과 질병의 오랜 잠복기 때문인데, 결국 MSE라는 개념에 포섭되어 GDA 조치의 영향을 5년 안에 측정하는 것을 불가능하게 한다. 근골격계 질환 감소프로그램의 효과로 근골격계 질환(MSE)에 의한 근로손실일수의 변화가 생겼는지 여부는 현 시점에서는 데이터로 인식되지 않는다. 차기 독일 공동산업안전보건전략 기간에 이 지표를 배경정보로서 계속 고려하고, 보충적인 적합한 지표들을 살펴보아야 한다.

제2차 GDA 프로그램 (2013～2018) 종합평가[86]

○ 개요[87]

① 제2차 GDA(2013～2018) 종합평가는 사업장 설문조사에 대한 비교

(2017년과 2018년에 이루어진 구조화된 설문지에 의한 설문조사로 주(州)정부 관할관청이 사업장에 보냄)로 이루어 졌다. 2017년도 설문조사는 2017년 1월~4월 사이에(t_1) 그리고 2018년도 설문조사는 2018년 1월~4월 사이에(t_2) 이루어 졌다.

② 비교대상그룹은 다음의 세 그룹이다.
- GDA-작업프로그램 내에서 주(州)정부 관할기관 또는 산재보험운영기관의 방문을 받은 사업장(AP Orga-Betriebe, “작업프로그램 조직-사업장”),
- 2011년 이후 사업장감독에서 GDA-지침을 적용하고 있다고 인증 받은 사업장(GDA-Leitlinie Betriebe, “GDA-지침 적용 사업장”),
- 적어도 2011년 이래 주(州)정부 관할기관 또는 산재보험운영기관의 방문을 받지 않은 사업장(Nichtbesuchte Betriebe, “비방문 사업장”.

③ 조사대상 사업장
- 10~49인 사업장과 50~249인 사업장,
- 제조업 부문과 서비스업 부문,
- 구 서독지역 사업장과 구 동독지역 사업장.

④ 지표
- 지표 주요 요소:
외형적 산업안전보건 상황, 위험성 평가, 간부/관리자 임명, 참여, 일관된 행동/조처.
(5점 척도로 응답: 1. 대책의 완전 이행, 2. 대책의 부분적 이행, 3. 대책 시작함, 4. 대책 수립함, 5. 대책 없음)
- 지표 개별 요소:
사업장의사를 통한 돌봄, 산업안전 전문인력을 통한 돌봄, 규정에 의한 돌봄(50인 이하 사업장의 산업안전보건 프로세스), 사업주모델((50인 이하 사업장의 산업안전보건 프로세스), 법령 및 단시간 근로, 응급처치 및 긴급시 조치, 공동작업자의 참여, 대화(의사소통), 안전수탁자 및 이해관계 대변인, 감독의 질 및 관청의 업무, 계획 및 조달, 외국인 업체 및 공급자, 사회적 환경.

○ 설문조사 비교(2017년과 2018년)[88]

① 중요 요소 지표 “외형적 산업안전보건 상황“과 “위험성 평가”에 있어 조사시점 2017년‘대책 없음’과 ‘대책 계획수립됨’의 비율이에 ‘대책 없음’과 ‘대책 수립함’의 비율이 “비방문 사업장”그룹에서 다른 두 사업장그룹보다 현저히 높다. 중요 요소 지표 “참여”에서는 차이가 가장 적으며, 모든 세 그룹의 ‘대책 없음’과 ‘대책 수립함’의 비율이 20% 이하이다.

② 세 사업장그룹 모두에서 첫 번째 조사(t_1)부터 두 번째 조사(t_2)까지 응답에서 “대책 이행” 비율의 증가가 인식된다.
세 사업장그룹 모두에서 주요 요소 지표 5개 모두에 대해 두 조사시점 사이에 “대책의 완전 이행” 비율이 높아진다. ‘대책의 완전 이행’ 응답 페센트가 50% 이상은
- 지표 ‘외형적 산업안전보건 상황’과 ‘위험성 평가’에서 “작업프로그램 조직-사업장”과 “GDA-지침 적용 사업장” 그룹에서 달성했으며,
- 지표 ‘참여’에서 “GDA-지침 적용 사업장”과 “비방문 사업장” 그룹에서 달성했다.

③ ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’을 감독 측면에서 후속 개입(감독)이 더 이상 필요하지 않은 것으로 생각한다면, 이는 2차 조사(t_2) 후 모든 지표와 모든 3개 사업장그룹에서 단지 약 50~75%만 달성된다.

④ “작업프로그램 조직-사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 5개의 중요 요소 중 4개에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 74%~84%로 나타난다. 다만 지표 ‘일관된 행동/조처’에서 71%의 약간 낮은 응답 비율을 나타내고 있다.

⑤ “GDA-지침 적용 사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 중요 요소 지표 “외형적 산업안전보건 상황”, “위험성 평가”, “참여” 및 “일관된 행동/조처”에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 76%~86%로 나타난다.

⑥ “비방문 사업장”에서 2차 조사(t_2)에서 중요 요소 지표 “참여”에서 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 79%로 나타난다. 다른 중요 요소 지표들에서는 ‘대책의 완전 이행’과 ‘대책의 부분적 이행’ 응답 비율이 62%~70%로 나타난다.

⑦ 이와 같은 결과로부터 세 종류의 사업장 그룹에서 거의 모든 중요 요소 지표들에 있어 두 조사시점(t_1 , t_2)에 ‘대책 없음’ 사업장이 존재한다. 예외는 “작업프로그램 조직-사업장”에서 지표 “참여”이며, 여기에 첫 번째 조사시점(t_1)뿐만 아니라 두 번째 조사시점(t_2)에 ‘대책 없음’ 사업장이 없다.

자료: 본문 제III장(해외 중장기 정책 동향) 2.(독일) 참조

(2) 한국 산재예방5개년계획에서의 성과 평가 및 환류시스템

한국 고용노동부의 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014)에서 지난 계획 평가 및 현 좌표 점검 관련 ‘성과 평가 및 환류시스템 구축 미비’에 관한 내용은 다음과 같다.[89]

□ **성과 평가 및 환류 시스템 구축 미비**

○ 노동부와 공단에서 수행중인 대부분의 **기술지원 사업**의 경우 지원 사업장에 대한 **연차별 성과측정 및 분석이 곤란**

○ **사업**의 **신설·폐지** 등이 객관적인 성과평가에 근거하지 않은 **단기 목표달성**

85) GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie- Kurzfassung -, 27, Juni 2014., S. 12.
86) NAK(2018), GDA-Wirkungsprojekt Ergebnisbericht, Stand: 7. November 2018.
87) NAK(2017), GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Stand: 24. Februar 2017, S. 10-12.
88) NAK(2018), GDA-Wirkungsprojekt Ergebnisbericht, Stand: 7. November 2018, S. 19-35.
89) 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 5쪽.

위주로 추진되어 **환류체계 미흡**

자료: 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 5쪽.

(2) 성과평가시스템 구축[90]

□ **성과평가 시스템 및 성과지표 개발**

○ 산재예방 사업에 대한 체계적인 **성과분석**과 **평가체제**를 구축

- **유사·중복사업 통·폐합**하고, **사업성과**에 대한 과학적인 **평가**를 통해 **사업**을 **신설**하거나 **폐지**

○ 정책목표 지표 변경 및 사업장 안전보건수준을 객관화·계량화할 수 있는 **새로운 정책지표 개발·추진**

- 각종 정책입안 단계에서부터 산재예방을 위한 고려사항이 반영될 수 있도록 산업재해 영향평가 도입 추진

□ **사업 질관리 프로그램 및 환류체계 구축**

○ 특수건강진단기관 분석능력 정도관리, 작업환경측정기관 분석능력 정도관리, 석면조사기관 정도관리의 신뢰성을 확보하고 **종합적인 질관리 프로그램**을 **구축**

※ 평가항목 : 작업환경측정 및 시료분석의 능력, 측정결과의 신뢰도, 시설·장비의 성능, 보유인력의 교육이수·능력개발, 전산화 정도 등

○ 사업유형별로 **표준화된 관리기준**을 **마련**하고, 추적평가 등 프로그램 **활용실태**를 주기적으로 **점검**하여 **환류체계**를 **강화**

자료: 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획 (2010-2014), 2010. 3., 43쪽.

90) 고용노동부 산업안전보건정책관(2010), 제3차 산재예방 5개년 계획(2010-2014), 2010. 3., 43쪽.

2. 산재예방중장기 전략 방향

1) 총괄목표의 제안

○ 비전 - 모든 노동자의 안전과 건강을 보장하는 사회
○ 총괄 목표 - 중대 재해의 감소와 건강격차의 완화
○ 세부목표는 다음과 같다.
첫째, 악성 산재 및 산재미보고 감소
둘째, 업무상 질병 예방 사각지대 해소와 활성화
셋째, 특수 집단에 대한 안전보건대책 강화

○ 목표의 평가 지표
- 위의 목표의 달성정도를 계량화하여 평가하기 위해서는 현재 측정 가능한 지표도 있고 앞으로 개발되어야 할 지표도 있는 상황으로, 2020년 기준으로 계량화가 가능한 지표를 평가지표로 선정하는 것이 필요하다.
- 한편 중장기 계획의 평가는 계량화된 지표뿐 아니라 노사정 전문가 델파이조사 또는 면접조사 등 정성적 평가를 통해 구체적인 내용을 파악할 필요가 있다..

○ 용어에 대한 설명
- 중대재해란 산업안전보건법 시행규칙제2조(정의) 제7호에 따르는 재해임
- 건강 격차: 사업장 규모별, 업종별, 고용형태별(정규직/비정규직, 도급인 근로자/수급인 근로자, 특수고용직), 특수집단별(고령, 여성, 청년,

이주노동자 등) 비교가능한 통계의 정기적 발표하는 것이 필요하다.

- 악성 산재 : 중대재해는 모두 악성산재에 해당함. 그 밖에 고의적 법 위반, 위험의 외주화 방치 등의 결과로 인한 산재 등을 악성 산재로 간주하여 관리 감독하는 이 반복되는 중대재해를 예방하는 데 효과적일 것으로 생각된다.. 그 개념정립과 사회적 함의가 필요하다.

- 산재미보고의 감소는 산재노동자가 적시에 요양을 받고 조기 복귀하기 위해서 필요하며, 현행 산재보고시스템의 제한점을 감안하여 조사통계에 의하여 휴업3일 이상의 재해의 미보고율을 추정하는 것이 현실적인 방안으로 생각된다.

- 특수집단이란 여성, 청년, 고령, 이주 노동자 등 현재의 산업안전보건법의 실효성이 충분히 높아지더라도 개인적 특성에 따른 취약성을 가지는 집단으로 이러한 집단의 특성을 고려한 산재예방사업의 기획 사업 시행률 및 해당 집단에 대한 산재예방 관련 인식 및 경험에 대한 조사 등을 통해 평가하는 것이 적절할 것으로 보인다.

2) 산재미보고 및 악성 산재의 감소

(1) 필요성

○ 산재미보고/은폐의 심각성

- 산재를 입어도 신청하기 어려운 현실에서 적시에 제대로 된 치료를 받지 못하고 후유장애가 남는 것은 심각한 사회적 문제이므로 필요한 사람에게 산재요양이 원활하게 이루어질 수 있어야 한다. 그러므로 산재율 자체를 감소를 목표로 하기 보다 미보고된 산재가 수면에 드러날 수 있도록 보고를 활성화하여 증가하는 것이 바람직하다.

- 단순한 산재율의 감소를 목표로 할 때 산재은폐가 심각한 문제가 지속될 수 있기 때문에 실제 노동자의 건강과 삶의 질을 보장하기 위한 산재미보고의 감소라는 목표의 수립이 필요하다. 물론 산재은폐의 감소

를 목표로 수립할 수 있지만 이는 실제 측정에 어려움이 있고, 은폐여부를 떠나서 산재가 제대로 보고되는 시스템이 작동하고 있는지를 평가하는 것이 더 중요하기 때문에 미보고율을 지표로 제안하고자 한다.

- 이를 위해서는 산재를 자유롭게 신청할 수 있는 문화를 조성하기 위한 세심한 근로감독 전략과 함께 산재신청 절차를 간소화하는 꾸준한 노력이 필요하다. 산재미보고 사업장에 대한 강력한 처벌와 산재보고 사업장에 대하여 산안법 위반에 대한 전반적인 감독보다 해당사안에 대한 사후대책 및 산재예방활동 과정 중심의 감독을 통해 사업장이 산재예방능력을 갖추도록 지도감독해야 한다. 산재신청간소화는 산재를 인지한 의사가 바로 건강보험과 산재보험 중에서 선택하고 바로 요양신청을 할 수 있도록 하고 추후 보험기관간 후정산하도록 하는 것이 필요하다.

○ 악성 산재 감소의 필요성

- 사고 사망 및 중대재해는 기본적으로 악성 산재이며 감소시켜야 할 우선순위가 있는 것은 당연하다. .

- 한편 현행 중대재해의 정의에 '악성 산재'를 추가하는 것을 검토할 필요가 있다. 재해의 결과뿐 아니라 과정에서 충분히 예방가능한 문제를 방치하는 등 고의성이 인정되는 산재를 악성산재의 정의로 제안한다. 구체적으로는 '급박한 위험'으로 분류하는 위험에 대한 조치 위반을 통해 발생한 재해, 위험의 외주화를 방치하여 발생한 경우 등 사회적 합의를 거쳐 지표를 개발하는 것이 필요하다.

※ 악성 산재의 정의(안)

다음과 같이 예시하는 재해를 '악성 산업재해'로 별도로 분류 및 집계하여 향후 장기계획의 주요 목표로 삼을 것을 제안한다. 이 분류 기준

은 우리나라의 각종 산업재해, 외국의 주요 관리대상 위험 등을 살피고 관련 전문가들의 의견을 청취하는 등 심사숙고하여 정할 필요가 있다.

○ 관계수급인 근로자의 중대재해와 사고사망

- 도급인이 수급인의 근로자의 위험에 대한 안전보건조치를 이행하지 않고 방치한 경우

○ 고용노동부의 작업중지 지침 등에서 '급박한 위험'으로 분류하는 위험에 대한 조치 위반을 통해 발생한 재해

- 화재·폭발 사고 발생 시 가스 및 유증기 잔류 등 사고의 원인이 제거되지 않아 화재·폭발 사고가 재차 발생할 우려가 큰 경우

- 화학물질 누출 사고 발생 시 설비 파손 등으로 누출이 계속되어 화학물질에 대한 노출 피해가 확산될 우려가 있는 경우

- 토사 붕괴 사고 발생 시 그 사고의 결과로 현장의 지반이나 구조물의 취약성이 커져 또다시 붕괴 사고가 발생할 우려가 큰 경우

- 아파트 건설현장에서 안전난간 및 추락방망 미설치로 추락 사망사고가 발생하여 다른 장소에서도 추락사고 발생이 우려되는 경우

- 다수의 기계·기구를 사용하는 사업장에서 협착점 덮개 미설치로 협착 사망사고가 발생되어 타 기계·설비에서도 협착사고 발생이 우려되는 경우

- 분뇨처리 시설 등 밀폐공간에서 기본적인 환기설비 미비 등으로 중독·질식에 의한 사망 사고가 발생하여 사업장 내 다른 시설·설비 등에서도 안전·보건 조치 미비로 인한 사고 발생이 예상되는 경우 등

○ 미국, 영국 등에서 Willful Violation, Serious Violation으로 분류하는 위반에 의해 발생하는 산업재해

- 중대한 위반(Serious Violation) : 사망이나 심각한 신체적 상해를 일으킬 잠재적 우려가 있는 위반을 말함

- 고의적 위반(Willful Violation) : 사업주가 의도적으로 그리고 알면서 저지르는 위반 사항인 것을 말하는데 이때 사업주는 유해한 상황이 존재한다는 것을 인지하고 그 상황이 산업안전보건법의 기준을 위반하는 것임을 알면서도 그것을 제거하기 위한 합리적인 노력을 기울이지 않는 상태

○ 미국, 영국, 일본 등의 감독관청에서 위험성 평가 정책 차원에서 가장 강조하여 감독하는 위험과 관련 재해

- 위 고용노동부 지침에 따른 위험과 유사하다. 미국, 영국, 일본 등의 위험성 평가 정책 차원에서 강조하여 감독하는 재해는 다음과 같다.

첫째, 비계 및 사다리 위험과 재해, 둘째, 밀폐공간 질식 또는 화재·폭발, 셋째, Lock-Out Tag-Out 시스템 및 관련 재해 등

(2) 악성 산재 감소 정책 방향

○ 국내 산재통계 및 관련 통계(빅데이터)를 가지고 위험성 평가 기법 즉, 사고의 치명도와 빈도를 감안하여 위험성이 가장 높은 작업 몇 개를 대상으로 선정하고 이를 예방하기 위한 기획감독 중심으로 중장기 계획을 수립·시행함이 타당하다. 이런 맥락에서 현행 건설업 대상 추락재해와 비계에 집중하고 있는 체제는 매우 적절하다. 이번 중장기 계획에서는 현행 건설업 추락재해예방 중심을 고수하되 추후 집중 예방대상 위험을 선정하는 방법을 선정하고 향후 어떤 위험이 핵심대상이 되어야 할지에 대한 방향성을 담을 것을 권한다.

○ 위 빅데이터를 기반으로 중대재해 등 결과가 치명적인 산재가 발

생한 사업장, 손쉽게 예방할 수 있으나 방치하여 반복적으로 산업재해가 발생하는 사업장 등 전략적이고 민주적인 의사결정구조를 통해 '악성 산업재해 발생 사업장'을 선정하여 산안법령 전체를 감독하는 정기감독 제도의 고도화도 중장기 계획에 포함할 것을 권한다.

○ 빅데이터에는 중대재해 수사자료(진술조서, 중대재해조사의견서 등)를 인공지능을 이용하여 데이터화하여 포함한다면 비할 데 없이 유용할 수 있다. 따라서 이번 중장기 계획에서는 빅데이타에 활용 가능한 자료원을 확보할 방안을 포함할 것을 권장한다.

○ 기존 직무규정과 사업계획을 중심으로 산업안전보건 근로감독행정 요인의 변화와 산재통계(중대재해 중심)의 상관성을 정량적으로 분석함은 물론 당시 실정에 대하여 근로감독관과 기업 관계자와의 면담을 통하여 정성적으로 파악하여 제도를 사후적으로 평가할 것을 권장한다.

○ 산업안전 주요 선진국이 어떤 위험예방에 집중했는지를 리뷰하는 것도 중장기 계획의 주요 사업대상인 위험을 선정하는 데 필요하다. Top 10 most citation, Top 5 penalty 등을 살펴볼 것을 권한다. 물론 위험은 추락, 기인물은 비계가 거의 매번 1위인데 그 뒤를 잇는 위험은 끼임이고 Lock-Out, Tag-Out이 빠지지 않는데, 이런 사항은 계수를 적극적으로 검토할 수 있을 것이다.

(3) 업종별 악성 산재 예방 중점 추진과제

가) 주요 업종에 대한 위험성 평가와 관리 활성화 : 소규모 사업장에 대한 지원 사업 내실화

○ 건설업

2017년 사망재해자 506명중 100인 미만 82.4%가 100인 이하 사업장

이었고, 재해형태는 떨어짐(276명), 부딪힘(47명), 무너짐(43명), 물체에 맞음(38)순이었다.

○ 제조업

사고사망자수는 209명으로 100인 미만 사업장에서 99.9% 발생하였다. 사망자수 는 비금속광물제품및금속제품제조업 또는 금속가공업(48명), 기계기구제조업(30명), 화학제품제조업(20명), 선박건조및수리업(20명) 순으로 많았다. 제조업 사망의 다빈도 재해형태는 끼임(64), 추락(39), 부딪힘(22)의 순이었다.

○ 기타의 사업

기타의 사업 사고 사망자는 144명이고, 다빈도 재해형태는 추락(38명), 부딪힘(23명), 교통사고 사망(20명) 순이었다.

건물관리업(25명)과 위생 및 유사서비스업(18명)은 사망재해자수가 많은 세부 업종이다. 건물관리업의 경우 파견근로의 형태로 이루어지는 경우가 흔하다는 점을 고려하여 사용사업주가 위험성 평가를 실시하고 관리해야 하도록 해야 하며, 위생 및 유사서비스업의 경우 고용사업주 또는 사용사업주가 지방자치단체라는 점을 감안하여 지자체 청소과 등에 안전관리담당자를 선임하도록 하는 것이 필요하다. 각 세부업종의 구체적인 위험에 대해서는 2009년도 맞춤형 시험원인조사 및 서비스업 산재예방 사업 모델 개발 연구의 사례분석 결과 등을 참고할 수 있다.

○ 영림업

사망재해자수는 13명(30인미만 100%)이지만 재해율이 매우 높은 집단으로 특별한 대책이 필요하다.

나) 각 업종의 소관 부처 및 지방 정부와의 협업을 통한 지도 감독 강화

- 업종의 특성에 따라 소관 부처와 협업이 잘 이루어지는 사례는 일본의 13차 산재예방계획에서의 중점과제 추진 방향 : 기업 소관 부처와의 연계 강화 부분에서 확인할 수 있다.

- 일본 국토교통성은 건설공사 종사자, 화주사업자에 대해 장시간의 대기 시간 삭감, 하역 시설·설비의 개선, 하역 작업의 안전담당자 배치 등에 대해서 지원을 요청, 버스, 트럭, 택시 등의 사업용 자동차를 보유하는 사업장에서 교통산업재해 방지를 위한 교육을 실시하였다.

- 일본의 주요 제조업 산업 단체와 경제산업성 및 중앙노동재해방지협회의 연계로 구성된 제조업안전대책 민관협의회에서는 안전대책의 검토 결과를 주지하고, 사업장의 자율적인 안전 확보 촉진을 도모한다.

- 일본의 임야청은 임업·목재 제조업 노동재해방지협회 안전 관리사와 연계하여 임업보급지도원에 의한 벌목 작업 현장에서 산업재해의 방지 대책을 위한 지도 감독을 수행한다.

- 서비스업은 지방정부의 지도감독권한이 있는 업종에 대하여 산재예방활동 협업을 추진한다.

3) 업무상 질병 예방 사각지대 해소와 활성화

(1) 목표 질환

업무상 질병 예방을 위하여 첫째, 뇌심혈관질환, 둘째, 근골격계 질환, 셋째, 정신건강문제, 넷째, 유해인자 노출질환 예방을 목표로 한다.

(2) 보건 분야 중점 추진과제

가) 산업보건 기초 서비스 질 향상

○ 접근성 향상

- 작업환경측정 및 근로자건강진단 등 산업보건 기초서비스 사각지

대에 있는 사업장 및 노동자 대상 홍보, 지원, 감독 강화

- 일반건강진단 : 10인 미만 수검률 50% 내외로 향상 필요. 특수고용직 노동자, 플랫폼 노동자 등

- 특수건강진단 대상 및 작업환경측정 : 건강디딤돌 사업의 꾸준한 확대와 질관리

* 사후관리 조치의 주체 양성

- 대기업 전임 산업의
- 중소기업 위촉 산업의(보건관리전문기관 보건관리의사)
- 소기업 근로자건강센터
- 특수건강진단기관의사: 유료서비스(일본 참고)
- 성과지표 : 사업장 규모별 일반건강진단 실시율 및 사후관리율 : 행정통계(보고의무)

○ 산업보건기초 서비스 질 관리 기구의 설치 운영(전문성 제고)

- 변화하는 산업구조와 유해인자에 대한 느린 대응, 현장의 상황을 반영하지 못하는 획일적 기준, 불법, 부실 서비스 문제 등의 서비스 제공과정에서 발생하는 문제를 모니터링하고 질 관리를 상시적으로 수행하는 기구가 필요하다.

- 운영의 법적 근거를 마련하고 노사정 추천 전문가로 구성되는 위원회를 정기적으로 운영하며 일상적으로 관련 업무를 수행할 수 있는 조직을 갖추어야 한다(근로자건강진단 위원회, 작업환경측정 전문위원회 등).

- 한편 첨단산업의 발전으로 매년 300종 이상의 신규화학물질이 유행성 평가 없이 새롭게 사용되고 있다. 또한 인디움, 희토금속류, 나노물질 등 첨단 신소재 화할물질에 의한 원인 미상의 신종 직업병 등 예

측이 불가한 위험이 증가하고 있는 실정이다. 산재예방보상위원회의 역할이 미진한 상황으로 신규 유해인자 발굴 및 추가 설정을 위한 시스템 정비 역시 필요하다.

* 근로자 건강진단 개선위원회

- 목적 : 특수건강진단 및 작업환경측정의 유해인자 및 임상검사항목의 주기적 검토 및 효과적 운영방안 제시

- 활동내용 : 유해인자는 기타 산재예방보상위원회에서 심의 의결하는 사항을 추가할 수 있도록 하고, 임상검사는 시행규칙에서 삭제하고 실무지침으로 내려 실무지침에 따라 예방활동을 할 수 있도록 하며. 이 실무지침을 정기적으로 리뷰하고 개정한다. 시행규칙에 유해인자를 추가할 때마다, 임상검사를 수정, 보완할 때마다 일일이 규제개혁위원회를 통과하는 방식으로는 시대의 변화를 따라갈 수 없기 때문이다.

나) 직업병과 작업관련 질환의 발견과 대응 강화

○ 근로자건강진단 제도의 개선

- 일반건강진단시 업무내용(과로 평가 포함), 근골증상, 정신증상 등 파악을 통한 서베일런스 기능 강화, 수시건강진단과 연계 (소규모 사업장은 비용지원사업지원)

한편 전문가 심의의견에서 근골격계 질환, 피부질환 등 다양한 직업병에 대한 실태파악과 문제해결 방안에 대한 제시가 필요하다고 하였는데, 모든 근로자에게 접근가능한 제도인 일반건강진단 제도를 통해 실태파악을 하고 수시건강진단을 통해 직업병 예방 상담 및 산재신청 안내 등이 이루어질 수 있다면 산재 에방에 상당한 기여를 할 수 있을 것으로 생각된다.

- 현재 건강검진 과정에서 질병 유소견자로 확인된 경우 산재신청 안내 및 업무관련성 특별진찰 연계 시행하고 있으나 근골격계질환 중 수지진동증후군, 수근관증후군, 상과염에 한하여 산재신청 가능한 실정이다.

- 직업환경의학 전문의가 근로자 건강진단이나 보건관리대행업무 등의 과정에서 업무상 질병이 의심되는 노동자를 발견했을 경우 산재노동자를 대리하여 바로 산재신청을 할 수 있도록 하는 방안을 검토할 필요가 있다. 산재신청서가 접수된이후의 업무관련성의 평가와 보상절차의 개선역시 필요하다. 현재의 근로복지공단 산재병원 특진제로를 모든 질환에 대하여 확대하고 종합병원급 특수건강진단에서 업무를 수행할 수 있도록 하는 개선이 요구된다.

○ 직업성 암 예방
- 수첩 건강진단 개선 : 대상 발암물질 확대, 취급 근로자에 대한 발급안내 활성화, 발급후 정기 수검률, 암 발견률
○ 급성 중독성 질환 감시체계
- 전국 응급실 기반 감시체계 (복지부 퇴원환자 손상감시체계 연동)

다) 원청 및 관계수급인의 근로자에 대한 주요 보건조치 실시율 향상
- 근골격계질환 질환 유해요인 조사
- 직무스트레스 예방조치

○ 주요 대상별 활동
- 4대 제조 업종 (자동차, 철강, 전자산업, 조선산업) 대상 원청의 관계수급인에 대한 의무이행여부 점검의 수행이 이루어져야 한다.
- 보건 및 복지사업, 교육서비스업 등 서비스업 산재다발 6개 세부업종

과 근로시간 특례업종에 대한 직무스트레스 예방조치 활성화가 필요하다.

- 소규모 사업장의 보건조치 시행에 대한 근로자건강센터 지원 확대가 요구된다.

○ 제도의 개선

- 근골격계 유해요인조사의 실태 및 개선방안 연구가 필요하다.
- 직무스트레스의 정의 : 시행규칙 669조 직무스트레스의 정의에 직장 내 괴롭힘, 고객으로부터의 부당한 대우, 성희롱 등 다양한 직무스트레스 요인을 추가하고 정신건강 프로그램 실시의 추가 조치가 요구된다(일본의 과로사 방지법에서의 과로의 의미).

라) 고객응대 근로자 예방 조치 실시율 향상

- 유통업 등 주요 업종 대상 홍보와 감독(백화점, 할인점 등 대형 유통업체, 각 판매기업의 본부 등 사업주의 산안법 인지 및 준수율 향상 필요)
- 도시가스 안전점검원, 수도검침원, 재가요양보호사, 정신건강전문요원, 국민연금·건강보험 상담원, 다문화 방문지도사, 설치·수리 현장기사 등 방문서비스 노동자 실태조사 및 보호대책 마련이 요구된다.

- 고객응대 근로자의 사업주를 고용사업주, 가맹본부 사업주, 유통업 사업주로 구분하여 각각의 의무를 부여하는 것이 필요하다.

마) 유해인자 노출질환의 예방 : 화학물질로 인한 위험성의 감소 전략

○ 이는 유해인자 노출질환 예방을 위한 핵심 전략이며, 구체적인 성과지표는 노동자의 유해인자의 위험성에 대한 인지율을 파악하는 것이 가장 바람직하지만, 방법상의 제한점이 있다면 사업주의 조치에 관한

실시율을 파악할 수도 있을 것으로 생각된다.

○ 현행 산업안전보건법에서는 화학물질을 그 유해성 또는 질병의 관점에서 보면 건강장해 정도(건강장해, 상당한, 건강장해, 중대한 건강장해)에 따라 ‘제조 등의 금지물질’, ‘제조 등의 허가대상물질’, ‘허용기준 이하 유지대상 유해인자’, ‘작업환경측정대상 유해인자’, ‘특수건강진단대상 유해인자’, ‘노출기준 설정 유해물질’, ‘관리대상 유해물질’, ‘특별관리물질’등으로 구분하여 관리하고 있다.

○ 이런 목록에 의한 관리방식은 해당 지정된 화학물질에 대해 해당 규정을 적용함으로서 집중적으로 관리할 수 있는 장점이 있는 반면에 여기에 포함되지 않은 화학물질은 관리를 못하는 단점이 있다. 따라서 현재 우리나라에서 사용하고 있는 화학물질 17,000여종 중 실제로 산안법에서 관리를 하고 있는 물질은 2,000여종 내외에 불과하다. 반면 EU를 비롯한 선진국, 우리나라 환경부는 유해성이 있는 화학물질을 모두 관리하려는 입장을 취하고 있다. 즉, 유해성이 있으면 관리하여야 한다는 기본적 입장을 취하고 있다. 따라서 산업안전보건법에서도 현재의 목록화에 의한 관리방식을 유지하되, 관리되지 못하는 화학물질중에서 유해성이 있으면 관리를 할 수 있는 방안이 필요하다.

○ 이를 해결하는 방안으로는 나머지 목록화 방식을 유지하면서 해당 목록에 추가할 필요성이 있는 물질은 추가하되(예, 2019년 허용기준대상 유해물질을 기존의 16개물질에서 37개로 확대한 것 같은 방식, 그러나 이런 방식은 매번 사후에 일어나며, 개별 화학물질에 대해 포함여부를 매번 논의하여야하는 번거로움이 있어 비효율적임), 그렇지 못한 유해성 있는 화학물질은 모두 관리대상 화학물질의 범주에 넣어 관리하는

방식이 고려되어야 한다.

○ 현행 관리대상유해물질은 171종(금속류를 개별화하면 약 1200여종)이고 그중에 CMR물질을 특별관리물질을 37종으로 고용노동부에서 지정하고 있다. 그러나 실제로 사업장에서 특별관리물질을 제외하고는 잘 관리되지 않는다.

○ 따라서 현행의 관리대상 물질의 목록을 없애고, '유해성이 있으며 관리한다'는 원칙하에 사업주가 유해성 분류를 하게 하여 유해성이 있으면 어떠한 식으로든 관리를 하도록 하여야 한다.

○ 이를 위하여 다음과 같은 전략을 시행하면 된다.

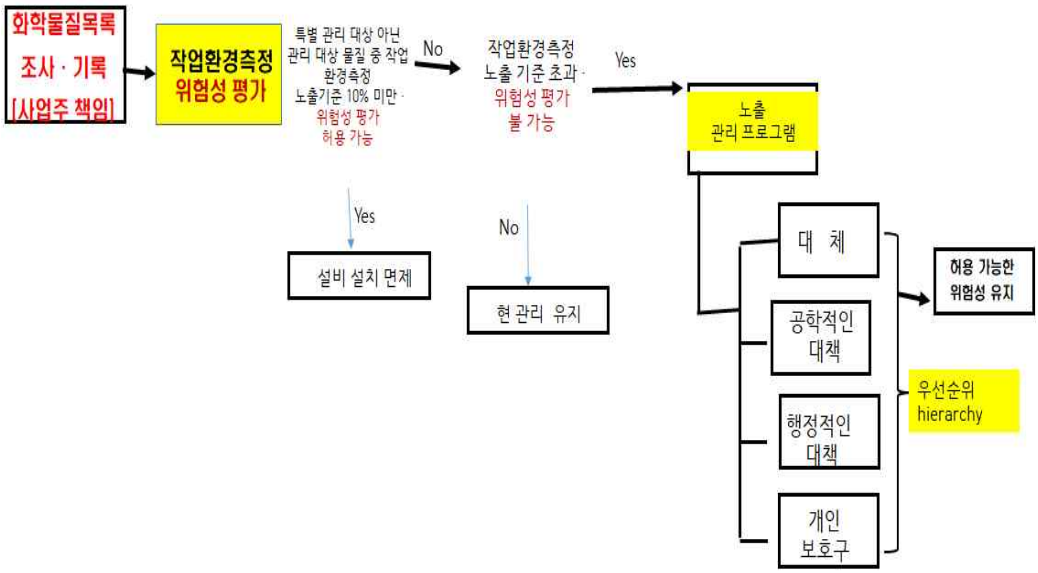
첫째, 사업주의 의무로 해당 사업장에 들어와 사용되는 화학물질을 모두 목록화 하도록 한다. 현재는 사업장에서 어떤 화학물질이 사용되는지 목록화 의무가 없이 물질안전보건자료 제도만 있어 어떤 화학물질이 사용되며 그것의 유해성이 무엇인지 사업주, 보건관리자가 일목요연하게 파악할수 없다.

둘째, 사업주는 새로 개정된 사업안전보건법에 의한 물질안전보건자료 제도를 이용하여 수입업자나 또는 화학물질 공급자가 제공하는 물질안전보건자료에 의거하여 목록화된 모든 화학물질을 유해성에 따라 구분하다.

셋째, 유해성이 있는 화학물질중 CMR 물질은 특별관리물질로 나머지 유해성이 있는 물질은 관리대상유해물질로 지정한다.

넷째, 이들 유해물질에 대해서 다양한 기법을 통한 위험성 평가를 하고 이에 따라 현재 수준에서 위험성이 허용가능이면 현재 수준을 유지하고, 그렇지 못하면 노출관리 프로그램에 의한 관리를 하게 한다. 여기

서 위험성 평가의 도구로 작업환경 측정이나 Charm기법이 사용될 수 있다. 이의 전반적 프로토콜은 다음과 같다.



[그림5-1] 유해성이 있는 모든 화학물질의 관리 방법의 개요.

○ 이를 위하여 산업안전 보건법에서는 다음과 같은 것이 시행되어야 한다.

첫째, 현행의 산업안전보건기준에 관한 규칙중 제 3편 보건규칙을 새로운 방안이 잘 수용되도록 개정하여야 한다.

둘째, 법의 수용성을 높이기 위하여 두 가지 전략이 필요하다. 첫째는 새로운 물질안전보건자료 제도가 도입되는 시기 (2021년)와 사업자의 수용성을 높이기 위하여 중기적으로 제도를 정착시기키기 위한 이행시기를 단계적으로 고려한다. 둘째는 이를 집행하기 위한 일선의 근로감독의 방식이 바뀌어야 한다.

예를 들어

- 2020년 : (개정된 산업안전보건법 시행), 화학물질 관련하여 근로자 감독방향 전환에 대한 고민
- 2021년 : (물질안전보건자료 제도 시행), 산업안전보건기준에 관한 규칙 (제 3편) 개정안 공고, 위 방법에 대한 시범사업 실시
- 2022년 : 산업안전보건기준에 관하 규칙 보건규칙(제 3편) 시행, 시범사업으로 인한 장단점 및 문제점 해결. 개정된 보건규칙에 대한 홍보
- 2022년~2025년 : 개정된 보건규칙에 대한 수용성을 높이기 위한 지도 위주(처벌 배제)의 감독 및 중소규모 사업장의 수용성을 높이기 위한 각종 IoT기반 software 및 프로그램 개발
- 2026년 : 전반적 보건규칙 적용하여 전 사업장 실시

○ 유해성이 있는 모든 화학물질을 관리한다는 명제는 작업자를 보호하는 기본 명제이다. 그러나 이 제도가 잘 실행되려면 근로감독의 방식이 바뀌지 않으면 실효성이 없다. 또한 현행 산업안전보건법의 가장 특징인 정부와 전문가가 주도하여 안전보건을 담보하려는 패러다임에서 벗어나 사업주와 작업자가 주도하여 안전보건을 책임지고 이끌어가는 방향으로 가야 한다.

이런 측면에서, 관리대상 유해물질에 대하여 사업주가 책임지고 사업장의 화학물질을 목록화하고, 유해성을 분류하고 위험성을 평가하여 허용 불가능한 상태의 위험이 있으면 관리 프로그램에 의거하여 관리하게 하는 방식은 선진국에서 사용하고 있는 방식일뿐더러 새로운 패러다임에 맞는 방식이다.

○ 이 새로운 페러다임의 핵심은 사업주가 자신의 사업장에서 사용하는 유해한 물질의 관리를 주도적으로 행하는 것이다. 한국에서의 산업보건 관리 체제에서는 낯설 수 있으나, 1981년 ILO 155호 산업안전보건 협약에서부터 이러한 페러다임은 시작되었다. ILO 155호는 기존의 법적 준거에 의존한 안전보건 사업의 발전이 한계가 있음으로 자주적 대응형 체제로의 전화를 주장한 로벤스 보고서의 내용을 채택하였다. 이후 이것은 1985년 ILO 161호 산업보건 서비스 협약, 1990년 170호 화학물질 협약, 1993년 ILO 174호 중대 산업 사고 예방 협약에 이어 2001년에 ILO OSH 경영 시스템에 대한 가이드라인으로 발전되어 왔다.

○ ILO 155 협약은 발전 과정은 영국 안전보건법 및 다른 유럽 각국의 노동안전보건법의 개정에도 큰 영향을 끼쳤으니, 유럽의 안전보건법은 자주적 대응형을 토대로 발전되어 왔다고 볼 수 있다. 미국 산업안전 제도 또한 중요한 것만을 규정하고, 사업주의 책임을 강화하여 구체적인 사항은 사업주 스스로 챙기는 기본 틀을 유지하며 발전하고 있다. 한국은 그 동안 수없이 선진국의 제도를 도입했지만, 정착 그 기본 토대를 받아 들이지 않아 제도의 실행력과 실효성을 담보하지 못했다고 할 수 있다. 화학물질에서부터 사업주 주도의 자주 대응형의 체제를 만들고, 점차적으로 산업안전보건 전체로 확산시켜 한국의 산업보건 사업의 실효성을 담보하는 방향으로 발전시켜나가야 할 것이다.

4) 특수 집단에 대한 산재예방 대책 강화

정기적인 실태조사와 특수집단의 성격을 고려한 교육자료개발 및 보급이 필요하다.

○ 이주 노동자 : 이주노동자 사용사업주 및 취업시 노동자에 대한 안전보건교육 지원 및 의무화

○ 고령 노동자 : 영립업, 건설업, 건물관리업 등 고령노동자 취업 업종에 대한 실효성 있는 안전보건관리방안을 개발, 보급, 지원

○ 청년 노동자 : 청년노동자 취업 업종에 대한 사업주 인식향상을 위한 캠페인 및 청년노동자의 노동안전에 관한 권리 교육 강화

○ 여성 노동자 : 임신여성의 보호를 위한 제 규정의 정비와 생식독성 유해인자에 대한 관리방안 마련 등

○ 플랫폼 노동자 : 한국의 플랫폼노동은 배달서비스, 대리운전, 가사서비스, 퀵서비스, 간병, 번역, 청소용역, 홈페이지 제작, 디자인, 시나리오 작가, 미용서비스, 과외, 택배('쿠팡 플렉스'), 일회성 아르바이트 등이 있는데 그 영역이 계속 확대되고 있다. 이에 대해서는 기초 실태조사와 함께 안전보건대책을 강화하기 위한 실천이 필요하다.

(1) 임신여성 노동자 보호와 생식독성 유해인자 관리 방안

○ 산업변화 및 작업공정 등 시대적 변화에 따른 임신노동자 유해·위험요인 재정비 및 종합적인 보호대책 마련

- 1안) 모성보호 관련 보호규정을 근로기준법 여성근로기준규칙으로 제정(일본의 여성노동기준규칙 사례 참조)

- 2안) 남녀고용평등과일·가정양립지원 법에 임신노동자 보호규정 포함

- 3안) 산업안전보건법 산업안전보건에 관한 규칙에 따른 유해·위험요인별로 임신노동자 보호규정 마련

○ 유산, 사산, 조산, 선천적 이상아 출산 등을 유발하는 유해인자, 생식세포 변이원성 및 생식독성물질 등 노출기준 마련(일본 사례 참조)

○ 임신노동자에 대한 작업환경 측정, 위험성 평가, 건강진단 의무화, 가임여성 노동자들에게 화학물질, 교대근무, 과로 및 스트레스 등 생식

독성물질 노출 관련 위험성 및 방지 등 보건교육 강화를 위한 법 개정 및 운영 매뉴얼 마련

○ 여성 다수 고용 업종(교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 건물 등 종합관리업 등)을 대상으로 여성건강 및 유해인자 발굴 관련 정기적인 실태조사 정례화하도록 남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법 개정

※ 고용노동부장관은 5명이상 근로자 고용 사업장을 대상으로 출산전후 휴가 또는 유산사산 휴가, 육아시간, 배우자 출산휴가 등 휴가중심의 실태 정기조사 실시(남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법제6조의2)

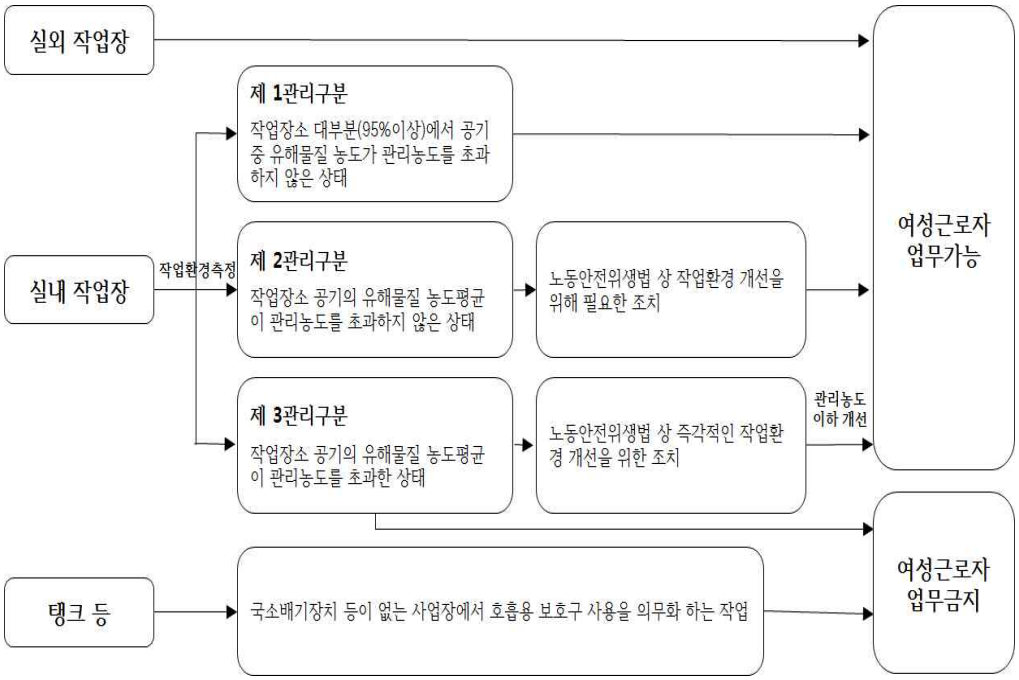
○ 현재 우리나라는 임신근로자 건강보호를 위한 화학물질 유해인자 관리체계 전무한 상황이다. (일본 사례 참조)

- 가임기 여성노동자 대상으로 작업환경측정을 실시하여 규제 대상이 되는 화학물질 규제치 마련 및 이를 초과할 경우 금지토록 하여 단계별 관리방안 마련이 필요하다.

<표 5-1> 일본의 여성노동자 금지 유해물질 노출기준

물질명		관리농도
염소화비페닐 (PCB)	Chlorinated biphenyl (PCB)	0.01㎎/m3
아크릴아미드	Acrylamide	0.1㎎/m3
에틸벤젠	Ethylbenzene	20ppm
에틸렌 이민	Ethylene imine	0.05ppm
에틸렌 옥사이드	Ethylene oxide	1ppm
카드뮴화합물	Cadmium compound	0.05㎎/m3
크롬산염	Chromate	0.05㎎/m3
오산화바나듐	Vanadium pentoxide	0.03㎎/m3
수은및무기화합물(황화수은 제외)	Mercury & its inorganic compounds(excluding mercuric sulfide)	0.025㎎/m3
염화니켈(분말에 한함)	Nickel chloride(II) (in powdered form only)	0.1㎎/m3
스틸렌	Styrene	20ppm
테트라(파크롤에틸렌)	Tetrachlorethylene(Parkolethylene)	50ppm
트리클로로에틸렌	Trichlorethylene	10ppm

비소화합물(아르신・비화칼륨제외)	Arsenic compound(excluding arsenic&gallium arsenide)	0.003㎎/m3
베타프로피오락톤	Beta-propiolactone	0.5ppm
펜타클로로페놀(PCP)・그나트륨염	Pentachlorophenol(PCP)&its sodium salt	0.5㎎/m3
망간	Manganese	0.2㎎/m3
납 및 그 화합물	Lead and its compounds	0.05㎎/m3
에틸렌 글리콜 모노 에틸 에테르(세로소루부)	Ethylene glycol monoethyl ether (Cellosolve)	5ppm
에틸렌 글리콜 모노 에틸 에테르아세테이트(셀로솔브아세테이트)	Ethylene glycol monoethyl ether acetate (cellosolve acetate)	5ppm
에틸렌글리콜 모노메틸에테르(메틸셀로솔브)	Ethylene glycol monomethyl ether (methyl cellosolve)	0.1ppm
기실렌	Xylene	50ppm
N,N-디메틸포름아미드	N, N-dimethylformamide	10ppm
톨루엔	Toluene	20ppm
이황화탄소	Carbon disulfide	1ppm
메탄올	Methanol	200ppm



[그림 5-2] 일본여성노동자 건강보호를 위한 화학적 유해인자 관리 체계

⑵ 이주노동자 : 사용사업주에 대한 안전보건교육 및 취업시 노동자에 대한 안전보건교육 개선

○ 이주노동자가 한국 입국후 받는 교육 중 산업안전보건에 관한 교육시간을 증가시키고 안내서를 배포함(현행 2박3일, 2시간, 자국어로 된 자료를 받고 통역을 통해 산업안전교육을 받고 있음)

- 산업안전보건법 및 산재보상보험법상 노동자의 권리
- 안전보건 기초적인 내용
- 산업재해를 당했을 시 상담처(이주노동자 지원단체 협약)

○ 이주노동자 사용 사업주에 대한 안전보건교육 의무화

- 이주노동자를 고용하는 사업주를 위한 안내서 제작 및 배포
- 산업안전보건법상 사업주의 의무에 대한 인지 향상 정보제공
- 이주노동자를 위한 모국어 안전표시나 작업안내서는 구비할 수 있도록 지원(공단 홈페이지 다운로드 등).
- 이주노동자의 배치전 교육시 산업인력공단이나 민간 NGO 통역서비스 활용할 수 있도록 함.

○ 이주노동자 관련 기관 네트워크 활용

- 민간단체 상근인력이나 자원봉사인력 등에 대해 산재예방 및 보상상담 교육 실시
- 민간단체 산재예방사업 발주, 이주노동자 산재예방교육 프로그램 개발 및 실시사업(지역별, 업종별, 국가별)

(3) 청년 노동자

○ 청소년/청년 노동자 산업안전보건 정보 인터넷 플랫폼 구축

- 청소년 청년 노동자의 독특한 산업안전보건 특성을 알리고 관련 정보를 담은 인터넷 플랫폼 구축하는 것이 필요하다. (해외에서는 대부

분의 나라에 OSHA 홈페이지에 youth worker page가 따로 있음)어서,

- 10대와 일하는 사업주가 알아야 할 점, 자녀가 노동을 시작하는 부모가 알아야 할 점 등

○ 청년노동자 취업 업종에 대한 사업주 인식향상을 위한 캠페인

- 구직광고 사이트 등
- 실습생 사용 사업주에 대한 가이드 개발 보급

○ 청년노동자의 노동안전에 관한 권리 교육 강화 : 교육부와 협업

- 초중등학교 안전교육 의무화및 실업계 고등학교 산업안전보건교육 정규 커리큘럼 도입 추진
- 고등학생 및 대학생의 현장실습전 산업안전보건교육 의무화
- 직업계 고등학교 실습실 환경 측정 및 개선, 관리 방안 제도화

3. 산재예방정책의 실효성 강화방안

1) 산업안전보건관리체계의 개선

○ 산안법 시행령 별표1을 범위를 꾸준히 축소해 나가야 한다.

- 산재를 효과적으로 예방하기 위해서는 안전보건관리체계와 안전보건교육이 제외되는 사업장의 수를 줄이는 것이 반드시 필요하다. 시행령 별표 1에 해당하는 업종에 대한 꾸준한 실태조사를 통해 그 범위를 축소해 나가야 한다.

○ 최소한 사업주의 산업안전보건법제도에 대한 인지율을 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

- 신규 사업주가 사업자등록증을 발급받을 때 노동자건강에 대한 의무를 읽고 서명하여 제출하도록 제도 개선이 필요하다.

- 전자, 철강, 자동차, 조선업 등 하청업체가 많은 업종을 대상으로 원하청 사업주의 개정 산안법에 대한 인지율을 향상시키기 위한 방안을 모색해야 한다.

○ 외주화된 위험의 관리까지 할 수 있도록 사업장의 안전보건관리체계를 개선해야 한다.

- 모든 사업장에 산업보건의를 위촉할 수 있도록 해야 한다. 대기업부터 순차적으로 선임하도록 하고, 산재취약계층을 지원할 수 있도록 공공분야에서 일할 수 있는 의사를 양성해야 한다. (산업보건의에 대해서는 현재 별도 연구용역이 진행되고 있으므로 그 결과에 따라 구체적인 안을 확정하고 시행하는 것이 필요함)

- 사내에서 노무를 제공하는 상시근로자 300인 이상 사업장의 보건관리 및 안전관리 위탁을 금지해야 한다.

- 관계수급인이 있는 경우 도급인의 책임을 다할 수 있도록 보건관리자와 안전관리자 선임기준을 강화할 필요가 있다.

○ 근로자건강센터의 소규모 사업장에 대한 산재예방기능을 강화하고, 역할 기능의 재정립, 조직적 발전방안 확립하여 전국적으로 확대하여야 한다. (이에 대해서는 산재예방활성화방안에 상세 기술함)

2) 노동자 참여 활성화 방안

산업안전보건법이 정한 노동자의 참여권은 여러 가지가 있으나 중장기계획에서는 총괄목표에 부합하여 외험의 외주화 관리와 중소기업의 안전보건활동 활성화에 초점을 맞추는 것이 바람직하다고 생각하여 두 제도에 대해서만 의견을 제시하였다.

한편 노동자 참여권의 활성화는 전문가 심의에서도 보완이 필요한 중요한 주제로 권고되었다. 노동자의 참여가 산재예방에 기여한다는 것은

학계에서는 관련 연구의 축적을 통해 알려져 있는 상황이다.

노동자 참여권을 둘러싸고 노사간의 의견의 차이가 큰 가운데 지난 10년간 변화 없이 유지되어온 이 제도를 시대 상황에 맞게 활성화하는 것이 산재예방의 실효성 확보에 크게 기여할 것으로 생각된다.

(1) 산업안전보건위원회 : 외주화된 위험의 관리 핵심 수단

○ 6차 포럼결과

- 노동자 참여가 산재예방에 효과적이라는 국내외 연구들이 있음에도 노동자 참여권의 확대와 내실화를 위한 노력은 부족한 현실이다. 노동자의 참여는 제도가 아니라 합의의 문제로 볼 수 있으며, 현재 우리 사회의 상황에 부합하는 제도 발전이 필요하다.
- 산안위 활성화를 위한 제도 개선 필요
- 하도급 업체 대표 및 근로자 대표 포함한 산안위 구성
- 산안위원들에 대한 정기 교육 실시 필요
- 유급 활동시간 보장
- 산안위 설치 및 운영에 대한 관리감독 규정 강화 : 질적 감독 필요

○ 노동자의 참여를 활성화하기 위해서 가장 기본적인 것은 알 권리의 강화이다. 법이 정한 안전보건교육의 실시여부 뿐 아니라 작업의 위험성과 대처방안에 대한 인지여부, 안전보건과 관련한 노동자의 권리와 의무 등에 대한 정보제공 등이 지켜지도록 근로감독이 이루어져야 한다.

○ 현재의 기업단위 산안위의 한계점을 극복하기 위하여 건설업 일부에서 시행되고 있는 원하청 산보위를 운영하도록 하는 것이 필요하다. 협력업체 사업주와 노동자의 안전보건에 대한 요구는 자체적으로 해결

하기 어렵기 때문이다. 원하청 산보위는 아직 충분한 경험이 부족하기 때문에 기업규모별로 연차적으로 시행하는 것이 바람직하다.

○ 전기업이나 유통업 등 본사와 지사 형태로 운영되는 경우에는 개별 사업장 단위의 산보위만으로는 한계가 있으므로 본부 산보위를 별도로 설치하여 기업 전체의 안전보건강화를 위한 노력을 경주해야 할 것이다. 개별 사업장의 안전보건문제의 해결이 본사의 지침의 개선을 통해 해결해야 하는 경우가 많기 때문에 본사 산업안전보건위원회를 설치 운영하도록 할 필요가 있다.

○ 정부는 산보위의 활성화를 위해 산보위활동지침을 정기적으로 개정하고 보급하고, 교육하고, 활동시간을 확보할 수 있도록 제도개선을 하는 것을 검토하야 한다.

(2) 명예산업안전감독관 : 중소기업의 안전보건 활동 활성화

○ 사업장의 안전보건은 내부의 주체가 확립되지 않으면 활성화되기 어렵다. 특히 중소기업은 안전보건에 대해 관심을 기울일 여력이 없는 상황이기 때문에 사업장 내부에서의 안전보건활동을 촉진하기 위한 대책이 필요하다.

○ 사망사고 및 중대재해의 대부분은 50인 미만 사업장에서 발생하고 있기 때문에 중소기업의 사업장 내부의 산재예방활동을 활성화하기 위한 노력이 절실하다.

○ 노사협의회 설치대상 사업장인 30인 이상에 대하여 명예산업안전감독관의 임명을 확대하고 지원체계를 만드는 것이 필요하다. 고위험

업종부터 시작해서 중소규모 사업장 명예산업안전감독관 임명하고 정기 교육을 활성화하고 그 우수사례를 사례집, 안전보건주간 경진대회 등을 통해 공유, 전파하도록 하는 적극적인 노력이 필요하다.

○ 사외명감의 경우 그 활동이 제한되어 있으며, 이를 둘러싼 노사의 의견이 대립하고 있는 현실이다. 사외명감에 대한 시범사업을 통해 사외명감이 산재예방에 기여할 수 있는 활동내용과 방법을 재검토 하여 그 활성화 방안을 마련하는 것이 필요하다.

3) 근로감독의 실효성 확보[91]

○ 근로감독의 일반원칙에 따른 산업안전보건 근로감독 필요

- 산업안전보건법은 기업 특히 첨단기술의 위험을 규율하는 법으로 그 어떤 법보다 기술적 내용이 많고 복잡하다. 수많은 기업을 대상으로 그 법령의 모든 내용을 일거에 감독하는 것은 불가능하며 상시로 감시하는 것은 더 어렵다.

- 따라서 산업안전보건법의 의무이행자이며서 당해 사업장을 가장 잘 아는 사업주가 법을 준수하도록 당국이 잘 감독하고 유도해야 한다. 여기에 중장기계획의 필요성이 존재한다. 중장기계획이란 어려운 과제에 대한 단계적 접근을 말한다. 중장기계획은 법집행의 일선인 감독행정을 통해 구현된다(그림 1). 전략적인 감독이 필요한 이유이며, 국제적으로 ILO 협약을 비롯하여 관련 문헌에서는 다음과 같은 근로감독의 일반원칙을 권한다.[92]

- 전문성의 원칙(competency), 우선순위의 원칙 (Prioritization), 억제기능의 원칙(Deterrence), 지속성의 원칙(Sustainability), 접근성

91) 필자(강태선)가 참여하여 집필한 고용노동부 연구보고서 '근로감독행정 혁신방안 연구'(2018)에서 주로 인용

92) Weil, D. (2008). "A strategic approach to labour inspection." International Labour Review 147(4): 349-375.

(Accessibility) 등이 그것이며, 이를 감안한 감독이 중장기계획을 실효성 있게 달성할 수 있게 할 것이다.

- 전문성, 우선순위의 원칙은 이미 당국에서도 그 필요성을 공유하고 있고 지속적으로 개선하고 있는데 억제기능, 지속성, 접근성은 향후 중장기계획에서 개선을 위한 많은 노력이 요구된다. 억제기능이란 소수의 사업장을 감독하고도 다른 사업주들이 긍정적인 영향을 받도록 하는 것을 말하는데 언론을 적극적으로 활용하거나 재해발생 시 긴급하게 당국이 직접 브리핑 하는 등의 적극행정이 필요하다는 것이며 지속성은 대관업무가 아닌 상시적인 법준수를, 접근성은 사업주와 노동자가 언제든 필요시 용이하게 행정서비스를 받을 수 있어야 한다는 점을 말한다.

[그림5-3] 산업안전보건법의 전달과정

○ 산업안전보건 근로감독행정의 개선방안

- 일반 근로감독에 대하여 2019.4월 '근로감독정책단'이 신설돼 빅데이터를 이용한 근로감독을 비롯하여 그간 방치된 근로감독의 실효성 확보를 위한 노력이 경주되고 있다. 산업안전보건행정은 일반근로감독행정과 차이가 크므로 산재예방보상정책국에 '산업안전보건감독과'를 신설

하여 감독전략을 짜고 중장기 및 단기 감독계획을 수립해야 할 것이다.

- 전문성, 독립성의 원칙을 지속적으로 견지하면서 사업주들을 장기적으로 올바로 견인하기 위해서는 청 또는 본부 단위로의 조직 분리가 불가피하다.

4) 산업안전보건 서비스 질 관리

○ 주로 민간산업보건기관에서 제공하는 안전보건 서비스는 사업주의 의무를 대신하는 방향으로 작동하여 사업장의 안전보건체계를 확립하지 못하는 역효과를 낳았다는 평가도 있다. 먼저 사업장의 안전보건체계를 확립하고, 정부는 기관의 질관리를 통해 사업장에서 필요한 서비스를 공급받을 수 있도록 하여야 한다.

○ 지난 시기 산업안전보건의 시장 활성화라는 이름으로 진행된 정책은 부실 서비스 양산체계의 핵심 원인이었고, 이를 극복을 위한 조치가 필요하다. 덤핑 등의 문제가 심각한 결과 산업안전보건 인력은 저임금 장시간 노동을 수행하게 되어 서비스의 질이 낮아지는 문제점은 반드시 극복되어야 한다.

○ 최근 도입된 산업안전보건기관평가는 전체적인 안전보건기관의 질관리와 향상의 필요성에 대한 인식을 향상시키는 효과는 있었으나 기관의 역량을 실질적으로 평가하지 못하는 관료적인 평가라는 문제제기도 있는 상황으로 이에 대한 개선이 필요하다. 평가항목, 방법, 결과 등은 전문성을 갖춘 단위에서 정기적으로 리뷰하여 보고서를 발표하고, 그 개선점을 다음 평가에 반영하는 것이 필요하다.

○ 또한 기관평가결과를 SABCD 로 등급으로 제시한 결과 우수기관은 최우수기관이 되기 위해서 과도한 역량을 투입하고, 등급이 낮은 기관은 아예 개선을 모색하지 않는 기현상을 보이고 있다. 그러므로 기관

평가는 적합, 조건부 적합, 부적합으로 구분하여 평가하는 것이 필요하다. 조건부 적합에 대하여 부적합 요인을 개선했는지 확인하고 재평가를 통해 기관의 역량을 강화하도록 하고 부적합의 경우 재평가를 실시하여 부적합이 확인되는 경우 기관취소 등의 강력한 조치를 취하는 것이 필요하다. 취소된 기관의 대표나 지분을 가지고 있는 자 등은 일정기간 다시 기관설립을 할 수 없도록 제한조치를 두어야 한다.

5) 안전보건 인력 양성과 관리 강화

○ 산재취약계층에 대한 보건사업 확대, 새로운 유해인자, 건강문제의 출현 등 산업보건의 수요가 급격하게 증가하고 있어 산업보건인력의 양적 질적 확대의 필요성이 제기되고 있으나 그 정확한 실태도 파악되어 있지 않은 실정이다.

- 산업보건기관 근무 의사의 고령화
- 근로자건강센터 확대 추세로 신규 인력 수요 증가
- 산업보건의 제도 도입 고려
- 연구기관 근무 의사인력의 확보 필요

○ 산업보건 수요변화에 따른 의사 인력공급계획의 부재

- 직업환경의학 전문의 이외의 인력에 대한 자격기준을 정비하고 질 향상을 위한 계획 없이 임기응변식으로 대응한 결과 무자격 의사인력 보유 기관의 질낮은 서비스 제공문제가 심각하다.

○ 의사 외 인력 현황

- 학부교육 및 자격증 취득과정에서 산업보건실무에 바로 투입될 수 있는 역량이 확보되기 어려운 현황이다.

- 산업간호사는 산업간호협회의 직업건강간호사교육과정 (6개월) 단기 과정 개설되었으나 최소 석사급 이상의 지식과 상당한 실무경험을

갖춘 전문성 있는 산업간호사 양성 프로그램이 필요하다.

- 산업위생사의 경우 자격취득 후 별도 교육과정이 부족하다.
- 심리상담사 및 운동처방사 등은 산업보건을 모르는 제한점이 있다.
- 필요인력에 대한 수요-공급 추계와 함께 실무에 바로 투입이 가능하도록 자격 취득과정을 강화하거나 별도의 교육훈련프로그램을 제공할 필요가 있다.

6) 안전보건 조사연구 활성화

(1) 일본의 10차 산재예방계획에서의 추진체계의 벤치마킹

노동안전위생 관계 법령이나 시책을 검토할 때의 기초 정보를 얻기 위해서 과학적이고 실증적 관점에서 리스크의 평가, 전문기술적인 입장에서 노동재해의 원인구명 등을 실시하는 조사연구기관의 행정과의 제휴를 검토한다.

또, 노동재해의 원인 조사에 대해서는 인적 요인 및 물적 요인에 머무르지 않고, 그 배경에 있는 관리적 요인까지 파고드는 본질적인 원인 규명을 도모하기 위한 재해 분석 기법을 개발하고 효과적인 재발 방지 대책으로 연결하는 구조를 검토한다....사회과학적 시야도 가지고 더욱 효과적이고 효율적인 노동재해 방지 대책에 임하는 것으로 한다. 그리고 노동안전위생 대책이 산업 현장 전체의 요구, 과학적인 리스크 평가 등을 기초로 하고 책정될 필요가 있으므로, 조사연구기관, 행정기관, 산업계 등의 사이에서 조사연구 과제의 선정, 조사연구 성과의 활용 등에 있어서 긴밀한 제휴를 도모한다.

(2) 안전보건 조사연구역량 강화

가) 필요성

○ 산재예방정책 수립은 '과학적' 증거에 기반을 두고 설립되어야 하며, 이는 공공연구기관에서 중장기적 관점으로 생산되어야 한다.

- 관련분야 빅데이터의 구축과 이에 기반한 정책방향 제안
- 각종 보건정책 수립과 보완

○ 예방정책은 반드시 사업 중, 후에 평가되고 피드백되어야 한다. 평가되지 않는 정책은 유효한 정책이 아니며, 이를 위해서 부처와 일정정도 독립성을 유지하는 기관의 '공정'한 시각의 평가 필요하다.

- 다각적 자료를 통한 산업재해 통계의 과학적 제시 (부처의 시각을 넘어 과학적 중립성을 담지한 산업재해율 산재율 통계 사각지대의 위험률에 대한 과학적 추정 통계 등등의 안정적 생산)

○ 산업안전 대상과 산재의 종류가 날이 갈수록 다양해지고 있어 이에 대응하는 과학적 기반 마련을 위해 공적 영역의 연구기능 강화 필요하다.

- 신종직업병, 새로운 직종, 새로운 위험에 대한 기초연구와 지원

나) 방안

- 현행 산재예방 공기관의 안전보건연구원의 인적 물적 강화가 필요하다(연구인력 확보, 다양한 전문분야 인력 구성 보완).
- 연구직의 육성과 성장에 맞는 조직운영을 위한 독립적 구조가 필요하다(인사, 예산, 평가 등등에 있어서).
- 민간 학계와의 공동연구 활성화할 수 있어야 한다.
- 산재보상통계와 기타 행정통계, 조사통계 공개의 법적 근거를 만들어 학계에 제공하고 산재예방정책의 근거 생산 활성화하는 것이 필요하다.

다) 통계의 개선 방향

- 산업안전보건에 관한 표준정보체계(직업표준코드, 산업표준코드 등) 구축
- 사업장 중심이 아닌 근로자 중심의 건강관리 위한 통계 생성
- 산재보상통계와 보고통계의 분리
- 산업안전보건의식을 조사할 수 있는 통계 도입
- 특수집단에 대한 통계 자료 마련(플랫폼 노동자, 여성, 고령, 청년, 이주노동자 등)

7) 산업안전보건법의 개정 과제

(1) 제9조 산재예방 통합정보 시스템 구축

통합정보시스템의 주요 내용은 일반에 공개되어 산재의 발생현황을 공유하고 대책을 논의하는 자료가 되어야 하나 시행령안 제10조와 시행규칙안 제4조에 따르면 그 제공 대상이 행정기관과 산업안전보건공단(이하 '공단')으로 되어 있다. 해당 정보는 민감 정보로 볼 수 없고 오히려 공익적 성격이 강하므로 주요 부분에 대해서는 원시자료의 공개를 의무화하는 것이 타당하다. 따라서 정보공개의 범위를 각계의 의견을 청취하여 정하고 그에 따른 정기적·계속적 정보제공을 통하여 안전보건정책의 실효성을 제고하여야 한다.

아울러, 실무적으로 통합관리 되는 자료가 감독관에게 전달되어 관할 지역 사업장의 안전보건에 관한 기본적 정보를 제공하는 시스템으로 운용되어야 한다(예를 들어, 관할 지역 내 A 사업장에 최근 3년 사이에 어떤 유형의 사고나 직업병이 있었는지에 대한 신속하고 정확한 정보제공).[93]

더 나아가 유해위험요인이 큰 사업장에 대해서는 해당 사업장의 근로자와 노동조합에 대해서는 유해위험요인과 해당 공정과 작업이 무엇인지를 적극적으로 알려서 산재예방을 할 수 있는 정보제공의 틀로도 사용할 필요가 있다.

끝으로, 안전보건교육이 형식적이고 심지어 교육을 하지 않고도 교육을 하였다는 허위의 서명을 하여 감독에 대비하고 있다는 지적이 끊임없이 제기되고 있다. 교육의 내실화를 위해서는 해당 사업장에 강사가 방문을 할 때, 적어도 사업장에서 최근 3년에서 5년간 일어난 사고나

93) 현재, 감독결과를 기재한 개별 내용이 전산화되어 있기는 하나, 전국의 자료를 체계적으로 데이터베이스화하여 관리하지는 못하고 있다. 따라서 감독관은 특정 사업장의 현황에 대하여 궁금하면 일일이 컴퓨터에서 해당 자료를 찾아서 검색을 하게 된다.

직업병(혹은 직업성 질환)의 유형을 알 수 있도록 제도화하여야 한다. 통합정보시스템은 사업장 맞춤형 교육에 필요한 정보제공의 틀로도 사용할 수 있어야 한다[94].

(2) 제10조 산업재해발생건수 공표[95]

공표대상이 되는 사업장 중 도급사업장의 경우(법 제10조제2항) 시행령안 제10조 제2항에서 ① 도급인 사업주의 상시근로자 수를 500명 이상의 사업장으로 제한하고, ② 도급인 사업주만의 사고사망만인율보다 도급인·수급인 사업주의 합산 사고사망만인율이 높은 사업장(= 하청 노동자가 더 많이 사망하는 사업장), ③ 대상 사업의 범위도 제조업, 철도운송업, 도시철운송업, 전기업으로 제한하고 있다.

산업재해발생건수 등은 현행 제도에서도 공표가 되고 있는바, 이 제도가 해당 기업에 사회적 압력으로 작용하려면 공표 방식을 일간 신문 등의 매체로 확대할 필요가 있다. 물론 시행규칙안 제7조는 관보, 일간신문 또는 인터넷 등에 게재하는 방법을 규정하고 있으나 일간신문 게재가 의무사항이 아니어서 국민들이 실제로 중대재해 발생 사업장을 인식하기가 어렵다. 매년 중대재해 발생 사업장이 어디인지가 중요한 뉴스와 국민적 관심사가 되도록 하는 정책이 필요하다. 적어도 고용노동부 보도자료 형태로 공개를 하여 언론의 관심을 환기하여야 한다.

(3) 제14조 이사회 보고 및 승인

94) 실무자들의 전언에 의하면 사업장의 사고정보 등은 일체 강사에게 제공되지 않으며 이에 따라 사업장에 적절한 교육이 아닌 형식적인 교육으로 전락하는 경우가 많다고 한다.

95) 2018년에는 관리 대상이 제조 및 철도·지하철 업종 중 원청의 상시 근로자 수가 1,000명 이상인 사업장으로 되었고 당초 계획에 따르면 2019년부터는 500명 이상 사업장으로 확대 실시된다. 아울러, 2019년부터 관리 대상업종에 전기업종(발전업 포함)을 포함하는 안이 제시되고 있다.

상법 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 안전보건경영계획을 이사회에 보고하고 승인을 받도록 규정하고 있는데 적용대상 주식회사의 규모에 관하여 정부안은 ① 상시근로자 500명 이상의 기업, ② 시공능력평가 상위 1000위의 건설회사로 하고 있으나 안전보건경영계획이 사실상 안전보건관리규정의 내용과 중복된다는 점을 고려하고 양자가 실행단계에서 조응되어야 한다는 점을 고려하면 안전보건관리규정의 작성의무가 있는 300인 이상 또는 100이상 사업장을 대상으로 하여야 한다(현행 시행규칙 별표6의2). 안전보건경영계획의 내용은 안전보건관리규정과 거의 유사한 것을 담을 가능성이 있는 바, 해당 규정을 경영진이 숙지하고 이행에 노력하도록 강제하는 것이 위 규정의 취지임을 고려하면 시행 대상 기업을 너무 좁게 잡으면 새로 도입된 제도는 사실상 별 의미가 없게 된다. 게다가 90% 이상의 안전사고(사망)가 상시근로자 300인 미만을 사용하는 사업장에서 발생한다는 점을 고려하면 500명 기준은 그 범위가 좁다고 볼 수 있다.

다음으로, 안전보건경영계획의 내용에 무엇을 담을 것인지가 중요한데 이번 법률 개정이 핵심 내용이 원청 책임 강화인 점과 사망 등 중대재해가 하청 노동자에게 집중적으로 발생하는 점을 고려하면 ① 해당 사업장에서 도급 사업시 수급인 사업주 소속 근로자에 대한 도급인의 안전보건조치 내용이 포함되어야 하고, ② 원·하청 노동자의 안전보건체계에 대한 참여권 내용이 포함되어야 한다. 물론, 정부안을 기업이 매우 신중하고 성실하게 이행하고자 한다면 도급 관련 내용이 안전보건경영계획에 포함되어야 하지만 현실적으로 이를 부정적으로 보는 견해가 적지 않다. 따라서 하위 법령에서 도급관련 안전보건조치 및 근로자 참여권 부분이 명시적으로 입법되어야 한다. 그러나 시행령안 제12조제2항은 안전보건경영계획의 내용으로 ① 전년도 안전보건활동 실적, ② 안전보건경영방침 및 안전보건활동계획, ③ 안전보건관리 체계·인원 및

역할, ④ 안전보건에 관한 시설 및 비용만을 규정하고 있다. 도급관계에서 수급인 사업주 근로자의 사망사고가 빈발하는 현실을 고려하면 적어도 안전보건관리체계에 원하청 안전보건관리체계가 명시적으로 포함하도록 할 필요가 있다.

나아가 장기적으로는 사고뿐 아니라 보건상 문제가 종종 제기되는 사업장을 포괄하기 위해서 주식회사 이외의 형태의 사업장도 적용대상으로 삼아야 한다. 예를 들어 직장내 괴롭힘이나 직무스트레스, 과로 등이 문제되는 공공사업장, 병원 등이 적용대상 사업장으로 들어와야 한다. 따라서 적용 대상을 주식회사 형태를 넘어 다른 형태의 기업으로 확장하고 이 경우 법률상 대표자에게 해당 의무를 부담시켜야 한다.

(4) 제22조 산업보건의의 선임

법 제22조에 위임을 받아 시행령 제28조제1항은 분명히 상시근로자수가 50명 이상이면 산업보건의를 두도록 하고 있으나 제1항단서에서 보건관리를 위탁하면 그 의무를 면제하여 결국 공장의사인 산업보건의제도를 형해화시켜버렸다. 원칙으로 돌아가서 산업보건의의 선임을 기본으로 하고, 매우 예외적인 경우에만 위탁관리를 하도록 큰 틀에서 제도를 변경하여야 한다. 이를 위해서 50인 이상 사업장이라는 현실적이지 않은 기준을 폐지하고 작업의 유해위험성과 상시근로자 수 등을 고려하여 일정 규모 이상(예를 들어 1,000인 이상)의 사업장은 의무적으로 산업보건의를 직접 채용하거나 일정한 한도를 두어 공동채용하는 방식(지역 산단)을 고려하여야 한다. 이를 위해서는 「기업활동규제완화에 관한 특별조치법」의 예외조항을 삭제하고, 산업보건의 수요와 공급 문제를 고려하여 사업장 규모별 점진적 시행, 일본 혹은 독일의 연수의제도 고려할 필요가 있다. 아울러, 산업보건의의 업무 확대(안전 부문까지 포함)를 고려하여 그 명칭도 '사업장의사(독일의 예 참조)'로 변경을 생각

해 볼 수 있다.

(5) 제36조 위험성 평가

위험성 평가시 고용노동부 장관이 고시하는 바에 따라 해당 작업자를 참여시키도록 규정하고 있는바(제2항), 현행 「사업장 위험성 평가에 관한 지침」 제5조 제4호에서 해당 작업 종사 근로자의 참여를 규정하고 있다. 적어도 근로자대표의 위험성 평가 결과에 대한 협의와 동의에 대한 참여를 보장할 필요가 있다. 필요시 특정 공정에 대하여 근로자대표의 요청이 있으면 해당 작업자와 함께 참여할 수 있다.

(6) 법 제41조, 규칙 제42조 고객응대근로자 건강장해 예방(전부개정 전 입법된 제도)

시행령안 제40조에서 사업주의 조치를 규정하고 있는데 즉시 조치로서는 업무의 일시적 중단, 휴게시간의 연장을 규정한다. 여기서 더 나아가 사업주의 조치로서 “근로자에게 폭언 등을 하는 고객에 대하여 즉시 2차 대응(회피)을 할 수 있는 권한의 고지”가 규정될 필요가 있다. 현행 규정을 보면 폭언 등을 당하더라도 근로자 스스로 즉시 2차 대응(회피) 할 수 있는 법적 근거가 현재는 명확하지 않다. 따라서 근로자보호를 위하여 근로자가 주도적으로 즉시응대거절을 일단 하고 이후 사업주가 법령에서 요구하는 조치를 추가적으로 하도록 하여야 한다. 그리고 가스검침원, 요양보호사 등 방문 고객응대 단독 작업 근로자의 경우 적어도 현장 즉시 회피 권한을 명시적으로 부여하여야 한다.

(7) 제59조 도급승인

급성독성, 피부부식성 등이 있는 물질의 취급 등 도급승인 대상으로 하고 있는데 구체적으로 중량비율 1%의 황산, 불산, 질산, 염산을 대상으로 한다. 위 조항과 관련하여 유해물질 취급 작업 아닌 유해·위험 작

업도 승인 대상인지에 대한 논쟁이 있는바, 현행 산안법의 관련 규정이 직업병 예방을 위한 규정으로 자리를 잡고 있고, 개정 법안 성안 과정을 보면 개정법은 유해물질 취급작업만을 대상으로 한 것으로 보인다. 다만, 사망사고 등 중대재해가 빈발하는 동종 하청 작업, 사회적으로 큰 이슈가 된 참사에 대해서는 그 필요성은 충분히 인정될 수 있는바, 이런 경우에는 시행령안 제51조 제2호에서 규정하고 있는 산재보상보험 및 예방심의위원회를 통한 추가 승인지정을 적극 활용할 필요가 있다. 따라서 위원회의 규정을 제정 또는 정비하여 안건 상정 및 심의·의결의 적절한 요건을 규정하여 위원회가 실질적으로 기능을 할 수 있도록 하여야 한다.

(8) 제63조 도급인의 안전조치 및 보건조치

제63조의 근본적 한계는 도급인 사업주의 안전보건조치를 수급인 사업주의 근로자로 한정하는 데에 있다. 향후 추가 개정을 통하여 도급인 사업장에서 도급인 사업주에게 노무를 제공하는 자 모두에 대하여 안전보건조치를 취하도록 확대하여야 한다. 개정법에서 제76조를 신설하여 어색하게 건설기계 종사자를 보호하려는 입법을 한 것도 결국 제63조의 보호범위가 협소하기 때문이고, 나아가 노동계에서 제76조의 적용대상 건설기계의 확대를 요구할 수밖에 없는 이유도 역시 제63조의 적용대상을 특고나 1인 자영업자를 제외하고 오로지 근로자로 한정하였기 때문이다. 그러므로 사업장에서 일하는 모든 사람(노무제공자)의 포괄적 보호를 위해서는 제63조의 개정을 검토하여야 한다.

(9) 제77조 특수형태근로종사자 보호방안

특수형태근로종사자의 범위(시행령)에 대해서는 산업재해보상보험법의 특례 적용대상과 다르게 정할 수 있는 지 검토가 필요한데 시행령안 제68조는 일단 산업재해보상보험법의 범위와 일치하여 규정한다. 산업

재해보상보험법 시행령 제125조는 보험모집인, 건설기계운전자, 학습지교사, 골프장경기보조원, 택배배송업무 종사자(택배원, 퀵서비스기사), 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전자를 대상으로 규정하고 있다. 그러나 사전예방으로 안전보건조치의 대상이 되는 노무제공자와 사후 보상의 대상으로서 근로자와 특수형태근로자의 범위는 다를 수 있다는 논의가 충분히 가능하고 전자의 범위는 후자보다 넓게 보는 것이 타당할 것으로 보인다. 근본적으로는 제63조 프레임을 사업장이라는 물리적 공간에서 기인하는 위험에 대하여 사업주가 포괄적으로 안전보건조치를 취하는 입법이 필요하다. 아울러, 현행 규정을 산재보상법령이 규정하는 특수형태근로종사자의 의미(주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것)로 축소해석하지 아니하는 행정해석도 필요하다.

특수형태근로종사자는 사실상 자영업자로 취급되어 교육시간에 대한 유급인정이 어려울 수 있는데 그렇다면 과연 특수형태근로종사자가 교육을 받을 수 있을지 우려가 있을 수 있다. 따라서 근로자들이 안전보건교육 시간을 유급으로 인정받는 것에 대응하여 특고노동자가 안전보건교육을 수강하는 데 불이익이 없도록 하거나 인센티브가 있을 수 있는 제도 도입이 필요하다. 적어도 교육비용에 대해서는 산재보험기금(안전보건공단)에서 지원하는 안을 고려할 필요가 있다.

이번 하위 법령 개정에서는 직군별로 적용되는 안전보건규칙의 규정을 달리 정하고 있다(제671조). 그러나 동일 사업장에서 노무를 제공하는 자가 근로자인지 혹은 특수형태근로종사자인지에 따라 노출되는 위험의 종류와 수준이 달라지는 것이 아니므로 원칙적인 규율방식은 모든 안전보건규칙이 적용되는 것으로 하되 사업주 특정의 문제나 비용 부담의 문제 등이 발생하는 특정한 의무에 대해서는 별도의 제외규정을 두는 방식을 고려하여야 한다.

(10) 형사처벌 규정의 해석 문제

법 제167조는 결과적 가중범(사망의 결과)으로서 7년 이하의 징역, 1억원 이하의 벌금 및 5년 내 재범시 2분의 1 가중을 규정하고 있다. 그런데 위 재범가중규정이 양벌규정에 새롭게 도입된 법인 분리 벌금형의 산정에도 적용이 되는 것인지 아직은 모호한 면이 있다. 제도의 취지에 비추어보면 적용되는 것이 타당하다고 생각되나, 만일 법원이 부정적 의견을 보이면 법 개정을 통하여 이를 명확히 하여야 한다. 한편, 업무의 특성상 기업은 동일하여도 업무 분담에 따라서 법령 위반행위자는 수시로 바뀔 수 있다. 예를 들어, 건설업의 경우 사업특성상 안전 업무의 담당자가 사업마다 바뀔 가능성이 매우 높은데 이 경우 사업주가 동일하면 위반행위자(=업무 담당자)가 바뀌어도 재범인가를 검토하여야 하는데 이 역시 법원이 부정적 의견을 보이면 법 개정을 통하여 이를 명확히 하여야 한다.

개정 법률은 제173조 양벌규정을 2원화하여 제167조 제1항 위반죄에 대해서는 10억원 이하의 벌금을, 나머지 규정의 안전보건조치위반 위반죄에 대해서는 해당 조문의 벌금형을 선고하도록 규정한다. 그런데 양벌규정 적용과 관련하여 판례는 위반행위자를 정책 결정자가 아닌 실무담당 근로자로 보기 때문에 가중된 징역형은 실무자를 대상으로 하게 된다.[96] 실무자는 업무지시 혹은 지침에 따라 업무를 집행한 자일뿐이다. 사업장의 안전보건시스템을 바꿀 수 있는 권한이 없다. 향후 법률 양벌규정을 개정하여 안전보건관리책임자 및 안전보건총괄책임자의 책임을 강화할 수 있도록 하여야 한다.[97] 아울러, 기업에 대한 제재 강화 방안으로 벌금형의 하한 규제를 주장하기도 하나 기본적으로 벌금형에

96) 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016도11847 판결.

97) 관련 연구로, 전형배, “산업안전보건법 양벌규정 적용시 위반행위자의 규범적 의미”, 『노동법포럼』(제26호), 노동법이론실무학회, 2019 및 전형배, “산업안전보건법상 상위관리자의 책임과 양벌규정의 개정”, 『노동법학』(제71호), 한국노동법학회, 2019 각 참조.

대하여 공표된 양형기준 자체가 없다. 징역형의 양형규정도 과실범에 준하여 규정되어 법정형과 괴리가 크다. 따라서 벌금형에 대해서도 최소한의 일반적인 기준을 정립하고 공표할 필요가 있으며, 반복적인 중대재해를 발생하게 하는 법인에 대해서는 고의범에 준하는 양형기준의 정립이 필요하다.

VI. 산재예방 활성화 방안 제언

1. 소규모 사업주 교육모델

1) 관련 근거(법 규정 등)

○ 소규모 사업주 교육모델 관련 근거는 산업안전보건법 제15조(안전관리자 등), 제16조(보건관리자 등)에 준거한다.

2) 현황

○ 50인 미만 소규모사업장에서 전체 업무상사고 사망자의 72.7%가 발생하고 있다.

- 2016년 전체 업무상사고 사망자는 총 969명이며, 이 중 5인 미만 사업장(31.3%)과 5-49인 미만 사업장(41.7%)이 전체의 72.7%를 차지하고 있다.
- 50인 미만 사업장은 안전관리자, 보건관리자 선임 의무가 없기 때문에 안전보건의 사각지대화 되는 실정이다.

<표 6-1> 업무상사고 사망자 현황(2016년)

(단위: 명, %)

구 분	전체	5인 미만	5-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
사망자수(명, %)	969 (200.0%)	301 (31.1%)	404 (41.7%)	95 (9.8%)	97 (10.0%)	72 (7.4%)
사고사망만인율	0.53	1.10	0.51	0.50	0.39	0.22

자료: 관계부처합동(2018), '산업재해 사망사고 감소대책', 2018.1.23.,

3) 외국사례(독일)

○ 독일의 경우 50인 미만 소규모사업장 안전보건관리 대안모델로 사업주모델(Unternehmermodell) 시행하고 있다.

(1) 독일의 사업주교육모델 추진배경, 목적, 개요 등[98)]

가) 추진배경

○ 1980년대에 소규모사업장의 효율적인 안전보건관리를 위하여 몇 개 의 모델을 설정하여 시험하였다.

- 철강업, 화학업 등에서 소규모사업장 안전관리 모델을 개발한 결과 기업주/사업주가 직접 안전보건 관련 교육을 받고 자신의 사업장에서 법령「사업장의사 및 산업안전전문인력에 관한 법 (Arbeitssicherheitsgesetz, ASIG)」에 따른 사업장의사 및 산업안전전문인력의 역할을 수행하는 것이 가장 효율적이라는 결론에 도달하였다.

- 이후 1980년대 후반부터 산재보험의 산재예방규정 'BGV Vorschrift 2'를 통하여 개별 산재보험조합별로 취업자 50인 이하 소 규모사업장 안전보건관리

98) 윤조덕・정영훈・이경용(2013), 『외국의 산재예방 사업주 교육제도에 대한 연구』, 연구기관: (사)한국사회정책연구원, 산업안전보건연구원, pp. 121-130에서 인용함.

를 위한 사업주교육모델을 규정하여 실시하게 되었다.

- 독일의 사업주교육모델은 20여년 간의 실행 경험을 거치면서 문제점을 보완한 새로운 산재 예방규정 “DGUV Vorschrift 2′이 2010년 제정, 2011년부터 시행되어 오늘날에 이르고 있다.

나) 목적

○ 소규모사업장 기업주(Unternehmer)는 자신의 사업장에서 발생하는 모든 결정의 중심점에 있다.

- 사업주의 결정 중에서 사업장 안전과 노동자 건강보호는 기업경제적 및 사회적 관심사에서 중요한 결정들에 속한다.

- 사업주교육모델에서 기업주는 안전과 건강보호가 사업장 의사결정 프 로세스와 모든 과정에 통합되고 효과적인 해법을 찾아야 한다는 것을 쉽게 이해하게 되고, 동기를 부여 받으며 그리고 정보를 제공 받는다.

- 사업주는 어떤 경우에 사업장의사 또는 산업안전전문인력을 통한 전문가 자문을 요구하여야 하는지를 사업주교육을 통해 배운다.

- 즉, 기업주가 자신의 사업장 안전보건에 대하여 인식하고, 교육을 받고 적극적으로 개선을 위한 노력을 통하여 효율적 안전관리를 하 게 하게 하고자 하는 것이 사업주교육모델의 목적이다.

다) 사업주교육모델의 개요

○ 사업주교육모델에서의 교육과정은 첫째, 안전보건에 ‘동기부여조치 교육과정이 이루어지고’, 둘째, 안전보건에 관한 ‘정조제공조치’교육과정이 진행되며, 이후 셋째로 주기적(3~5년 마다) 보수교육/향상교육과정을 실시한다. 그리고 넷째, 기업주 스스로의 결정에 의한 ‘욕구지향적 상담’의 요청이 있을 시에는 다섯째, 개별 산재보험조합에서 인정하는

대행기관에 의한 상담 등을 받을 수 있도록 교육이 구성된다.

- 즉, 첫째, 둘째의 교육과정을 수료한 후 기업주의 필요와 판단에 의하여 외부전문가에 의한 안전보건 상담을 받거나 또는 산재보험조합에서 인정한 대행기관을 통한 자문을 받는데, 이는 종전의 사업주모델에서의 사업장의사/산업안전전문인력 역할을 하는 것의 한계점을 보완한 것이다(표 6-2 참조).

<표 6-2> 이전의 상담제도와 새로운 상담제도 비교

	이전 제도 (개정 전)	새로운 제도(DGUV Vorschrift 2)
1. 규정에 의한 상담 (Regel-betreuung): 취업자 10인 이하 사업장	o 사업장의사및 산업안전전문인력 투입시간 조처 o 수행해야할 업무의 세분화 없음	o 사업장의사 및 산업안전전문인력에 대한 고정된 투입 시간 전제 없는 기본상담(Grundbetreuung) o 상담그룹에 따른 기본상담의 반복(상담그룹 I, II, III) o 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 있어 보완적 상담
2. 규정에 의한 상담 (Regel-betreuung): 취업자 10인 초과 사업장	o 사업장의사 및 산업안전전문인력 투입시간 조처 o 수행해야할 업무의 세분화 없음	o 전체상담 = 기본상담 + 사업장 상황에 특화된 상담 o 기본상담(Grundbetreuung): • 사업장의사와 산업안전전문인력에 대한 합계값으 로서의 투입시간 • 상담그룹 I(높은 위험성), II(중간 위험성), III(낮은 위험성) • 완수해야하는 업무의 확정 o 사업장 상황에 특화된 상담 • 사업장이 조사절차 및 업무영역의 허가에 의하여 필요한 범위를 조사 o 사업장에 의하여 사업장의사와 산업안전전문인력 상담 실행의 분배

3. 대안적 상담 (alternative Betreuung): 취업자 1인~50인 사업장 (상한선은 당해 산재보험조합 규정에 따름)	이른바 '사업주모델 (Unternehmermodell)'이 산업부문 산재보험조합에서만 실행: 안전공학적 상담	o 사업주모델 o 대안적 욕구지향적 사업장의사적 및 안전공학적 상담 (공공부문 산재보험관리운영기관들은 2013년 1월 1일 부터 실행) • 사업주를 위하여 안전보건에 관한 동기부여조치와 정 보제공조치 • 사업주를 위하여 보수교육/향상교육 조치 • 사업주의 결정에 의하여 '욕구지향적 상담'의 요청 • 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 대한 필요 에 의한 보완적 상담
4. 대안적 상담 (alternative Betreuung): 대행기관 (Kompetenzzentren)을 통한 취업자 10인 이하 사업장	산재보험조합에 의하여 실행	• 사업주를 위하여 안전보건에 관한 동기부여조치와 정보제공조치 • 사업주의 결정에 의하여 '욕구지향적 상담'의 요청 • 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 대한 필 요에 의한 보완적 상담

자료: DGUV(2010), DGUV Vorschrift 2, Hintergrundinformationen für die Beratungspraxis, S. 16.

(2) 적용 범위 및 현황

가) 사업주교육모델 적용 현황

○ 산업부문의 9개 산재보험조합 전체에 1990년대부터 취업자 50인 이하 사업장에 사업주교육모델이 적용되고 있으며, 2013년부터는 모든 공공부문 산재보험운영기관에도 적용하도록 규정되어 있다.

○ 교육은 개별 산재보험조합의 교육원에서 또는 산재보험조합이 인정한 교육기관에서 시행하고 있다.

- 개별 산재보험조합마다 독일 전역에 분산된 몇 개의 교육원을 가지고 있어 교육 참가자의 접근성을 높이고 있다.
- 교육 참가자는 반드시 당해 기업의 사업주여야 하며, 위임은 허용되지 않는다.

나) 사업주교육 참가 현황

○ 소규모사업장 사업주교육모델(Unternehmermodell)에 의한 교육 참가자 숫자는 인터넷상으로는 자료의 접근이 어렵다. 다만, 독일연방 노동사회부에서 매년 발행하는 산업안전보건연보 『Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2017』에 의한 산재보험의 안전보건교육 과정 및 참가자 수 현황은 다음 <표 6-3>과 같다.

- 2017년에 산재보험에서 실시한 안전보건교육은 총 203,623 교육과정에 참가자는 2,402,064명이다.
- 이 중 기업주 및 경영진 안전보건교육은 5,473개 교육과정에 100,042명이 참가했다.

<표 6-3> 독일 산재보험의 안전보건 교육과정 및 참가자수(2017)

(단위: 교육과정수, 명, 일)

교육과정	교육과정/세미나과정 수	참가자 수	참가자수 x참가일 수	1인당 평균참가 일수
기초교육 및 향상교육 합계	203,623	2,402,261	2,706,064	1.2
기업주 및 경영진 교육	5,473	100,042	102,436	1.0
안전수탁자(Sicherheitsbeauftragte)	4,684	91,003	189,194	2.1
산업안전전문인력 교육	1,139	20,662	90,942	4.4
사업장의사 교육	28	663	1,122	1.7
기타 사업장 종사자교육(예, 종업원평의회, 마이스터, 전문직, 훈련생, 견습생 등)	192,111	2,187,036	2,314,814	1.1
산재보험관리운영기관 직원 향상교육	188	2,855	7,556	2.6

자료: BMAS(2018), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit- Berichtsjahr 2017, S. 240.

(3) 사업주 교육 방법, 운영, 교육수료 인정

가) 교육시간

○ 교육시간은 사업장의 위험 정도(높음, 보통, 낮음)에 따라 그리고 개별 산재보험조합마다 차이가 있다.

- 일반적으로 기초교육인 '동기부여조치 교육'은 사업장의 위험분류에 따른 그룹 I(위험 높음)의 경우 출석교육으로 16개의 교육단위로 분류된다.

- 그룹 II(위험 보통)의 경우 출석교육으로 8개의 교육단위가 있고, 위험그룹 III(위험 낮음)의 경우 통신교육이 이루어지기도 한다.

○ '업종특화적 정보제공조치 교육'은 사업장의 위험분류에 따른다.

- 그룹 I(위험 높음)의 경우 출석교육으로 24~48개의 교육단위가 있다.

- 그룹 II(위험 보통)의 경우 출석교육으로 8~24개의 교육단위가 있다.

- 위험그룹 III(위험 낮음)의 경우 통신교육이 이루어지기도 한다.

○ 보수교육/향상교육은 업장의 위험분류에 따른다.

- 그룹 I(위험 높음)의 경우 출석교육으로 최소 3년마다 8개 교육단위 이하다.

- 그룹 II(위험 보통)의 경우 출석교육으로 최소 5년마다 4개 교육단위 이하다.

- 위험그룹 III(위험 낮음)의 경우 최소 5년마다 이루어진다(표 6-4 참조).

<표 6-4> 대안적 욕구지향적 상담(사업주모델)의 세분화

	상담그룹		
	그룹 I	그룹 II	그룹 III
1. 동기부여, 일반적 정보 제공	16 교육단위(LE)	8 교육단위	출석교육 또는 독학교육(원격교육)
2. 업종 특화적-정보제공	24~48 교육단위	8~24 교육단위	출석교육 또는 독학교육(원격교육)
3. 보수교육/향상교육	8 교육단위 이하; 3년 마다	4 교육단위 이하; 5년마다	5년마다
4. 사업장의사 및 산업안전 전문인력을 통한 욕구지향적 상담	기초: 위험성 평가, 자문 동기/원인		
5. 교육의 품질 보증	효과성 재검사, 평가		

* 그룹 I: 위험 높음, 그룹 II: 위험 보통, 그룹 III: 위험 낮음

** 1교육단위는 45분임(LE = Lehreinheiten von 45 Minuten)

자료: DGUV(2010), DGUV Vorschrift 2, Hintergrundinformationen für die Beratungspraxis, S. 53 .

나) 교육의 신청, 접수, 교육비용, 수료인정 기준, 수료증, 수료 후 주어지는 혜택

○ 교육신청은 신청서의 작성과 제출로 이루어지며 접수는 관할 산재보험조합의 관할 부서에서 이루어진다.

○ 교육비용은 전액 관할 산재보험관리운영기관에서 부담하며, 교육수료 준비로서 출석교육 또는 통신교육 종료 후에도 교육품질을 효과적으로 유지하기 위하여 기업주의 사업장에서 산재보험의 안전보건감독관(TAB, Technische Aufsichtsbeamte)이 주관하여 구두시험을 본다.

- 이때 기업주는 외부의 안전전문가 1인을 구두시험에 입회하게 하여야 한다. 교육수료 후에는 수료증을 수여하며, '동기부여조치 교육'의 수료 후 '규정에 의한 상담'(Regelbetreuung, 산업안전전문인력/사업장의사에 의한 사업장 안전보건관리)에서 면제된다.

다) 사업주 교육지원

○ 교육에 관련되는 모든 비용(교재비, 교육기관 숙박비, 교육기관에 오고/가는 교통비 등)은 관할 산재보험관리 운영기관이 부담한다.

○ 산재보험조합이 인정한 대행기관에 상담하는 경우 모든 비용을 당해 산재보험관리운영기관이 부담한다.

라) 교육 내용

○ 개별 산재보험조합마다 교육 내용에 약간의 차이가 있다.

○ 업종분야 '화학산업'의 사업주교육모델(대안적 욕구지향적 상담)에 참여를 위한 인정된 조치들은 다음 사항들을 포함한다.

- 동기부여 및 업종 중립적 정보: 16개의 교육단위가 있다.
- 업종 특수적 정보조치: 최소한 16개 교육단위부터 24개 교육단위 이상으로 구성되어 있다.
- 보수교육/향상교육조치: 각각 5년 이내에 최소한 4개의 교육단위가 있다.

○ 사업주교육모델에서 동기부여조치 및 업종 중립적 정보조치 교육과 정의 내용은 다음과 같다.

- 안전과 건강보호의 경제적 관점
- 안전과 건강보호의 책임
- 위험인식과 안전 행동/관계성의 심리적 관점
- 안전과 건강보호의 조직
- 위험성 평가 실행의 수단
- 기업주를 위한 취급프로그램의 개발
- '욕구지향적 사업장의사적 및 안전공학적 상담 요구'를 위한 기준

○ ‘업종 특수적 정보조치 교육과정’은 첫째, 모든 기업주들이 참여하는 하나의 의무교육과정 부분(Obligatorischer Teil)과 둘째, 개별 사업장적 및 개인적 필요성에 적응한 가변적 교육과정 부분(Variabler Teil)으로 구성된다.

○ 일반적으로 업종과 연관하여 3~5개의 전문교육과정을 수료하여야 한다.
- 1개의 전문교육과정은 일반적으로 8개의 교육단위를 포함하며, 이 ‘업종 특수적 정보조치 교육과정은 3년 이내에 수료하여야 한다.

○ 의무교육과정 부분(Obligatorischer Teil) : ‘업종 특수적 정보조치 교육과정’ 의무교육과정에는 지역에서 실행되는 2개의 전문교육과정으로 이루어지며, 주제는 다음과 같다.
- 산업보건의사적 기초상태 향상을 수반하는 산업안전보건/위험성 평가의 기초
- 근본적인 건강관련 사항들.

○ 가변적 교육과정 부분(Variabler Teil)
- ‘업종 특수적 정보조치 교육과정’ 중 ‘개별 사업장적 및 개인적 필요성에 적응한 가변적 교육과정 부분(Variabler Teil)’의 주제로서 다음에 거론된 분야들이 제공된다. 여기에는 각각 안전공학적 및 건강적 필요사항들이 동등하게 고려된다.
- 유해위험물질 : 화재 및 폭발방지, 실험실, 환경보호,
- 기계/기계설비 : 공정공학적 설비, 사업장 내 운반 및 교통
- 노동자 관련 질문(심리적으로 잘못된 부하도 고려 대상임)
- 인간공학적 사항 : 작업장/건축 설비.

○ 필요한 경우 이 전문교육들은 타분야로 확장되기도 하며, 산재보험조합은 체크리스트에 의하여 사업장 위험성 특징과 산업안전 보건의 관심사에 대한 기업주의 인식상태를 조사하고 기업주가 어떠한 전문교육과정을 참가하여야 하는지를 정한다.

○ 개별 분야에 대하여 각각 독자적 1일 동안의 전문교육이 기본적으로 사업장 근처의 지역에서 제공된다.

4) 개선방안 (연차별 수행내용)

○ ‘제5차 산재예방 5개년계획(2020~2024)’ 동안 독일의 사업주 교육모델과 유사한 한국의 사업주 교육모델을 몇 개 업종을 대상으로 시범적으로 실시한다.

5) 예상 문제점과 극복방안

○ 예상되는 문제점은 사업주의 참여도가 낮을 수 있다는 것이다.

○ 이러한 우려에 대한 극복방안으로 관련되는 모든 비용을 산재보험에서 부담하는 방안이 고려된다.

6) 기대효과

○ 장기적으로 소규모사업장의 안전보건에 사업주가 적극적으로 책임을 갖고 임하게 된다. 이로써 소규모사업장의 재해 감소 및 노동자 건강 증진과 산재예방으로 기업의 생산성 향상 및 경쟁력 제고 향상을 기대할 수 있다.

2. 노동안전보건센터를 통한 산재예방 활성화

1) 관련 근거(법 규정 등)

○ 노동안전보건센터를 통한 산재예방 활성화 근거 법안은 산업안전보건법 제4조(정부의 책무)에 준거한다.

○ 현재 문재인 정부 100대 국정과제 중의 하나로서 중요한 의제로 떠올랐기 때문에 이를 위한 법적 근거의 보강이 요구된다.

2) 현황

○ 고용노동부의 『<제4차 산재예방 5개년 계획(2015~2019)> 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획』에 따르면 50인 미만 근로자수 및 전체 근로자 대비 비중이 지속적으로 증가 추세에 있으며, 특히 안전보건에 투자할 여력이 부족한 50인 미만 소규모 사업장이 '01년에 88만개소 대비 '13년에는 193만개소로 2배 증가했다. 이에 따라 소규모사업장의 경우 안전보건관리지원자 제도 신설과 주기적인 안전보건교육을 실시하여 안전보건관리 체제 확충을 계획하여 두고 있다. 소음발생 사업장 중 소규모 사업장 컨설팅, 재직자 건강관리 협업체계에 근로자 건강센터를 활용하고, 근로자건강센터를 대폭 확충하여 중소영세사업장 근로자에 대한 보건관리 허브기관으로 육성하겠다는 내용을 포함하고 있다.

○ 근로자건강센터는 소규모 사업장 근로자들을 대상으로 의사·간호사·물리치료사(운동처방사)·상담심리사·산업위생기사가 모여 직업건강 서비스를 제공하는 역할을 담당해 오고 있는 직업건강 서비스 제공 기

관이다. 2011년 3개소 개설을 시작으로, 현재 전국 21개소가 운영되고 있다. 근로자건강센터는 지역네트워크 구축 및 사업장 단위 서비스 제공을 해 오며 지역사회 내 소규모 사업장과 친밀도가 높은 장점이 있다.

○ 한편 근로자건강센터의 발전전망과 관련하여 국가산업보건체계안에서 이 센터의 지위는 불분명하다. 이 센터가 직정건강 공공 서비스를 제공하는 시범사업 수준으로 민간위탁형태로 운영되는 것이 바람직한가에 대해서는 논의가 필요하다.

○ 2013년 근로자건강센터 확대설치에 따른 운영모델 정립 및 성과지표 개발[99]

- 당시 설치운영중인 5개소를 대상으로 하여 실태를 파악하고 지역특성에 맞는 운영모델로 기본형, 표준형, 광역형 모델을 제시하였다. 기본형은 만성질환 관리에 초점을 맞추어 간호사, 물리치료사, 심리상담사 등 최소한의 전문인력과 공간을 확보하여 기본형 센터 인근의 근로자 건강관리에 충실한 모형이고, 표준형은 현재의 센터에 부합하며, 광역형은 센터가 개인수준의 건강관리 이상의 지역산업보건센터로서의 기능을 담보할 수 있도록 설계되었다.

- 2016년 근로자건강센터 역할·기능 개선방안에 관한 연구 : 2015년 시범사업으로 실시한 헬스존에 대하여 분소수준으로 규모와 기능을 설정하는 것이 바람직하며 장기적 전망과 관련하여 주영수 등이 제시한 모델중 기본형 센터, 로 발전시켜 나가는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였다.

---

99) 주영수 등.(2013) 근로자건강센터 확대설치에 따른 운영모델 정립 및 성과지표 개발 연구보고서. 산업안전보건공단

3) 외국사례

○ 일본 산업보건종합센터

- 일본은 2014년 4월 이전에 추진했던 산업보건추진센터, 지역산업보건센터, 정신보건대책지원센터 운영 3개의 산업보건지원사업이 이용자 입장에서 차이를 알기 어렵고 각 사업이 독립적으로 운영되어 종합적인 지원이 제공되지 못하던 문제점을 해소하기 위해 산업보건활동 종합지원사업으로 변화하였다. 2014년 4월부터 노동자건강안전기구(독립행정법인)가 실시 주체가 되어 도도부현 의사회와 협력하는 산업보건종합지원센터를 설치 운영중이다[100].

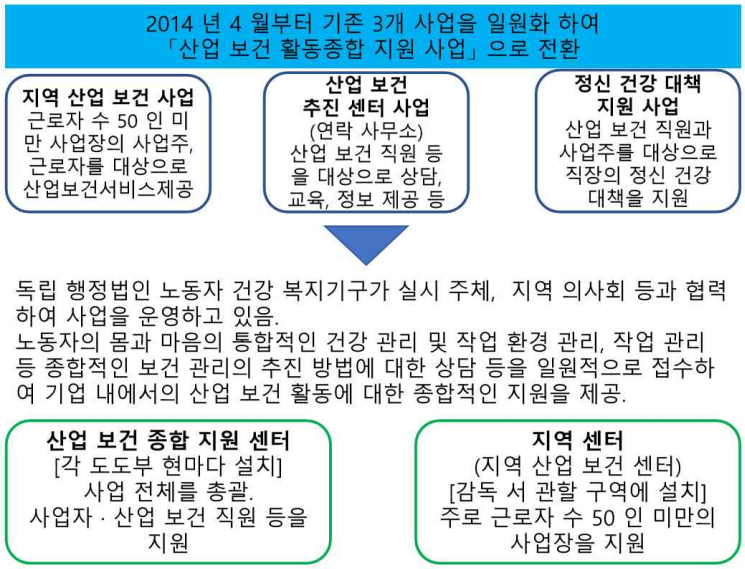
- 일본에서는 노동자건강안전기구가 운영하는 전국 47개의 도도부현의 산업보건종합지원센터(지역산업보건센터) 운영 중이며, 산업보건전문가 뿐 아니라 인사 노무 담당자 등도 포함되어 있으며, 근로자 뿐 아니라 사업주를 대상으로 한 기업 경영, 산업보건 등의 교육기회도 제공하고 있으며, 산업보건을 담당하는 직원에 대한 교육, 조사연구까지 실시하고 있다[101].

- 특징적으로 일본에서는 노동안전위생법 등의 개정 (2006년 4월 1일 시행)에 따라 과로로 인한 건강장해 방지를 위해 50인 미만 사업장에서는 지역센터에서는 장시간 노동자에 대한 의사의 면접지도가 이루어지고 있으며, 또한 일부 센터 (각 도도부 현 1-4개 정도)에서는 휴일 · 야간에도 이용할 수 있도록 창구의 개설 등을 실시하고 있다.

- 일본의 최근 지역산업보건사업 운영방식의 변화에 따른 장점을 파악하고, 현재의 독립법인의 구성 및 지역의사회와의 협력사업에 대한 구체적인 사례 등을 수집하여 우리나라의 실정에 적합한 운영방식과 모델을 검토할 필요가 있다.

---

100) 안전보건공단 제공 내부 자료
101) https://kokoro.mhlw.go.jp/center/



[그림 6-1] 일본의 산업보건종합지원센터

4) 개선방안 (연차별 수행내용)

현재 산업안전보건법의 근로자 건강관리체계에서 근로자건강센터가 어떤 역할을 해야 하는 지에 대하여 중장기적인 방향을 설정하는 것이 필요하다. 최근 근로자건강센터의 비정규직 문제 해결을 위한 조직적 발전방안을 모색하는 과정에서 시대의 요구에 부합하는 센터의 역할 기능에 관한 관점이 부족한 경향이 있었다. 한편으로는 근로자의 재활복귀와 관련하여 3차 예방까지 센터의 활동범위를 확대해야 한다는 의견도 있었으나 그 경우 소관부서 등 조직적인 문제의 해결이 필요한 상황에서 그 논의가 답보상태에 있다. 근로자건강센터는 서비스 공급자의 요구가 아니라 수요자인 소기업의 요구에 맞추어 역할기능을 재정립하고 발전시켜 나가야 할 것이다.

또한 현재와 같이 노동자 개인에 대한 건강상담에 초점을 맞추고 있는 상황이 아니라 고위험 소규모 업종의 사업주 및 노동자를 대상으로 한 핵심 프로그램을 표준화하여 전국적으로 충분하게 시행하여 실질적인 산재예방 효과를 거두기 위한 개선이 필요하다.

현재 근로자 건강센터가 사업주의 선의에 기대어 양적인 실적 달성에 급급할 수밖에 없는 상황을 극복하고 소규모 사업장 사업주가 법적인 책임을 다하기 위해 노동안전보건센터에 지원을 의뢰할 수 있도록 하는 것이 필요하다특히 최소한 2016년부터 제조업에서 시행되는 소규모 사업장의 안전보건관리 담당자 제도와의 관계를 정립하고 필수적인 산업보건서비스를 모든 근로자에게 제공하기 위한 이 센터의 기능을 설정할 필요가 있다. 또한 미국 OSHA의 예방감독처럼 감독과 노동안전보건센터의 컨설팅 중에서 소규모 기업 사업주가 선택하도록 하여 위험성 평가, 근골격계 질환 유해요인 조사, 작업환경측정 및 근로자건강진단 사후관리 안전보건 프로그램의 시행률을 향상시키고 지속할 수 있도록 지원해야 한다. 현재의 산업안전보건법을 소기업 사업주가 모두 지키는 것은 현실적으로 어려운 일이므로 노동안전보건센터가 소규모 사업장 특성에 맞는 프로그램을 개발하여 컨설팅하고 이를 준수하도록 하는 것이 실효성 있는 산재예방사업일 것이다.

또한 소기업의 경우 보건, 안전, 재활복귀까지 원포인트 서비스가 필요하다는 점에서 단순한 근로자건강센터가 아니라 노동안전보건센터를 확립하여 전국적으로 예방활동을 수행하도록 하는 것이 바람직하다.

현재 산재복귀율, 산재 이후 후유증상은 의료기관을 통하여 관리가 되고 있으나, 직업복귀 이후에 추가적인 재해예방을 위한 체계는 마련되어 있지 않다. 지역사회중심재활(CBR[102])은 거점 보건소를 중심으로 한 확대가 요구되었고, 최근 표준사업모델 및 성과지표가 개발되었으며,

102) 지역사회중심재활의_표준사업모델및성과지표개발, 보건복지부, 2014

지역 내 직업재활에 대해서도 관심이 필요하다.

<표 6-5> 지역사회중심재활과 지역사회중심 산재복귀 재활(예) 비교

	지역사회중심재활	지역사회중심 산재복귀 재활(예)
중점관리대상자	- 재가장애인 중 건강관리, 재활훈련 등의 서비스를 지속적으로 필요로 하는 자 - 재가장애인 중 2차 장애예방(고혈압, 당뇨, 심질환 등) 및 안전관리가 필요한 자 - 노인장기요양보험 등급에 해당되나 장애로 인해 지속적 재활관리가 필요한 자	-산재로 인해 일정 등급 이상의 노동능력상실을 가지는 장애를 가진 자, -육체적 정신적으로 과도한 부담을 가지는 업무를 다시 시작해야하는 요양종결자. 등
교육대상자	재활교육 대상자 : 만성 신체질환이 장애로 진전되지 않도록 관리가 필요한 자, 장애발생 위험이 높은 자 등	산재 재발방지교육 대상자: 산재 요양 종결 후 복귀하는 경우, 사고나 질병의 종류를 고려하여 수술을 받았거나 4주이상 입원 치료를 받은 경우.-복귀전 업무적합성평가 및 교육실시
운영주체	재활사업 운영보건소(보건지소, 보건진료소 포함)	재활사업 운영 근로자건강센터 -운영센터가 없더라도 기본적인 건강관리 및 추가산재예방가능.

(1) 노동안전보건센터 사업모델 및 핵심 안전보건프로그램 개발 연구 (1차년도)

○ 노동안전보건센터의 역할과 기능 연구 및 안전보건프로그램 개발
- 근로자건강센터와 분소의 역할 평가 포함 중장기 발전방향
- 현재 근로자건강센터와 협력 연구
- 고용노동부내 사업단을 구성하여 공동 연구
- 법적인 근거 검토

- 소기업 업종별 특성에 맞는 핵심 안전보건프로그램 개발 : 이는 노동자의 행위변화에 초점을 맞추는 것이 아니라 사업주의 인식향상, 사업장 내 지속가능한 체계마련 등을 목표로 하는 것이 필요하다.

○ 핵심 안전보건 프로그램 개발 및 시범사업(예)
- 제조업 : 소기업 특성에 맞는 안전보건 위험성 평가와 관리
- 건설업 : 산재트라우마 관리 프로그램
- 서비스업 : 정신건강증진 프로그램

(2) 노동안전보건센터 설립 : 중앙 및 각 지청(2차년도)
○ 노동안전센터 사업단 구성(산재예방정책과)
- 노동안전보건센터 역할 기능 강화
- 법적 근거 확보 추진

○ 각 노동지청에 노동안전보건센터 설치 및 확대
- 기존센터 및 분소 : 인력과 예산 추가지원이 필요(계약기간 동안 유지될 필요가 있음)하다.
- 신규센터 고용노동부 지청 산하조직으로 구성(예, 고용센터)하여 지청별 소규모 사업장 산재예방계획을 수립하도록 하고, 지역별 자문위원회를 구성하여 지청의 소규모 사업장 산재예방활동을 지원한다(대학병원 직업환경의학과, 각 대학의 안전공학과 등 대학의 교육프로그램과 상호협력하여 지역특성에 맞는 창의적인 사업이 가능하도록 함).

(3) 노동안전보건센터 전면 확대(3차-4차년도)
○ 지청당 1-4개소로 전국 약 100여 개로 확대한다.

(4) 노동안전보건센터 활동평가와 중장기계획 수립(5차년도)

5) 예상 문제점과 극복방안

○ 첫째, 안전, 보건, 보상 각 분야 조직의 부정적 반응이 예상된다.
- 소기업 문제는 산업보건과, 산업안전과, 산재보상과 각각의 접근으로는 해결되기 어려우며, 원포인트 서비스가 필요하다는 점에서 칸막이 행정 관점의 극복이 필요하다.

○ 둘째, 전문인력의 부족이다. 따라서 안정적 고용창출 전제로 양성 필요하다. 각 지청 직원으로 고용하고 자격요건의 강화가 요구된다. 의사-> 직업환경의학 전문의, 심리상담사-> 정신보건 간호사, 안전관리자, 산업위생사, 산업간호사 등 관련 인력 양성 프로그램을 확대한다.

○ 셋째, 중복사업이 우려된다. 따라서 기존 산업안전보건공단의 국고대행 사업 등 유사 사업에 대한 재검토와 함께 노동안전센터 중심으로 재편할 필요가 있다.

○ 마지막으로 재정적인 측면에서 뒤따르는 우려가 있다. 예산 확보를 위한 다각적인 노력이 고려된다. 현재 센터당 5억원으로 제한된 예산으로는 양질의 인력을 확보하기 어려우며, 최소한의 사업비도 보장되기 어렵다. 2013년 주영 수 등의 연구에 의하면 최소한 센터당 10억원의 예산은 필요하다. 예산 조달은산재예방기금으로 충당 가능하다. 현재 예산으로 잡히고 있는 융자사업은 회수 가능하므로 예산으로 잡지 않고 실질적인 안전보건활동에 지원하도록 하여 노동안전보건센터의 설치 운영에 투입하는 것도 한 방법이다(중앙 사업단 및 100개소 운영비용 연간 약 1000억원 추정).

6) 기대효과

○ 다음과 같은 기대 효과가 고려된다.

- 소규모 사업장 중대 재해율, 산재미보고율 감소, 업무상 질병 예방 활성화

- 고용노동부 지청의 산재예방보상 역량 강화

3. 4차 산업혁명시대 AI활용 산재예방 기술 개발[103)]

1) 관련 근거(법 규정 등)

○ 산업안전보건법 제4조(정부의 책무)에 근거한다.

2) 현황

○ 4차 산업혁명 시대의 도래로 AI, IOT, 빅데이터, 지능정보 등 첨단기술의 4차 산업혁명시대에 산업구조, 생산방식 및 근로형태의 급격한 변화에 따른 안전보건관리 측면에서 대응이 필요하다.

- 나아가 선진국들과의 시장경쟁에서 첨단기술의 경쟁력 강화가 요구된다.

- U.S. companies: Ample big data for which deep learningtechnology can be utilized.[104)]

- 인공지능 기술을 활용한 객체 인식 기술: 산불, 화재, 보호구 착용 유무, 복합 데이터 패턴 인식 등.[105)]

---

103) '임영섭(2019), 첨단시대의 안전, 기회와 도전 그리고 대응, 『제3회 미래일터안전보건포럼 - 첨단기술이 안전보건에 미치는 영향 및 정책적 함의 - 자료집』, 2019. 5. 28., 재단법인 피플', pp. 5-48. 에서 인용 및 보완함.

104) 신동일(2019), 4차 산업혁명시대의 AI활용 스마트 안전, 『제1회 미래일터안전보건포럼 자료집』, 2019. 3. 26., 재단법인 피플, p. 46.

○ 스마트화, 서비스화, 친환경화, 플랫폼화 등 디지털 기반의 산업구조로 전환[106]이 이루어지고 있다. 따라서 자율주행차, 드론 등 신산업이 등장하고 온디멘드, 긱경제 등 새로운 경제형태의 확산되고 있다. 이는 무인화·자동화, 다품종 소량 맞춤 생산, 외주화 확산 등 생상방식의 변화[107]를 야기하며, 사람과 기계의 인터페이스, 생산단위의 소규모화 및 개방형 제조서비스를 통한 생산, 사내 하도급 확산에 영향을 미친다.

○ 따라서 원격 근무, 협력 플랫폼, 근무 장소와 시간의 확장, 고용형태의 다양화 확산 등 근로형태의 변화가 확대된다. 이로 인해 유연 근로시간제, 재택근무, 특수형태고용근로자 등 확산 및 증가한다.

3) 외국사례

○ OSHA에서는 이미 드론을 사용하여 사업장 감독 실시하고 있다.

○ 포드사에서는 어깨보다 높은 곳의 조립작업을 하는 근로자에게 ExoVest라는 외골격대를 착용토록 하여 근골격계질환 예방[108]하고 있다. 엑소베스트 사용으로 근로자 피로도와 사고발생을 감소시키고 있다.

○ Predictive Solution이라는 미국의 안전컨설팅회사는 AI를 활용하여 1천만 건 이상의 사고 통계분석을 통해 사고를 80% ~ 97%의 정확도로 예측할 수 있는 모델을 개발[109]하였다.

105) 김형석(2019), 첨단기술, 어떻게 현장에 적용할 것인가, 『제2 미래일터안전보건포럼 자료집』, 2019. 4. 30., 재단법인 피플, p. 27.
106) 이충호(2019), Mega Trend와 안전전문기관(가)의 역할, 『제3회 미래일터안전보건포럼 - 첨단기술이 안전보건에 미치는 영향 및 정책적 함의 - 자료집』, 2019. 5. 28., 재단법인 피플', p. 65.
107) 이충호(2019), p. 67.
108) 임영섭(2019), p. 13.

○ 프랑스 수도 파리의 2019년 노트르담성당 화재 시 드론이 안내하고 로봇은 물을 뿌리는 등 화재진압의 2인조로 무인화 기기가 활용되고 있다.

4) 개선방안 (연차별 수행내용)

○ ‘제5차 산재예방 5개년계획(2020~2024)’ 동안에 AI를 이용한 스마트 안전보건관리 기술 개발 및 선진국과의 시장 경쟁에서 경쟁력을 갖출 수 있는 토대가 마련되어야 한다.

○ 드론을 활용한 사업장 점검

- 드론을 활용한 사업장 점검은 점검자의 안전을 확보하면서 쉽고 빠르게 현장에 접근하는 것이 가능하다.

- 또한 자료 채집이 용이하여 위험한 현장, 범위가 넓은 현장에 활용도가 높다.

- 인천시 서구 백석교에서 드론을 통한 안전점검[110]을 실시한 것이 그 드론을 이용한 사업장 점검 사례 중 하나이다.

○ 외골격대(Exo-Skeleton)의 활용

- 외골격대를 사용하면 노동의 부담을 완화시킬 수 있다. 무거운 물건을 들거나 불안한 어깨보다 높은 위치의 작업 등 불안한 자세로 작업할 때 신체적 부담을 덜어주어 근골격계질환을 예방할 수 있다[111].

- 상지근력 보조장비 도입(상지 외골격)으로 작업 중 공구에 의한 부하, 중력 보상[112]을 감소시킨 사례가 있다.

109) 임영섭(2019), p. 34.
110) 임영섭(2019), p. 10.
111) 임영섭(2019), p. 12.
112) 장기석(2019), 첨단기술을 활용한 안전관리, 『제4회 미래일터안전보건포럼 자료

○ 디지털트윈(Digital Twin)을 활용한 현장 재현

- 디지털트윈 설비를 활용하면 설비 주요 부분에서 보내오는 지능데이터를 활용하여 현장을 재현하여 현장에 가지 않고도 모니터링이 가능하다.

- 또한 설비 주요 부분에서 보내오는 빅데이터를 활용하여 위험요소를 미리 경고하고 선제적으로 유지보수하는 것이 가능[113]해진다.

○ 인공지능(AI)을 활용한 스마트 안전

- 인공지능을 활용하여 방대한 양의 데이터를 분석해서 사고의 원인 분석, 사고의 예측하고 적재적소에 필요한 안전작업수칙 제시할 수 있다.

- 나아가 위험 예방을 위해 경고를 통해 미리 대비하게 하는 것이 가능해진다.

5) 예상 문제점과 극복방안

○ 미래 노동의 위험(EU OSHA의 Foresight Study 참조)[114]

- 가상작업장(Virtual Workplaces)으로 인해 일과 가정생활의 경계 소멸, 업무의 가상화 등으로 스트레스, 사회불안, 번아웃 등의 위험이 높아진다.

- 집단작업(Crowd-working) 등 다양한 방식으로 온라인상에서 작업이 이루어지기 때문에 자영업자인지 프리랜서인지 구분이 어렵고 고용주가 정해지지 않아 법적 책임의 문제 발생할 가능성이 높다. 또한 팀원들의 다양성과 원격성으로 인해 인력관리와 적절한 안전교육의 제공이 어려워진다.

- 평생학습 측면에서도 취약하다. 안전보건에 대한 지식과 이해가 점차 복잡해지기 때문에 고용주들이 관리하기가 더 어려워질 수 있다.

집』, 2019. 8. 29. 재단법인 피플, pp. 44-45.

113) 임영섭(2019), p. 14.

114) 임영섭(2019), p. 30.

○ AI의 위험[115)]

- 시스템 오류의 위험이 발생할 수 있다. AI가 수술로봇, 자율주행차에서 도시·국가 운영까지 고위험 의사결정에 관여하고 시스템이 복잡해짐에 따라 그 치명적인 오류가 발생할 수 있다.

- 사이버 공격의 위험에 취약하다. AI의 역할이 중요해질수록 외부공격은 치명적일 수 있다.

- 본래의 목적을 벗어날 위험이 있다. 스스로 학습하는 AI가 인간을 위해 주어진 목적 외의 것을 추구하여 위협이 될 가능성이 있다.

○ 협업로봇(Cobot)의 위험[116)]

- 근로자와 로봇의 작업공간 공유(협업)로 물리적 충돌 위험이 있다.

- 로봇에 맞춘 작업속도로 인한 새로운 위험(예, 근골격계질환 위험)이 발생할 수 있다.

- 노동자의 작업주도권 상실로 인한 노동소외로 심리사회학적 위험이 발생 가능하다.

○ 드론 사용에 따르는 위험[117)]

- 통신두절 등으로 인해 사고가 발생할 위험이 있다.

- 원격조종사의 지속적인 영상단말기 작업 등으로 인한 근골격계질환 발생 우려가 존재한다.

- 드론 간 또는 다른 물체 간의 충돌할 가능성이 있다.

- 범죄, 테러 등에 이용될 위험이 있다.

---

115) 임영섭(2019), P. 24. (원자료: Tom Ditteriech and Eric Horvitz, ‘Three major risks of AI systems.’).
116) 이충호(2019), p. 68.
117) 임영섭(2019), p. 29.

○ 산업안전보건의 격차(사각지대) 발생

- 플랫폼 노동 등 새로운 형태의 노동에 대한 안전관리 의무주체의 모호해지고 있다.

- AI의 오류 등 첨단기술의 위험성에 대한 대응 지연으로 인한 사고가 발생할 수 있다.

- 첨단기술을 활용한 스마트 안전관리 능력이 있는 사업체와 그렇지 못한 사업체 간 안전보건의 격차가 발생할 수 있다.

6) 기대효과

○ 새로운 위험에 대한 대처와 첨단기술 활용을 통한 안전보건관리 혁신

○ 기술발전 및 노동형태의 변화와 규제 간 갭 발생 최소화[118]를 위해 다음과 같은 제도적 기반이 요구된다.

- 빠르게 발전하는 첨단기술을 안전보건관리에 활용을 촉진하는 법제를 마련함과 동시에 불필요한 규제의 폐지가 필요하다.

- 노동형태의 변화에 따르는 의무주체 부재의 해소 등 안전보건관리 보완 방안 마련되어야 한다.

- 개별적인 규제방식에서 시스템 규제방식으로의 전환될 필요가 있다.

○ 데이터 수집 및 분석 시스템 구축

- 첨단기술의 안전보건에의 활용에 필수적인 데이터 확보를 위해 산업재해 보고 및 분석 자료, 산업재해 보상 자료 등 공공기관이 보유하고 있는 데이터가 제공될 수 있어야 하며, 이 과정에서 개인정보 보호 문제를 해결하면서 양질의 데이터를 제공하기 위한 방안이 마련되어야 한다.

118) 임영섭(2019), p. 43.

○ 디지털 작업기기/ 안전장비 기술 표준화(인증시스템)[119]

- 드론, 외골격대(Exo-Skeleton), 협업로봇(Cobot) 등 각종 첨단 안전보건장비에 대한 효율성과 범용성을 확보하기 위한 기술표준과 안전성을 확보하기 위한 인증시스템 도입이 요구된다.

○ R&D 및 현장적용 지원[120]

- 첨단기술을 활용한 스마트 안전 제품 및 시스템 개발을 촉진하기 위한 연구개발 지원을 추진이 요구된다.

- 스마트 안전제품 등의 현장적용을 촉진하기 위해서 중소기업에 구입 비용 지원이 병행되어야 한다.

- 필요한 경우 첨단기술 개발과 시장 활성화 차원에서 산업자원부, 중소기업부, 국토개발부 등을 통한 공동 지원방안 또한 강구될 필요가 있다.

○ 윤리규정 마련[121]

- AI 등 첨단기술의 올바른 사용과 위험을 제거하기 위해 범정부 차원의 가치체계 확립의 추진이 요구된다.

*EU의 윤리규정은 다음과 같다.

·인간지원 및 통제(human agency and oversight)

·견고성 및 안전성(robustness and safety)

·개인정보 및 데이터 통제(privacy and data governance)

·투명성(transparency)

·다양성 차별금지 및 공정성(diversity, non-discrimination and fairness)

119) 임영섭(2019), p. 43.
120) 이충호(2019), p. 73.
121) 임영섭(2019), p. 37.

·사회·환경적 복지(societal and environmental well-being)
·책임성(accountability)

○ 첨단시대에 맞는 산업안전보건 전문가 양성[122)]

- 정보통신기술의 발전과 첨단기술 혁신으로 원격제어를 이용한 산업안전보건 관리의 효용성이 현실화 되었기 때문에, 원거리 안전관리자의 양성이 필요하다. 원거리 안전관리자는 가상현실 시스템 등을 활용하여 수집된 데이터를 분석하고 원거리에서 안전성 평가 등을 수행할 수 있는 능력이 요구된다.

- 사람-기계 인터페이스 코디네이터를 양성하여 기계 설계 단계부터 안전문화나 인적요소가 고려될 수 있도록 지원할 필요가 있다.

- 다양한 AI 시스템을 안전관리 시스템에 통합 및 활용하는 안전시스템 통합관리자의 양성이 요구된다.

- 타인의 업무 분야를 이해하고 협업할 수 있는 전반적인 안전 업무를 관리할 수 있는 맞춤형 안전보건 조언자의 역할 증대가 예상됨로 해당 전문 인력의 양성이 요구된다.

- 다양한 업무 플랫폼에 따라 발생할 수 있는 문제점을 사전예측 및 제거하고 대처방안 제공할 수 있는 직무적응 조언자 역할이 가능한 산업안전보건 전문가의 양성이 요구된다.

122) 임영섭(2019), pp. 44-45.

VII. 결 론

이 연구의 목적은 5차 산재예방 5개년 계획 수립에 참고할 수 있도록 산재예방 중장기 정책의 방향을 제시하는 것이며, 국내외 산재예방중장기 정책으로부터의 시사점, 12회의 포럼을 통한 각 계 각 층의 의견 수렴 등을 정리하고, 연구진의 산재예방중장기 정책의 목표, 중점 추진과제, 산재예방활성화 방안에 대한 의견을 제시하였다. 연구진의 의견은 연구결과에 의한 것일 뿐, 5차 5개년계획의 수립 주체는 고용노동부이며, 사회적 합의를 통해 추진되는 것이다.

이 연구의 의의는 첫째, 전반적인 방향과 중점 추진과제를 제시하고, 선택과 집중이 필요한 영역을 중심으로 기술하고 실효성 확보를 위한 과제를 제시하고자 하였다는 점이다. 둘째, 국내의 다양한 전문가와 노사를 초대하여 산재예방 중장기 정책에 반영이 필요한 주제에 대하여 광범위한 의견 수집을 충실히 하여 정리했다는 점이다. 셋째, 외국의 중장기 정책을 상세하게 고찰하여 이후 각 단위에서 구체적인 사업계획을 수립하는 데에도 참고가 될 수 있도록 하였다.

이 연구의 제한점은 첫째, 정부의 산재예방중장기정책을 모두 포괄하고 있지 못하다는 것이다. 구체적으로 공공부문에 대한 최근의 기재부 지침, 건설업 산재예방을 위한 국토부의 활동, 실습생 산재예방을 위한 교과부와의 협력 등 범 정부적인 과제까지 범위를 확장하지는 못하고 고용노동부의 산재예방중장기 정책에 국한하였다는 점이다. 둘째, 중장기 정책의 큰 방향을 제시했지만 구체적인 사업에 대해서는 상세 기술하지 않았고, 산재예방 활성화 방안으로 몇 가지에 대해서만 구체적인 제안을 제시하였다. 이 연구의 목적에 부합하지 않기 때문이다. 이 보고서가 검토되고 중장기 정책이 수립하고 각 단위에서 구체적인 사업계획

을 만들어 나가는데 도움이 되기를 기대한다. 셋째, 산재의 구조적인 원인에 대해서는 다루지 못하였다. 특히 우리 사회에서 산재의 선행요인인 위험의 외주화와 관련된 원하청 관계이지만 이 보고서에서는 외주화된 위험의 관리에 관한 내용만을 포함하고 있지 못하다. 산재의 핵심 원인의 하나인 과로를 어떻게 감소시킬 것인가에 대한 내용은 사회적 합의가 필요하며, 현재 논의 중인 과로사 방지법을 통해 과로를 모니터링하고 감소시켜 나갈 수 있기를 기대해본다. 최소한 보건 및 사회복지업 등 근로시간 특례업종에 대해서는 산재예방을 위한 특별한 노력이 필요하다는 점을 강조한다.

참고문헌

1) 강성규 등. 산업재해정체 원인분석 및 대책연구. 산업안전보건공단;2010
2) 고용노동부 산업안전국. 산재예방특별사업계획;1994. 5
3) 고용노동부. 업무추진 및 산안법령 개정관련 지침;1995
4) 고용노동부 산업안전보건정책관. 제3차 산재예방 5개년 계획(2010~2014);2010
5) 김형석. 첨단기술, 어떻게 현장에 적용할 것인가. 『제2 미래일터안전보건포럼 자료집』. 2019. 4. 30., 재단법인 피플;2019
6) 산업안전선진화기획단. 「산업안전 선진화 3개년 계획(안)」;1996
7) 산업안전선진화기획단. 「산업안전 선진화 3개년계획」;1996
8) 문일 등. 노동환경 변화에 따른 안전보건정책의 미래전략방안 연구. 산업안전보건공단;2017
9) 박경돈 등. “산업재해예방 정책의 성과와 과제: 산업·고용구조 변화에 따른 발전방향 모색”, 고용노동부;2012
10) 박두용 등. 산업안전보건 정책 발전 방안 모색. 산업안전보건공단;2014
11) 박종희 등. 근로자공급사업에 따른 근로자의 안전보건관리 연구. 산업안전보건공단;2013
12) 박찬임·이승렬. 산업안전・산재보험 개선을 위한 정책과제. 노동리뷰 , 2017.5, 57-63;2017
13) 신동일. 4차 산업혁명시대의 AI활용 스마트 안전. 『제1회 미래일터안전보건포럼 자료집』. 재단법인 피플;2019
14) 윤조덕. 산업안전 선진화에 관한 기초연구 - 산재예방특별사업의 분석을 통하여. 한국노동연구원.;1996, 6-7pp
15) 윤조덕·이용갑·김정훈·정영훈. 독일의 유해물질관리에 관한 연구. 산업안전보건연구원;2012

16) 윤조덕. ‘독일의 산업안전보건전략’, 『국제노동』. 사단법인 한국ILO협회;2017
17) 윤조덕. 한국과 독일의 산업안전보건정책 비교분석. 노동건강정책 포럼 자료집;2019
18) 이광택. “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”. 『사회법 연구』. 제32호;2017
19) 이명구 등. 산재예방 집행의 중장기 전략과 비전.고용노동부;2013
20) 이명구·이근오·주영수. 산재예방정책의 중장기 전략 모색. 산업안전보건공단;2014
21) 이충호. Mega Trend와 안전전문기관(가)의 역할. 『제3회 미래일터안전보건포럼 - 첨단기술이 안전보건에 미치는 영향 및 정책적 함의 - 자료집』, 2019. 5. 28., 재단법인 피플’;2019
22) 임영섭. 첨단시대의 안전, 기회와 도전 그리고 대응. 『제3회 미래일터안전보건포럼 - 첨단기술이 안전보건에 미치는 영향 및 정책적 함의 - 자료집』, 2019. 5. 28., 재단법인 피플’;2019
23) 장지연·김근주·박은정·이승윤·이철승·정슬기. 디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응. 한국노동연구원;2017
24) 전형배. 제4차 산재예방 5개년 계획의 평가와 과제 - 산업안전보건법 개편을 중심으로. 노동법연구 , (39), 2015.9, 89-119(2015
25) 조규식. 산업재해 현황과 산업안전보건법령의 개선과제. 월간노동리뷰;2015. 2015년 11월호 45-56pp
26) 조흠학 등. 산재예방 5개년 계획의 정책추진 및 대응방안 연구. 산업안전보건공단;2017
27) BAuA(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), Da Leitlinien kompakt;September 2011
28) BAuA. Infoblatt: Optimierung des dualen Systems, Maerz;2012
29) BAuA. Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten;2013
30) BAuA. Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten;2014

31) BAuA. Arbeitswelt im Wandel- Zahlen- Daten- Fakten;2015
32) DGUV(Deutsche Gsetzliche Unfallversicherung Spitzenverband);2007. Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufs-genossenschaften;2006, ISSN 1862-5541.
33) DGUV. Geschaefts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Ufallversicherungs - träger der öffentlichen Hand 2009;2010.
34) DGUV. DGUV-Statistiken für die Praxis 2007;2008
35) DGUV. DGUV-Statistiken für die Praxis 2015;2016
36) GDA. Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008~2012;2014
37) GDA. Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme, Stand - 31.01.2014;2014.
38) GDA. Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie - Kurzfassung -, 27, Juni 2014.;2014
39) GDA. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie- Aktivitäten und Ergebnisse im Jahr 2016;2017
40) HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften). Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2004;2005
41) HVBG. Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2005;2006
42) NAK (Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzskonferenz). Ziele und Inhalte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategeie, 2010. 1. 15;,2010
43) NAK. Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategien - Kurzfassung;2014
44) NAK. GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Stand: 24. Februar 2017;2017

45) NAK. GDA-Dachevaluation 1. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen - Kurzfassung -, Stand: 24. Februar 2017;2017
46) NAK. GDA-Wirkungsprojekt Ergebnisbericht, Stand: 7. November 2018;2018
47) Pieper, R. Arbeitsschutzrecht- Kommentar für die Praxis -, 5., erweiterte und überarbeitete Auflage, Bundverlag;2012 ISBN 978-3-7663-6096-0.
48) Sabine Niessen, Das GDA-Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode - zahlt sich aus;2013
49) HSE . http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/index.htm 第 13 次勞働災害防止計畫. 후생성
50) https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000183222.pdf
51) http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html
52) http://www.gda-portal.de/de/VorschriftenRegeln/VorschriftenRegeln.html
53) http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2013-18.html
54) http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2008-12.html
55) http://www.gda-portal.de/gdaportal/de/Arbeitsprogramme/Zeitarbeit.html
56) http://www.gda-orgacheck.de

ABSTRACT

A study on the establishment of Mid & Long term strategies for Prevention of Occupational Accident Plan

Hyunjoo, Kim

Ewha Womans University

Objective

As the fourth prevention of occupational accident plan(2015-2019) ends in 2019, it is time to establich a new plan(2020-2024) as the governments' responsibility. The purpose of this study was to identify the occupational safety and health issues in Korea and to provide directions for establishing policies to prevent occupational accidents in the near future.

Method

We analysed the policies of major developed contrites. Furthermore, we operated policy forums to discuss the issues of occupational safety and health with expersts in various fields. The researchers then went through several meetings and came up with the considerable results.

Result

The new plan for occupational accident prevention need to be occur with developing indicators to assess policy goals and policy progress step. The plan must be established on evidence and have a feedback system. In addition, an interim evaluation is necessary for the effective implementation of policy.

The vision of the new plan is to ensure the safety and health of all workers, and the overall goal is to reduce fatality rate and narrowing the health disparity.

In addition to the way to strengthen the implementation of the policy may be addressed by improving the system of occupational safety and health management, activating workers' participation, effectiveness of supervision, quality management of occupational health service, and fostering related manpower and research.

Conclusion

The results obtained through this study can be used as basic data for the establishment of the occupational accident prevention plan of the Ministry of Employment and Labor.

Keywords

Policy research, Prevention, Occupational accident

부 록

1. 일본 노동정책심의회 안전위생분과회 회의록

2017년 9월 14일 제108회 노동정책심의회 안전위생분과회
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189026.html

□ 일시: 2017.9.14(목) 15:00-17:00
□ 장소: 후생노동성 성의실(중앙합동청사 제5호관 9층)
□ 출석자:
위원
아오키켄, 아카시 유지, 구마사키미에코, 구리바야시마사미, 게사마루요코, 사호쇼이치, 조나이 히로시, 다카다레이코, 도바시리츠, 나카자와요시미, 마스다마사시, 무라카미요코, 모가와다카요시, 야우치미유키
사무국:
다나카 세이지(안전위생부장)
구치라 슌지(계획과장)
고누마 고지(조사관)
이노우에히토시(안전과장)
나와타히데키(건설안전대책실장)
다카하시히로시(주임중앙산업안전전문관)
간노다마사히로(노동위생과장)
모오리다다시(산업보건지원실장)
야마모토거나메(전리방사선 노동자건강대책실)
니와다카다츠(주임중앙노동위생전문관)

오쿠무라노부토(화학물질대책과장)
아나이다츠야(화학물질평가실장)
기구치 마사코(환경개선실장)
후지에다시게루(노동조건정책과장)

□ 의제:

(1) 일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률 정비에 관한 법률안 요강에 대하여(자문)

(2) 제13차 노동재해방지계획에 대하여

(3) 기타

□ 의사록

○ 도바시 분과회장: 의제(2) '제13차 노동재해 방지계획에 대하여', 우선 사무국으로부터 설명을 부탁한다.

○ 고누마 조사관: 계획과 조사관이다. 오늘은 제13차 노동재해 방지계획의 책정을 향한 시작이 기 때문에 자료를 이용하여 우선은 계획의 목표 및 항목 같은 큰 틀에 대한 심의를 부탁한다. 그리고 향후의 진행방법과도 관계 되지만, 오늘 받은 의견을 근거로 해 향후 사무국에서 본문안을 작성해, 다음 번 분과회에 제시하고자 한다. 본문안을 보지 않으면 의견이 나올 수 없는 것도 있을까 해서, 다음 번 이후, 본문을 보면서 의견을 받아, 수시 계획을 정리하고자 한다.

자료 2에 따라, 노동안전위생을 둘러싼 상황과 이들을 토대로 한 논점에 대해 설명한다.

2쪽과 3쪽은 사망재해에 대한 상황이다. 7월 24일 제106회 분과회에서 제12차 노동재해방지계획의 4년분에 대해 노동재해 발생 상황이나 대책의 진척 상황에 대해 보고를 했다. 2쪽, 3쪽에 좀 더 긴 기간으로 제9차 계획의 20년간 분에 대해서, 각각의 계획 기간의 사망재해의 평균 값을 가지고 정리한 것을 나타냈다.

2페이지는 업종 합계다. 업종 합계에서는 최근 약 20년 간 45.7%감소이며, 거의 반감에 가까운 상황이다. 각각의 업종을 보면, 제조업은 감소 경향에 있어, 최근 계속 중점 업종으로서 해오고 있지만, 업종 합계에는 조금 미치지 않은 상황이다. 건설업은 수치가 올랐으며 52.2% 감소하므로 전체를 넘는 상당히 성과가 나오고 있다. 다만, 건수만 보면 여전히 가장 발생 건수가 많고, 사망 재해의 3분의 1은 건설업이라는 상황이다. 육상화물운송사업도 건설업과 마찬가지로 53.4% 감소이며, 꽤 큰 삭감으로 되어 있다. 이 큰 요인으로서는 교통노동재해의 감소가 매우 큰 영향을 주고 있다.

임업에 대해서는 제12차 노동재해 방지계획 중 중점 업종으로는 들어가지 않았지만, 강도율 즉 100만 노동시간당 노동손실일수로 계산한 지표에서는 다른 업종에 비해서도 매우 높은 값이고, 심각한 재해가 일어나고 있는 것이 보여진다.

3페이지는 사망재해 사고의 형태다. 표에도 있듯이 아래에서 3단의 교통사고, 교통노동재해가 큰 폭으로 60%가량 감소하고 있다. 참고로 그 동안 일반 교통사고 사망자는 같은 기간으로 계산하면 53.5% 감소했으며 노동재해의 교통사고로 사망자는 이보다 감소하고 있다는 것이므로, 각 업계의 대응 성과가 나타난 것으로 생각한다. 또 교통사고가

매우 감소한 것도 있고, 예를 들면, 제9차 예방 단계에서는 추락・전락보다 교통노동재해가 조금 많았었는데, 제12차 예방이 되면 교통노동재해가 적어지고 있다. 이렇게 20년간에서 가장 죽는 사고의 유형은 추락・전락으로 변화하고 있는 상황이다.

4페이지는 사상재해이고, 부상을 포함한 것이다. 사상재해는 그 동안 전체에서 14.7% 감소했다. 사망재해가 45.7% 이기 때문에 그 3분의 1정도 되고 있다. 제조업, 건설업은 감소폭이 다른 업종과 비교해서 커지고 있다. 다만, 건수로는 여전히 제조업이 첫 반째, 건설업이 두 번째로 많아지고 있다. 제3차 산업은 아래쪽에 소매업이나 사회복지시설, 음식점이 있고, 안타깝게도 건수는 매년 증가 추세에 있다. 다만 한쪽에서 일하는 사람수가 늘어난 것이기도 해서, 참고의 천명률을 보면 제3차 산업계는 대체로 업종 평균 정도로 추이하고 있는 상황이다. 이 천인율로 보면, 임업은 다른 업종에 비하면 지극히 높은 상황이다.

5페이지는 사고의 유형별로 사상재해를 본 것이다. 맨 위의 추락・전락, 그리고 가운데 약간 아래에 끼임?말림에 대해서는 중점 대책으로서 임해 오고 있으므로, 평균 14.7% 보다는 감소 경향에 있다. 한편 위에서 2번째의 전도, 아래에서 2번째 동작의 반동?무리한 동작, 요통 등인데, 이러한 것은 제9차 예방에서 제12차 예방까지 꾸준히 증가하고 있어 대책의 강화가 필요한 상황이다. 이 부분은 일하는 사람들의 연령층이 올라가고 있는 것과 조금 관계가 있는 것이 아닐까 생각된다.

6페이지는 제12차 노동재해 방지계획 속에서 중점 업종으로 분석한 것이다. 건설업은 건수는 매우 줄어 들고 있지만, 다른 업종에 비하면 여전히 많다. 추락・전락 등은 특히 중점을 두고 대처해 왔는데, 대체로

업종 평균만큼 감소했다는 점에서 성과를 거두고 있다고 보인다. 다만, 건수가 많기 때문에, 계속 사망재해 대책으로서는 중요하다고 생각한다.

7페이지는 제조업이다. 제조업은 업종 평균에는 이르지 못하지만 상당한 감소가 나타나고 있다. 다만 제조업에서는 기계에 끼임?말림이 사망재해 중 가장 많으므로 그러한 것을 줄이도록 그 동안 해왔지만, 그 부분의 감소율은 위에서 두 번째 39.4%이므로 한 걸음 더 성과를 얻고 싶은 솔직한 심정이다. 그러한 뜻에서 기계에 끼임·말림 대책을 제조업에서 계속해 임할 필요가 있는 상황이다.

8페이지는 육상화물운송사업에서의 재해 발생 상황이다. 사망재해와 사상재해 모두 있다. 제12차 계획 속에서 양쪽 목표가 나오고 있어서 이렇게 되고 있다. 사망재해는 교통사고가 사망재해의 란 아래에서 세 번째, 66.9% 라는 점에서 아주 크게 줄고 있다. 노동재해 전체에서 60% 정도, 사회 일반의 교통사고가 53%이기 때문에, 이 업계에서는 교통사고 방지에 상당히 역점을 둔 것이라고 생각된다.

사상재해는 과거 20년간 대체로 1만 4,000건~1만 5,000건 정도로 추이하고 있고, 별로 줄어들지 않는 상황이다. 그런 중에서 제12차 계획 중, 대략 이 사상재해의 7할 정도를 차지하고 있는 것으로 알려지는 하역재해를 줄일 수 있도록 여러 가지로 노력해 왔다. 예를 들어 짐받이에서 추락·전락이나 격돌, 격돌이란 짐받이에서 뛰어내려 지면에 격돌해 다리를 다치는 등의 재해는 확실히 줄어 들어 있어, 일정한 성과는 나와 있는 상황이다.단, 전체적으로 건수는 별로 줄어 들지 않았기 때문에, 계속 대책이 필요한 상황이다.

9페이지는 임업의 사망재해 상황이고, 전체에서 32.4% 감소다. 임야청 홈페이지 등을 보면 과거 20년간에 임업에서 일하시는 사람은 대략 30%정도 줄어드는 것이어서 그것을 생각하면 실질적으로는 별로 줄어들고 있지 않는 상황이다. 위로부터 세 번째 격돌에 대해, 임업중에서는 가장 이 사고의 유형으로 사망하는 경우가 많다. 이것은 나무를 넘어뜨렸을 때에 옆의 나무에 기대거나, 혹은 덩굴이 있어 잘 넘어지지 않는 상황에서 그것을 무리하게 넘어뜨리려고 했을 때 자신 쪽으로 넘어져 죽는 사고이며, 그러한 것이 별로 줄지 않은 상황이다. 역시 이러한 부분에 초점을 맞아 대책을 확실히 실시하지 않으면 안 되는 상황을 볼 수 있다.

10, 11페이지는 제3차산업 중의 소매업과 사회복지시설이다. 경향으로서 대체로 같다. 소매업은 전도와 동작의 반동・무리한 동작이 매우 건수가 커져, 증가율도 현저한 상황이다. 소매업은 50세 이상의 재해가 현재 54.8%를 차지하고 있다. 전체 업종 평균 47.7%이기 때문에 그것보다 조금 더 높아지고 있는 상황이다. 이것은 사회복지시설도 마찬가지다. 소매업만의 특징으로는, 가장 위의 추락・전락이 건수가 많아지고 있다. 제12차 예방만 보면 별로 증가 추세가 되어 있지 않지만, 건수적으로는 매우 커지고 있다. 선반 위의 짐이나 상품을 꺼내는 등, 그러한 일로 전락해서 부상을 입는 사람이 많은 것이 아닌가 생각하지만, 이것은 소매업의 특징이 되고 있다. 사회복지시설은 추락・전락은 별로 볼 수 없는 상황이다.

12페이지는 음식점이다. 음식점은 지금 설명한 소매업과 사회복지시설과 같은 제3차 산업이지만 약간 양상이 다르고, 우선 피해자의 연령이 젊어지고 있다. 30세 미만이 33.4%, 50세 이상은 50대, 60대를 합쳐

도 35%정도이고, 젊은 피해가 매우 많아지고 있다. 전도나 동작의 반동도 있지만, 조리 중에 손을 자른다, 혹은 조리 중에 화상을 입는 등 그러한 고온・저온의 물건과의 접촉사고 유형이 많아지고 있어 대책의 방법도 조금 다른 상황이 되고 있다.

13페이지가 과로사 등의 상황이다. 뇌심장질환, 정신장애의 상황이지만 과거 5년을 보더라도 뇌심장질환, 정신장애를 합쳐서 대략 800명 정도가 매년 노동제해로 인정을 받고 있다. 그 중 200명 정도가 안타깝게도 사망하고 있고,과거 5년간은 거의 수치는 변함이 없다.

아까부터 반복해서 고령화라는 말을 하는데 14페이지는 고령화에 특화 되어 정리한 것이다. 2012년 이후 5년간만 고령화 상황을 보는데, 과거 5년간 50세 이상의 사람이 노동재해 전체에서 차지하는 비율은 3.6%증가하고 있다. 이 상황이 계속되면 다음의 제13차 예방과 그것이 끝날 쯤에는 확실히 5할을 넘는 것 같고, 연령이 높은 층의 노동재해 방지대책이 중요한 것이 아닌가 생각한다.

아래에서 2번째 항목처럼 업종별로 보면 육운사업이나 소매업, 사회복지시설의 업종에서 사고가 증가하고 있어, 특히 나이 많은 사람의 대책이 필요하고, 사고의 유형별로는 전도가 많다는 것이 보여진다. 앞서 있었던 소매업의 추락・전락 등이 증가하고 있으므로, 이러한 연령, 사고의 유형, 업종을 교차하면서 대책을 세워 나갈 필요가 있다고 생각한다.

15페이지는 치료와 일의 양립에 관한 현상이다. 현재 일본의 노동인구의 3명 중 한명이 이미 어떠한 질병을 안고 일하고 있다. 그 질병이

있는 것을 전제로 하여 능력을 발휘하는 구조가 필요하다고 해서 가이드라인이 생겼다. 그래서, 주치의나 회사와 제휴한 코디네이터에 의한 지원이 필요하거나 치료를 하면서 노력하는 노동자에게 가까이에 있는 상담처가 부족한 과제가 있다. 안전위생분과회와는 조금 떨어질지도 모르지만, 휴가제도・근무제도의 정비라는 것도 필요하게 될 것이 라는 내용이 쓰여 있다.

16페이지는 화학물질의 관계이다. 우선 과제 1을 설명하겠다. 가운데 있는 피라미드 위쪽의 663개 물질, 피라미드 위의 3단 부분에 대해서는 법령에서 여러 가지 규제가 있지만, 그 외의 화학물질에 대해서는 규제가 완화되고 있다. 단, 구미제국을 보면, 이러한 부분에 대해서도 사업자, 이른바 제조자, 화학물질을 만드는 사람, 그리고 수입하려고 하는 사람 등이 국제적인 분류법인 GHS 분류에 근거해 유해성이나 위험성을 판단해, 라벨에 표시하거나 세이프티 데이터 시트(SDS)를 교부하거나 하는 것이 이루어지고 있다. 이런 구조를 일본에서도 검토를 시작할 필요가 있지 아니냐가 과제1이다.

과제2는 인쇄회사의 담관암이나 화학공장의 방광암이 최근 몇 년 간에 발생하고 있다. 이런 것에 대해서는 연구자가 정보를 얻거나 사업장 측으로부터 감독서 쪽에 상담이 있었거나 해서 파악하고 있는데, 이런 노동재해 여부가 의심스러운 단계에서는 국가로서는 파악하기가 어려워서, 그런 것을 파악하는 구조가 필요하지 않느냐가 과제2이다. 그리고 과제3은 석면이다. 해체 공사의 사전 조사가 불충분하다는 지적이 여기저기에서 이루어지고 있고, 이러한 것은 확실히 해 나갈 필요가 있다는 것이다.

17페이지는 도쿄전력 후쿠시마 제일원자력발전소의 안전위생관리의 상황이다. 지금도 매일 5,500명~6,000명 정도가 폐로 작업을 위해서 일하고 있다. 노동재해 발생은 기복이 있지만, 조금 침착해진 상황이다. 오른쪽 아래의 피폭선량 추이도, 현재는 조금 안정되어 있는 상황이다. 단, 지금부터 폐로 작업이고, 녹은 연료 디브리를 꺼내는 작업도 증가하므로, 방심하는 일 없이 진행시켜 나갈 필요가 있다. 이상이 논의해 주시는 전제가 되는 과제다.

19페이지부터는 논점이 된다. 논의해 주셨으면 하는 점에 대해 저희가 만든 것을 설명하겠다. 현재의 개요에 대해서는 지금 설명한 대로이므로 할애한다. 우선 논점의 ①은 계획의 기둥이다. 어떠한 구성으로 만들 것인가에 대해서는 현상을 근거로 해 아래와 같은 대책을 기둥으로 하면 해서, 항목은 8개 있다. 우선 ①은 사망재해 근절이다. 제12차에서는 사상재해, 즉 부상을 입은 건수를 어떻게 줄일 수 있는지를 중점으로서 한 것인데, 돌이킬 수 없는 사망재해에 제대로 대처해야 한다는 것이 ①이다. ②의 과로사 등에 대한 설명은 생략한다.

③의 취업 구조 변화에 대해서는 고령화의 이야기나 전도, 요통 등 업종 횡단적인 대책, 혹은 부업, 겸업, 텔레워크, 또 노동자의 범주에 들지 않는 이른바 일인십장 같은 사람을 어떻게 해 나가는지, 그런 것을 생각하자라는 것이다. ④는 양립 지원이라는 부분이다. ⑤는 화학물질이다. ⑥은 기업・업계 단위에서의 안전위생 대응 강화라는 것이다. 예를 들면 최고경영자들에게 안전위생 활동에 더 적극적으로 참여하는 것을 계몽할 수 없는지, 노동안전위생 매니지먼트 시스템이라는 것을 활용할 수 없는지, 기업 단위에서의 안전위생 관리 시스템을 예를 들면 제3차 산업에서 생각할 수 없는지, 그런 것을 생각하자라는 것이다.

⑦은 안전위생 조직 강화에 관해서이다. 이쪽은 안전위생에 대한 경영진의 참여나, 원청사업자에 의한 하청사업자의 건강관리도 포함해 조금 지원을 받을 수 없는지, 그러한 것을 생각하고 있다. ⑧은 국민 전체의 안전·건강 의식의 고양이고, 예를 들면 학교 교육, 고등학교·대학교에서의 교육 속에서 안전위생에 대응한다. 혹은 안전위생의 연구 진행, 국제 협력 같은 여러 가지를 넣고 싶다고 하는 것이다. 이런 8개의 기둥으로 논의하면 어떤지가 논점의 ①이다.

20페이지는 논점 ②의 계획 목표이다. 3개 있다. 맨 위에는 사망재해·사상재해의 목표를 어떻게 설정할 것인가? 사망재해는 제12차에서는 15% 감소, 사상재해도 15% 감소했다. 다만 현실 문제로서 사망재해는 15.1% 감소로 거의 목표를 달성했지만, 사상재해는 1.4% 감소이고 목표 달성이 매우 어려운 상황이다. 그런 가운데, 목표 안으로 5년 후 2022년에 올해 2017년과 비교해서 어느 정도 사망재해, 사상재해를 줄이는 것이 적당한지에 대해 심의하면 좋겠다.

두 번째는 중점 업종이다. 사망재해는 종래대로의 건설업·제조업에 더해, 이번은 임업을 추가하면 어떨까 하는 것이다. 사상재해는 건수가 증가 추세여서 제3차 산업계인 소매업, 사회복지시설, 음식점, 그리고 육상화물운송사업을 중점 업종으로 설정하면 어떠냐는 것이다. 특히 제3차산업계의 업종은 목표 설정에 있어서 건수만이라면 매우 노동 이동이 커지고 있으므로, 건수가 아니라 천명율로 생각하면 어떠냐는 것도 있다.

맨 아래는 노동위생 분야의 목표다. 제12차 중에서는, 예를 들면 정신

건강이라면 참여하는 사업장 비율은 80%이상, 그러한 목표를 내걸고 있지만 계속 같은 목표를 내걸고 나가기로 되냐는 것이다.

21페이지는 논점의 ③이다. 우선 ①의 기동에 대해 각각 해나가는데 ①의 사망재해 근절을 목표로 한 대책의 추진으로써 이렇게 진행하면 어떨까 하는 것이다. 맨 위지만 사망재해에 중점을 둔다. 그 중에서도 업종의 선정에 있어서는 건설, 제조, 임업을 선정하면 어떨까 하는 것이다.

가운데는 업종 더하기 사고의 유형으로 좁혀 중점적으로 하면 어떨까 하는 것이다. 건설업이라면 추락・전락, 제조업이라면 끼임?말림, 임업이라면 벌목작업으로 진행하면 어떨까.대책안에 있듯이, 예를 들어 건설업에 대해 하네스형 안전띠 사용의 원칙화, 해체공사의 안전대책, 올림픽/장애인올림픽이 있으므로 대회시설공사에서의 정신건강이나 위생면을 포함한 안전위생대책을 철저히 하면 어떨까. 제조업은 끼임?말림이 있기 때문에, 기계 대책을 하면 어떨까 .임업은 벌목작업에 대하여. 일본은 매우 산이 많아서, 우리나 임재방 단체에서 지도라고 해도 비교적 어려운 부분이 있으므로, 임야청 등, 관계 관청과의 제휴를 하면 어떨까.

가장 아래에 대해서는, 여전히 폭발이나 크레인의 넘어짐과 같은 중대한 재해가 일어나고 있기 때문에, 이러한 것의 대책을 확실히 해 나간다. 특히, 노후 설비, 고도 성장기에 만들어진 채로 사용되고 있는 것이 있기 때문에, 그러한 물건의 점검이나 보수등에 대해서 어떠한 대책이 필요하지 않냐라는 것이다. 대책안의 맨 아래 행에, 예를 들면 프레스 기계등의 안전 장치등이 구식이어도, 구조 규격의 개정시에 경과 조

치로서 그대로 사용하는 것이 인정되고 있어, 이러한 구식 기계로 부상을 입는 사람이 있기 때문에, 그러한 기계를 새로운 것으로 갱신하기 위한 어떠한 구조에 대해 생각하는 것이 좋지 않을까 한다.

22페이지는 과로사 등의 방지 등, 노동자의 건강 확보 대책의 추진이다. 첫 번째는, 올림픽・장애인올림픽도 있고, 스포츠청에서 '스포츠 기본계획'도 만들고 있기 때문에, 그러한 것과 제휴하고 우리가 하고 있는 심신 양면의 건강만들기에 무엇인가를 연계할 수 없는가 하는 것이다.

가운데는 고용형태의 차이에 관련되지 않는다는 부분이다. 우선, 부업이나 겸업에 대해서는 건강에 관한 정보를 일괄적으로 파악할 수 있도록 관리하고, 필요한 조치에 연결하는 구조를 생각해야 한다는 것이다. 텔레워크는 자택에서 일하는 경우도 있으므로, 안전위생 교육을 어떻게 할 것인가. 그러한 사람들의 건강진단 등은 어떻게 해 나가는지에 대해서, 조금 더 검토할 필요가 있어서, 기재하면 어떨까 하는 것이다. 가장 아래는 현재 하고 있는 과로사 등의 연구다. 연구를 시작한 지 3년이 지났지만 계속해서 역학 연구 등도 있기 때문에 추진하겠다.

23페이지는 취업 구조의 변화 및 일하는 방식의 다양화에 대응한 대책의 추진이다. 맨 위는 고령화로 인한 영향 등도 고려하면서 이른바 재해 건수가 많은 제3차산업이나 육상화물운송사업에 대한 대책을 추진하면 어떨까. 대책의 업종에 대해서는 지금 말씀 드렸듯이 제3차 산업계의 소매업, 사회복지시설, 음식점, 그리고 육상화물운송사업이다.

대책안은 기업 단위의 안전위생 관리를 들 수 있다. 특히 제3차산업

계의 경우에는 각각의 매장과 사업장에 반드시 안전위생 관리를 제대로 해낼 만한 체제를 짤 수 있을까라는 부분도 있기 때문에 기업 본사에서 그런 일을 하는 것도 포함하여 검토하면 어떠냐는 것이다.

그리고, 업계단체에 의한 자주적인 대응을 추진하기 위한 인재・조직 정비의 지원을 하면 어떨까 하는 것이다. 특히 제3차산업계의 업계단체 중에는 안전위생위원회 같은 것을 가지지 않는 곳도 있기 때문에, 그러한 곳에 위원회 설치 및 위원회를 운영하는 인력과 조직 정비 등을 지원하고 업계로서도 나서기를 하면 어떠냐는 것이다. 나머지는 전문가에 의한 지원이다. 전문가는 노동안전위생컨설턴트가 있는데 제3차 산업의 현장은 제조업이나 건설업과 다른 부분이 있기 때문에, 그런 부분에 대해서도 지도할 수 있도록 육성 지원 등을 하면 어떠냐는 것이다.

또, 육상화물운송사업에 대한 하역 작업 관계, 전도나 요통이라고 하는 업종 횡단적인 대책에 대해 진행하면 어떨까 하는 것이다.

가운데는 고령노동자, 비정규직노동자, 외국인노동자 및 장애인이고, 각각 사람들에 대응한 대책을 해 나가면 어떨까 하는 것이다. 고령이라면 전도나 요통, 비정규직, 외국인이라면 안전위생교육이나 건강관리, 장애인이라면 그 장애에 따른 대응이라는 것을 생각할 수 있다.

24페이지는 ④의 상병을 안고 있는 노동자 등의 건강 확보 대책 추진에 관해서이다. 양립지원 부분에 쓴 대로, 기업과 의료기관의 제휴 강화나, 그것을 위한 메뉴얼 정비, 노동자와 주치의, 기업・산업의사의 커뮤니케이션이라고 하는 트라이앵글에서 지원할 수 있는 코디네이터의 양성을 생각할 수 있다. 마지막으로, 부상의 종류에 대응한 대처도 질병

만이 아니라 생각한다. 특히, 척수손상에 대해서는 손상을 입는 사람이 매우 힘든 생활을 하고 있으므로, 그러한 사람들의 지원 방법에 대해 연구하면 어떨까 하는 것이다.

25페이지는 화학물질 등에 의한 건강장애 방지 대책의 추진이다.이 부분에 대해서는 대책안에서 설명했다. 화학물질에 의한 건강장애 방지 대책은 아까 설명한 2가지다. 화학물질의 라벨 표시나, SDS 교부의 규제가 걸려 있지 않은 부분에 대해서는 제조자가 주체적으로 대처하는 것을 검토한다. 그리고 직업성질환이 의심되는 사안에 대해서 파악할 수 있는 구조를 만드는 것이다. 석면에 대해서도 기본적으로는 해체 공사에 있어서의 사전 조사를 확실히 하는 것이다. 그것을 위한 전문 인재의 확보나 발주자 측에서 정보 제공, 예를 들면 석면 사용에 대한 여부 같은 정보 제공의 강화 등을 검토해 보면 어떨까 하는 것이다.

간접흡연에 대해서는 현재 건강증진법에서 논의되고 있으므로 그러한 움직임도 보면서 제13차에서 임해 나가는 것이다.

전리방사선에 대해서는 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소의 전리방사선 대책, 그것과는 조금 떨어지지만, 의료 종사자의 피폭 관리에 대해서도 임하면 어떨까 하는 것이다.

맨 아래는 분진 재해 방지 대책이며, 터널 굴착 업무에 종사한 사람들, 현재 은퇴한 사람들의 업무 이력을 제대로 관리하고 건강 관리에 유용하게 활용하는 것을 지원하면 어떨까 하는 것이다.

26는 기업・업계 단위에서 안전위생의 대응 강화다. 안전위생에 관해

기업의 임원 관여를 추진하는, 그러한 계몽활동을 추진하면 어떨까. 기업통치로서 그러한 임원의 관여를 추진하는 것이다.

그리고 안전위생 매니지먼트 시스템의 보급이나 활용 추진을 도모한다. 노동안전위생 매니지먼트 시스템의 ISO 규격이 내년도 발행할 전망이라고 하는 정보를 얻고 있다. 그러한 기회를 잡아서 이러한 대처의 보급을 도모하는 것. 그리고 정신건강이나 장시간노동, 노동위생분야도 포함한 활용에 대해서도 검토하면 어떨까 하는 것이다.

다음 가운데지만, 기업 단위에서의 안전위생 관리 체제에 대해서는 제3차 산업계의 본사에서 일괄 관리하는 체제에 대해서 검토하면 어떠냐는 것이다.

그 아래, 네 번째는 임업에 있어서 임야청과의 제휴와 같은 업소 소관 관청과의 제휴라는 것이다.

가장 아래는 중소규모 사업장에 대한 지원이다. 중소 규모 사업장에 대해서는 현재도 실시하고 있지만, 재해방지단체 쪽에서 현장 순찰이나 현장의 개선 지도 등, 그러한 것을 확실히 향후도 계속해 나가는 것이다.

민간 검사기관 등의 활용에 대해서는 현재 행정측에서 실시하고 있는 보일러, 크레인 등의 검사를 포함해 조금 민간에 부탁할 수 있는지 여부를 검토하면 어떨까 하는 것이다.

마지막 27페이지는 ⑦안전위생 관리 조직의 강화 및 인재 육성 추진

이다. 최고 경영자를끌어넣고 기업 단위에서 안전위생 관리 추진을 다시 올린 것이다.

그리고 원청사업자에 의한 건강 확보이며, 특히 건설업에서 원청사업자에 대해서는 안전면에 관해서 하청업자를 지원하는 것은 어느 정도 제도화되어 있지만, 신국립경기장의 사안과 같이 하청 노동자의 건강 확보라는 부분까지는 미치지 못하는 경우도 있다. 그러한 부분도 포함해 무엇인가 대책을 할 수 없는가라는 것이다.

마지막 ⑧은 국민전체의 안전・건강의식의 고양등이다. 첫 번째는 고등학교, 대학교 등과 제휴한 안전위생 교육을 학교 교육의 단계에서 진행할 수 없는가 하는 것이다. 마지막은, 예를 들면 노동재해 방지를 위에서 단지 안전위생교육을 하는 것 만으로는 효과가 오르지 않는 부분도 있기 때문에, 위험 체감 교육 같은 것을 추진하면 어떨까. 그리고 안전위생의 여러 연구, 일본이 가지고 있는 기술을 국제협력에 사용한다. 이런 여러 가지 것들을 쓰면 어떨까 하는 것이다. 매우 잡다한 설명이 되었지만, 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 사무국으로부터 설명도 있었지만, 다음 번 이후 제시되는 본문안에 넣어야 할 사항 등에 대해서 오늘은 의견을 받겠다. 질문, 의견등 발언이 있는 사람 거수를 부탁한다.

○ 나카자와위원: 13차계획을 위한 논점 중 21페이지, 논점3에 대한 대책으로서, ①의 3번째 ○ "사망재해로 이어지는 심각한 재해를 방지하기 위한"대책에서 "최신 기준의 적용이 유예된 기계의 갱신 촉진 등"이라고 쓰는데, 자금면 등의 문제로 갱신이 불가능하다는 경우도 생각

되므로 가능하면 그 갱신을 위한 보조금 등에 대해서도 검토 또는 대책으로 언급하면 고맙다.

그리고 22페이지 ② "과로사 등의 방지 등"에서 2번째 ○ 에서 "고용형태의 차이에 상관없는 안전위생대책의 추진, 부업?겸업, 텔레워크 확대에 대한대응, 개인청부 등 노동자의범주에 들어가지 않은 자에 대한 대응을 도모할 필요가 있다", 이 자체는 잘 이해하고 있고, 텔레워크는 본업에 관련된 것이라고 이해하고 있다. 그리고, 부업・겸업에 대해서도 일하는 방식 개혁의 일환안에 포함되어 있는 것도 알고 있지만, 사용자로서 보았을 경우에 본업에 대해서는 노동자에 대한 안전대책, 위생대책을 실시하는 것은 당연하다고 생각하지만, 부업・겸업에 관해서 부업의 방법, 겸업방법, 이것은 개인청부도 포함하는지 모르겠으나, 예를 들면 독립으로 무엇인가 사업을 하고 있는 사람이 있는 경우, 거기까지 사용자 책임이 미칠지 여부가 약간 의문이다. 국가적으로 취할 수 있는 방침을 생각하면 감사하겠다.

마지막으로 27페이지, ⑧ 국민 전체의 안전・건강 의식의 고양 등의 첫 번째 ○ , 국민 전체의 안전・건강 의식 고양을 도모하기 위해 고등학교, 대학교 등과 연계해 안전위생 교육 등을 실시할 필요가 있지 않느냐는 것인데, 전혀 반대하지 않는다. 그러나 신경이 쓰이는 것은 어떤 형태로 안전위생 교육을 해 나가는가 하는 것이고, 하나는 이러한 재해방지 계획이라든가, 혹은 그 실태라든가, 그러한 것을 자세히 가르치는 것이 업종적인 면에서 마이너스를 낳을 가능성도 있지 않을까 생각한다. 교육 방법에도 배려하면 감사하겠다.

○ 도바시 분과회장 : 의견과 일부 질문도 있었지만, 사무국 측에서

발언은 있나?

○ 이노우에 안전과장: 감사한다. 안전과다. 첫 번째, 기계 갱신 촉진의 건이다. 자금면이든 세제면이든 여러 가지 갱신의 촉진책이 있다고 생각하므로, 이 부분은 지금부터 어떤 것이 효과적인가 여러 사람의 의견을 물으면서 검토하고 싶다.

○ 고누마조사관 : 두 번째, 부업・겸영에 관해서이다.

○ 칸노다 노동위생과장 : 다양한 일하는 방식에 대한 지적이 있었다. 부업・겸업, 텔레워크 등에 대해서 지적하신 대로 많은 과제가 있다고 인식하고 있고, 성내 관계 부국에서 향후 이러한 과제에 대해서 검토를 진행시킨다. 그 중에 노동시간의 파악, 혹은 건강관리 등의 방안 등에 대해서도 정리해 나가려고 생각하고 있고, 또 현장의 실상을 여러 가지로 가르침을 받으면서 정리하려고 생각한다.

○ 오누마조사관 : 3번째 학교 교육이지만, 말씀하시는 대로, 예를 들면 단순히 3차 산업계의 업종에서 재해가 많다는 것만 가르치고 버리면 매우 오해를 초래할 수 있어서, 그 부분은 잘 연구하고 업계의 이미지 저하가 되지 않도록 잘 고민하면서 진행할 필요가 있다고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 의견이 있는지?

○ 아오키 위원 : 전국가스의 아오키다. 나카자와 위원의 2번째 의견과 관련된 것이지만, 22쪽 ○ 의 2번째에 있는 "고용 형태의 차이에 상관없는 안전위생 대책의 추진"에 관해서다. 불과 몇 행이지만 대상자의 범위가 매우 넓고, 사무국의 답변도 있었지만, 각각에 여러 가지 과제가

있다고 생각한다. 대책뿐만 아니라 경우에 따라서는 법적으로 뭔가 조치를 강구할 필요가 있다고 생각하므로 꽤 심오한 과제가 아닌가 생각한다.

따라서 종래의 노동자 개념으로 파악하지 못 하는 대상자에 대해서도 폭넓게 대응하려는 자세는 좋다고 생각하지만, 구체적으로 어떠한 검토 과정을 거쳐서 대책을 강구할지 등, 경우에 따라서는 좀 더 대상을 세분화하고 검토할 필요가 있지 않을까 생각한다.

○ 도바시 분과회장 : 의견 잘 받았다. 사무국은 알겠냐? 그 외에 의견이 있는지?

○ 모가와위원 : 건설업의 대응 중에서 거론되지 않은 항목이지만, 적정 공기의 확보가 건강 관리의 면에서 장시간 문제도 포함해 매우 중요한 점이라고 생각하고 있고, 특히 공공공사를 본보기로 한 적정 공기의 확보라고 하는 것을 꼭 해야 한다는 것이 하나다.

그리고 좀 세밀한 점인데, 16쪽의 화학물질에 관한 현황에서 당시엔 640개 물질 정도, 내가 관리에 들어가서는 640개 물질에서 663개 물질로 점점 늘어 가면서 현장에서 취급의 어려움이 꽤 있었다. 오늘도 첨부로 있는 책자인데, 우선 화학물질의 라벨을 보고 대책을 강구한다는 것은 매우 알기 쉽지만, 대책 중 라벨을 보고 안전 데이터 시트를 받고, 그리고 리스크 아세스먼트를 한다고 하는 부분, 특히 건설업의 경우는 여러 물질을 취급하고 있어, 그때마다 리스크 아세스먼트에 걸리는 시간이 굉장히 걸려 있다.

지금, 컨트롤 번딩이든지 여러 가지 기법이 실려 있지만, 그러한 기법을 쓰면 굉장히 시간이 걸려, 실제로 강구하는 주의사항보다 그 쪽의 서류 만들기에 힘이 걸려 버린다는 점을 몹시 느끼고 있고, 이것은 꼭 알기 쉬운 형태의 대처를 생각해 달라는 부탁이다.

또 한 가지 질문이 있다. 지금 화학물질의 마름모꼴의 라벨이 9개 있는데, 이는 잘 보면 스프레이 깡통 등의 뒷면을 보면 삼각형 중에 똑같은 마크가 있다는 것이 있어서 현장은 그것이 화학물질인지 좀 판단하기 힘든 것이 있어서, 꼭 그 점에 대해서 설명해 달라.

○ 도바시 분과회장 : 질문도 있지만, 어떤지?

○ 나와타 건설안전대책실장: 최초의 의견에 있었던 적정 공기 등에 관한 가이드라인은 국토교통성이 작성한 것이지만, 후생노동성도 함께 하고, 이 주지 계몽에 향후 노력해 나가겠다.

○ 오쿠무라 화학물질대책과장 : 이어서 화학물질 대책과다. 화학물질의 라벨에 대해서는 지금 위원으로부터 소개받은 것처럼, 이 라벨로 액션이라고 리플릿으로 추진하고 있지만, 확실히 라벨이라고 해도 주의서 안에 여러 가지 정보가 있어 좀처럼 주의점이 많다. 또한 품목이 많은 현장이라면, 너무나 정보가 많으면 오히려 정보가 잘 전달되지 않는다는 문제점도 지적되고 있다.

이 점, 건설회사든지 현장의 궁리에 의해, 예를 들면 자재보관장에 패널을 게시하고, GHS의 표시와 함께, 어떤 보호구를 사용하면 좋을지, 화기엄금이라든지, 그러한 것을 작업자에게 알기 쉽게 전하는 대응이

실시되고 있다고 알고 있다. 후생노동성의 화학물질 위험・유해성의 표시・통지 촉진 지침에서도 그러한 게시 방법에 대해 추진하고 있다.

게다가 지적하신 대로, 컨트롤 번딩 등의 리스크 아세스먼트에 대해 가능한 한 간단하고 쉬운 리스크 아세스먼트 기법을 제공하고 있지만, 반드시 누구라도 사용하기 쉬운 것은 아니다는 지적을 받고 있다. 금년도 위탁사업으로 서비스업을 대상으로 한 알기 쉬운 리스크 아세스먼트 툴을 개발하고 있다. 이것이 건설업에서도 사용하기 쉬운 것이 되도록 노력하고 있다.

또 무료 상담으로 리스크 아세스먼트 지원도 하고 있다. 전화에 의해 상담 대응이나, 혹은 개별 지도로서 현지에 가서 지도도 행하고 있다. 2016년도의 개별 사업장 방문 지도는 506개 사업장에 대해 실시했고, 그 중 8%가 건설업에서 상담을 받고 현지에서 지도하고 있다. 이는 업종별로 보면 가장 많은 제조업 전체의 67%에 이어, 2번째가 건설업이다. 또한 이 건설업을 비롯하여 제조업, 화학공업 이외의 여러 가지 업종으로부터 이러한 무료 서비스를 이용하실 수 있도록 이 서비스의 주지에 노력해 나가겠다.

마지막으로 GHS라벨은 올바른 것은 정방형을 45도 회전시킨 마름모꼴이다. 이것은 JIS의 규격이기도하고 국제적으로도 이것이 표준이 되고 있다. 삼각형이라고 하는 것은 저희도 좀 실물은 별로 파악하고 있지 않지만, 인터넷으로 보면 확실히 그러한 것도 유통하고 있는 것 같다. 이것은 JIS, 혹은 안위법령으로 권장하고 있는 것과는 다르므로, 본래 이런 것은 유통되지 않도록, 그러한 지도를 해 나가고 싶다.이상이다.

○ 모가와위원 : 지금 이야기인데, 이 6백 수십 개 물질이나 있는 판단이 레이블만으로 해야 하는 상황으로, 물질의 이름을 알아내고 대응하려고 하는 것은 아마 현재는 못 한다고 생각한다. 라벨의 표시도 반드시 100% 되고 있지 않는 것도, 지지난 번 때 보고가 있었다. 반드시 라벨을 표시하는 것과 다른 마크가 유통되지 않고, 알기 쉬운 형태로 지도를 부탁한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 그밖에 어떤지?

○ 게사마루 위원: 24쪽의 상병을 안고 있는 노동자 등의 건강 확보 대책 추진에 관해서 의견을 말씀 드리고 싶다. 이번에 이 항목을 논점의 하나로 들어 주신 것에 대해서는 제106회 안전위생위원회에서 노동측에서 치료와 직업생활의 양립 지원 등 새로운 과제도 포함하여 검토를 요구한 취지에 입각한 것으로 받아들인다.

이번에 상병을 안고 있는 노동자 등의 건강 확보 대책 추진에 관해서, 3개의 기둥이 제시되어 있는데, 연합(렌고)이 올해 실시한 노동안전위생에 관한 조사 결과 중에서 질병 치료와 직업 생활의 양립 지원에서 과제는 무엇이냐는 설문이 있었다. 이것은 가맹 조합을 대상으로 실시한 것인데, 응답의 상위 3개에 대해서는 다음과 같다. 제1위가 복직 후의 일을 주는 방식・배속, 이것이 73.9%. 제2위가 대체 인력 확보, 이것이 57.1%. 제3위가 재발 방지 45.2%라는 응답이 되어 있다.

이러한 것을 토대로 하면 치료와 직업 생활의 양립 지원을 진행하고 싶다고 생각하는 기업을 뒷받침하는 데는 오늘 제시된 3개 항목 외에

도, 노무 관리 면에서 기업을 지원할 수 있는 인재의 육성 강화나 제도의 방안에 대해서도 검토하면 어떨까 생각한다. 상세한 것에 대하여는 다음 번 이후의 분과회 저리를 통해서 꼭 검토하면 한다

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았다. 알겠냐?

○ 아카시 위원: 지금의 양립 지원 부분, 24쪽, 여기에는 가이드라인의 주지 계몽이라는 것이 처음에 쓰고 있고 우리도 이 가이드라인을 가지고 주지 계몽을 실시하고 있다. 소개 받은 15쪽의 현상, 과제, 향후의 대응이, 이는 모두 환자의 관점으로 되어 있고, 현재 부분도 암 환자이고, 과제의 부분도 2번째로 "환자 입장에서"라는 표현이 있다.

그리고 향후 부분도 삼각형의 2번째에 "환자"가 있고, 이는 환자 시선으로 보기에 꽤 사업자가 혼 나고 있다는 그림으로 보인다. 사업자에게는 이것은 하지 않으면 안 된다는 것은 잘 알고 있지만, 이 삼각형은 가이드라인에 있는 것과 꽤 다른 것이고, 우리는 이것은 프레 양립 지원이라고 생각한다. 이 부분, 길이 왔다 갔다 하는 것처럼 느끼고 있기 때문에, 조금 생각을 정리하지 않으면, 모처럼 이런 일을 해도 별로 성과가 오르지 않게 된다.또 하나, 역시 이것은 밖에서 보는 것과 현장에서 하는 것은 상당히 다르다. 노동자로부터 신청이 있었기 때문에 전원의 양립 지원을 받아들이자고 하는 것은, 법률상의 "병자의 취업 금지"나 취업 규칙 등도 있어, 현장을 생각하면 꽤 어려운 일이라고 말할 수 있다.

따라서 환자의 시선뿐만 아니라 사업자에서 보면, 역시 이러한 부분 조금 더 고려해 주었으면 한다. 몇 가지 문제는 있다고 생각한다. 예를

들어 주치의의 진단서를 쓰는 방식이나, 이미 꽤 오래 전부터 말하고 있지만, 코디네이터에 대해서는 자격이 무엇인가 있는지? 이 양립 지원의 코디네이터란 국가자격인가?

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 노동위생과다. 지금, 아카시 위원으로부터 질문이 있었지만, 양립 지원의 코디네이터의 자격에 관해서 국가자격이라는 것은 아니다. 코디네이터가 될 수 있는 사람에게는 여러 사람이 상정되어 있고, MSW 사람이든 사회보험노무사든 여러 사람이 코디네이터의 연수등을 받아, 되는 것을 상정하고 있다. 그렇기 때문에, 지금은 국가자격으로 상정하고 있지 않다.

○ 아카시 위원: 그래서 지원을 하는 것은 이해하지만, 자격이 없는 사람은 마음대로 사업장에 들어갈 수 없기 때문에, 이 삼각형이 성립되는 것은 직역을 생각하면 꽤 어렵다고 생각한다. 향후, 이 부분의 논의도 해 주면 한다. 역시 기본은 "노동자"로부터의 신청이므로, 노동자가 지원 신청을 하고, 요점은 이미 환자가 아닌 상태로 노동자가 스스로 일을 하기 위해서는, 역시 여기서 자신의 리터러시를 올리고, 신청을 하고, 직장에서 일하게 한다. 코디네이터가 사업장 밖에서 지원을 한다거나, 그런 일은 충분히 해 주면 하지만, 어디까지나 이것은 노동자가 일한다고 하는 관점이 가장 중요하다고 생각하고 있기 때문에, 그 점에 대해서는 말씀 드린다.

또 하나, 고령화 부분에서 자료적으로는 50세라는 수치를 쓰고 있다. 우리 단체도 고령자의 안전위생 대책에 대해서는 검토하고 있지만, 일단 법률적으로 55세로 하고 있다. 이 부분은 어떤지?

○ 고누마 조사관: 후생노동성이 10세마다 데이터를 뽑던 것이라 필요하면 다음 회 이후, 55세에서 정리하는 데이터를 계시하겠다.

○ 도바시 분과회장: 됐습니까?

○ 마스다 위원: 생각의 정리로서 확인하겠다. 조금 전, 상병을 안고 있는 노동자등의 건강 확보 대책의 추진, 물론 이것은 중요하고 하지 않으면 안 된다는 것은 알지만 제13차 노동재해 방지 계획 속에서의 위치는 어떻게 되냐?

왜냐하면, 노동재해 그 자체를 줄이는 것에 직결되는 대책은 아닌 것 같고, 노동재해 방지 계획에 있어서 상병을 안고 있는 노동자의 건강 확보의 자리매김에 대해서, 사무국의 견해를 확인하고 싶다.

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 노동위생과다. 마스다 위원으로부터 이야기가 있었던 치료와 일의 양립 지원의 사업 추진이 노동재해 방지에 직접 반영하지 않는 것이 아니냐는 취지.이것도 하나의 건강 확보 대책의 일환으로서 파악하고 있다.

아까아카시 위원의 이야기도 있었지만, 치료와 일의 양립 지원에 관해서는 새로운 대응으로서 국가도 가이드라인을 계시하고 국가의 가이드라인은 사업장의 치료와 직업 생활의 양립 지원이라는 것이므로, 사업장에 대응하는 흐름을 쓰고 있지만, 지금 그 가이드라인에 근거한 대응을 추진하고 있어 그 가이드라인에 근거한 대응이 진행되도록 우선 국가로서는 확실히 그것을 지원하며 그것이 추진할 수 있도록 각종 대책과 그 길을, 이 13차에서 계시할 수 있도록 생각하고 있다.

○ 마스다 위원: 고맙다. 그럼, 상병을 안고 일을 하는 노동자의 노동재해 발생률이 조금 높다고 하는 것은 아니다라고 해도 되는지. 노동재해 방지라고 하는 관점이 아니고, 향후의 노동위생 관련의 바람직한 모습을 제시했다고 하는 자리매김으로 이해하면 되는지.

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 상병을 안는 사람의 노동재해의 발생율이 높다든가, 그러한 관점이 아니다. 가장 앞 부분에 있는 사상재해 발생 상황이라든지 사망재해 발생 상황은 상병을 안는 사람, 안 않은 사람이라고 하는 구별이 아니고, 노동자 전체에 걸쳐 어느 정도의 재해가 일어나고 있는가 하는 비율이고 수치므로, 여기서 상병을 안는 사람의 노동재해가 높은가, 낮은가라고 하는 논의를 하는 것이 아니다는 이해다.

죄송하다, 답변이 되어 있는지 모르겠지만, 어느 쪽이든 아까 말한 대로, 국가가 우선 가이드라인을 제시하고, 그 사업을 사업장에서 진행해 주셨으면 한다. 13차에 있어서는 그 길을 제시하도록 여러 가지 의견을 받고, 다음 회 이후 논의가 깊어지면 해서 잘 부탁한다.

○ 마스다 위원: 설명 감사한다. 그것에 관련 여부는 모르지만, 제12차 노동재해 방지 계획에 제시된 각종 계획, 여러 가지 시책에 대한 효과 검증이 역시 필요하다고 느꼈다. 예를 들면 12차에서 제시된 대책을 취한 기업과 그렇지 않은 기업으로 노동재해 발생률에 통계적으로 유의한 차이가 있는가에 대한 데이터가 있으면, 거기에 근거한 검토가 필요하다고 생각한다. 통계적인 유의차가 있었다면 그것은 효과적인 시책으로서 더욱 추진해야 한다고 생각하고, 그것이 없으면 취사선택하여 다

른 대책을 시행해 나가는 식이다.

그렇게 해서, 노동재해 방지 계획에 대해도 PDCA 사이클의 관점에서 효과 검증을 실시하고, 다음의 노동재해 방지 계획으로 연결하는 구조를 구축해야 하는 것이 아닌가 생각하고, 그것을 위한 기초 데이터다. 노동재해 방지 계획이라는 말에, 제가 조금 끌려간 지도 모르지만, 양립 지원 부분의 기재에 조금 위화감을 느꼈기 때문에, 조금전에 확인했다. 취지로서는 효과 검증 데이터를 섞어 향후 13차의 논의를 하면 좋겠다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았다. 그 외에 어떤지?

○ 아카시 위원: 26쪽3번째 ○ 이다. "사업장단위뿐만 아니라, 기업단위로의 안전위생 관리 체제의 검토"라고 하는 부분이다. 노동안전위생법은 사업장 단위로 쓰이고 있어 사업자로는 각각의 사업장에 권한이든 예산이든 전부 내려왔는데 12차에서 이 기업 단위가 나오고 과로사 제로의 긴급 대책에서도 담고 있는데, 이 기업 단위로 한다는 것은 특정 부분에서 할 것인가, 전체적인 것으로 지금의 사업장 단위를 재검토하겠다는 것인가, 어떤지.

○ 이노우에 안전과장: 지금까지의 안전위생 대책은 사업장 단위로 행해지고 있기 때문에, 그러한 상황도 감안하면서, 좀 더 다른 면에서 안전위생 대책이라고 하는 것이 없는가 해서, 기업 전체의 풍토라든가, 그러한 것은 있을 것이라고 생각한다.

그러한 면에서 지금부터 여러 사람의 의견도 들면서, 그리고 실태도

보면서, 기업 단위로 실시하는 것이 효과적인 부분도 있고, 그렇지 않은 부분도 있다고 생각할 수 있기 때문에, 지금부터 검토를 거듭해 나가겠다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 사호 위원: 나도 26쪽 위에서 3번째, "기업 단위에서의 안전위생관리 체제를 검토할 필요"라는 것에 대해서 의견을 드리겠다. 기업 단위에서는 많은 종업원이 있으면서도, 사업장 단위로 보았을 때는 종업원수가 적은 산업이나 업종, 예를 들면 소매점, 음식점, 사회복지시설, 그 외 서비스업 등이 실제로 존재한다 .이어 한 산업이나 업종에서는 종업원 수가 50명 미만 사업장도 적지 않아 안전위생위원회 등의 설치 의무도 없다. 한편으로 노동재해가 증가 경향에 있는 점에 대해서는, 이미 공지의 사실이다.

이번 대책안으로서 다루어지고 있는 기업단위의 안전위생관리체제의 검토는 지금까지 안전위생분과회에서 노동측으로 부터 '사업장을 파악하는 방법을 재고하는 것도 검토하면 어떨까'라고 지적한 점과도 중복되는 것으로, 사업장단위의 노동안전위생대책이 어려운 산업이나 업종에서의 대책을 추진하는 데 있어서는 유익하지 않을까 생각한다.

○ 도바시분과회장: 의견을 받았다. 그 외에 어떤지?

○ 무라카미 위원: 22쪽에 대해서 두 가지 있고, 첫 번째는 ○ 의 두 번째, "개인청부 등 노동자의 범주에 들어가지 않은 자에 대한 대응"과 같은 부분에 대해서다. 관계부국과도 제휴한다는 이야기였지만, 진심으

로 임한다면, 다양한 고용형태의 아래에서 일하는 사람들의 실태를 파악하지 않는 한 유효한 대책을 세울 수 없다고 생각한다. 향후 구체적인 계획을 포함할 때에는 그러한 것도 꼭 검토해야 한다.

두 번째는 ○ 의 세번째, 과로사에 대해서다. 2015년부터 안전위생위원회에도 참여하고 있고, 그 밖에 노동조건분과회 및 노재보험부회, 과로사 등 방지대책추진협의회에도 참여하고 있는데, 과로사 방지 대책을 어디가 주관으로 해 나가는 것인지, 잘 파악 못한다고 느낀다.

과로 문제리면 노동시간 문제이기 때문에 노동조건분과회가 주관하고, 면접지도라고 하면 안전위생분과회가 주관이 된다고 생각한다. 노동재해 방지 계획으로서 과로사 방지 대책을 내걸 때에 어디까지 이 분과회에서 논의가 가능한지, 확실히 정리해 달라는 것이 요망이다.

○ 의 세 번째에서 과로사의 실태 해명과 방지 대책에 관한 연구라고 해서 꽤 여러 가지 데이터의 수집이나 조사 분석을 하고 있고, 성과도 나와 있는 것을 근거로 하면, 무엇이 가장 요인인지를 조금 밝힌 다음 대책을 생각하는 것이 필요하다고 생각하기 때문에, 그러한 자료를 꼭 내면서 검토에 참여하겠다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 요망을 받았다. 그 외에 어떤지?

○ 조나이 위원: 두 가지, 부탁 내지 코멘트를 하겠다. 먼저 화학물질 등에 의한 건강 장애의 방지 대책의 추진이라는 것이며, 16쪽에서 과제 1등을 계시했지만 이로써 좀 더 구미에 가까워졌다 전진할 것 같다.

이것은 8번과도 관계되는 것이지만, 오늘 배포된 라벨로 액션, 열면 그림 표시가 나타내지만, 꼭 이 교육은 초?중학교부터 진행되면 용이하게 이해되고, 또한 그것은 노동안전위생에도 연결되지 않을까, 게다가 여기서의 논의와는 관계없지만, 가정내의 사고 등도 막을 수 있지 않을까 생각한다. 꼭 초?중학교부터 교육에 담도록 노력하면 감사한다.

그리고 역시 16쪽의 과제2 조기 발견이라는 것, 화학물질 등에 의해서 장애・질병을 조기에 발견하는 것이 중요하다고 생각한다. 즉 한두 명의 환자가 나왔을 때, 당장 그것을 발견하는 것은 역시 임상의 선생들의 협조가 필요한 것인데, 직업병과 직업을 어떻게 관련시키냐는 것은 꽤 논의를 해 왔지만 이뤄지지 않는 것 같다. 꼭 그 부분을 계기로 이 대책을 한걸음 앞으로 추진하면 한다.

그리고7번째에 대해서다. 안전위생관리조직의 강화 및 인재육성의 추진인데, 이것은 노동안전위생법이 유해요인에 관한 대책에 대해 다양하게 규정해 왔지만, 이른바 에르고노믹스에 관계된 전문가의 육성이 빠져 있었다고 생각된다.

현재 3차 산업, 의료복지계의 노동재해가 늘고 있는데, 거기에는 특히 에르고노믹스의 전문가가 필요하다고 생각한다. 게다가 과로사나 시프트 워크 등에 대해서도 그렇지만, 이것은 넓게는 에르고노믹스의 범주이기도 한다. 꼭 에르고노믹스에 대한 전문가를 키워주었으면 한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았다. 그 외에 어떤지? 저도 하나, 재해 통계 부분에서 상당히 교통 사고가 줄고 반감보다 더 적다는 것은

꽤 극적으로 줄어들고 있다고 생각하는데, 보니 하나 큰 원인으로는 자동제동 같은 새로운 안전기술을 넣은 것이 꽤 효과가 있는 것이므로, 교통사고 뿐만 아니라 노동안전이라는 의미에서 제조기계든 현장에서 사용하는 건설차량이든 그런 것에도 뭔가 이러한 새로운 안전기술을 도입함으로써 사고가 떨어지지 않느냐는 점도 다소 기대가 있지만, 나는 별로 실태를 모르기 때문에 그러한 것이 만약 있다면 더 검토하고, 지원하고, 추진하는 것도 조금 검토하면 좋겠다.

그 외에 어떤지? 그러면 오늘의 논의는 여기까지 하고, 다음 회 이후 사무국으로부터 본문안을 제출하고, 계속해 논의해 주면 한다. 전체를 통해 그밖에 뭐가 있냐? 그러면 사무국으로부터 연락 사항을 부탁한다.

○ 쿠치라 계획과장: 오늘도 열심히 논의해주셔서 감사한다. 다음 분과회의에 대해서는 다시 연락을 드리겠다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 그럼, 오늘 분과회는 이것으로 종료하겠다. 덧붙여 회의록의 서명에 대해서는, 노동자 대표위원은 아오키 위원, 사용자 대표위원은 나카자와 위원에게 부탁하므로, 잘 부탁한다. 오늘 바쁘신 중에 감사했다.

2017년 11월 2일 제109회 노동정책심의회 안전위생분과회

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195672.html

□ 일시: 2017.11.2(목) 15:00-

□ 장소: 후생노동성 성의실(중앙합동청사 제5호관 9층)

□ 출석자:

위원

아오키켄, 아카시 유지, 우루시바라하지메, 가츠노게지, 구리바야시마사미, 사호쇼이치, 조나이히로시, 다카다레이코, 도바시리츠,

나카자와요시미, 아미노노리히로, 마스다마사시, 모가와다카요시, 야우치미유키, 야마구치나오토

사무국:

다나카 세이지(안전위생부장)

구치라 슌지(계획과장)

고누마 고지(조사관)

이노우에히토시(안전과장)

나와타히데키(건설안전대책실장)

다카하시히로시(주임중앙산업안전전문관)

간노다마사히로(노동위생과장)

모오리다다시(산업보건지원실장)

야마모토거나메(전리방사선 노동자건강대책실)

니와다카다츠(주임중앙노동위생전문관)

오쿠무라노부토(화학물질대책과장)

아나이다츠야(화학물질평가실장)

기구치 마사코(환경개선실장)

□ 의제:

(1) 제13차 노동재해방지계획에 본문안에 대하여

(2) 기타

□ 의사록

○ 도바시 분과회장: 정각이 되었으므로, 지금부터 "제109회 노동정책심의회 안전위생위원회"를 개최하겠다. 오늘출석 상황인데, 공익대표위

원은 쿠마자키 위원, 미시바 위원, 미즈시마 위원, 노동자대표위원은 게사마루 위원, 미즈타 위원, 사용자대표위원은 나카무라 위원이 결석되어 있다. 아오키 위원은 소용 때문에 도중에 퇴석한다고 한다.

또 오늘 11월 2일자로 자료3과 같이 노동자대표위원 무라카미 위원이 퇴임하고, 일본노동조합총 연합회 종합노동국고용대책국장 우루시바라 위원이 취임되고 있다. 우루시바라 위원으로부터 한마디 인사 부탁한다.

○ 우루시바라 위원: 렌고의 우루시바라이다. 10월 대회에서 고용대책국장을 배명하고 이 분과회를 담당하게 되었다.잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 잘 부탁한다. 방청자에게 부탁하지만, 카메라 촬영 등은 여기까지 하겠다.
의제에 들어간다. 의제1 "제13차 노동재해방지계획의 본문안에 대해서" 사무국에서 설명을 부탁 단다.

○ 고누마 조사관: 계획과 조사관이다. 설명하겠다. 오늘의 제13차 노동재해방지계획이지만 자료1과 참고자료"제12차 노동재해방지계획의 평가"를 사용하고 설명하겠다. 9월 이 분과회에서 논점 등에 대해서 논의되었으므로, 그것에 살을 덧붙이는 형태로 만들었다. 잘 부탁한다.

우선 자료1의 "처음"이라는 1쪽에서 설명하겠다. 첫머리에는 지금까지의 노동재해 방지계획의 경위나 역사와 같은 것을 간단하게 쓰여 있다. 그 뒤 이번 제13차 노동재해방지계획으로 어떤 일에 임해 나가는지에 대해서 기재했다. 이 부분에 대해서 요점만 말씀 드리자면, 3단락째의 "그러나"이라는 곳을 보세요. 우선 사망재해에 대해, 발생 건수야말

로 감소하고 있지만, 발생률에 대해서는 유럽의 선진 여러 나라와 비교해서 반드시 낮지는 않다고 하는 현상이 쓰여 있다. 그 2줄 정도 아래는 사상재해로 부상도 포함한 부분이다. 이에 이르러서는 예전과 같은 감소가 되고 있지 않는 상황이 쓰여 있다.

다음 "또"의 단락은 일하는 방식 개혁 실행계획을 근거로 해 장시간 노동자의 건강 확보 대책이나 정신건강 대책에 임하는 것이 필요하고, 상병을 안고 있는 노동자의 건강 확보 대책을 추진해나가는 것도 필요하다고 하는 것을 쓰여 있다. 그 후 "이 외"의 부분인데, 화학물질에 의한 심각한 건강장애의 방지나 석면 대책, 단락이 바뀌어, 지진 재해로부터의 복구・부흥, 올림픽・패럴림픽 경기 대회를 계기로 한 안전이나 건강에 대한 의식의 향상이라고 하는 것도 쓰여져 있다. "처음"의 부분에 대해서는 이러한 구성이다.

1쪽 아래 1"계획의 목적", (1)계획이 목표로 하는 사회로 옮긴다. 쪽을 보세요. 이념 같은 것을 쓰는 부분인데, 2쪽의 머리에 나오는 것처럼 한 명의 피해자도 내지 않는다는 기본 이념 아래 노력해 나가고 싶다는 것이 쓰고 있다. 다음의 "또"의 단락인데, 다양하고 유연한 일하는 방식을 선택하는 사회로의 이행이 진행되는 가운데, 정규직이나 비정규직이라고 하는 일하는 방식의 차이, 그리고 겸업이나 부업, 개인청부, 여러 가지 일하는 방식이 있지만, 이러한 일하는 방식에서도 안전이나 건강이 확보되어야 한다고 하는 것이 써져 있다.

(2)의 계획기간인데, 2018년도부터 2022년도까지 5개년으로 기재한 대로 종전 같은 5개년 계획이다.

이어 (3)계획목표이다. 이 부분은 참고자료2쪽을 보세요. 우선 ①사망재해다.이에 대해서는 2022년까지 5개년 동안 15%이상 감소시키는 목표를 내걸고 있다. 12차에 대해서는 가로가 긴 참고자료에 있듯이 2016년 단계에서 2012년과 비교해서 15.1%감소하므로, 대체로 이 실태에 맞는 목표를 내걸겠다는 것이다.

②사상재해에 대해서는 똑같이 5개년 동안 5%이상 감소시키는 목표를 내걸고 있다. 이것도 참고 자료를 보면, 2016년 단계에서 1.4%감소고, 목표인 15%에 대해서는 거기까지 달성하고 있지 않기 때문에 더 열심히 해야 하는 현실적인 숫자로서 5%라는 형태로 설정하고 있다.

③업종별목표다. 참고자료에서는 3쪽이 된다. 3쪽 밑에 건설업이나 제조업이 있다. 여기에 이번에는 임업을 추가하지만, 이들 3개 업종에서 5개년 동안 15%이상 감소라는 목표다. 육상화물운송 사업이나 소매업, 사회복지시설, 음식점과 같은 제3차 산업에 관해서는 대체로 일하는 사람이 늘어나고 있다는 것도 있으므로 사상자 수를 가미한 천인률이라는 형태로 5%이상 감소라는 식으로 설정하면 어떨까 한다.

④는 건강에 관한 목표가 된다. 우선 처음에는 정신건강 관계다. 업무상의 불안이나 고민, 스트레스 상담처, 상담처란 사업장외의 전문기관, EAP라고 불리는 것을 포함하는 생각이지만, 그러한 상담처가 직장에 있는 노동자 비율을 90%이상으로 하고 싶다는 것이다. 이에 대해서는 참고자료에 나가지 않지만, 여기에 써 있는 것과 같이 2016년 조사에서 71.2%로 나타났다. 정신건강 대책에 임하고 있는 사업장 비율은 80%이상, 이것은 제12차 계획에서도 똑같이 쓰고 있다. 이것은 참고자료 4쪽 맨 위에 같은 목표가 있어서, 80%에 대해서 12차에서는 2016년 단계에

서 56.6%로 되어 있다. 이것을 확실히 80%로 하면 어떠냐는 것이다.

이어서 자료1의 3쪽, 스트레스 체크 결과의 집단 분석이다. 여기에 대한 스트레스 체크 집단 분석을 실시하고 그것을 직장의 개선 등에 활용한 사업장 비율이 60%이다. 현재의 조사에서는 37.1%가량이 활용되고 있다는 것이다.

계속해서 화학품의 관계다. 참고자료 4쪽 가운데에 같은 목표가 들어있다. 라벨 표시나 안전 데이터 시트를 교부하고 있는 화학물질의 양도・제공자의 비율이 80%이상이라는 것이다. 12차에서는 목표가 달성되지 않는 상황이 되어있다. 또 제3차산업 및 육상화물운송사업의 요통에 대해서도 목표를 설정했다. 이것도 아까 사상재해와 마찬가지로 사상년천인률로 5%이상 감소를 생각하고 있다.

열사병에 대해서는 지난 12차에서는 사상재해로 했지만, 이번에 심각한 재해를 줄이겠다는 것이어서 사망재해를 5%이상 감소시킨다는 목표를 설정하면 어떤가 해서 기재했다.

간접흡연에 대해서 현재 방지에 관련되는 제반 정책에 관한 움직임이 있기 때문에, 그것들을 근거로 하면서 향후 검토하는 것으로 생각하고 있다.

다음에 (4)계획의 평가와 재검토다. 이것은 12차와 마찬가지로 매년 진척 상황을 여기 안전위생 위원회에 보고 한다. 물론, 필요에 따라 계획의 재검토에 대해서도 위원들의 의견을 받는 것으로 되어 있다.

2의 "안전위생을 둘러싼 상황과 시책의 방향성"이다. (1)사망재해의 발생 상황과 대책의 방향성을 보세요. 이것은 지난번 9월 분과회에서 설명한 내용을 문장화한 형식으로 되어 있다. 요약하자면, 우선 제조업에 대한 사망재해의 상황은 전체 업종 평균의 감소율에는 미치지 못했다. 그러한 가운데 중점화가 필요하지 않으냐고 기재하고 있다. 그리고 건설업은 감소율은 전체 업종 평균을 웃돌고 있지만 건수는 여전히 매우 많고, 전체 3분의 1을 차지하고 있다.또, 12차중에서는 주요 업종으로 되어 있지 없었던 임업인데, 역시 강도율의 높이라는 관점에서 이번에 중점업종에 추가하면 어떤가라고 3쪽 하단에 쓰고 있다.

4쪽이다. 지금 이야기가 쓰인 표1, 그리고 아래의 표2의 중간에 낀 문장의 부분인데, 이 부분에서는 업종별 사고의 유형별 상황을 보고 각각 중점화를 하고 대책에 임할 필요가 있다는 것이다. 예를 들면, 제조업이라면 끼임/말림 재해라는 것이 매우 큰 비율을 차지하고 있지만, 그러한 것에 대해 중점적으로 임할 필요가 있지 않으냐고 하는 것이다.

가장 아래 부분에는 건설업에서는 추락·전락 재해에서 사망자수가 많고, 임업은 벌목작업에서 나무가 쓰러져 왔을 때의 격돌 당하는 재해가 있으므로, 그러한 부분의 대책을 강화해 나가는 것이 필요하지 않으냐고 쓰여 있다.

5쪽(2)사상재해의 발생 상황과 대책의 방향성이다. 우선 제11차 노동재해방지계획 이후의 사상재해 감소는 저조한 상황이다. 그 중에서 제조업, 건설업에 대해서는 건수의 절대수는 여전히 많지만, 감소율에 대해서는 전체 업종 평균을 큰 폭으로 웃돌고 있는 상황이다. 한편, 제3차 산업의 각 업종은 노동자 수 증가를 감안해도 증가가 현저하다는 상황

에 있다.

사고의 유형이라는 부분에서 살펴보면, 7쪽의 표6인데, 전도나 동작의 반동/무리한 동작이라고 하는 비교적 연령층이 높은 부분에서 발생하기 쉬운 것이 과거 20연간 사이에 꾸준히 늘어나고 있는 상황이다. 이러한 부분의 대책이 필요하지 않을까라고 하는 것을 쓰여 있다.

5쪽 하단인데, 기타 소매업과 사회복지시설에서는 전도와 동작의 반동/무리한 동작이라고 하는 것이 많아 피해자의 연령도 과반수는 50세 이상이다. 한편 같은 제3차 산업에서도 음식점에 대해서는 조리 중의 자름・비벼짐이나 고온/저온의 물건과의 접촉이 많아 30세 미만이 3분의 1을 차지하고, 50세 이상의 비율과 팽팽하다. 각각의 이러한 특징을 토대로 하여 대책을 세워 갈 필요가 있다는 것을 쓰여 있다. 6쪽은 그 상황이 담긴 것이므로 생략한다.

7쪽을 보세요. (3)노동자의 건강 확보를 둘러싼 동향과 대책의 방향성이다. 처음 부분에는 일에 관한 강한 불안이나 고민, 스트레스를 느끼는 노동자는 여전히 반수를 넘고 있다고 하는 전제가 있다. 그러한 가운데 과로사로 노재 인정되는 사람은 매년 800명 안팎에서 움직이고 있으며, 그 중 200명 안팎이 사망되거나 자살을 하고 있는 상황이다. 또 최근 나온 과로사 백서에도 있듯이, 예를 들면 뇌심장질환에 대해서는 50세대과 40세대 같은 비교적 연령층이 조금 높은 나이에서 늘고 있고, 한편으로는 정신장애는 30세대나 40세대, 혹은 29세 이하라는 비교적 젊은 나이에서 많다는 특징이 있다는 것을 쓰여 있다

8쪽이다. 이런 가운데 과로사방지대책추진법이 2014년에 성립하고 조

사연구나 계몽, 상담체제의 정비, 민간단체에 대한 지원을 실시하는 것으로 되어 있다. 또 2015년 12월부터는 스트레스 체크 제도가 창설되고, 노동자 개개인의 스트레스를 파악하는 것과 집단별로 분석하고 직장별 환경에도 활용하는 것으로 되어 있다. 그리고 7월 이전의 분과회에서도 심의한 대로 노동자가 산업의에 의한 건강상담 등을 안심하고 받을 수 있도록 이러한 부분에 대한 대책이 필요하다고 쓰여 있다.

9쪽의 (4)상병을 안고 있는 노동자의 동향과 대책의 방향성이다. 상병을 안는 노동자는 노동인구의 3명에 1명으로 다수를 차지하고 있다. 향후, 노동력 고령화의 진행 속에서 사업장에 있어 이러한 사람들이 늘어나는 것도 생각할 수 있어 지원이 필요하게 되지 않으냐는 것 을 쓰여 있다. 일하는 방식 개혁실행계획 중에서도 회사의 의식 개혁을 진행시켜 수용 체제의 정비등을 진행하는 것을 명기되어 있으므로, 이러한 대책을 진행시켜 나가는 것을 쓰여 있다.

(5)화학물질 등에 의한 건강장애 현황과 대책의 방향성이다. 화학물질은 세상에 대략 7만개 있고, 그리고 매년 1,000개 물질 정도 새로운 것이 나오는 상황이다. 이 중 구체적으로 뭔가 대책이 의무화되고 있는 것은 663개 물질이다. 그 이외의 부분에 대해서는 대책의 기본이 되는 위험성이나 유해성 정보의 통지가 충분히 이루어지지 않는 부분도 있다. 구미제국에 있어서는 화학물질의 제조 또는 수입을 하는 사업자가 화학물질에 대해 분류를 하고 라벨 표시나 SDS를 교부하는 구조가 정비되어 있기 때문에 이러한 구조에 대해 검토해야 한다는 것을 쓰여 있다.

또, 담관암이나 방광암이라고 하는 화학물질에 의한 심각한 건강장애

가 일어나고 있지만, 이러한 것에 대해서 직업성질환을 의심하게 되는 단계에서는 국가에서 파악할 수 없는 실태가 있다. 이러한 것에 대해서 무엇인가 대응이 필요하지 않을까라는 것을 쓰여 있다.

맨 아래쪽에서 석면에 대해서는 10년 후, 2028년쯤에 국내에서 석면 사용 건축물의 해체가 정점을 맞기 때문에, 계속 대책을 할 필요가 있는 것 아니냐는 것이다.

이상과 같은 과제 중에서, 10쪽에서 계획의 중점 사항과 구체적인 대책이 되어 있다. 우선 3"계획의 중점 사항"이다. 이는 지난번 9월 분과회에서 심의한 항목과 같다. 간단히 말하자면 (1)사망재해 근절, (2)과로사 등의 방지, (3)취업 구조 변화나 일하는 방식의 다양화에 대한 대응, (4)양립 지원으로 불리는 것, (5)화학물질, (6)기업이나 업계단위에서의 대응, (7)안전위생의 관리조직이나 인재육성, (8)국민전체의 의식 고양이라는 부분이다.

4로서, 각각의 중점 대책을 구체적으로 설명하겠다. 우선 (1)사망재해의 근절을 목표로 한 대책의 추진. 가. 업종별・재해종별의 중점 대책의 실시. (가)건설업에서의 추락・전락 재해 등의 방지다. 우선, 최초의 항목은 추락・전락 재해가 매우 많아지고 있으므로, 이들의 방지 대책의 충실 강화에 대해 검토해 나간다고 하는 기재다. 그리고 풀 허니스형의 안전띠에 대해, 그 사용을 철저히 해 나가는 것을 쓰여 있다. 두 번째, 사망재해에서의 해체 공사의 비율은 서서히 증가하고 있다. 노후화된 인프라 등의 해체가 앞으로 늘어나므로 해체공사의 안전대책에 대해 검토하겠다는 것이다. 세 번째는 올림픽・파랄림픽 경기대회의 시설 공사의 관계다. 관계의 행정기관, 발주기관등과 제휴해, 장시간 노동의 감축

도 포함한 노동재해 방지 대책에 임해 가고 싶다고 하는 것을 쓰여 있다. 네 번째, 아래쪽을 보세요. 이것은 자연재해에 대한 복구・부흥 공사에 대해 계속 대책을 해 나가는 것을 쓰여 있다. 11쪽 가장 위에 있는 것은, 건설공사 종사자의 안전 및 건강 확보에 관한 기본적인 계획이라고 하는 각의 결정이 있기 때문에, 이를 바탕으로 청부계약에서의 적절한 안전위생 비용의 확보에 관한 관계자의 이해를 촉진하고, 시공단계에서 안전위생에 배려하는 설계를 하고, 그리고 중소규모 건설업체가 안전위생 관리 능력 향상을 하는 것을 쓰여 있다.

(나)는 제조업에 있어서의 시설, 설비, 기계 등에 기인하는 재해 등의 방지다. 첫 번째, 끼임이나 말림 등의 위험성이 높은 기계 등에 대해서 제조시의 리스크 아세스먼트를 제조업체에게 확실히 시킨다. 그리고, 아무래도 남는 잔류 리스크가 있기 때문에, 그러한 정보를 사용하는 쪽의 사업자에게 확실히 제공한다. 그러한 방안을 검토해 나가는 것을 쓰여 있다. 두 번째, 기계의 리스크 정보에 대한 적절한 조치가 강구되어 있는 경우나 신뢰성이 높은 자동제어장치에 의해 기계 등을 감시・제어하는 경우에는, 예를 들어 울타리 설치나 위해 방지 조치, 유자격자의 배치, 이러한 부분의 적용에 대한 특례를 검토하면 어떨까라는 것을 쓰여 있다. 세 번째, 여기는 원래 철강업에서 사고가 많았기 때문에 경제산업성 및 중앙노동재해방지협회와 연계하여 제조업안전대책 관민협의회를 개최하고 있다. 그러한 가운데 여러 가지 제언을 받고 있기 때문에, 그러한 것을 주지・보급해 나가는 것을 쓰여 있다. 네 번째, 생산설비의 노후화, 특히 플랜트 등인데, 그러한 부분에 대해 경년열화에 의한 리스크를 저감 해 나간다는 관점에서 점검이나 정비의 기준을 검토해 나가는 것을 쓰여 있다.

다섯 번째, 위 노후화와 관계하는데, 화학 플랜트 등에 대해서 외국에서는 손해보험회사에서 보험료의 감면이 이루어질 경우도 있단다. 일본에서도, 예를 들면 기능 안전의 인증 제도에 대해 검토해, 이렇게 할 수 있지 않을까라는 것이다.

여섯 번째는 재해가 많은 식료품제조업이다. 제조업에서는 예를 들어 2016년이라면 26,000건 정도 재해가 일어나고 있지만 식료품제조업만으로 8,000건 정도 있다. 그런 것에 대해 다른 제조업과 마찬가지로 직장(職長)에 대한 교육을 생각하면 어떨까라고 쓰여 있다. 마지막 부분은 제조업의 직장의 교육・재교육이라는 것이고, 건설업에서는 재교육의 커리큘럼 등이 제시되고 있지만, 제조업에서도 필요하지 않을까 하는 것으로 쓰여 있다.

이어서 제일 밑에 (다)임업에서의 벌목 등 작업이다. 임업의 사망재해에 대해서는 벌목 등 작업 중인 것이 7할 정도를 차지하고 있다. 이러한 것도 있어서 벌목 작업의 안전 대책의 충실화를 도모한다. 두번째는 임야청과의 연계다. 임업의 경우, 산에 들어가므로 매우 광범위한 장소가 있어, 좀처럼 우리 노동기준감독서에서 찾아가 상황을 보는 것도 어려운 면이 있다. 임야청과 연계하여 임야청 쪽의 임업보급원 등과
함께 현장에서의 안전대책에 대해 지도해보면 어떨까 하는 내용이 쓰여 있다.

나. 심각한 재해의 방지 대책이다. 물론 노동재해 방지라고 하면, 사망재해 등이 일어났을 때에는 저희가 조사에 나가고 있지만, 사상재해에 대해서는 반드시 전수 조사가 되어 있지는 않다. 그런 가운데 휴업 6개월 이상과 같은 조금 심각한 재해에 대해서는 제대로 분석을 하고,

그 중에서 사망재해로 이어지는 원인은 무엇인지 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

다.는 최신기준이 적용되어 있지 않은 기존의 기계 등의 갱신 촉진이다. 구조규격 등의 개정 시에는 경과조치에 의해 최신기준의 적용이 유예되는 경우가 있지만, 그러한 기계에 의한 재해는 여전히 있기 때문에, 이런 기계의 갱신에 대해 뭔가 지원조치를 검토해 나가고 싶다는 것을 쓰여 있다.

(2)과로사 등의 방지 대책 등 노동자의 건강 확보 방안 등의 추진이다. 가)노동자의 건강확보 대책의 강화, (가)기업에서의 건강확보 조치의 추진이라는 부분에 대해서이다. 우선, 이 부분에 대해서는 노동자의 건강 관리에 관한 톱의 대응 방침의 설정이나 표명, 이러한 것을 기업에 있어서의 건강 확보 조치로서 확실히 추진하는 것을 하겠다는 것이다.

(나)산업의・산업보건기능의 강화다. 첫 번째는 과로사 등의 위험이 높은 상황에 있는 노동자를 놓치지 않는다. 그런 사람에 대해서는 산업의 면접 지도와 건강 상담이 확실히 실시되도록 7월 때 분과회에서 논의된 것을 확실히 해 나가는 것이다. 2번째 역시 산업의 방안의 재검토, 한층 효과적인 활동을 하기 좋은 환경을 정비한다는 것이다.

13쪽을 보세요. 산업의 질이나 양 확보의 문제, 소규모 사업장에 대한 지원의 문제에 확실히 임한다. 그리고 위생위원회의 활동의 활성화를 도모해 나가는 것을 쓰여 있다.

(다)과중노동에 의한 건강장애 방지대책의 추진이다. 이쪽은 시간외

노동의 상한 규제나 산업의의 관계, 이른바 일괄법에 확실히 임해 가는 것이다.

나.는 직장에서의 정신건강대책 등의 추진이다. (가)정신건강 부조 예방이다. 첫 번째 항목은 재게가 된다. 두 번째에는 정신건강 지침에 의거해 제대로 대처하는 일을 계속 해나가는 것과 동시에 사업장외 자원을 포함한 상담 창구의 설치를 추진하고, 안심하고 상담을 받을 수 있는 환경을 정비한다는 것을 쓰여 있다. 스트레스 체크 제도인데, 스트레스가 높은 사람을 적절히 의사 면접 지도에 연결하는 것을 확실히 한다. 그리고 집단 분석 결과를 활용한 직장 환경 개선의 사업을 추진하는 것이다. 세 번째는 소규모 사업장은 스트레스 체크 제도는 의무화되지 않지만, 그런 부분에 대해서 지원 조치를 하면서 보급을 추진하겠다는 것이다.

가장 밑에 (나)는 직장내 괴롭힘 대책의 추진이다. 이것은 노동기준국이 아니고, 다른 부국에서 검토를 진행하고 있지만, 그 검토 결과를 근거로 해 대책을 추진하는 것을 쓰여 있다.

(다)2020년 도쿄 올림픽/파랄림픽 경기 대회를 활용한 건강 촉진이다. 신체 활동, 스포츠 등인데, 우울이나 불안의 발생 예방에 유효하다고 하는 의학적 지견도 있는 것 같다. 이런 상황에서 올림픽/파랄림픽의 개최로 널리 국민의 스포츠에 대한 관심도 높아지므로 스포츠청과 연계하여 건강유지 증진을 위한 지침(THP 지침)을 재검토한다. 그러한 것을 통해서 노동자의 마음과 몸의 건강 증진에 임하는 것을 쓰여 있다.

다. 고용형태의 차이와 관계없이 안전위생의 추진이다. 여러 가지 고

용 형태가 있지만, 그 차이에 관계없이 안전위생 교육, 건강 진단, 안전위생위원회에 참여라고 하는 것이 적정하게 실시되도록 한다.

라. 겸업, 부업, 텔레워크의 확대에 대한 대응이다. 겸업, 부업이라고 하는 것의 확대가 전망되는데, 노동 시간, 업무 내용, 건강 진단 등에 대해서 일체적이고 계속적으로 관리되는 방책에 대해 검토하는 것을 쓰여 있다. 텔레워크는 노동시간 관리를 적절하게 하는 것과 동시에 마찬가지로 안전위생교육, 건강진단 등이 확실하게 실시되도록 주지시켜 나가겠다는 것이다.

마. 과로사 등의 실태 해명과 방지대책에 관한 연구를 수행한다. 노동안전위생종합연구소에서 실시하고 있는 과로사 등의 조사연구에 계속 임하는 것이다. 노동재해 사안의 데이터베이스화, 역학적인 연구를 실시해 나가는 것을 쓰여 있다.

(3) 취업구조의 변화 및 일하는 방식의 다양화에 대응한 대책의 추진이다. 아. 재해의 증가나 감소를 볼 수 없는 업종 등에 대한 대응, (가)의 제3차 산업 대책이다. 첫번째는, 소매업, 사회복지시설, 음식점에 대해서다. 다점포 전개의 기업이라고 하는 형태에서는 개개의 점포, 시설에서 안전위생에 임하는 인원, 권한, 예산이 한정적이라고 하는 이야기도 듣고 있다. 이러한 상황의 업종・업태의 사업장에 대해서는 종래의 안전위생법안의 사업장단위로의 안전위생관리라고 하는 것 외에 기업단위로의 안전위생관리 방안에 대해 종합적으로 검토해 나가고 싶다는 것을 쓰여 있다. 그리고, 경영 톱에 대한 의식 계몽, 위험의 가시화다. 3차 산업계의 업계에는 큰 재해는 없다는 부분이 있고, 안전위생에 대한 의식이 희박한 부분이 있기 때문에 그런 것에 최선을 다하겠다는 것을 쓰

여 있다. 세 번째는 제3차 산업의 업계단체 일부에서는 안전위생위원회가 설치되지 않은 것이 보이므로 이러한 것을 제대로 설치하고, 업계로서는 안전위생 향상에 임하고, 또 그런 위원회를 움직이기 위한 인재의 육성에 대해서도 중앙노동재해방지협회와 연계하겠다는 것을 쓰여 있다. 네 번째는 제3차 산업의 사업장이 실효 있는 활동, 혹은 안전위생의 개선이 가능하도록 하기 위한 전문가의 활용이라는 것이다. 컨설턴트에 의한 개선 지도 등을 할 수 있도록, 어떠한 지원을 해 나가고 싶다고 하는 것을 쓰여 있다. 또, 사회복지시설에서 요통이 많이 발생하고 있지만, 그러한 부분에서 안전위생교육을 제대로 하는 것과 동시에, 요양기기의 도입 촉진도 해 나가고 싶다. 마지막으로 소매업, 음식점에 대해서는 미숙련, 경험 연수가 3년 미만인 사상자 비율이 높기 때문에, 고용시의 안전위생교육을 철저히 하고 싶다는 것을 쓰여 있다.

(나) 육상화물운송사업 대책이다. 육상화물운송사업은 사상재해의 7할이 하역 작업 시에 발생하고 있기 때문에, 하역 작업의 안전대책 가이드라인에 근거하고 기본적인 안전대책의 철저를 도모하는 것을 쓰여 있다. 그리고, 육상화물의 트럭 업자에게만 부탁을 해도 한계가 있기 때문에, 화주 사업자에 대해서도, 예를 들면 대기 시간의 삭감, 하역 시설의 개선, 안전 담당자의 배치 등에 대해서 지원을 부탁해 나가는 것을 쓰여 있다. 세 번째는 인터넷 통신판매의 보급이라는 부분도 있고 앞으로 택배 업자의 사상재해 등도 늘어날까라고 생각되어 그러한 하역 작업 실태에 맞는 대책에 대해 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

(다) 전도재해의 방지다. 사고의 유형별로 보면 사상재해의 2할 넘게 전도재해가 있기 때문에, 정리 정돈 등 넘어지지 않도록 하기 위한 4S 활동, 주의 환기를 촉구하는 가시화, 방활화・내활화(耐滑靴)와 같은 것

을 착용하는 방안을 추진한다. 아울러, 이러한 대책에 대해 e러닝의 교재를 사용하고, 각각의 노동자에게도 이해를 깊게 하는 것을 쓰여 있다. 전도재해 방지라고 하는 부분에 대해서는 가령에 의한 영향이 있기 때문에, 그러한 것을 조금이라도 막기 위한, 예를 들면 체조의 주지・보급에도 임하고 싶다는 것을 쓰여 있다.

(라) 요통예방이다. 요통에 대해서는 교육을 제대로 해 나가는 것과 동시에, 신체적 부하를 경감하는 요양 기기의 도입 촉진이 필요하지 않을까라고 하는 것을 쓰여 있다. 두 번째는 요양돌봄만 아니라 짐의 하역 등 정형적인 중근 업무도 같은 상황이라서 그런 부분에 대해서 신체에 부담을 경감하는 기계의 보급을 도모하는 것에 대해서 검토하면 어떤가라는 것을 쓰여 있다.

(마) 열사병예방이다. 열사병에 대해서는 WBGT값(더위지수)를 측정하는 기계의 JIS규격이 생겼기 때문에 제대로 측정하고, 휴식의 확보, 수분이나 염분의 보급, 쿨베스트(cool best) 착용 등의 조치를 취할 수 있도록 추진해 나가는 것을 쓰여 있다. 두 번째는 옥외형 건설업 등에서는 일사병 대책은 철저히 임하고 있으므로, 그런 선진적인 대응 등을 다른 업계에도 소개하고 싶다는 것을 쓰여 있다.

(바) 교통노동재해대책이다. 첫번째는 교통노동재해 방지의 교육을 국토교통성과 제휴해 실시하는 것을 쓰여 있다. 두번째는 사업용 자동차 운전 업무, 특히 버스인데, 장거리 버스의 운전자를 임시적인 고용하는 경우에 대해 그러한 사람의 건강 상황을 어떻게 파악하는지에 대해서 검토하는 것을 쓰여 있다. 세 번째는 교통노동재해 사망재해의 과반수는 버스, 트럭, 택시라는 프로 드라이버가 아닌 사람이 일으키고 있다는

것이 있기 때문에, 그런 의미에서 여러 업종 쪽에 경찰청과 연계해서 부탁하겠다는 것을 쓰여 있다.

(사) 직장에서의 "위험의 가시화" 추진이다. 다양한 일하는 방식 속에서 파견노동자, 젊은 노동자, 미숙한 노동자, 혹은 외국인 등다양한 사람들이 다양한 현장에서 일하고 있기 때문에, 직감적으로 위험을 알 수 있는 "위험의 가시화"를 진행시키고 싶다고 하는 것을 쓰여 있다.

이어서 17쪽이다. 가. 고령 노동자, 비정규직노동자, 외국인 노동자, 장애인 노동자의 노동재해 방지다. (가)고령노동자 대책이다. 노동자의 연령계층이 올라, 전도, 요통이 증가 경향에 있는 것을 근거로 해 그러한 것을 배려한 직장의 개선, 근력 강화 등 신체 기능의 향상이라고 하는 것에 대해 실제로 실시하고 있는 사례를 수집하고, 보급하는 것을 쓰여 있다.

(나) 비정규직노동자 대책이다. 우선 파견노동자, 비정규직 노동자의 안전위생활동 실태, 노동재해 발생상황 파악 등을 더욱 자세히 하고 필요한 대책을 검토해 나가자는 내용을 쓰여 있다.두 번째는 다시 게시한 것이다.

(다) 외국인 노동자, 기능실습생 대책이다. 기능실습제도가 바뀌어 1회 기능실습의 3년을 마치고 귀국하는 사람에 대해서도 건설업, 조선업, 제조업 등에서는 재입국이 인정되는 제도로 바뀌었기 때문에, 이런 속에서 다시 한번 안전위생교육, 일본어 교육, 표지 및 게시에 대해서도 직감적으로 알 수 있는 것으로 하고, 건강관리와 같은 것에 대해서도 철저히 임하도록 하겠다는 것을 쓰여 있다. 그리고 외국인의 기능실습

기구라고 하는 새로운 법인이 생겼기 때문에, 그러한 곳과 제휴하고, 관리단체, 기능실습생을 받는 사업장에 대한 사업을 추진해 나가는 것을 쓰여 있다.

(라) 장애가 있는 노동자 대책이다. 장애를 가진 노동자에 관한 노동재해 사례, 노동위생상의 배려 사항에 대해 실태 파악을 실시하고, 필요한 대책을 검토는 것을 쓰여 있다.

다. 개인청부 등 노동자의 범주에 들어가지 않는 사람에 대한대응이다. 건설공사 종사자의 안전 및 건강 확보에 관한 기본적인 계획에 근거해 건설업의 일인십장 등에 대한 안전위생 교육의 실시 등, 필요한 대응에 대해 검토하는 것을 쓰여 있다.

라. 기술혁신에 대한 대응이다. 첫 번째는 사람과의 협조 작업을 가능하게 하는 산업용 로봇에 대해 기능 안전의 기준, 인증 제도에 대해 검토한다. 두 번째는 인공지능(AI)라는 것의 개발에 따른 기존 산업용 로봇의 법령상의 정의"기억 장치의 정보에 의거해 머니퓰레이터(manipulator)의 굴신 등을 자동적으로 하는 기계"에 들어맞지 않는 자율적으로 움직이는 로봇이 있기 때문에, 그런 것이 산업 현장에 보급됨에 대응하기 위한 안전 기준이나 규격을 검토한다. 세 번째는 AI 및 GPS기술이 급속히 보급하고 있기 때문에, 기술 혁신을 내다보고 사람과 기계의 안전한 협동의 방안 등에 대해서 필요한 기준을 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

(4)상병을 안는 노동자 등의 건강 확보 대책의 추진이다. 상병을 안는 노동자의 계속한 취업에 있어서는 업무에 의해 상병을 악화시키는 일이

없도록 하는 것이 중요하므로, 양립 지원의 가이드라인의 주지・계몽을 도모하고, 기업 사람들의 의식 개혁, 지원 체제의 정비를 부탁하는 것이다. 그리고 기업이나 의료기관을 대상으로 한 메뉴얼도 작성하고 있으므로, 이러한 것을 보급하는 것이다. 세 번째는 도도부현마다 지역양립지원팀을 설치하고 있으므로, 이러한 것의 활동을 통해서 지역의 기업, 의료기관의 연계를 추진하는 것을 쓰여 있다.

나. 상병을 안는 노동자 가까이에서 계속적으로 지원하는 인재의 육성과 상담 체제의 충실이다. 치료와 일의 양립 지원에 대해서는 상병을 안는 노동자 본인에 의한 지원 신청이라고 하는 부분이 기점이 되지만, 그 신청이 주저없이 행해지는 것은 매우 중요하다. 이것을 지원하는 구조로서 노동자, 주치의, 기업・산업의의 삼각형 커뮤니케이션의 지원을 실시하는 "양립 지원 코디네이터"의 양성에 임해 나가고 싶다는 것을 쓰여 있다.

19쪽이다. 다. 척수에 손상을 입은 노동자 등의 직장 복귀 지원 및 치료와 일의 양립 지원의 촉진이다. 첫 번째에 대해서는 척수에 손상을 입은 노동자가 직장 복귀로 연결된 사례가 있으면, 그러한 것을 수집・분석해, 지원 방법에 관한 연구를 하는 것이다. 두 번째는 척추에 손상을 입은 사람들의 재활 기술・기기의 개발 등을 추진하겠다는 것을 쓰여 있다. 세 번째는 그런 분들의 장애인 고용 시책과의 제휴 등 국가의 지원 방안의 방향에 대해서도 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

(5) 화학물질 등에 의한 건강장애 방지대책 추진이다. 가. 화학물질에 의한 건강장애 방지대책, (가)국제동향을 근거로 한 화학물질에 의한 건강장애 방지대책이다. 가운데 "이러한 것에서"라는 부분이지만, 유럽 제

국 등의 국제적인 동향도 고려해 라벨 표시, SDS 교부 대상 화학물질에 대해서 국가가 개별적으로 유해성이나 위험성을 평가하고 규제를 가하는 것이 아니라, GHS에 근거해 화학물질의 제조 또는 수입을 실시하는 사업자가 양도·제공하는 모든 화학물질에 대해 분류를 실시하고, 위험성 또는 유해성이 있는 물질에 대해서는 라벨 표시나 SDS의 교부를 실시하는 구조로 전환해 나아가는 것을 검토하는 것을 쓰여 있다. (나) 리스크 아세스먼트의 결과를 근거로 한 작업등의 개선이다. 화학물질의 리스크 아세스먼트를 실시하고, 그 결과를 작업방법 개선으로 구체적으로 어떻게 연결할 것인가를 알기 쉽게 제시하고 싶다는 것이다. 두 번째는 라벨 표시·통지 의무 대상 물질에 대해서 당분간은 국가에서 하겠다는 것이므로, 이것을 제대로 하겠다는 것이다. 세 번째는 작업환경측정인데, 현재는 장의 관리라는 것이지만 상황에 따라서는 개인 샘플러에 의한 개인측정에 대해서도 대응하면 어떤가라는 것을 쓰여 있다. 20쪽의 맨 위의 항목은 작업환경측정 결과 등과 특수건강진단의 결과를 결부시켜, 이러한 것을 산업의, 위생공학, 인간공학 같은 전문가와 공유하고 종합적인 건강 확보 대책이 강구되는 방안을 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

(다)(라)(마)는 일련의 흐름이 있다. 우선, 구미등의 여러 나라에서의 화학물질의 지견을 신속히 수집한다. 그 중에서도 발암성 등이 지적되고 있는 화학물질의 리스크 평가를 하는 경우에, 여러 나라에서의 규제의 동향, 판단 기준, 우선순위라고 하는 정보의 수집을 제대로 하고, 국내에서의 평가를 효율화·신속화하겠다. 그리고 암 등의 지발성 건강장애, 그 중에는 접촉독성, 변이원성 등 여러 가지가 있다고 생각하는데, 그러한 것도 포함하여 건강장애의 사안을 정확하게 파악할 수 있도록, 예를 들어 화학물질에 의한 직업성질환이 의심되는 사례를 파악했을 경

우에는 국가에 보고하는 것을 요구하는 구조에 대해 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

(바) 화학물질을 취급하는 노동자에 대한 안전위생 교육인데, 특정화학물질, 유기용제라면, 작업 주임자 아래에 실제로 취급하는 작업자가 있는 것이지만, 실제로 취급되는 노동자의 고용 시 교육, 안전위생교육 등을 제대로 실시하고 라벨 표시, SDS 에 의한 정보의 이해, 보호구의 올바른 착용 방법 등을 기억하게 하는 것을 쓰여 있다. 위험성이나 유해성이 판명되지 않은 화학물질을 사용하는 경우에, 위험성이나 유해성이 불명확하다는 것이며, 그것은 결코 무해한 것이 아닌 것을 제대로 알려주고, 유해할 우려가 있는 것을 제대로 이해한 후에 사용하는 지도・계몽을 하겠다고 쓰여 있다.

나. 석면에 의한 건강장애 방지대책이다. 우선, 석면이라면 기본적으로 건물에 사용되는 것을 해체하는 것이 가장 큰 과제가 되므로, 그러한 경우에 대해서, 우선 석면이 사용된 건물인지의 사전 조사가 중요하다. 조사가 충분히 이뤄지지 않은 채 해체공사가 시공되는 일이 없도록 한다는 것이다. 그것을 위한 조사를 실시하는 전문성이 있는 사람의 확보에 대해서도 검토하겠다는 것이다. 두 번째는 필요한 석면 노출 방지 조치를 강구하지 않은 시공 업체가 있는 것 같으니 그런 부분은 대책을 확실히 강화한다. 그리고, 사업자는 노동자가 아니지만, 해체 공사 등의 발주자에 대해서도 일정한 협조를 받을 필요가 있기 때문에, 그러한 부분에 대해 검토하겠다고 쓰여 있다. 세 번째지만 동일본 대지진 이후 큰 지진과 자연 재해가 반복되고있지만, 그러한 재해가 일어난 후에 석면 대책을 하게 되고, 지금까지 몇년간 해 왔는데, 사후적인 것이 아니라 사전에 각 기업, 사업장에서 그러한 것이 일어날 전제로 대책, 마스

크, 장갑, 보호구 등을 준비하는 등 그러한 부분에 대해서 검토해서는 어떠냐는 것이다.

(나) 노동자의 화학물질 취급 이력 등의 기록 보존이다. 석면을 비롯하여 발암성이 있는 화학물질에 대해서는 사업장이 그러한 일을 그만두었을 때에 감독서에 신고하게 되어 있지만, 그러한 부분이 반드시 충분하지 않기 때문에, 제대로 심고하고, 저희 감독서 쪽에서도 그러한 것을 제대로 관리해 나가는 것을 한번 더 철저히 하겠다고 하는 것이다.

다. 간접흡연 방지대책이다. 이것은 종전과 같지만, 직장에서의 금연, 공간분연을 확실히 한다. 그리고, 환기 등에 의해 담배 연기의 유해 농도의 측정, 저감을 한다는 것, 흡연실 등의 청소를 하는 사람에 대해서도 보호구의 착용 같은 부분에 대해 검토하겠다고 하는 것이다.

라. 전리방사선에 의한 건강장애 방지대책이다. 가장 위의 항목은 도쿄전력 후쿠시마 제일원자력 발전소의 폐로 작업의 관계, 제염(오염제거)의 관계에 대해서 제대로 안전위생 관리, 피폭 선량의 관리, 건강 관리를 철저히 해 나가는 것을 쓰여 있다. 두 번째는, 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력 발전소 사고 당시의 긴급 작업에서 비교적 높은 선량을 받아 작업한 사람에 대해서 정신건강 케어도 포함한 장기적인 건강 관리 대책을 제대로 한다는 것을 쓰여 있다.

22쪽 가장 위인데, 이번은 의료종사자이고, 의사, 진료 방사선기사의 피폭 선량 관리에 대해서도 제대로 하겠다고 하는 것을 쓰여 있다.

마. 분진장애 방지대책이다. 이것은 13차 방지계획과 함께 제9차 분진

장애 방지 종합 대책을 책정하게 되므로, 그쪽에서 제대로 자주적인 대책을 추진한다는 것을 쓰여 있다. 두 번째는 터널 공사에 종사한 노동자이고 진폐가 된 사람들의 건강 정보, 분진 업무에 종사한 경력에 대해서 일원관리를 하게 되고 있으므로, 그런 일을 제대로 하겠다는 것을 쓰여 있다.

(6) 기업・업계 단위에서 안전위생의 대응 강화, 가. 기업의 매니지먼트에 대한 안전위생 도입이다.노동재해 방지에 대해서는 기업의 경영톱의 관여가 매우 중요하므로 기업의 매니지먼트 중에 안전위생을 제대로 자리 매김을 하는 것을 계속해 권해 나간다. 그리고, 톱의 대응 방침의 설정, 표명이라고 하는 것을 추진해 가는 것을 쓰여 있다.

나. 노동안전위생 매니지먼트 시스템의 보급과 활용이다. 첫 번째는 노동안전위생 매니지먼트 시스템은 국제표준화기구(ISO)에서 규격화되도록 되어 있기 때문에, 그러한 것의 발효에 맞추어 현재 일본 공업규격을 제정하고 있다. 이러한 일을 제대로 해 나간다는 것을 쓰여 있다. 두 번째는 ISO와 JIS라는 것이 생기면 저희 쪽의 노동안전위생 매니지먼트 시스템에 관한 지침과 관계가 나오기 때문에, 내용을 점검하고 지침 개정을 하고 싶다는 것을 쓰여 있다. 세 번째는 이 매니지먼트 시스템은 지금까지는 어느 쪽인가 하면 산업안전, 화학물질이라는 관점에서 사용되어 온 것인데, 향후는 과중노동 대책, 정신건강 같은 위생 분야, 산업보건 분야에서의 활용에 대해서도 검토하겠다는 것을 쓰여 있다.

다. 기업단위로 안전위생관리체제의 추진이다. 이것은 아까 3차 산업의 곳에서 설명한 것을 다시게시한 것이다. 라. 기업에 있어서의 건강확보 조치의 추진인데, 마찬가지로 다시 게시한 것이다.

23쪽 위쪽의 마. 업계단체 내의 체제정비 촉진이다. 하나는 이 다음에 보고하는 것도 있지만, 그것과 같은 것으로, 노동재해가 감소하지 않는 업계 등에 대해서는 그러한 부분은 업계단체에게 여러 가지 협력 요청을 한다고 하는 것을 써 있다 .두 번째, 재해가 증가하는 경향에 있는 업종에 대해서는 재방단체와 제휴해, 예를 들면 재방단체에 있는 안전관리사, 위생관리사에 의한 지도나 교육 지원 등도 하면서, 자주적인 대처를 촉진해 나가겠다고 쓰여 있다.세 번째는 다시 게시한 것이다.

바. 원청사업자 등에 의한 건강 확보 대책의 추진이다. 첫 번째는 건설업 등의 원청사업자에 의한 관계청부 각사에 대한 건강확보대책의 추진이라는 부분에 대해 검토해 나가겠다는 것이다. 두번째는 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소의 경우, 발주자인 도쿄전력, 안에서 공사를 하청 받고 있는 건설회사가 일체가 된 안전관리 체제의 확립을 추진하겠다고 쓰여 있다. 세 번째는 트럭의 관계이고 다시 게시한 것이다.

사. 업 소관 관청과의 제휴의 강화다. 업 소관 관청과의 제휴를 강화해, "업"의 허가 기준에 안전위생에 관한 사항을 포함시키고, 공공발주 입찰 요건에 안전위생 부분을 넣는 사업을 진행시키겠다고 하는 것이다.다음은 24쪽까지 다시 게시한 것이 이어진다.

24쪽의 가운데 아래쪽 아.부터다. 이것은 중소규모 사업장에 대한 지원이다. 노동재해의 발생 상황을 사업장 규모별로 보면, 중소규모 사업장이 많다는 것이므로, 중소규모 사업장에 있어서의 안전위생활동의 활성화라고 하는 관점에서 노동재해방지단체에 있는 안전관리사나 위생관리사의 지원도 받으면서, 대책을 충실하겠다고 하는 것을 쓰여 있다. 두

번째는 다시 게시한 것이다.

자. 민간검사기관 등의 활용 촉진이다. 단적으로 말하면, 도도부현 노동국, 노동기준감독서에서 실시하고 있는 보일러나 크레인 등 특정 기계 등의 검사에 대해서 한층 더 민간 이관을 진행시켜 나가는 것을 검토한다고 쓰여 있다. 25쪽, 이러한 민간기관에 대한 이관을 추진하는 것과 동시에, 제대로 해기 위해 민간의 등록검사기관, 교습기관에 대한 감독, 처분이나 처벌이라고 하는 부분의 방안에 대해 검토하는 것을 쓰여 있다.

(7) 안전위생관리 조직의 강화 및 인재 육성 추진이다. 안전위생 전문인재, 산업안전, 산업보건에 더해서 위생공학, 인간공학 전문가들이 있기 때문에, 그러한 부분의 육성, 그리고 노동안전, 노동위생 컨설턴트 등의 사업장외의 전문 인재의 활용이라고 하는 부분을 종합적으로 검토해, 안전위생 관리 조직의 강화로 연결하겠다고 하는 것을 쓰여 있다. 나머지 25쪽 아래까지는 다시 게시한 것이다.

26쪽 가운데 (8)이다. 국민 전체의 안전·건강 의식의 고양이다. 가. 고등학교, 대학등과 제휴한 안전위생 교육의 실시다. 첫 번째는 문부과학성과 제휴해, 학교보건안전법 같은 법률에 근거하는 "학교 안전의 추진에 관한 계획"이라고 하는 것이 있으므로, 이러한 것 중에서 현재는 해일로부터 자신을 지키는 것 등을 하고 있지만, 노동안전위생이나 정신건강에 대해서도 무엇인가 할 수 없는가라고 하는 것이다. 두번째는 대학의 이공계 학부 학생에 대해서는 장래는 산업계에 기계, 로봇, 플랜트 건설 공사 등 여러 가지 하게 되기 때문에, 그러한 기술자의 입장에서 그것을 사용하는 사람 혹은 만드는 사람의 안전에 대해 이해를 깊게

하는 것을 하면 어떨까라고 쓰여 있다.

나. 위험체감 교육 및 지진 재해에 대비한 대책인데, 재해 자체가 감소 경향에 있는 것은 틀림없기 때문에, 그러한 가운데 가상현실 등의 기술을 활용하고, 위험 감수성을 높이기 위한 교육을 추진해 가면 어떨까 하는 것이 첫 번째다. 두 번째는 아까 석면의 곳에서 설명한 것을 다시 게시한 것이다.

다.는 기능검정시험의 관계단체와의 제휴다. 직업능력개발촉진법에 따라 소위 장인을 위한 기능검정시험이라는 것을 하고 있기 때문에 이러한 종류의 관계단체와 연계하여 안전위생에 관한 지식 보급을 추진하고 싶다는 것이다.

마지막으로 라. 국제동향을 토대로 한 시책 추진 등에 대해, 안전위생에 관한 연구를 추진하는 것, 안전위생 분야의 국제 공헌을 적극적으로 추진하는 것을 쓰여 있다. 조금 길어졌지만 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 방금 설명한 본문안에 대해서 질문 등 발언이 있는 사람은 거수를 부탁드린다. 쿠리바야시 위원.

○ 쿠리바야시 위원: 우선 전체에 대한 의견을 이야기하고자 한다. 노동재해 방지계획이라는 것은 원래 재해의 방지나 질병의 예방이라는 이른바 1차예방의 영역에 관한 계획이라고 사업자로서는 인식하고 있다. 12차도 이 같은 내용이 되고 있다고 보고 있는데, 이번에 13차 내용을 보면 미연 방지라는 것뿐 아니라 이른바 3차예방, 발생한 것에 대한 대응이나 재발방지라는 영역도 기술되어 있다고 생각한다. 구체적으로 말

하자면 양립지원부분이 주된 것이라고 생각하지만, 그 외에도 고용촉진이라는 생각의 부분도 조금 볼 수 있다고 생각한다. 그래서인지 아닌지 모르겠지만, 계획이 매우 광범위해서 우리로서는 좁히기 어렵다, 좁힐 수 없다는 인상을 가지고 있다. 여기에서는 선택과 집중의 사고방식을 사용하고, 실효가 올라갈 계획으로 하면 어떨까 하는 이미지지만, 그런 느낌이 든다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 의견을받았다. 사무국 측에서 뭔가 있냐?

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 노동위생과 주임위생전문관이다. 지금 양립 지원의 이야기를 받았으므로, 그쪽에서 조금 대답을 하겠다. 지금 위원이 말한 것처럼, 재해 방지 계획에 대해서는 안위법에 근거규정이 있으며 이번에 13차 째 계획을 만든다는 말인데, 안위법에 근거가 있는 재해 방지 계획에 대해서는 우리로서는 재해 방지라는 것은 당연히 있는데 단순히 재해 방지뿐 아니라 안위법에 따른 건강 확보 조치나 그 연장으로서 사업자가 실시하는 것이 바람직하다고 하는 각종 건강 대책도 포함하고, 말하자면 안전위생 종합 대책이라고 이해하고 있다. 그래서 양립 지원의 이야기도 이번 계획안에 써넣은 것이다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지? 아오키 위원.

○ 아오키 위원: 전국가스의 아오키다. 설명받은 자료1의 14쪽인데, 라의 겸업, 부업, 텔레워크 확대에 대한 대응에 대해서 발언하겠다. 겸업, 부업, 텔레워크 확대에 대한 대응 중 특히 텔레워크에 대해 '필요한 노동시간 관리를 적절하게 한다'고 기재되어 있다. 텔레워크에서는 노

동자는 관리감독자의 직접적인 지휘명령을 받지 않는 데다, 노동자의 노동시간대와 일상생활이 혼재할 수밖에 없다는 점 등에 의해 현실적으로는 노동시간관리나 건강유지 등의 상황 체크가 어려운 사례도 있는 것이 아닌가 생각한다.

텔레워크라고 해도 노무제공에 기인하는 재해는 업무상 재해로서 노재보험의 대상이 되지만, 관리감독자의 눈이 미치지 않는 곳에서 발생하는 사고의 취급도 과제라고 생각한다. 또, 사업장외 노동의 간주노동시간제가 적용되었다고 해도, 텔레워크에 의한 심야 노동이나 휴일 노동이 이루어진 경우에는 건강 관리상의 과제가 존재할 수 있기 때문에, 노동재해 방지계획이라고 하는 관점에서 필요한 노동시간 관리를 적절히 실시한다고 하는 표현을, 조금 더 구체적으로 기재해야 한다고 생각한다. 또, 다.의 고용 형태의 차이에 관계되지 않는 안전위생의 추진에 대해서는 꼭 추진하면 한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 사무국측, 어떤지?

○ 칸노다 노동위생과장: 의견, 감사한다. 다만, 지금 지적해 준 텔레워크 혹은 겸업, 부업 등에 관해서는 일하는 방식 개혁 속에서 유연한 일하는 방식을 추진해 나가려고 하고, 향후 제대로 대처해 나가겠다는 것이지만, 그 추진에 있어서 건강 관리가 소홀해져서는 안 된다는 것이며, 그 시간 관리 등도 포함해 지금 검토회에서 구체적인 검토를 하고 있는 중이다. 가이드라인이라는 형태로 정리하는 것으로 되어 있으므로, 그런 것도 감안하여 이 13차 계획 중에서도 제대로 하겠다.

○ 도바시 분과회장:그 외에 어떤지? 마스다 위원.

○ 마스다 위원: 아까 쿠리바야시 위원의 의견에 추가하는 의견이 되지만, 자료 18쪽(4) 상병을 안는 노동자 등의 건강확보대책 추진 (가)에서, 첫 번째 양립지원 내용이 쓰여져 있는데, 노동재해 방지 대책이라는 것은 기본적으로 노동자로부터의 신청의 유무에 관계없이 사업자가 반드시 해야 하는, 그러한 것이라고 인식하고 있다. 한편 양립 지원은 18쪽 나.의 첫 번째에 쓰여진 것처럼 어디까지나 노동자 본인의 신청이 기점이 된다. 따라서 양립지원을 노동재해 방지 계획에 기재하는, 즉 노동재해 방지책으로서 자리 매김을 했을 경우, 이 양립지원의 취지, 자리 매김이 손상되지 않을까. 노동자의 의향, 프라이버시가 훼손되는 장면이 나오는 것이 아닐까 생각한다. 이것은 원래노동재해 방지 대책으로서 의미가 약한 것을 여기에 늘어놓음으로써 일어나는 모순의 결과 나오지 않을까 생각하므로, 여기에 싣는 것이 과연 적절한가. 아니면 어떻게 정리해야 할지 좀 더 검토해야 한다고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 사무국측, 어떤지?

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 의견 감사한다. 노동위생과다. 18쪽에쓰여진 대로 양립지원에 관해서는 바로 상병을 안는 노동자의 지원 신청이 기점이 된다고 생각하고 있다. 노동자의 질병 종류나 정도에 따라서는 치료에 전념해야 한다는 사람도 당연히 있다고 생각하지만, 거기는 주치의 선생님, 산업의 선생님의 판단, 의견 등을 토대로 하여 사업자가 상병을 안는 노동자를 취업시킨다고 판단한 경우에 이 양립지원의 구조가 필요하지 않을까 생각하고 있다.

위원이 말한 대로 노동재해 방지를 위한 필요한 조치라고 하는 것으

로, 노동자의 신청 유무에 관계없이 조치해야 할 것은 재해 방지의 대책으로서 여러 가지 늘어놓아야 한다고 하는 의견은 당연하지만, 양립지원에 관해서는 그러한 질병의 종류나 정도에 따라서 여러 가지 종합적으로 생각하지 않으면 안 되는 면이 있다고 생각한다. 그러한 점과 앞에서 말했던 재해 방지 계획은 안전위생의 종합적인 대책이라는 점에서 건강 확보 조치나 그 연장으로서 사업자가 실시하는 것이 바람직한 것을 포함해, 이번 이러한 형태로 양립지원을 쓸 수 있으면 한다. 괜찮겠나?

○ 아카시 위원: 지금의 건, 추가 의견이지만, 9쪽의(4)에 방향성이 쓰여 있다. 이것은 일하는 방식 실행계획을 그대로 인용한 것이라고 생각하지만, 여기에 쓰여 있는 내용은 정신론이라고 할까 정서론이고, 계획에는 불필요한 것이 아닐까 생각한다. 또 조금 전에 양립지원이라는 것, 이것은 사업자로서 하지 않겠다고 하는 것은 아니고, 지난 번도 말한 대로 사업자로서는 거기에 안위법 상의 "병자의 취업 금지" 등을 가미한 큰 판단이 있고, 그것을 받아 들일 수 없는 경우도 있다. 이 계획에 이렇게 자리 매김하면, 거기에 감독 지도 등이 생기고 혼란을 일으킬 가능성이 있기 때문에, 본계획 안에는 필요 없는 것이 아닌가 하는 생각에 근거하고 의견을 말하고 있다. 안위법 6조에 이 계획은 "노동재해 방지를 위해서"라고 쓰여 있으므로, 이는 노동재해 방지의 안건이 아니라고 생각하지만, 어떤지?

○ 야마구치 위원: 지금의 건에 대해서 저는 그다지 위화감 없이 읽고 있었지만, 18쪽의 (4)가.에서 첫 번째의 처음 부분이 좀 더 강조돼도 좋지 않을까. "업무에 의해서 상병을 악화시켜 버리는 일이 없도록"이라고 하고, 악화한 결과로서 노동재해가 일어날 가능성이 있다는 것. 예

를 들면 정신건강 부조 같은 질병을 가지고 일하고 있는 사람이, 그것이 충분히 배려되지 않는 일의 방법을 계속해 버려, 중대한 노동재해라고 하는 형태가 되는 것과 같은 이미지로, 그다지 위화감은 없었다.

○ 아카시 위원: 사업자로서는 그렇게 읽을 수 없다. 우선, 이것은 "상병"이 되고 있지만 "질병"은 아닌가? 상병이라는 건 다르지 아닌가? 그리고 지금의 이야기지만, 가이드라인에는 "상병을 악화시키지 않는다"라고 쓰여져 있지만, 업무에 의해서 상병을 악화하는 사람은 아마 복귀할 수 없다고 생각한다. 사업자 취업규칙의 "취업 금지" 속에 "취업에 의해서 질병이 악화될 우려가 있는 자"라고 기재되어 있는 경우가 있기 때문이다.

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 지금 지적이 있었던 상병이라고 하는 문자를 사용하고 있는 것에 대하여, 우리들의 양립지원 가이드라인에서는 "질병 (부상을 포함함)"이라고 쓰여 있지만, 이번 재해방지 계획에서는 "상병"으로 하고 있다. 사실 안위법 제2조에 노동재해의 정의가 있고, 노동재해의 정의는 "노동자의 취업에 관한 건설물, 설비, 원자재, 가스, 증기, 분진 등에 의해 또는 작업 행동 기타 업무에 기인하고 노동자가 부상하고, 질병에 걸리고 또는 사망하는 것을 말한다"라고 되어 있다. 마지막으로 "노동자가 부상하고, 질병에 걸리고 또는 사망"이라고 하는 것으로 부상과 질병을 가르고 있다. 가이드라인 쪽에서는 "질병(부상)을 포함함" 이라고 되어 있으므로, 이 '질병(부상을 포함)" 을 표현하기 위해 상병이란 단어를 사용하고 있다. 질병만으로 하면 부상을 포함하지 않게 된다는 관점에서 이 단어를 사용하고 있다.

○ 아카시 위원: 지금은 노재 이야기다. 이건 사상병이 대상이다. 노

동재해는 당연히 사업자로서도 여러 가지 생각해야 하지만, 사상병과는 다른 것 같다.

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 정의에 관해서 바로 노동안전위생법 2조에 쓰여 있는 노동재해는 처음에 있었던 "노동자의 취업에 관한" 으로 부터 시작하고 "건설물, 설비, 원자재, 가스, 증기, 분진 등에 의해 또는 작업 행동 기타 업무에 기인하고"라고 되어 있는데, 상병이라는 문자를 쓴 것은 이것을 참고하는, 부상 또는 질병에 걸린다는 것으로 가르고 있어서 썼다. 그것을 근거로 하여 양립지원 가이드라인에서도 질병(부상포함)이라고 되어있으므로, 그대로 쓰라고 하면 되지만, 이번에는 상병이라는 단어를 사용했다는 것이다.

○ 아카시 위원: 노동재해에 의한 것과 사상병은 다르므로, 나누어야 한다고 생각한다. 이 양립지원의 검토가 시작되었을 때에, 가이드라인에도 써있지만, 암과 같은 불치의 병이, 의료의 고도화 등에 의해서 외래에서도 치료가 가능해지고, 고쳐가는 것이 기본이었다고 생각한다. 노동재해는 이것과는 별개의 이야기이며, 여기에 쓰여진 것은 사상병 재해로 정리하지 않으면 매우 이상한 맥락이 되어 가는 것이 아닌가?

○ 도바시 분과회장: 그 외에, 어떤지?

○ 칸노다 노동위생과장: 우선 전제로서 가이드라인의 대상 범위에 대해서는 질병뿐만이 아니라 부상도 포함한다고 하는 것으로 넓어지고 있다. 그 전체를 제대로 커버하고 대응을 해나가야 할 때 그것을 이 13차에서 어떻게 표현하느냐는 것인데, "질병"으로 해버리면, 노동안전위생법상의 단어의 정의에 맞추면 "부상"이 빠져버려서, 그 양쪽을 포함

한 형태로 제대로 계획상 자리매김하자고 "부상", "질병"을 포함한 용어로서 여기에서는 "상병"이라고 썼다. 그러니까, 쓰는 방법으로서 예를 들면 "부상 및 질병"도 괜찮다고 생각하지만, 대책으로서 부상을 양립지원에서 제외하는 것은 아니기 때문에, 이 부분은 잡고, 이 계획상 어떻게 쓰는가 하는 것을 검토할 필요가 있다고 생각한다.

○ 아카시 위원: 내가 말하는 것은 노동재해와 사상병은 다르다라고 말하는 것이다. 노동재해는 공식적으로 인정된 이야기다. 사업자의 과실이 있는지는 별도이고. 사상병은 자기가 아프게 된 얘기니까 대응이 달라야 하는 것 아닌가? 단어부터 이야기를 시작했지만, 그 근본이 생각으로서 다른 것 아닌가?

○ 타나카 안전위생부장: 혼란이 있는 것 같기 때문에 조금 발언하겠다. 치료와 일의 양립이라고 할 때의 치료라고 하는 것은 노재의 치료가 아니고 사상병의 치료라는 것, 여기서 안으로 쓰여 있는 상병도 사상병을 염두에 두고 있다. 물론 이 안에 노재 상병이 들어가서는 안 된다는 것은 아니므로 노재를 포함해서 일반적으로는 사상병이 된다.

이 계획에 쓰는 취지는 가이드라인을 안전위생행정으로서 검토했을 때의 사고방식의 가장 큰 에센스가 이 부분에 써 있고, 업무에 의해 질병 혹은 부상이 있는 노동자의 건강상태를 더욱 악화시키지 않도록 사업주로서 사상병 치료의 대응과 업무 양립을 어떻게 도모할 것인가라는 것을 주치의 혹은 산업의, 관계자와의 제휴 아래 개별 구체적인 판단으로서 해 나가려고 한다. 이것은 일률적인 의무가 아니라 아까 아카시 위원이 말하듯이 다양한 요소, 이것은 제약요소도 물론 있는 상황에서 노사가 궁리를 하고 가능한 한 질병을 안고 있는 사람들도 업무를 계속

해 나갈 수 있도록 한다.그 업무를 계속하고 있는 가운데 질병이 악화되는 것은 있을지도 모르지만, 업무가 상병을 진행시켜 악화시키는 일이 없도록, 가능한 한 고려하고 배려하자는 취지의 시책이며, 이것이 기본이라고 생각한다.

그런 기본적인 곳에서 업무에 의해서 상병을 악화시키지 않는 노사의 주체적 혹은 개별적인 배려에 의한 대응이 이번에 일하는 방식 개혁 중에서 하나의 항목으로 거론되고 있지만, 일억 총 활약으로 여러 가지 사정을 가진 사람들이 직장을 고르는 일을 선택 혹은 계속하는 데 필요한 대책으로서 자리매김되고 있는 가운데, 이 하나의 업무에 의해서 상병을 악화시키지 않는다는 최초 부분의 에센스와 관련된 시책으로서 방금 위생과 쪽에서 했듯이 거기와 관련하는 종합적인 내용으로 현재 정부가 하나 정책의 덩어리로 나타나고 있는 치료와 일의 양립을, 그 덩어리의 모습으로 쉽게 보일 수 있도록 이 재해방지계획 중에서도 언급한다는 것은 아닐까 생각하고 있다.

따라서 노동재해 방지대책으로서의 내용이 일부 포함되어 있는 부분은 있다고 우리는 생각하지만, 모든 것이 이른바 노동재해 방지라는 의미의 대책 만이 아니지만, 그것과 밀접하게 관련되는, 특히 일하는 방식 개혁이라는 속에서 정책을 진행시키는데 있어서, 하나의 패키지로서 진행하는 부분도 있기 때문에, 공?노?사의위원들의 이해를 받으면 그러한 취지로 이 부분에 현재 진행하고 있는 방향성을 국민들에게 이해하기 쉽게 나타내는 의미에서도, 하나의 패키지로서 쓰이게 되면 고맙다는 취지다. 잘 부탁한다.

○ 아카시 위원: 지금의 타나카 부장이 말한 취지는 알았다. 단지, 많

이 써 주어 고맙지만, 사업자로서 이 양립지원은 꽤 어려운 것이다. 그리고 지난 번도 말한 바와 같이 일하는 방식 개혁 실행 계획과 가이드라인, 이것은 상당히 차원이 다른 이야기이고 하는 것이 다르기 때문에, 저희 쪽도 꽤 당황하고 있는 것이 실태이다. 이것을 재해방지계획에 싣는 것에 대해서는 조금 더 시간을 들여 검증하지 않으면 안 된다고 생각하고 있다.

뒤집어, 9쪽의(4)에서 일하는 방식 개혁 실행 계획 중 방향성의 인용은 아까도 말했지만 정신론이 불과하고 납득이 가지 않는다. 왜냐면 일에 기대하는 것과 치료와는 무관하다고 생각하고, 질병의 상황을 누구에게도 전하지 않으면 정신적으로 힘들다고 써 있지만, 이것은 스트레스 체크와 완전히 역행하게 된다. 의욕이 없다고 판단되고 싶지 않다는 것도, 이러한 질병과 관계없이 직무정려 의무나 성실 직무의무라고 하는 것은 어디나 있는 이야기이므로, 이러한 것을 쓰여지면 이 방향성에 대해 의문을 느낀다고 말하고 싶다.

○ 니와 주임중앙노동위생전문관: 9쪽을 둘러싼 상황의 기재에 대해 의견을 받았다. 지금 아카시 위원에게서 말씀이 있었던 대로 이곳의 기재는 바로 일하는 방식 개혁 실행 계획의 본문에서 일곱 번째 질병 치료와 일의 양립의(2)의 기재를 많이 인용하고, 의욕이 없다는 문구도 거기에서 인용해서 기재하고 있다. 그러한 실행 계획의 본문을 사용해 문장 안을 만들어 보았지만, 전부 삭제라고 하는 것도 하나의 의견일지도 모르지만, 구체적으로 이것을 조금 더 이렇게 해달라고 하는 수정의견을 주면, 이쪽에서 다시 검토하겠다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 됐나? 본건은 이번 새로운 항목이 추가되고 여

러 가지 의견을 받았으므로 더욱 검토해 나가겠다. 사무국측에서도 좀 더 정리하도록 부탁한다. 그 외에, 어떤지?

○ 나카자와 위원: 3쪽의 목표 부분인데, 간접흡연의 목표에 괄호 쓰기로 "간접흡연에 관한 목표 치에 대해서는 간접흡연 방지에 관계된 여러 시책에 관한 동향을 감안하면서 검토"라고 쓰여 있다. 결과적으로 13차 재해방지계획 그대로 싣고 13차 계획 자체를 확정한다는 뜻인가? 아니면 현시점에서는 이렇게 써 있다고, 경과적인 의미로 써 있는 것인가?

○ 칸노다 노동위생과장: 간접흡연 대책은 매우 중요하므로, 확실히 13차 방지계획에도 자리매김하고 임하고자 하는데, 간접흡연 방지대책에 대해 여러 시책이 유동적인 상황이 있고, 얼마 전에 각의 결정된 제3기 암대책추진기본계획도 이 간접흡연에 관한 수치 목표에 대해서는 법안 내용을 바탕으로 별도 각의 결정한다, 그런 취급이 되고 있다. 이 13차 방지계획에 대해서도 그러한 법안 등의 움직임을 꼼꼼히 따진 후, 그 시점에서 13차 계획이 책정되어 있으면 그 개정이란 형태로 될 것으로 생각하고, 그러한 형태로 진행할 수 있다면 한다.

○ 나카자와 위원: 그렇다면 현시점의 이야기로 생각했을 때, 이※가 남아있다고 하면, 21쪽의 그것에 대한 대책이라는 것도 당연히 목표치가 있고 그것에 대한 대책이 쓰인다고 이해하므로, 그러한 것에 대해서도 같은 표현을 취해야 하는 것 아니냐?

○ 칸노다 노동위생과장: 저의 설명이 부족했지만, 목표하는 것에 대해서는 메모로서의 ※이며, 계획을 정리하는 단계에서는 ※의 기재는

삭제할 예정이다. 전체의 간접흡연 대책이 어느 정도 굳어진 단계에서 경우에 따라서는 쓰는 형태가 된다고 생각한다.

○ 모가와 위원: 2개 요구와 1개 질문이 있고, 우선 9쪽의 화학물질에 관해서인데, (5)의 중단 정도에 "구미 제국에서는 GHS에 정해진 분류 방법에 근거하여"라며 업체가 라벨 표시나 SDS시스템이 정비되어 있다고 하고, 19쪽의 (5)화학물질의 곳에도 쓰여져 있다. 이 구미의 구조를 도입하는 구조로 전환하자는 데, 지금 화학물질 자체가 7만개 있고, 지금은 663물질이 리스크 아세스먼트 실시를 의무화되어 있지만 이것이 해마다 늘고 있다. 내가 처음 이 모임에 나왔을 때는 640개 물질이었는데, 그것이 점점 많아지고, 특히 건설업 중에서는 어느 것이 화학물질인지 불분명한 것이 있다. 라벨 표시도 이 목표치에 있듯이 모든 제품에 라벨 표시가 제대로 되어 있고, SDS가 교부되고 있는 것은 아니다. 또, 제품을 취급하는 사업자로서 리스크 아세스먼트에 굉장한 시간을 들여 행하고 있어 보급도 되고 있지 않은 것이 현상이다. 특히 업체가 제품화할 때에, 위험성의 랭크라고 할까 중요도가 높은 것을 알 수 있다. 이러한 작업에는 반드시 해야 한다고 하는 알기 쉬운 형태의 표시를 업체와 검토하고, 꼭 실시를 기대한다.

특히 건설에 대해서는 법 위반으로 지적되지 않도록 리스크 아세스먼트의 서류 작성에 시간을 내고 있어, 실제 취급 방법에 주의가 되지 않게 되어 버릴 우려가 있다. 제품 자체의 라벨 표시로 위험도 수준이 뚜렷하다 알 수 있는 것, 제품 자체의 취급 방법을 알기 쉽게 해달라는 것이 첫 번째 요구다.

두 번째는 10쪽의 사망재해 근절을 목표로 한 대책의 추진에서, (가)

건설업에 있어서의 추락·전락 재해 등의 방지다. 풀하니스(Full harness)화라고 특히 높이가 2미터 이상의 곳에서는 작업마루를 설치하고 울타리 등을 설치하는 것이 원칙이라는 것은 알지만, 그것을 설치할 수 없는 장소에서 사용을 인정 받는 안전대에 대해서 앞으로 풀하니스를 원칙으로 한다는 것이 검토회에서 거의 결정했다. 건설업은 5미터 이상인 고소 작업에 관해서는 업계도 거의 납득하고 보급하고 있는데, 안위법상 2미터 이상이 고소 작업이라는 것이며, 특히 2미터에서 5미터의 작업이 건설업에서는 굉장히 많고 지금까지 몸통 벨트를 사용하고 있으면 땅에 충돌하지 않은 것이 풀하니스라면 추락 거리가 4미터 이상, 4.4미터 정도라는 현상이 있고 땅바닥에 충돌할 가능성이 있다. 이대로 아무것도 하지 않고 보급하면, 역으로 4미터 이하의 작업에서 풀하니스를 사용해도 추락하고 사고가 일어나게 될 수 있다. 지금 업계에서 2미터에서 5미터의 추락을 어떻게 방지할지 협의하고 몸통 벨트도 일부 조건으로 남기기 때문에, 그것을 쓸 수 있는 규격 마련을 꼭 함께 하고 싶다. 특히 지금 사용되어 있는 몸통 벨트에 대해서는 충격가중 6KN에는 대응하고 있는 것은 있지만, 4KN에 엄격하게 되면 거기에 대응하는 몸통 벨트는 현재 없다고 듣고 있다. 꼭 2미터에서 5미터에서의 작업에서 쓸 만한 것을 확실히 결정하고, 거기에 대응하는 구조규격이 분명하게 된 후 벌칙이 있는 시행을 부탁한다. 그게 두 번째 요구다.

질문이지만, 23쪽, 바의 원청사업자 등에 의한 건강 확보 대책 추진의 부분에서 "원청사업자 등에 의한 관계청부업체에 대한 건강 확보 대책의 추진"이라고 쓰여 있지만 구체적으로는 어떤 것을 생각하냐? 원가 있으면 알려달라, 잘 부탁한다.

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 화학물질대책과다. 첫 번째 요구에 대

해 답하겠다. 확실히 화학물질의 리스크 아세스먼트의 지원 툴은 여러 가지가 있지만, 이것은 어느 쪽인가 하면 화학공업이든 화학물질을 사용해 여러 가지 취급을 하고, 여러 가지 용도를 위해 제조하거나 그러한 작업을 하는 곳에서, 어떠한 리스크가 있는지를 알기 쉽게 나타내기 위해서 개발되어 있다고 생각한다.

확실히 건설업에 있어서는 유해한 화학물질로서 도료나 방수가공제 등, 꽤 용도가 한정되어 있고, 사용법도 그렇게 편차는 없다고 생각한다. 그러한 한정적인 용도의 화학물질에 대해서는 제조업체에 요구하고, 표준적인 취급으로, 거기에 노출 방지 대책도 써 있는, 그러한 것을 붙이도록 부탁하는 것을 지금부터 임해 나가겠다고 생각하고 있다.

○ 나와타 건설안전대책실장: 건설안전대책실이다. 풀하니스에 대해서 요구를 받았다. 위원이 말한대로 지난 번의 검토회에서는 높이 2~5m정도의 작업마루에서는 훅의 거는 위치나 작업의 양태에 따라 풀하니스라면 바닥에 격돌할 우려가 있다고 하고, 그런 경우에는 일정한 조건에서 몸통 벨트를 사용하는 것을 인정한다는 방향성을 냈다. 계속해서 몸통 벨트를 사용할 수 있는 것으로, 지금 생각하고 있다.

그렇다고 해도 풀하니스풀에 대해서는 국제규격에 준하여 추락충격하중, 이는 4KN이라는 것을 새로 내걸었기 때문에, 이와 정합성을 도모하는 뜻으로 몸통 벨트에 대해서도 추락충격하중은 최대 4KN으로 정리한 바 있다. 위원이 말한 대로, 만약 몸통 벨트로 이 4KN의 추락충격하중이 실현할 수 없다면 그것은 또 검토가 필요하다고 생각한다. 12월이 되면 JIS의 안전대 규격의 검토 위원회가 시작하니, 그 중에서 제대로 잘 논의하고, 나로서는 4KN이 실현된 몸통 벨트를 업체가 개발하는 것

을 바란다.

또 하나, 이 규칙의 개정, 시행에 대해서는 검토회 안에서도 충분한 주지 기간을 가지는 것으로 생각하고 있다. JIS의 검토에 1년 정도 걸리고, 대체의 부담 경감 등을 생각하면 제대로 주지 기간을 잡고 시행하려고 생각하고 있으므로 함께 잘 논의하면 한다.

○ 칸노다 노동위생과장: 23쪽의 원청사업자 등에 의한 관계청부각회사에 대한 건강 확보 대책에 어떤 것이 포함되느냐는 질문 같다. 현시점에서 구체적으로 이러한 것을 한다고 굳히고 있는 것은 아니지만, 문제의식으로서 청부 각사는 소규모가 많고, 산업의도 선임되어 있지 않다고 해서, 건강 확보 대책이 소홀해지고 있는 것은 아닌가 하는 현상에 대해서, 어떠한 대책을 세워나갈 때에 원청사업자로서 할 수 있이 있지 않을까 하는 것으로, 계획(안)에서는 "효과적인 대응"이라고 쓰고 있지만, 그 구체적인 대응에 대해서는 확실히 분과회에서도 논의하고 검토하겠다고 생각한다.

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 아까 답변에 대해서 말하는 것을 잊은 점이 있어서 보충하겠다. 아까 업체에 대한 요구로 말을 끝나 버렸다고 생각하지만, 저희 국가로서도 구체적인 대책을 알기 쉽게 전하는 툴을 지금 검토, 개발하고 있다. 이러한 것을 계속해 나가고, 요구에 응한다는 기본이다.

○ 카츠노 위원: 지금 모가와 위원이 마지막으로 낸 건설업의 건강확보대책 추진의 건이지만, 이를 추진하는데 내가 중요하다고 생각하는 것은 11쪽 상단에 있지만, 안전위생 경비의 확보 문제가 특히 건설업

같은 중층 하청의 중에서는 중요한 과제라고 생각한다. 다만 이 11쪽 3행째의 기술에서 말하면,"확보에 관한 관계자의 이해의 촉진"이라고 기술되었고, 이 부분에 대해서는 예를 들면 12차의 속에서는 안전위생을 확보하기 위한 필요한 경비를 총합계하고 관계청부인에게 그 경비가 확실히 전달되도록 국교성과 연계하여 대응한다, 또 공공공사에서 유사한 대응이 취하도록 넓게 요청한다고. 12차 방지계획은 이렇게 기술하고 있다. 그런 점에서 이번 13차방지계획의 기재는 조금 후퇴한 것이 없을까 생각한다. 그러므로 거기에 대해서는 좀 더 전진하도록 기술하면 한다.

또 하나는 17쪽의 맨 밑의 "개인청부 등의 노동자의 범주에 들어가지 않은 자에 대한 대응"이라는 기술이다. 이것도 매우 중요한 기재를 넣었다고 생각한다. 안위법의 대상은 아니지만, 실제로 현장에서 작업에 종사하는 사람들도 이 재해방지계획의 대상으로서 생각해 가는 것이라는 표명이라고 저는 이해하고 있다. 그러한 점에서, 특히 이 건설업에서의 일인십장에 대한 대응 등에 대해서는 중요한 과제라고 이해하고 있다. 가장 마지막 부분에서 "작업의 실태를 토대로 한' 이라고 쓰여 있는데, 실제로 실태를 파악하기 위한 시책이나 구체화에 대해 예정이 있으면 알려주길 원한다.

○ 나와타 건설안전대책실장: 안전위생 경비의 확보에 대해서는 각의 결정한 기본계획에서 가장 중요한 시책이라고 이해하고 있다. 국교성에서는 내년도 예산을 현재 4,000만엔 정도 요구하고 있고, 거기서 여러 가지 검토를 하게 되어 있다. 후생노동성도 함께 협력하기로 되어 있고, 12차계획보다 더욱 한 거름 나아가고 싶다고 생각한다. 그러나 12차 계획 때에 지금부터 되돌아 보면 조금 지나지게 써서 제대로 대응하지 못

했다는 것이 있어서 "관계자의 이해의 촉진" 이라고 썼지만, 위원이 지적이 있었으므로, 좀 더 긍정적으로 쓰지 않을 수 있는지 별도로 상의하겠다. 마음은 열심히 하는 것을 생각하고 있다.

그리고 일인십장의 재해 방지도 기본 계획안에서 중점의 시책으로서 자리 매김되고 있다. 우리도 종래의 노동자 보호의 테두리를 넘어, 향후 진행시켜 나가려는 생각이다. 일인십장의 실태 파악을 어떻게 할 것인가 라는 질문이지만, 저희는 이미 일인십장의 사망재해에 대해서는 국서를 통해서 정보를 취하고 있고, 간단한 분석도 몇 개 하고 있다. 좀 소개하자면, 예를 들면 일인십장의 사망재해 등의 경우는 추락・전락 재해가 60%이고, 노동자의 비율이 45%정도 되니까 노동자에 비해 더욱 추락・전락 재해의 비율이 높다. 그리고 사망재해 중 60세 이상 노령층이 차지하는 비율이지만, 일인십장은 61%, 노동재해는 32%정도 되니까 일인십장의 사망재해는 고령자가 높다는 분석도 이미 되어 있다. 이러한 분석을 더욱 추진하는 것이 하나다.

또 하나는 연내에 일인십장 등을 대상으로 노동재해보험 특별가입 권장에 관한 리플릿을 배포할 예정으로 작업을 진행하고 있으며 곧 나올 것다. 이 리플릿 안에서 일인십장에게 설문조사를 하고 있다. 이 중에서, 예를 들면 일인십장 여러분이 안전위생 교육으로서 배워 보고 싶은 것은 무엇인가라고 하는 몇개의 질문 항목을 마련하고 있어, 의견을 묻기로 하고 있다. 이러한 대응을 진행시켜 일인십장의 재해 방지 요구에 맞는 적절한 대책을 향후 진행해 나가고 싶다고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 우루시바라 위원: 두 가지 발언하겠다. 하나는 화학물질에 대해서, 20쪽의 (바)의 두번째다. 이 기재를 읽어 가면 "무해한 것을 의미하지 않다"라고 하는 것은, 그대로 유해할 우려가 있는 것과 동등하게 보인다. 그렇다면 "유해의 우려가 있다"와 동의이기 때문에, 기재를 조금 정리해야 하는 것이 아닐까. 또, 위험성・유해성이 불명확하고, 영향을 부정할 수 없는 것이라면, 이것은 방재계획이므로 당연히 노동자의 노출 방지를 일정 정도 실시하는 것으로 리스크의 저감을 목표로 해야 하는 것이 아닐까 생각한다. 그렇게 하면, 단지 지도・계몽에 머무르지 않고, 그러한 대책이 필요하지 않을까. 그 기재 위에 '담관암'의 기재가 있다. 1,2-DCP의 고농도 노출에 의한 '암'이기 때문에 그 흐름에서 보면 고농도 노출이 되지 않는 대책이 필요하다고 읽을 수 있는 것 같다. 그러므로, 지도・계몽보다 우선은 노출 방지를 여기에 넣는 것이 좋지 않을까. 그것이 환기인지 보호구인지는 별도로 하고 노동재해를 방지한다는 관점에서 본다면, 또 사망한 사람이나 유족의 마음에서 보면 위험성・유해성이 불명이라고 해서 고농도로 사용해도 되는 것이 아님에다 일정한 노출 방지책에 대해서 기재를 원한다는 것이 하나다.

또 하나는 안건 자체는 11쪽의 (다)의 임업에 대해서인데, 두 번째에 "노동재해 방지 대책에 대한 지도의 충실을 도모한다"라는 기재가 있다. 아시다시피 임업에 있어서는 근육을 필요로 하는 작업이나 부자연스러운 자세의 작업, 몸에 부담이 큰 작업은 지금도 많이 존재하고 있다. 게다가 근년, 신규의 취업자는 그 나름대로 들어와 있지만, 기존 노동자의 고령화도 진전하고 있기 때문에, 그러한 고령자가 일하는 특성을 배려한 안전위생 대책의 강화를 꼭 이 지도안에 더하면 한다. 이상 두 가지다.

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 20쪽의 아래 (바)지만, 여기에 쓴 본래의 취지는 화학물질을 만드는 업체든 수입하는 사람이 663개 물질은 라벨을 붙이거나 SDS를 붙이지 않으면 안 되는 대상이 되고 있기 때문에, 그것이 코스트가 들거나 한다는 것이다. 그것을 피하기 위해서 663개 이외의 물질이자 유해성 정보 및 안전성의 데이터가 충분히 없는 것으로, 회피 행동으로 그쪽으로 가는 것이 염려되고 있다. 그것은 663개 물질을 점점 확대하면 된다는 대책까지 마련해 온 것이지만, 위험 마약의 숨바꼭질 같은 면이 있고 잘 대응할 수 없는 상황이다. 본래 화학물질을 공급하는 사람은 안전성과 유해성을 확인하고, 책임을 가져 분류해 제공한다는 사고방식이 구미에서는 잡혀 있다. 화학물질 사용자의 많은 사람들은 화학물질의 독성에 대해 충분한 지식이 없기 때문에 라벨이 없으므로 무해하다는 생각이 아직도 많이 있다. 그것이 화학물질에 대한 지식, 교육으로서 가장 필요한 것이 아닌가 하는 것으로 직접적으로 쓰여 있다.

화학물질의 유해성이 불분명한 것에 대해서도 데이터가 없어 유해한지 안전인지 모르는 것에 대해서는 역시 안전측이 대응하는 것은 필요하다고 생각하므로, 재해방지계획에서 어떻게 쓸지에 대해서는 다시 상담하지만, 지금과 같은 생각으로 이것을 정리하고 있다고 이해해달라. 개별 통달 등으로 지금도 가루 상태의 유해성이 확실치 않은 것에 대해서도 가능한 한 노출을 피하도록 통달을 냈다.

화학물질이 유해한 것과 무해한 것으로 나눌 수 있다고 생각하는 사람이 많고, 사실은 아직 더 그레이존의 것이 있다. 기본적으로는 화학물질대책의 맨 앞에 쓰여져 있는 구미와 같이 모든 위험유해한 것에 GHS 분류를 하고 결과를 토대로 매기는 거기까지 사업주가 책임을 지

는 것이 기본이라고 생각한다. 그것을 향해서 지금 대응하고 있는 상황이다.

○ 나와타 건설안전대책실장: 위원의 지적은 임업안전을 검토함에 있어서 임업노동자의 구성이나 임업노동 실태 등을 충분히 토대로 하여 검토해야 한다는 의견이었다고 생각한다. 지적한 대로라고 생각한다. 우리는 안전시책의 검토에 있어서는 대상으로 하는 작업이나 재해의 실태 등을 파악해 분석하는 것이 중요하다고 생각하고 있다. 참고로 임업의 연령 구성에 대하여 자료가 새로운 것이 아니지만 소개하도록 하겠다. 고령화가 진행되고 있지만, 임야청에서 '녹색 고용'이라고 하는 사업을 진행시키고 있다. 사실 임업에서는 비교적 젊은 사람의 비율이 늘고 있다. 65세 이상의 비율은 2000년에는 3할을 넘고 있었지만 지금은 2할 정도가 되어 있다. 한편 젊은 사람은 35세 미만이라고 정의하고 있지만 18%수준까지 늘어나고 있는 것으로, 계속 고령자도 많지만 젊은 사람도 늘고 있는 실태가 있다. 저희는 조만간 임업의 벌목작업의 안전대책에 대해 전문가에 의한 검토회를 만들어 안전대책에 대해 검토하기로 하였지만, 위원들의 지적을 충분히 감안하여 검토해 나가겠다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 야마구치 위원: 20쪽의 (라)의 유해성 평가, 발암성을 중심으로 한다고, 이것은 구체적으로 어떤 사람이 어떤 형태로 이것을 해 나갈 것인가 하는 방향성을 후생노동성으로서 무엇인가 가지고 있다면 여쭙고 싶다. 그리고, 그 다음 (마)인데, 예를 들면 담관암 등의 발암성 문제가 최근 여러 가지로 나왔다. 거의 기적적으로 발견된, 우연이 많이 겹쳐 발견되었다고 하는 것이며, 정말로 지발성의 건강장애를 제대로 파악하

려고 생각하면, 그러한 사례에 의지하는 것과 동시에 역시 통계적으로 검토도 하지 않으면, 꽤 검출이 어렵다고 생각한다. 그러한 부분을, 예를 들면 법제화된 암등록과 제휴를 생각하거나, 무엇인가 궁리가 필요하다는 생각이 들기 때문에, 만약 그 부분에 대해 의견이 있으면 부탁한다.

○ 아나이 화학물질평가실장: 첫 번째 질문은 발암성 등에 대해서 어떻게 실시해 나가는가 하는 지적이라고 생각하지만, 우리는 리스크 평가에 관한 기획검토회를 열고 있고, 거기서 어떤 차례로 발암물질을 우선적으로 대응해 나가는지를 심의하고 있다. 그 가운데 국제암연구기관 IARC의 분류에 따라 IARC의 1, 2A, 2B의 순서로 우선순위를 매겨야 하지 않겠느냐는 제언을 받고 있으므로, 그런 순서대로 하려고 생각한다.

○ 야마구치 위원: 검토회는 매우 중요하다고 생각하지만, 지금 IARC가 나왔기 때문에 말하겠다. IARC는 온 세상에서 전문가를 초빙해, 워킹그룹을 만들어 여러 가지 평가를 하고, 그것을 모노그래프와 같은 형태로 내고 있다. 역시 사무국이 꽤 튼튼하다.정보를 모으거나, 평가의 토대를 만들거나 하고, 그것을 전문가에게 제공해 평가가 이루어지고 있는 것이므로, IARC가 그대로라면, 그건 그래도 좋을지 모르겠지만, 역시 평가를 제대로 하기 위해서는 검토회의 전문가들과 함께 사무국 기능을 제대로 하는 것이 중요하지 않을까 생각한다.

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 지적이 된 20쪽의 (마)의 지연성 건강장애를 파악하는 방법인데, 이 계획안에 쓰여져 있지만 지적이 된 대로 어려운 문제라고 이해하고 있다. 2행째에 "예를 들면"이라고 써 있는

것도 이들로 결정하는 정도의 자신감이 없는 것이기도 한다. 그러나 중요한 일이라고 생각하므로, 여러 사람의 의견을 물으면서, 또 지적이 된 것과 같은 암등록과의 제휴에 대해서도 계속해 임해 나가며, 실효 있는 구조를 검토하고 싶다고 생각한다.

○ 아카시 위원: 아까 간접흡연 이야기가 나왔으므로, 하나 의견을 하겠다. 우선 목표에 대해서는 건강증진법의 개정을 기초로 한다면, 찬성할 수 없다고 생각한다. 왜냐면, 우리가 하고 있는 안위법 속에도 간접흡연 방지 대책의 조문이 있기 때문에, 직역의 목표치를 둔다면 그것으로 해야 한다고 생각하고 있다.

또 하나는 21쪽의 간접흡연 대책의 부분인데, 안위법 조문에도 쓰여 있지만 사업장의 실정에 맞는 적절한 조치를 강구하라고 쓰여 있으므로, 그것을 추가해야 한다.

또 이는 5년 간의 계획이라서 지금은 가열식 담배라는 것이 궐련대신 부쩍 늘고 있다. 5년 후에는 상당히 상황이 바뀌고 있다고 생각하므로, 어딘가에서 검증하는 것을 요구한다.

○ 칸노다 노동위생과장: 감사한다. 건강증진법의 개정에 대해서는 현재 가능한한 조기에 국회에 제출할 수 있도록 관계 각방면과 조정을 계속하고 있는 상황이라고 담당부국으로부터 들었다. 조정 후의 내용에 대해서는 이 분과회의에도 제대로 보고를 하겠다. 또, 본분과회에서의 대응에 대해서도 상담할 수 있으면 좋겠다고 생각한다.

그리고, 가열식 담배에 대해서는 여러 가지 정보 수집을 하고 있는

것은 알고 있지만, 구체적으로 이렇게 한다고 하는 이야기는 아직 담당 부서에서 검토 도상이라고 이해하고 있다. 그것도 아울러, 또 이 분과회에 정보제공 등을 하고, 적당히 논의해 주면 한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 사호 위원: 저는 13쪽의 상단 (나)산업의?산업보건 기능 강화 중의 ③팀에 의한 산업보건 활동의 추진에 대해서 의견을 설명한다. 산업의사나 사업장의 위생관리자, 보건사만이 개별적으로 사업장의 산업보건에 관련되는 것이 아니라, 산업보건 스탭이라고 하는 팀에서의 대응을 추진하는 것에 대해서는, 렌고도 찬동을 하고 있다. 한편, 팀에 의한 산업보건 활동을 강화하기 위해서는 산업의 뿐만이 아니라, 관리감독자나 보건사 등의 육성과 함께, 지식, 대응 기술의 향상을 도모하는 것이 중요하므로, 인재육성과 함께 육성 후의 연수 체제의 강화에 대해서도 아울러 부탁하고 싶다.

○ 모리 산업보건지원실장: 팀에 의한 산업보건 활동의 추진에 대해서는 향후 전문가를 끼게 해서논의를 해 나가기로 했다. 그 중에서 지금 받은 의견도 바탕으로 검토해 나가려고 한다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 나와노 위원: 17쪽의 나의 (가)고령노동자 대책에 대해 발언하겠다. 기재와 같이 노동자의 연령이 높아져 전도나 요통이 증가 경향에 있는 것을 토대로 하고 고령자에게 배려한 직장 환경 개선, 혹은 신체기능 향상을 위한 구체적인 사례의 수집, 그리고 고령자에 대한 안전과

건강 확보를 위한 배려 사항을 정리하고, 그 보급을 도모하는 것이 기재되어 있다. 재고용, 혹은 고용 연장으로 65세까지 취업하는 경우가 보편화되면서, 향후도 직장에서 일하는 사람들의 고령화가 확실하게 진전할 것이라고 생각한다. 기재 내용의 고령자를 배려한 직장환경개선, 그리고 신체기능향상을 위한 건강만들기에 대한 사업사례의 수집이라고 하는 점에 대해서는 우리도 이해를 하는 바이다. 65세까지 일하는 것을 전제로 한 노령자가 안전・안심하고 일하기 쉬운 직장을 위한 환경 정비는 물론이고, 고령자에게 맞는 작업 방법이나 페이스, 고령자를 위한 교육 훈련 등에 대해서 지금까지 이상으로 배려를 꼭 부탁 한다.

○ 도바시 분과회장: 사무국 측, 어떤지?

○ 칸노다 노동위생과장: 의견을 근거로 하여 제대로 대응해 나가겠다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 마스다 위원: 두 가지 있다. 우선은 수치 목표 3쪽의가장 위이다. 스트레스 체크의 집단 분석, 그 계획을 활용한 사업장의 비율 60% 이상이지만, 사업자에 따라 스트레스 체크기 아니라 다른 설문조사 등의 결과를 토대로 직장환경개선 등의 대응을 실시하고 있다. 스트레스 체크에 한정되면, 스트레스 체크가 의무화되기 전부터 그러한 대응을 했던 사업자가 보답 받지 못하게 되는 수치 목표가 될 것 같아서, 그 부분에 대한 배려가 있는 것이 좋지 않느냐는 것이 하나다.

또 하나는 끈질기게 해서 죄송하지만, 아까 양립지원 이야기에서 야

마구치 위원과 다나카 안전 위생부장의 발언을 그런 생각도 있나 하고 듣고 있었다. 양립지원은 말 그대로 기본적으로는 사상병자에 대한 지원이라고 인식하고 있다. 그래서 조금 전의 노동재해 방지라고 하는 관점이 나오면, 이번에는 사업자측이 주저하게 될까 생각한다. 모처럼 양립지원으로, 문자 그대로 양립할 수 있는 사람들이 노동재해가 되어서는 안 된다고 하는 관점에서, 오히려 취업의 기회가 줄어들게 되는 것은 아닌가 걱정했다. 이것은 나의 기우일지도 모르므로, 그에 대해 무엇인가 의견을 해 달라.

○ 도바시 분과회장: 두 가지 받았다. 어떤지?

○ 다나카 안전위생부장: 지적과 같이 시책의 자리 매김 내지 뉘앙스는 특히 이 양립지원이라고 하는 것은 미묘하고 중요하다고 생각한다. 그러한 의미에서 지금의 지적에서는 기우라고 말했지만, 사업자로서의 책임감으로부터 위축효과가 생기는 위구심이 없지는 않다고 나도 생각한다. 그 점에 대해서는 여러 가지 형태로 오해가 없는 표현이나 생각의 정리를 하지 않으면 안되며, 문제의 성질상 어쩔 수 없는 부분에 대해서는 여러 가지 조언이나 지원, 연구를 보조적으로 조합하지 않으면 안 된다고 생각한다.

한번 더 원래대로 돌아가면, 방금 치료와 일의 양립이라고 하는 시책은 노동재해라고 하는 매우 작은 부분뿐만 아니라 사상병에 걸치는 부분이라고 말해다. 아마도 노동정책을 넘는 부분도 있어, 의료의 장면과의 접점도 매우 크다.지금 말하신 대로, 사업주가 어떻게 행동할 것인가 하는 부분에 대해서도 배려가 필요하지만, 아마도 관계된 의료 관계자 등이 어떻게 행동할지도 신중하게 지켜보면서 진행하지 않으면 안 된다

고 생각한다. 가이드라인을 제대로 만들었다는 것은 오해나 주저라는 마이너스 요소를 상당히 삭감할 수 있는 하나의 전환점이었던 것이라고 우리는 생각한다. 거꾸로 말하면, 가이드라인이 있었기 때문에 지금의 논의가 되어 있다고 말할 수 있을 정도로 매우 중요하고 기본적인 생각의 정리를 받았다고 생각하므로, 그것을 출발점으로 해 소중히 하면서 부풀려 가겠다.

이러한 큰 논의를 시작한지 그다지 시간이 지난 것은 아니기 때문에, 아직 미숙한 부분도 있다. 그러한 것에 대해서는 꼭 기탄 없는 의견을 받고, 필요하면 여러 가지 수정을 하면서, 취지로서는 매우 필요한 일이라고 생각하고, 그렇게 말해 준 사람도 많으므로, 진행해 나가고 싶기 때문에, 잘 부탁한다. 그 점에 대해서는 제대로 이 자리에서도 논의하면 한다.

○ 모리 산업보건지원실장: 첫 번째 집단 분석과 사업장 비율의 목표에 대해서다. 위원이 말하듯이, 확실히 다른 방법도 있는 것은 알고 있다. 우리로서는 이 스트레스 체크를 법령으로 규정하고, 그것을 노력의무로 하고 있기 때문에 이것을 제대로 보급해 나가는 것을 우선 생각하고 싶다. 행정의 시책으로서도 사례의 수집 혹은 조성금의 대상으로 하고 있으므로, 그러한 것을 통해서 사업장의 대응의 촉진을 도모하고 싶다. 이해를 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 아카시 위원: 12족의 산업의 건이다. (나)산업의?산업보건 기능 강화라는 것이며 이는 9월의 건의로 낸 것과 같은 문장이 되고 있다. 첫

째는 누가 하는 것인가? 건의는 사업자라고 생각하지만, 단지 사업자로 하면 후반이 전혀 다른 이야기가 되어버린다.

○ 모리 산업보건지원실장: 12쪽의 첫번째 주체에 대한질문인가?.

○ 아카시 위원: 네. 건의에서는 '사업자는'으로 쓰여져 있고, 마지막이 '체제 정비에 노력한다'라는 노력의무로 끝났다. 왜냐하면, 이 건강상담을 전체 사업자에게 할 수 있는 것은 아니기 때문에, 그렇게 되었다고 기억하고 있지만, 갑자기 강화를 하면 매우 당황스럽다.

○ 모리산업보건지원실장: 그러면 건의를 바탕으로 정사(精査)를 하겠다.

○ 아카시 위원: 또 한 가지, 이것도 아까 나왔지만, 14쪽의 가운데 겸업, 부업 및 텔레워크 부분이다. 텔레워크는 좋지만, 겸업, 부업에 대해서는 후반의 건강 관리의 일체적이고 계속적인 관리와 노동재해의 문제가 모두 수습되지 않은 채 확대되면, 사업자에게는 매우 곤란한 이야기가 된다. 이것은 조금 쓰는 방법을 궁리하거나, 겸업, 부업에 대해서는 빼고 싶다.

○ 칸노다 노동위생과장: 여기서의 기재에서는 “방책을 검토한다”라고 하고 있다. 지적한 점도 포함하여, 관계자의 이해를 받지 않으면 진행되는 것이 아니다. 아까도 말했지만, 지금 별도로 검토회에서 논의되고 있으므로, 그 동향을 제대로 지켜본 후 대응을 생각해 나가고 싶다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 야마구치 위원: 방금 마스다 위원이 말한 양립지원의 이야기인데, 지금 암 환자에게 매우 큰 초점이 맞고 있다. 아마 본래적인 양립지원이란 매우 폭이 넓은 여러 질병이라고 생각한다. 그래서 암환자로 생각하면 "에~"라는 느낌이 든다. 아까 예로서 정신건강 부조를 들었지만, 정신건강 부조(不調) 자체는 사상병이며, 아카시 위원은 그러한 사람은 일하고 있지 않다고 말했지만, 보통 일하고 있고, 그것을 제대로 파악해 산업보건이 대응하지 않으면, 사상병으로부터 작업관련의 질병으로 진행돼버릴 우려가 있다고 생각한다. 그러한 질병이 정신건강 부조에 한하지 않고 많이 있다고 생각한다. 그러니까 좀 더 폭넓게 봐 주면, 아마 이 방지계획에 맞는 상태도 있다고 생각한다.

○ 아카시 위원: 지금 말은 내말을 오해하고 있다. 요점은 치료와 일의 양립지원이고, 병자를 복귀시키는 문제로 한 이야기다. 지금 일하고 있는 사람에 대해 이러니저러니 말할 생각은 없다. 여기에 악화시키지 않도록이라고 쓰여 있지만, 그러한 악화가 예측되는 사람은 좀처럼 복귀할 수 없는 것 아니냐고 말한 것이다. 오해가 없도록 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 그 외에 어떤지?

○ 마스다위원; 건강관리와 건강확보, 그리고 지원이라고 몇 가지 용어가 뒤섞여, 별로 정리가 안 된 거라고 느낀다. 그러한 것도 오해나 혼란의 원인이 되지 않을까 생각하므로, 앞으로의 논의로 정리하면 한다.

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았다. 다른 건 어떤지? 괜찮나? 그럼

오늘 본건의 논의는 여기까지 하겠다. 오늘의 여러분 의견을 참고로 사무국에서 수정안을 준비하므로, 다음 번 계속 논의를 해달라. 또 오늘의 논의에 오르지 않았던 의견에 대해서도 다음 번 논의의 참고를 위해 수시 사무국에 전해 주세요.

단, 이미 사무국에 지시하고 여러분께 안내했지만, 제13차 노동재해방지계획 논의의 참고를 위해 올 11월 14일에 도쿄전력 후쿠시마 제일 원자력발전소 시찰을 예정하고 있다. 저는 소용 때문에 참가할 수 없지만, 참가할 수 있는 사람은 꼭 현상을 파악하고 향후 논의에 살려 주면 한다.

2017년 12월 7일 제110회 노동정책심의회 안전위생분과회

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195740.html

□ 일시: 2017.12.7(목) 10:00-

□ 장소: 후생노동성 성의실(중앙합동청사 제5호관 9층)

□ 출석자:

위원

아오키켄, 아카시 유지, 우루시바라하지메, 구마사키미에코, 구리바야시마사미, 사호쇼이치, 다카다레이코, 도바시리츠,

나카자와요시미, 아미노노리히로, 마스다마사시, 미즈타 유지, 모가와다카요시, 야우치미유키, 야마구치나오토

사무국:

다나카 세이지(안전위생부장)

구치라 슌지(계획과장)

고누마 고지(조사관)

이노우에히토시(안전과장)

나와타히데키(건설안전대책실장)

다카하시히로시(주임중앙산업안전전문관)

간노다마사히로(노동위생과장)

모오리다다시(산업보건지원실장)

야마모토거나메(전리방사선 노동자건강대책실)

니와다카다츠(주임중앙노동위생전문관)

오쿠무라노부토(화학물질대책과장)

아나이다츠야(화학물질평가실장)

기구치 마사코(환경개선실장)

□ 의제:

(1) 제13차 노동재해방지계획에 본문안에대하여
(2) 신규 화학물질의 유해성 조사 결과에 대하여
(3) 기타

□ 의사록

○ 도바시 분과회장: 정각이 되었으므로, 지금부터 제110회 노동정책심의회 안전위생위원회를 개최하겠다. 오늘출석 상황인데, 공익대표위원은 조나이 위원, 미시바 위원, 미즈시마 위원, 노동자대표위원은 가츠노 위원, 게사마루 위원, 사용자대표위원은 나카무라 위원이 결석되어 있다. 오늘 분과회는 타블릿에 의한 페이퍼리스(종이 안 쓰기)개최가 된다. 우선 사무국으로부터 설명이 있으면 부탁한다.

○ 구지량 계획과장: 페이퍼리스 개최는 올해 5월 제103회 분과회에서 한 번 실시하고 이번이 두번째가 된다. 따라서, 이번은 상세한 사용방법의 설명등은 생략하지만, 사용방법에 대해서는 책상 위에 자료를 배포하고 있으므로 적당히 참조해 주세요. 또, 불명확한 점이 있으면 가까이에 직원을 배치하고 있으므로 신청해 주세요..

그리고 하나만 말하면, 화면 아래쪽의 왼쪽부터 다섯 번째의 아이콘을 탭 하면 자료 목록에 돌아올 테니 거기에서 적절히 필요한 자료를 탭 하시면 좋겠다고 생각한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 방청하는 분에게 부탁이지만, 카메라 촬영등은 여기까지 하겠다, 협조를 부탁한다.

그러면 의사에 들어간다. 의제1 '제13차 노동재해 방지계획의 본문안에 대하여' 사무국에서 설명을 부탁한다.

○ 오누마 조사관: 제13차 노동재해방지계획(안)에 대해서 자료1을 사용하고 설명한다. 이번은, 전회의 이 분과회에서 받은 의견과 그 후에 위원 여러분으로부터 전해진 의견을 토대로 한 심의를 부탁한다. 주신 의견에 대해서는 문구의 표현이나 앞뒤가 맞지 않은 것을 포함하면 상당한 양이 된다. 따라서, 단순히 수정개소를 남기면 해당개소가 많아 심의하기가 힘들것 같아서, 사무국에 서 전회 분과회에서 제시한 것과 의미가 변하지 않는 것은 반영이 완료되었다고 했다. 큰 수정이 있는 문장이나 위원에 따라 수정 의견이 다른 등, 심의의 포인트가 되는 부분을 빨간 글자로 덮어 고치고 있기 때문에, 미리 양해를 부탁한다. 또한 전회의 자료는 후생노동성 홈페이지에 게재되어 있지만, 이 자리에서 확인하고 싶다는 요망이 있으면, 사무국까지 문의해 주세요.

자료1에 따라 설명 하겠다. 우선 2쪽을 보세요. (3)'계획의 목표'가운데 ④정신건강 대책의 목표에 대해서 수정을 했다. 수정전은 불안, 고민, 스트레스 상담처가 직장에 있는 노동자를 90% 이상으로 한다고 하고 있었지만, 정신건강 지침에도 나오는 사업장외 자원이 상담처에 포함되는지 모른다는 의견이 있었기 때문에 '사업장외 자원을 포함한'을 추가하고 오해가 없도록 했다.

이어 3쪽을 보세요. 빨간 글자로의 수정은 없지만 두 가지 설명하겠다. 첫 번째는, 가장 위의 스트레스 체크의 집단 분석에 관한 목표에 대해서다. 이 목표에 대해서는 직장 개선에 유효하므로 설정해야 한다고 하는 의견과, 적은 인원수의 직장에서는 집단 분석을 실시하기 어려운

것이 아닌가 하는 의견이 나와 있다. 이 점에 대해서는 추후에 심의해 주면 한다. 두 번째는, 간접흡연에 대해서다. 전회의 분과회에서는 “간접흡연 방지에 관한 여러 시책의 동향을 감안하면서 검토”라고 부기했지만, 이 부분은 삭제했다. 간접흡연에 관해서는 사회 전체적으로 대책 강화에 관한 여러 시책의 조정이 진행되고 있는 중이며, 노동안전위생법상의 노력 의무의 운용 상황만으로 본계획의 목표를 논의하는 것은 적당하지 않다고 생각한다. 그 때문에, 계획 기간중에 새로운 간접흡연 방지 대책의 골조가 만들어지고, 우리로서 논의할 수 있는 상황이라고 판단했을 때 별도 상담하고 싶다.

조금뒤로 가고 9쪽을 보세요. (4)”질병을 안는 노동자의 치료와 직업생활의 양립을 둘러싼 상황과 대책의 방향성”이다. 수정 전에는 일하는 방식 개혁 실행 계획에 기재된 내용을 베껴 써 있었지만, 문장의 체재가 다른 부분과 차이가 있는 것은 아닌가라는 의견을 받았다. 수정 후에는 사업장에 있어서의 치료와 일의 양립지원을 위한 가이드라인의 기재를 이용하면서, 다른 부분과의 체재를 맞추고 있다.

다음 10쪽은 화학물질 정보 제공에 관한 부분이다. 화학물질의 정보 제공의 구조 검토와, 검토의 방향성을 한정하고 있던 표현으로부터 원래 화학물질의 정보 제공은 어떻게 해야 할 것인가라고 하는 방안의 검토라고 하는 폭을 갖게 한 것이다. 자세한 것은 나중에 설명하겠다.

11쪽을 보세요. 수정 전에는 건설공사의 청부계약에 있어서의 안전위생 경비에 대해서 관계자의 이해 촉진이라는 표현을 쓰고 있었지만, 관계자의 실시 사항을 구체적으로 기재해야 하는 것이 아닌가 하는 전회의 분과회에서의 의견을 근거로 해 “적절한 적산 및 확실한 지불에 관

한 시책의 검토・실시” 로 수정했다. 이쪽은 ″건설공사 종사자의 안전 및 건강 확보에 관한 기본적인 계획″의 기재와 정합하도록 수정한 것이다.

다음 12쪽의 첫 번째는 노후 설비에 대한 점검 정비 부분이. 노후 설비라고 일괄적으로 말해도, 제대로 보수하면서 사용되고 있는 경우와 그렇지 않은 경우가 있는 것은 아닌가 하므로, “보수 등의 상황도 감안한” 이라고 하는 문구를 추가했다. 두 번째는 화학 플랜트 등을 보유하는 사업장에 대해서다. 이러한 사업소는 만일 사고가 일어났을 때를 대비해 손해보험에 가입하고 있다고 생각하지만, 그 손해보험료 감면에 사용할 수 있는 기능안전의 인증제도를 검토하려는 것이었다. 이 점에 대해 국내의 손해보험회사에 비공식적으로 확인한 결과, 대응은 어려운 것이 아닌가 하는 의견을 받아, 본 계획에 포함시키는 것을 그만두는 것이다. 또한 여러 나라에서는 이러한 제도가 이미 있는 것 같기 때문에, 사무적으로는 계속해서 정보수집을 진행시켜 나가겠다.

13쪽의 첫 번째는 (2)가(가) ″기업의 건강 확보 조치 추진″ 부분이다. 이 부분에 대해서는 노동자 대표, 사용자 대표 각각에 의견이 있었다. 과로사 등의 방지에 대해서는 기업, 사업장이 법정의 건강 확보 조치를 확실히 실시하는 것과 함께 노동자 자신도 스스로의 건강 유지・증진에 임하는 것이 차의 양륜을 이루고 간다는 취지라고 이해했기 때문에, 이러한 수정으로 했다. 두 번째는 아래쪽에 있는 위생위원회 등의 활성화 부분이다. 이 부분에 대해서는 올해 6월의 건의에서 산업의는 위생위원회에 참석하고 전문적으로 필요한 발언 등을 실시하는 것이 요구된다고 한 점을 토대로 하여 이렇게 수정했다.

14쪽을 보세요. 다(가)의 정신건강 부진의 첫 항목에 대해서는 다시 게시하지 않아도 된다고 해서 삭제했다. 그 2개 아래의 소규모 사업장에서의 스트레스 체크 제도의 보급에 대해서는 그 실시자로서 산업보건종합지원센터를 명기한다는 취지로 이런 수정을 했다.

이어 17쪽을 보세요. (사) "직장에서의'위험의 가시화'의 추진"이다. 이 부분에 대해서는 파견노동자, 청년노동자, 미숙련노동자, 외국인노동자라고 하는 다양한 사람들에 대한 안전위생 상의 배려를 일괄해 기재하고 있었지만, 기능실습제도 개정에 따라 외국인 기능실습생의 증가가 전망된다고 하는 것을 근거로 해 외국인 노동자에 대해서는 일본어 이해도에 차이가 있는 것을 토대로 한 '위험의 가시화'에 대해 별도항목에서 기재했다.

18쪽의 첫 번째는 (라) "장애가 있는 노동자 대책" 부분에 대해서는 노동재해 방지계획에 기재하는 범위를 어디까지 하느냐는 의견을 받고 있으므로, 수정을 한 것이다. 두 번째는 라게 기술혁신의 부분이다. 전회의 분과회에서 재해 통계에서 교통사고가 감소하고 있는 배경에 하나의 큰 요인으로서 자동 브레이크와 같은 새로운 안전 기술을 도입한 것이 있다고 생각된다. 교통사고뿐만이 아니라, 노동안전이라고 하는 의미에서 제조기계나 건설현장에서 사용하는 차량계 건설기계 등에도 같은 새로운 기술을 넣으면 어떨까 하는 의견을 받아서 이러한 "신뢰성이 높은 자동 제어 장치에 의해 기계 등을 감시, 제어하는 안전 방책의 보급을 도모한다"라는 것을 추가했다.

19쪽의 첫 번째는 (4)가 "기업에서의 건강 확보 대책의 추진, 기업과 의료기관의 연계 추진"에 대해서는 부분적인 삭제나 건강진단 결과에

의거해 사업자가 강구해야 할 조치에 관한 지침을 먼저 써야 한다는 의견을 토대로 추가했다. 두 번째가 큰 수정이 된다. 수정 전과 수정 후의 차이로서는 수정 전에는 기재했던 양립지원 코디네이터를 2020년도까지 2,000명 육성한다는 개별 목표를 수정 후는 삭제했다는 것이다. 이러한 개별 목표에 대해서는 다른 부분에서는 없기 때문에, 이와 같이 수정하게 되었다. 또, 이 코디네이터의 양성이나 활용에 대해서는 수정 후는 국가가 주체적으로 실시하는 사항으로서 상담지원체제를 충실하게 한다는 형태로 기재하고 있다.

20쪽은 화학물질의 부분이다. 이 부분에 대해서는 두 가지 의견이 나왔다. 하나는 화학물질을 사용하는 입장에 선 위험성, 유해성의 정보 제공으로 해 나가야 한하라는 것이다. 그리고 화학물질이 포함된 제품 중에는 라벨이나 SDS가 첨부되어 있지 않은 것도 있어, 리스크 아세스먼트를 실시할 때에 곤란을 초래하고 있다는 지적도 있었다. 또 하나는 지금까지 나라에서 실시해 온 위험・유해성의 조사등을 사업자에 맡겨 있는 것처럼 보인다는 지적도 있었다.

이러한 의견을 바탕으로 수정전에 대해서는 화학물질의 제조 또는 수입을 실시하는 사업자가 양도・제공하는 모든 화학물질에 대해 분류를 실시해, 위험성 또는 유해성이 있는 물질에 대해 라벨 표시나 SDS 교부를 실시하는 구조로 전환한다고 하는 표현을 썼지만, 수정 후에 대해서는 지적을 바탕으로 해 라벨 표시나 SDS의 교부의 방안에 대해 검토함과 동시에 국가에서도, 예로서 모델 SDS나 모델 라벨의 제공, 상담지원체제와 같은 지원을 확실히 충실해 나간다고 하는 식으로 변경했다. 다음은 22쪽을 보세요. 22쪽의 가운데 아래 정도의 부분에서는 원래 위험성이나 유해성이 밝혀지지 않은 화학물질을 취급할 경우, 위험성, 유

해성이 없다고 판단하는 것이 아니라 유해성이 있는 우려가 있음에 대해서 생각하면서 대응한다는 것을 지도・계몽해 나간다고 기재하고 있었다. 그러나 전회의 분과회에서도 의견이 있었지만, 위험성이나 유해성의 우려가 있다고 한다면, 그에 따른 대책도 강구하지 않으면 부족하지 아닌가 하는 것도 있어, 21쪽에 밑줄을 그어 "유해할 우려가 있는 것을 바탕으로 필요한 대책을 강구하는 것을 지도・계몽한다"라는 식으로 다시 쓰여 있다. 또, 이 항목을 기재하는 위치인데, 전회까지는 22쪽의 노동자에 대한 안전위생 교육의 충실이란 부분에서 썼지만, 이번 수정에 의해 안전위생 교육이라는 부분과는 내용적으로는 조금 다를 것이니 21쪽의 화학물질의 대책이라는 부분으로 옮겼다.

조금 뒤로 가지만, 25쪽을 보세요. 첫 번째는 노동재해 방지단체 활동의 활성화에 대해서다. 노동재해 방지단체에 대해서는 제조업, 건설업, 육운업, 임업, 항만하역업, 외에도 3차 산업의 노동재해의 증가 추세에 있는 업종의 업계단체나 사업장에 대해서 노동재해 방지단체법에 규정되는 안전관리사, 위생관리관사라는 전문가를 파견 지도 등을 실시하고 있다. 이 때문에, 국가로서도 이러한 활동을 지원하기 위해 제도 개정등의 정보 제공이나, 안전관리사, 위생관리사에 대한 연수로 강사 파견등을 지원해 나가고 싶다고 해서 이러한 추가를 했다. 두 번째는 업소관관청(業所管官廳)과 제휴의 강화다. 수정 전에는 업의 허가기준에 안전위생에 관한 사항을 포함시키는 것을 생각하고 있었지만, 일률적으로 이러한 대응을 취할 수 있는지 검토를 필요로 하는 것도 있는 것 같기 때문에, 안전이나 건강 확보에 대해 업소관관청과 함께 지도를 해 나간다 이러한 표현으로 조금 바꾼 것이다.

이어 27쪽을 보세요. 위에서 두 번째인데, 노동안전컨설턴트, 노동위

생컨설턴트의 이야기지만 이들에 대해서는 제조업이나 건설업에 관계하는 경험을 가진 사람이 많고, 또 최근에는 재해가 증가 경향에 있다. 예를 들면, 3차 산업 사업장에 대한 지도에서는 좀처럼 현장의 분위기가 잡히지 않는다고 해서 수고도 있다고 듣고 있다. 이 때문에, 노동안전컨설턴트, 노동위생컨설턴트에 대한 연수의 실시나 지도 메뉴얼을 정비해, 여러 가지 업종에 대응할 수 있는 그러한 지원을 실시해 나가고 싶다고 해서 추가했다.

지난 번부터의 큰 변경은 이상이다. 심의를 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 그러면 본건에 대해 질문등 발언이 있는 사람은 거수를 부탁한다.

○ 미즈타 위원: 12쪽에서 임업의 벌목 등 작업의 안전 대책의 관계다. 유감이지만, 이 11월에도 벌목 등 작업에서 연달아 사망재해가 발생하고 있는 상황이 되고 있다. 13차 방지계획의 기재 내용을 보면 가이드라인에 나타낸 안전한 벌도 방법의 보급이든 현행 대책의 충실 강화라는 점에만 언급되고 있다는 느낌이 난다. 그것에 대해서는 당연히 충실해야 한다고 생각한다. 노동재해의 미연 방지를 위해서 사업주 책무의 엄격화는 물론이지만, 특별 교육 등을 포함한 재교육의 제도화 등의 대응도 필요하지 않을까 생각한다.

또 한편, 같은 후생노동성 내에서 임업에 있어서의 노동재해의 한층 더 감소를 도모한다고 해서 벌목등 작업에 있어서의 안전 대책 방안에 관한 검토회가 지금 이루어지고 있다고 생각한다. 거기서 다음 주에는 정리가 되는 흐름이라고 알고 있는데, 이 검토되고 있는 대응 부분에 대해 이 13차 계획에서는 어떤 자리매김을 하고 있는지에 대해서 질문

을 하고 싶다.

○ 도바시 분과회장: 하세요.

○ 나와다 건설안전대책실장: 질문 감사한다. 건설안전대책실이다. 지금 위원이 말씀한 벌목 등 작업의 안전 대책에 관한 검토회에 대해서는 바로 11월 16일에 제1회를 개최하고 있다. 제2회를 실은 12월 21일에 개최한다는 말인데 일단 연도 내에 결론, 보고서를 내고 싶다. 검토의 내용에 대해서는 벌목 작업 안전의 방법이라든가, 방호의 의무화, 그리고 특별 교육의 재검토, 재교육을 어떻게 할 것인가라고 하는, 위원이 말한 것과 같은 문제점을 밝혀내 검토하기로 하고 있다. 여기 13차 계획의 표현인데, 이 검토회에 대해서는 12차의 기간 내, 즉 올해 안에 일단 내놓겠다는 것으로써 검토회라는 표현을 이 13차 계획 안에 포함시키는 것은 좀 어긋나는 것 아니냐는 것으로써 검토회라는 말은 넣지 않았다. 우리의 일정 전망을 말하자면, 연도 내에 검토회의 보고서를 얻고, 13차 계획의 첫 해, 내년 초 이후 분과회에서 성령 안, 그리고 고시의 개정, 그런 것을 심의 받고, 2018년도 중에 성령 개정 가능한 것은 규칙 개정하겠다. 그리고, 성령을 개정할 수는 없지만, 통지 등으로 대책의 강화를 도모하는 것에 대해서는 별도 통지를 내는 것으로 생각하고 있다. 성령 개정을 계획안에 직접적인 표현으로 쓰는 것은 그다지 하고 있지 않은 것 같아서, 이러한 표현이 되어 있지만, 저희는 검토회에서도 말한 대로 검토회의 결과를 근거로 성령 개정하고 강화해야 할 것은 강화하는 것으로 지금 생각하고 있다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 괜찮습니까? 그럼 다른게 어떨까요?

○ 아카시 위원: 조금 전 설명 속에도 있었지만, 스트레스 체크 결과의 집단 분석에 대해서다. 이는 전체 사업장을 대상으로 목표를 내걸고 있다고 생각하지만, 지금 "종업원 50명 미만"의 기업에 대해서는 개인 기준의 것이든 노력의무이고, 또한 그것을 집단분석까지 한다는 것은 좀 지나친 요구가 되어 있는 것은 아닐까 한다. 따라서 역시 이 목표에 대해서는 아직 시기상조라고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 지금이야기는 3쪽의 맨 위이다. 그럼, 우선 위원부터, 우루시바라 위원.

○ 우루시바라 위원: 관련해서, 지금의 집단분석 건이다. 확실히 규모가 작으면, 개인의 특정에 연결된다든가 문제가 있다는 것은 이쪽도 이해는 하고 있지만, 직장 환경에 스트레스 요인이 숨어 있는 경우는, 노동자 개인에게 직접 면접 지도를 해도 해결되지 않는 경우가 꽤 있다고 생각한다. 거기서 집단분석을 하는 것이 직장 환경의 개선을 도모하는 일차 예방의 방법이 아닐까 생각한다. 그러한 관점에서 노력의무이지만 스트레스 체크를 실시한 집단분석은 필요하다고 생각한다. 또, 개인의 정보에 대해서는 이것은 직접적으로 스트레스에 관한 부분이 아니지만, 고용관리분야에 있어서의 개인정보 중 건강 정보를 취급하는데 있어서 유의 사항이라고 하는 것이 후생노동성에서도 나와 있으므로, 그러한 정보 관리를 철저히 하고, 어떻게든 그 직장 환경에 숨어 있는 스트레스 대책을 요구한다.

○ 도바시 분과회장: 마스다 위원.

○ 마스다 위원: 지금 우루시바라 위원이 말씀한 개인 정보 가이드라인은 2004년 10월 29일에 나온 것이 처음이라고 생각한다. “건강정보

는 산업의나 보건사가 취급하는 것이 바람직하다” 라고 하는 문구가 있지만, 원래 스트레스 체크가 의무화되어 있지 않은 50명 미만 사업장이라면, 산업의나 보건사가 현장에 없다고 하는 실태도 있다. 스트레스 체크가 50명 미만 사업장에 대해서는 노력의무로 된 것은 산업의 선임이 의무화되지 않았다는 것도 있으리라 생각하기 때문에 좀처럼 단숨에 50명 미만 사업장을 포함한 수치 목표 설정은 현 상황에 맞지 않다고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 우루시바라 위원.

○ 우루시바라 위원: 분명히 산업의가 선임되지 않는 곳은 바로 그대로라고 생각하는데 역시 30명정도의 곳에서도 산업의를 선임하고 있는 사업장도 있는 것이다. 또 개인을 특정할 수 있는지 없는지 하는 곳에서 말하면, 집단분석 부분의 10명 미만이라는 아마 단계가 있고, 10명 미만인 곳은 뭐 그런 공표의 취급 등은 다르다고 생각한다. 그런 점에서 보면, 50명 미만에서도 할 수 있는 곳은 해야 한다고 생각한다. 그러한 직장의 환경에서 아무래도 개인으로서는 해결할 수 없는 문제가 숨어 있는 것을 어떻게 대처하는가 하는 관점에서 보면, 역시 유효한 것은 아닐까. 수치 목표에서, 그것이 몇 퍼센트인가 하는 부분의 문제는 있다고 해도, 일정한 목표를 나타내 대책을 강구하는 것은 유효하다고 생각하고 있다.

○ 도바시 분과회장: 야우치 위원, 부탁한다.

○ 야우치 위원: 스트레스 체크의 일차 예방의 관점은 매우 중요하다고 생각하지만, 제도가 막 시작되고, 수검율도 낮은 사업장도 꽤 있다고

생각한다. 그러한 가운데에서의 집단분석은 데이터가 정말로 올바른 상황을 나타내고 있는지, 그대로 피드백으로 사용할 수 있는가 하는 과제가 있다.또 "결과의 활용"이라고 하는 구체적인 내용이 인식으로서 제각각 이기 때문에, 수치목표가 독립적으로 움직임을 시작하고, 일단 일제히 돌려주면 된다는 안이한 대응등의 가능성도 있다.

여기서 수치목표만을 드는 것은 조금 리스크가 있다고 느끼고 있어, 제도의 질을 떨어뜨리지 않는 대책도 함께 하지 않으면 효과적인 제도 운용은 어렵다고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 구리바야시 위원, 부탁한다.

○ 구리바야시 위원: 방금 야우치 위원의 의견에 조금 가까울지도 모르지만, 목표치의 게재에 다소 염려가 있다고 하면, 또 하나의 면이 있다고 생각한다. 역시 그것은 방법론이 지금 확립되어 있지 않은 것이라고 생각한다. 적극적으로 직장 개선 활동을 하고 있는 기업을 몇 개나 나는 보고 있지만, 고생하고 있는 것에 비해 성과가 잘 오르지 않고 있는 사례가 꽤 발견되고 있다. 목표치를 내거는 것을 떠나서 14쪽에 추가를 원하는 것이 있다. 국가는 집단분석 결과를 활용한 직장 개선 활동의 좋은 사례를 수집해 효과적인 방법을 널리 주지시키거나 그러한 노력을 한 후에 앞으로 소규모 사업장도 포함해 어떻게 이것을 진행시켜 나가야 하는가 하는 가이드와 같은 것을 우선 나타내 두지 않으면, 숫자만을 목표로 함부로 활동을 실시하는 것은 노력해서 효과가 오르지 않는 염려가 있다고 생각한다. 이상이다.

○ 우루시바라 위원: 그 점에 대해서는 우리도 바로 그렇다고 생각한

다. 역시 집단분석의 방안이든 주지에 대해서는 국가로서도 확실히 진행해야 한다. 혹은 소규모 사업소에서 어떠한 것이 효과적인가, 혹은 잘되고 있는가 하는 좋은 사례를 수집해 주지를 하는 데에서 이 대응을 적극적으로 지원하는 것이 국가로서도 필요한 것은 아닌가라고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 스트레스 체크는 모처럼 시작한 제도이므로, 뭔가 진행할 필요가 있다고 생각한다. 몇 가지 의견도 있었다. 야마구치 위원부터 말하세요.

○ 야마구치 위원: 지금의 좋은 사례라는 것은 저도 아주 찬성이다. 스트레스 체크를 2년간 지금까지 해오고, 역시 집단분석이 매우 힘이 있고 좋은 성과가 오른다는 사례를 저는 많이 보고 듣고 있다. 방식이 정해지지 않는다고 하는 의견도 있었지만, 아마도 여러 가지 기업이 각각 여러 가지 특징을 가지고 있으므로, 거기에 맞춘 분석을 어떻게 하면 좋을지 망설여 버리는 예도 아마 있는 것은 아닐까 생각한다. 아주 복잡한 분석을 해야 한다는 것은 아니다고 생각한다. 예를 들면, 남녀별로 보면 어떨까, 젊은 사람과 고령자에서 어떻든지, 그런 시각에서 보면, 개별적인 대응으로는 할 수 없는 매우 좋은 결과가 나온다. 그것은 노력의무인 중소규모 기업에서도 마찬가지라고 생각하므로 꼭 다음 5년 동안 수치 목표 60%라는 것이 얼마나 타당한지는 나는 좀 모르지만, 조금씩 집단분석을 일본의 세상에 널리 알린다는 방향성을 꼭 내어 주셨으면 한다.

○ 아카시 위원: 집단분석을 부정하는 것은 아니고, 집단분석을 해서 직장 개선으로 이어지면 좋다고 생각한다. 그러나 제대로 된 집단분석

을 하려면 역시 벽이 몇개 있고, 예를 들면 지금 쓰는 개인표, 간이조사표에서 57개항목. 집단분석을 한다면 이 57개 항목의 개인표만으로는 부족한 것 아닐까 생각한다.

또 하나는 이 스트레스 체크는 응시 의무가 없어서, 우루시바라 씨가 10명 이상으로 말하셨는데 이를 할 때 후생노동성은 사람이 특정되지 않으면 2, 3명이라도 된다고 되어 있었다. 예를 들어 3명의 직장에서 한 명이 받지 않으면 두 사람의 결과밖에 반영되지 않다. 3할은 반영되지 않아 역시 그 문제가 있다고 생각한다.

또 하나는 분석 후에 여러 가지 문제가 나온다고 생각한다. 그것은 어느 정도 기업으로서는 생각해 두지 않으면 직장에 큰 혼란을 초래할 가능성이 있다. 그러한 장애물을 하나 하나 걷어내고 나서 목표치를 만드는 것이 좋지 않을까 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 다른 의견은 있나?

○ 아오키 위원: 지금 조금 14쪽의 곳에도 말이 가고 있으므로 발언을 하겠다. 직장에서의 스트레스는 특히 정신건강 부조를 일으키는 원인이 된다고 생각하므로 직장환경을 요인으로 하는 스트레스를 삭감해 나가는 것이 매우 중요하다고 생각한다. 예를 들면, 상사로부터 부하에게 도를 넘은 지도에 의해서 강도의 스트레스를 받았다고 해도, 그러한 지도가 일상적으로 되어 버린 경우라면, 그것이 직장 내 괴롭힘인 것을 깨닫지 못하고 있는 경우도 있는 것은 아닐까 생각한다. 그러한 케이스에서는 부하가 심한 스트레스를 쌓아버릴지도 모른다는 걱정을 하고 있다. 스트레스 체크의 항목에서 그러한 상황이 일어나지 않았는지, 우선

은 직장마다 확인할 수 있도록 국가가 권장하는 57개 항목의 질문표 안에 새 항목을 추가한다. 예를 들면 “직장에서 도를 넘은 지도가 행해지고 있다고 느끼는 것은 있습니까?”와 같은 것을 추가하는 등, 직장환경의 개선으로 연결해 가기로 하면 어떨까 생각한다.

또 집단분석을 해도 좀처럼 직장환경 개선에 연결되지 않는 경우도 많다고 듣지만, 우선 직장에 집단분석 결과를 피드백하고, 말해도 안 바뀐다고 생각하고 버리는 노동자에 대해서도 조직의 움직임을 실감하는 것이 중요하며, 그러한 것으로 하나 하나 개별 노사에서 사이에서 개선을 도모하는 것도 중요하지 않나 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 다른건 어떤지? 스트레스 체크의 집단분석, 집단분석 자체의 유효성의 부분은 모두 이해하지만, 조금 염려사항이 있다고 하는 형태인데, 사무국측 어떤지.

○ 간노다 노동위생과장: 지금이 논의를 들고 있고, 집단분석의 중요성에 대해서는 어느 정도 합의 형성된 줄 알고있지만, 아직 방법론이 확립되어 있지 않다거나 소규모의 곳에서 개인정보를 어떻게 다룰까, 혹은 현재는 노력의무에 머무르고 있는 것에 대해서 어떻게 생각하느냐는 것이며 이는 13차계획에서 수치목표로 내거는가라는 곳에서 지적을 받는 것으로 이해하고 있다. 후생노동성측의 입장에서는 여러 가지 과중노동에 의한 자살등이 사회적인 문제가 되고 있는 가운데, 제대로 행정으로서도 임해 나갈 필요가 있을 것이라고 생각하고 있다.

아까의 개별적인 사업 내용에 대해서는 이미 여러 가지 대응을 시작하고 있다. 예를 들면, 좋은 사례에 대해 정보 수집을 하고 “마음의 귀

”라고 하는 포털사이트가 있지만, 그 쪽에서 집단분석, 직장환경 개선의 사업 사례의 수집, 또 정보 제공 등을 진행하고 있다.또 정신건강 심포지엄도 개최하고 있다. 올해는 도쿄, 오사카 2개소에서 개최하기로 한다. 또, 전국의 산보센터에서 인사 노무 담당자, 산업보건 스탭에 대한 연수, 또 전문가의 방문 지도라고 하는 것도 실시하고 있고, 사업장에 대한 조성금이라고 하는 것도 금년도 신설하고 있다. 그러한 가운데, 방금 여러 가지 지적을 받은 것과 같은 과제에 대해서는 하나 하나가 해결되는 가운데, 어떻게든 스트레스 체크에 대해서도 앞으로 나아가고 싶다고 생각하고 있다. 5년간의 계획이니 지금 여러 가지 문제가 있다고 이를 포함시키지 않는다는 것이 아니라, 사회적 요청이 있는 가운데 일단 과제는 이 5년간 하나씩 정리하는 가운데, 뭔가 이 수치목표를 내걸고 그 달성을 위해서 노력하고 싶다고 생각 중이다.

○ 도바시 분과회장: 5년 계획이라는 것이므로 일단 이러한 수치를 내걸겠다는 정도로 어떠냐?

(의의 없음)

○ 도바시 분과회장: 그럼 그런 식으로.여러 가지 의견을 반영한다, 만약 쓸 수 있는 것이 있으면 쓰는 것도 조금 검토를 받는 가운데 진행하면 한다. 다른건 어떤지?

○ 사호 위원: 16쪽의 (라)요통 예방의 곳에서 발언을 하고 싶다. 9월 분과회에서 사회복지시설에서의 요통 등에 대해서 동작의 반동이나 무리한 동작이라고 하는 데에서 요통 등과 같은 것이 전체 산업 평균보다 크게 많아진다고 하는 보고를 받았다. 현재 요통 예방의 기기에 대해서

는 로봇 슈트나 그러한 것들 여러 가지 기기가 개발되고 있다. 한편 현재, 각 도도부현 노동국이 실시하고 있는 개호복지사 기기 등 조성의 대상이 되는 개호복지 기기에 대해서는 의료용 리프트를 비롯하여 8개 종류의 기기로 한정되어 있는 상황이다. 이번 13차 계획에서 개호노동자의 신체적 부담 경감을 도모한다고 개호(돌봄) 기기의 도입 촉진을 도모하므로 꼭 로봇 슈트 등 새로운 기기에 대해서도 그 조성 범위를 확충하고 요통 예방을 도모해주기를 바란다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았다. 특히 사무국측 있나요? 괜찮아요? 다른건 어떤지?

○ 나와노 위원: 두 가지 발언을 하고 싶다. 우선 16쪽의 (가)의 육상화물운송사업에 관해서다. 현재 자동차운송사업의 일하는 방식 개혁에 관한 관계부처 연락회의에 있어서 노동생산성 향상의 관점에서 짐의 하역때 팔레트화 등에 의한 기계 하역으로 전환 촉진이라고 하는 것이 논의되고 있다. 이러한 대응에 대해서는 작업의 효율화 만이 아니라, 재해방지의 관점에서도 중요하다고 인식하고 있다. 한편 이 팔레트 혹은 지게차라고 하는 설비 투자에 대해서 어디에서 주관을 하고, 누가 부담을 하는지, 화주인지 혹은 운송사업자인지 그러한 과제도 있다고 들었다. 안전에는 인력과 비용이 드는 것을 거듭 인식하고, 관계 부처와 육재방(陸災防) 등과의 제휴를 도모하면서, 보다 실효성 있는 대응을 부탁하겠다는 것이 하나다.

두 번째가 17쪽 (가)의 교통노동재해 대책 중의 건강 문제를 원인으로 하는 교통노동재해의 방지에 대해서다. 국토교통성의 조사에 의하면 트럭, 버스, 택시 운전사, 운전업무 중에 뇌 혹은 심장 질환으로 과거 5

년 정도의 사이에 196명이 사망했다는 조사 결과가 나오고 있다. 작년의 임시 국회에서 "뇌의 MRI 법안"이 성립되어, 지금까지 과로 혹은 질병 예방 조치, 이것에 더해 뇌 그리고 심장의 스크리닝 검사, 이러한 것이 추가된 것이다. 이 검사의 수진료가 매우 비싸다, 혹은 근처에 수진할 병원시설이 없다, 이러한 점에서 수진율도 매우 낮은 것이 지금의 현상이다. 교통운수 업계, 특히 드라이버의 고령화가 진행되는 가운데, 이러한 건강 기인 사고의 억제를 향한 사업자의 대응을 향후 추진하기 위해서도 육재방 등과도 제휴를 도모하면서, 이러한 뇌의 MRI 검사와 같은 고액의 수진료에 대한 조성금의 적용, 이러한 것도 포함한 실효성이 높은 사업을꼭 검토를 해달라는 것이다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 두 가지 의견을 받은 형태인데, 사무국에서 뭔가 있어요?

○ 이노우에 안전과장: 의견 감사한다. 육상화물운송사업에 대해 저희도 하역 작업중의 사고가 매우 많다고 하기 때문에 화주에게 어떻게 어프로치를 할지가 과제라고 생각하고 있다. 가이드라인에도 그러한 사업을 쓰여 있다. 앞으로도 관계 부처, 단체 등과도 제휴하면서 대책을 추진해 나가고 싶다.

○ 도바시 분과회장: 그 외 어떤지?

○ 나카자와 위원: 의견과 그리고 질문이다. (5)의 10쪽 마지막 부분이다. 가장 마지막으로 "이 밖에 석면에 의한 건강 장애 방지에 대해서는 2028년 경 국내에서 석면 사용 건축물 해체가 피크를 맞이하는 점을 근거로 해"운운이라고 써 있는데, 이어한 것에 대해서는, 예를 들면 수

치 등을 표현에 더하는 것이 필요하지 않나 생각한다.

그리고 이것은 질문이고, 12쪽의 (다)에서 임업에서의 작업 안전 대책 부분이다. 두 번째 “임업?목재제조업"의 "산림청과 연계하여 임업보급지도원 등에 의한 노동재해 방지 대책에 대해 지도의 충실을 도모한다" 라고 쓰여 있지만, 원래 임업보급지도원이 한 그러한 안전 대책에 관한 업무가 범주에 들어 있는지를 질문하고 싶다.

그리고 15쪽이다. 매우 공부가 부족해서 질문이다. (3)취업 구조의 변화 및 일하는 방식의 다양화에 대응하는 대책 추진의 가(가)의 제3차산업 대책 부분의 세 번째다. "제3차산업 업종의 업계단체의 일부에는 회원 기업의 안전위생 대책을 추진하기 위한 안전위생위원회 등이 설치되지 않은 것이 보인다"라고 써 있지만, 이는 각각의 업계단체에 안전 대책을 강구하는 것이 법적으로 의무화되어 있다면 그러한 것을 전제로 쓴 다음에 보여진다고 기재해야 하지 않을까 생각한다. 혹은 그렇지 않고, 지도면에서 그러한 업계단체에게 호소하고 있다면, 그러한 것을 우선 서론으로 쓴 것이 역시 필요하지 아닐까 생각한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 의견과 질문 2개인데, 사무국 어떤지?

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 우선 석면에 관해서다. 2022년에 절정을 맞는다는 근거로서는 국교성이 산출한 건물별 원가상각연수에서 단순히 더하고, 언제쯤 석면을 쓰던 시절의 것은 부수는 것을 쌓은 숫자이다. 본문 안에 수치를 넣어야 한다는 것에 대해서는 검토하고 싶다.

○ 나와타 건설안전대책실장: 임업보급지도원의 건에 대해 답하겠다.

임업보급지도원의 업무에 법령상, 명시적으로 "안전에 관한 것"이라는 말이 들어 있는지 어떤지는 알고 있지 않지만, 이 점에 대해서는 임야청과 상당히 논의하여 여러 가지 의견교환을 하고 있다. 실태로서 임업 특히 벌목은 매우 위험한 작업이므로 안전하게 작업을 하는 것이 맨 먼저다. 그것은 임업보급지도원이 지도하고 있다는 실태에 있다고 들었다. 저희 후생노동성으로서는 향후 예산을 조치하고 임업보급 지도원을 대상으로 안전에 관한 일도 좀 더 깊게 공부를 부탁하고, 그 지도의 충실을 도모해 주는 것으로 임야청과 함께 해 나가자고 지금 진행하고 있다. 이상이다.

○ 이노우에 안전과장: 제3차 산업 대책의 부분이지만, 업계단체에서 안전위생대책위원회를 만드는것에 대해서는 법적으로 의무화된 것은 아니다. 따라서 저희로서는 안전위생대책에도 관심을 가지고 하면 하고, 이러한 조직을 단체에 만들고 업계로서 대응하는 것을 진행시키고 싶다는 것이다.

○ 나카자와 위원: 보일 수 있다는 표현이 이른바 의무를 다하지 않는다, 혹은 요청에 응하지 않고 있다라고 하는 의미로 받아들여지지 않을까 해서 질문한 것이다.

○ 도바시 분과회장: 이 부분의 표현을 검토하면 한다. 그 외 어떤지?

○ 사호 위원: 14쪽의 (다) 2020년 도쿄 올림픽?파랄림픽 경기 대회를 활용한 건강 촉진이라는 곳이지만, 여기에 쓰여져 있는 것에 전혀 이견이 없지만 스포츠를 통해서라는 것으로, 물론 답답함의 예방이나 그러한 것에 이바지하는 것이라고 생각하고 있다. 어느 쪽인가 하면 스포츠

를 통한 건강 촉진이라고 하는 것은 정신건강만이 아닌 부분도 있다고 생각한다. 예를 들면, 28쪽의 (8)"국민 전체의 안전・건강 의식의 고양 등"이라는 곳에 항목을 옮기면 어떤가라는 발언을 하겠다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 의견을 받았는데, 사무국 측 어떤지?

○ 간노다 노동위생과장: 검토하겠다.

○ 도바시 분과회장: 그 외 어떤지?

○ 우루시바라 위원: 외국인 부분에서 17쪽의 "일본어의 이해도에 차이가 있는"이라는 곳인데, 18쪽의 기능실습생에도 관계하지만, 직접 재해 방지에는 이어지지 않는다고 생각하지만, 기재는 확실히 잘 보이게 돼서 좋다고 생각한다. 다만 한편, 기능실습생의 곳도 그렇지만, 일본의 노재 제도를 원래 모르는, 혹은 노재가 원래 나라에 없던 사람에게는 제도 자체의 인식은 없기 때문에, 신청한다, 안 한다, 이전의 문제도 있다고 생각하므로, 특히 18쪽에 "안전위생의 매뉴얼을 활용하는" 것으로, 그런 것은 꼭 진행시키기 바란다. 동시에 외국인도 재해를 입는 것을 상정하면, 조금이라도 좋으므로, 일본의 노재 제도나 신청에 관한 정보 제공도 어딘가에 있으면 좋겠다고 생각한다. 잘 부탁한다.

○ 도바시 분과회장: 요구로 들었다. 그 밖에 어떤지?

○ 아카시 위원: 몇가지 여쭤보겠다. 우선 11쪽의 (나) "위험성 높은 기계"의 처음에 "제조자가 충분한 지식 및 기능을 가진 자를 참가시켰다"라고 써 있는데, 이것이 무엇을 기준으로, 누가 정한 것인가? 아니

면, 이제부터 검토할 건가?

○ 이노우에 안전과장: 이에 대해서는 구체적인 내용은 아직 지금부터라고 하는 단계다. 현 시점에서 분명히 이것이라고 정해져 있는 것은 없다. 향후 검토하는 것이고, 폭넓게 여러 가지 단체, 관계자의 의견을 들어 정하겠다.

○ 아카시 위원: 다음으로, 15쪽의 "부업, 겸업, 텔레워크"의 곳이지만, 별도로 이 검토회가 개최되어 있다. 이 계획에 쓰인 것은 기존 부업, 겸업이지만, 검토회에서는 프리랜서나 3곳 이상에서 부업, 겸업하는 사람이라든지, 그런 사람들의 문제를 다루고 있다고 생각하지만, 여기는 뭔가를 가필할 계획이 있나?

○ 간노다 노동위생과장: 지금 별도로 검토회에서 논의가 진행되고 있으므로, 그것을 근거로 한 대응을 13차 계획으로 대응하기로 될 것으로 생각한다. 그러한 것도 전망한 후에 정리를 하면 한다.나중에라도 좋으니 취지를 알려주면 한다.

○ 아카시 위원: 또 하나는 21쪽 화학물질의 맨 밑 (라)"발암성", 다음 쪽이 "암 등"으로 되어 있어서 발암성 등에 중점을 두고 있다. 그 의미는 잘 알지만, 그 밖에도 리스크 베이스로 생각하면 여러 가지 주목점이 있다고 생각한다. 발암성만이 되어버리면, 국제적으로 발암성이 나온 것에 대해서는, 말투는 나쁘지만, 머지않아 사용 금지가 되는 것은 아닌가 하는 점이 있어, 사업자로서는 그러한 것을 생각하지 않으면 안된다고 생각한다. 발암성 이외에 뭔가 주목을 하자든, 새롭게 생각하려고 하는 것은 없나?

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 발암성 이외에도 저희가 실시하고 있는 리스크 평가 때에는 생식독성이나 신경독성이라고 하는 것으로 심각한 건강장애를 미치는 것에 대해서도 검토하고 있다.

○ 아카시 위원: 향후 그 부분에 중점을 두겠다는 이야기가 아니고, 지금은 계속 발암성을 기조로 생각한다는 것이냐?

○ 오쿠무라 화학물질대책과장: 그러한 것은 "등"이라는 표현에 포함되어 있다. 표현 방식에 대해서는 상의한 후 검토하고 싶다.

○ 도바시 분과회장: 그 밖에 어떤지? 내가 한다. 12쪽 위쪽에서 삭제되고 있지만 "손해보험회사의 보험료 감면"라고. 일본에서도 이런 제도를 조금 검토하는 것도 중요하다고 제가 생각하고 있던 참인데, 완전히 삭제되어 있지만, 이 부분은 좀처럼 대응이 어렵다는 말인가?

○ 이노우에 안전과장: 해외의 흐름으로서는 이러한 플랜트에 있어서 보험료의 감면도 있다고 하는 것은 알고 있다. 향후 이러한 것도 있을 것이라고 생각하지만, 여러 가지 물어 보면 국내에서의 손보회사 등에서는 꽤 어렵다고. 국내에서는 그다지 요구도 없고, 아직 일본에서는 시기상조인 것 아니냐는 얘기도 나오고 있다. 향후 그 부분은 우리로서도 정보를 수집하면서 그러한 요구도 나오고 해외의 흐름도 들어올 것 같다고 하는 상황이 되면, 그것은 검토해 나가게 될 것이라고 생각한다.

○ 도바시 분과회장: 산업이든 기술이 고도화, 다양화하고 있으므로, 좀처럼 미세한 부분까지 법률로 모두 규제 할 수는 없다. 그런 부분은

최근 리스크 아세스먼트를 도입하고 있다. 법률 플러스 알파라는 것이 꽤 중요해질 거라고 생각한다. 단지, 대책을 하는데 있어서 코스트가 들기 때문에, 이것은 법령으로 의무화가 있다고 하면 아마 코스트를 들 것이라고 생각하지만, 플러스 알파의 부분이라고 하는 것은 코스트에 대한 효과가 보이기 어렵기 때문에, 좀처럼 결단할 수 없는 부분도 있는 것 같다. 이러한 보험료 삭감이 이루어지면, 꽤 인센티브가 된다거나 플러스알파의 효과가 조금 더 가시화된다고 하는 의미에서, 꽤 잘하는 방법이 아닐까 생각한다. 해외에서는 확실히 이미 행해지고 있고, 보험회사가 공장 등을 보러 가서 여기가 위험하다, 거기가 어떻다는 것을 여러 가지 지적하고, 그것을 고친 다음 싼 보험료로 대책하는 것으로, 실제 사고도 줄어 들고 보험료도 절약할 수 있다고 해서, 향후 일본에서도 그러한 제도를 잘 활용하는 것은 중요하지 않을까 생각되므로, 인증제도에 대해 검토하겠다고 말해 버리면, 아마 업계로서는 무리라고 하는 이야기일지도 모르지만, 이러한 제도 자체를 검토할 정도는 넣어도 좋다고 생각하지만, 어떤지?

○ 이노우에 안전과장: 그 부분은 검토하겠다.

○ 마스다 위원: 5쪽 (2)"사상재해의 발생 상황과 대책의 방향성" 부분에서 "제3차 산업의 각 업종에 대해서는 노동자 수 증가를 고려했다고 해도 증가 폭은 현저하다"라고 있고 이와 관련한 수치 목표로서 사상년천인율로 5%이상 감소시키는 목표가 설정되어 있지만, 사상년천인률의 과거의 추이 그래프가 없기 때문에 그것을 추가하면 한다.

전회나 전전회의 안전위생분과회의 참고자료에서는 조금 업종별로 언급한 것이 확실히 있었다고 생각한다. 여기에서 제3차 산업이라고 뭉뚱

그리고 언급하고 있는데 제3차 산업 속에서도 농담이 있었다고 생각하므로 그것이 명백히 드러난 도표를 붙으면 한다.

또 하나는 수치목표로 최근 스트레스 체크 집단분석의 수치에 대해서 논란이 있었지만, 아까 노동위생과장의 발언을 보면 수치목표를 설정하는 방향으로 가게 될 것으로 생각한다. 그렇다면 그걸로 어쩔 수 없는 일이라고 생각한다. 단지, 조금전 사업자측으로부터의 의견으로 여러 가지 나왔듯이, 목표 설정에 관해서는 꽤 염려하는 바가 있다. 여기에 수치로 올라가 버리면, 현장에서는 노동기준감독서로부터 이것에 따른 지도가 이루어지므로 사실상 이것은 집단분석의 의무화와 같다고 생각한다. 그러니까, 어떻게든 이것으로 한다면, 조금 전의 좋은 사례의 수집이나 국가로서의 지원을 충분히 한 다음에, 그리고 수치목표 달성이 우선으로 진행되지 않도록 하는 것을 요구한다. 이상이다.

○ 도바시 분과회장: 두 가지 요구인데, 사무국 측에서 뭔가 있나?

○ 간노다 노동위생과장: 천인률에 대해서는 상담 후 조정하겠다. 그리고 집단분석에 대해서 현장에 있어서 지나친 지도가 없도록 하는 것으로, 그러한 취지는 확실히 현장에 전해 가고 싶다. 좀 전에 국가의 대응도 써야 한다고 하는 발언이 있었는데, 거기에 대해서도 조정 후 국가로서도 임한다고 하는 것을 기재하는 것에 대해서는 검토하겠다.

○ 도바시 분과회장: 그 외 있나?

○ 아카시 위원: 지금 부분인데, 역시 수치목표를 매기면 아무래도 종래와 같이 수치 우선이 되어 버린다. 이 수치가 어떻다고 말하는 것보

다, 여기는 말로 고쳐 쓰거나, 그러한 것을 하는 것이 실효성은 있는 것은 아닌가 생각한다.

○ 간노다 노동위생과장: 어느 정도 대응이 진행됐느냐는 것을 어느 정도 정량적으로 보는 데 있어서 2016년 시점의 숫자로 37.1%라는 수치도 잡히고 있으므로 이를 기본선으로 하고 어느 정도 진행됐느냐는 곳은 제대로 평가를 하는 것이 대책의 추진에 이어진다고 생각하고 있다.

○ 도바시 분과회장: 아까도 있었으므로, 지나친 지도가 없도록 하는 점도 배려하는 것이다. 그 밖에 어떤지? 괜찮으시겠어요? 그럼 의견도 다 나왔다고 생각하므로 제13차 방지계획에 대한 논의는 이걸로 마치겠다. 오늘 받은 의견을 바탕으로, 추가적인 수정이 필요한 부분에 대해서는 분과회장인 저에게 일임하는 것으로 해 주시면 안될까요?

(이의 없음)

2. 포럼 발표자료 : 발표 주제 및 발표자

포럼	발표 주제	발표자	비고
1차 포럼	독일의 산업안전보건 정책	윤조덕	원문 보고서 참조
2차 포럼	2025를 위한 산재예방 중장기 전략 수립에 관한 제언	박두용	
3차 포럼	(1)유럽과 국내 자영업자들의 직무의 질과 국가별 사회적 보호제도에 대한 비교 분석	조명우	원문 보고서 참조
	(2)산업안전보건분야 통계 개선 방향	이경용	
4차 포럼	(1) 사망사고 줄이기의 핵심전략	고재철	
	(2) 산재 사망사고 줄이기 추진	김인성	
5차 포럼	(1) 안전보건 관리 체계의 내실화	박미진	
	(2) 위험성 평가 발전방향	정진우	
	(3) 위험성 평가 제도의 발전방향	김철홍	
	(4) 위험성 평가의 실효성 확보방안	백종배	
6차 포럼	(1)산재예방감독과 지원의 혁신 방안	전형배	
	(2) 노동자참여연구	최상준	
7차 포럼	(1) 산재예방정책과 형평성	김명희	
	(2) 산재격차감소	정최경희	
8차 포럼	(1) 소규모사업장 안전보건대책	윤조덕	
	(2) 플랫폼 노동의 근로실태	박찬임	
	(3) 외주화된 위험의 관리사내외하청	강태선	
9차 포럼	(1) 제4차 산재예방 5개년 계획과 환경부 제1차 화학물질관리기본계획 검토	전형배	
	(2) 일본 5개년 계획	임상혁	
10차 포럼	민간재해예방기관	송석진	
11차 포럼	(1) 2019물리화학적직업병예방	김은아	
	(2) 과로사 예방 관련 정책	김형렬	
12차 포럼	(1) 감정노동 등 정신건강문제 해결방안	송한수	
	(2) 근로자건강센터 등 공공직업건강서비스 발전방향	윤간우	

〈〈 연 구 진 〉〉

연구기관 : 이화여자대학교

연구책임자 : 김 현주 (교 수, 이화여자대학교)
공동연구원 : 강 태선 (교 수, 세명대학교)
공동연구원 : 윤 조덕 (원 장, 한국사회정책연구원)
공동연구원 : 임 상혁 (원 장, 녹색병원)
공동연구원 : 전 형배 (교 수, 강원대학교)
연 구 원 : 김 희윤 (강 사, 서울과학기술대학교)
연 구 원 : 류 지아 (전임의, 이화여자대학교)

〈〈 연 구 기 간 〉〉

2019. 3. 1 ~ 2019. 10. 30

본 연구는 산업안전보건연구원의 2019년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

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

산업안전보건연구원장

산재예방정책의 중장기 전략 수립을 위한 연구

2019-연구원-1469

발 행 일 : 2019년 10월
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 고재철
연구책임자 : 이화여자대학교 김현주
발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원
주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400
전 화 : (052) 703-0823
FAX : (052) 703-0332
Homepage : http://oshri.kosha.or.kr

[비매품]