

[정보 1]

『작업중지 명령 · 해제』 업무 처리 지침

- 근로감독관 집무규정 중 -

1. 목적

『산업안전보건업무담당 근로감독관 집무규정(이하 집무규정)』상의 '작업중지 명령 및 해제'에 관한 기준·절차를 명확히 하고 처분당사자의 이익제기 절차를 마련함으로써 업무처리의 통일성과 투명성을 제고함.

작업중지명령은 감독상의 조치 중 중요한 수단임과 동시에 대상 사업장에 미치는 영향도 큰 만큼 아래와 같이 작업중지의 범위를 최소한으로 정하여 최대한 신중하게 처리해야 한다.

근거

산업안전보건법 제51조(감독상의 조치), 산업안전보건법시행규칙 제135조 및 집무규정 제35조

가. 논의경과

- (1) 작업중지 처리 관련 방향 논의
 11. 18(목) 집무규정 개정(안) 관련 회의시(경인 지역 산업안전과장, 감독관 등 6명)
- (2) 전국 지방노동관서 의견 수렴
 - 3회(11. 20~23, 11. 29~12. 1, 12. 4~12. 6)

2. 기본 방향

가. 세부기준 마련을 통한 업무처리의 통일성 유지

- (1) 작업중지 명령 및 해제관련 세부절차 마련
- (2) 작업중지 명령대상 판단시 작업중지 기준의 엄격한 적용

나. 행정처분 당사자의 이익제기 기회부여로 투명성 확보

- (1) 작업중지 명령에 대한 사업장의 이익제기 기회 부여로 행정처분의 수용도 제고

3. 작업중지 기준 (집무규정 제35조)

〈 작업중지 기준 〉

- ① 집무규정 제34조(사용중지 등)의 규정에 의한 명령이 지켜지지 아니한 때
- ② 집무규정 제34조(사용중지 등)의 규정에 의한 조치에도 불구하고 유해 또는 위험상태가 해제 또는 개선되지 아니하였다고 판단될 때
- ③ 산안법 제28조의 규정에 의하여 노동부장관의 도급인가를 받아야 하는 작업을 인가없이 도급한 때
- ④ 중대재해발생에 따른 현지 조사결과 재해재발의 우려가 있을 때
- ⑤ 기타 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 <붙임 1>
- ⑥ 상기의 규정에도 불구하고 관계법령이나 집무규정 별표2의 위반사항 조치기준에서 작업중지의 기준을 별도로 정한 경우에는 그에 따름

※ 작업중지명령 실적이 기관평가에 포함되어 있어 작업중지가 과도하게 이루어지고 있다는 일

부 의견도 있어, 작업중지의 배점을 적절히 조정하는 등 2005년도 평가기준 개선보완도 병행할 예정

4. 『작업중지 명령 및 해제』 세부절차 가. 작업중지 명령 절차

(1) 사업장 지도·감독시 작업중지가 필요하다고 판단될 경우 반드시 사전에 유선으로 소속기관 산업안전과장으로부터 작업중지 승인을 득하고, 사업장 책임자에게 “작업중지 명령 사유”와 “개선방안”을 구체적으로 설명한 후 집무규정 별표 4에 의한 작업중지명령 발부번호를 산업안전과장으로부터 부여받아 해당 사업장 입구 등 근로자들이 쉽게 알 수 있는 장소에 작업중지 스티커를 부착한다.

(2) 귀소 후 작업중지 사유를 입증할 관련서류(확인서 또는 현장사진 등)를 첨부하여 내부결재 후 시행규칙 별지 제30호 서식에 의한 ‘작업중지명령서’를 신속히 발부(시행규칙 제135조제1항)한다.(디지털카메라 활용 등 지원 확대 예정)

산업안전보건법 시행규칙 제133조의 2

〈사용의 중지〉

- ① 노동부장관은 법 제51조 제1항의 규정에 의한 감독결과 안전·보건상의 조치를 하지 아니함으로써 근로자에게 현저한 유해 또는 위험을 초래할 우려가 있어 법 제51조 제6항의 규정에 의하여 당해 업주에게 건설물이나 그 부속건설물·기계·기구·설비 및 원재료의 사용중지를 명하고자 하는 때에는 별지 제30호 서식에 의한 사용중지명령서 또는 노동부장관이 정하는 표지를 발부 또는 부착할 수 있다.

- ② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 사용중지명령서 등을 받은 경우에는 관계 근로자에게 해당사항을 알려야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 사용중지명령서를 받은 사업주는 발부받은 때부터 그 개선이 완료되어 노동부장관이 사용중지명령을 해제할 때까지 당해 건설물 등을 사용하여서는 아니된다.
- ④ 사업주는 제1항의 규정에 의하여 발부 또는 부착된 사용중지명령서 등을 당해 건설물 등으로부터 임의로 제거하거나 훼손시켜서는 아니된다.

나. 작업중지 해제 절차

(1) 작업중지해제 요청 접수시 감독관은 사업장 방문확인을 원칙으로 하되 제출사진 등을 확인한 결과 명백히 개선이 완료된 것으로 확인되는 경우에는 방문없이 해제가 가능하다.

(2) 사업장 방문시 작업중지 사유에 대한 개선의 적정성, 작업중지기간 중 작업의 진행 여부 등을 확인한 후 당해 조치가 완료되었다고 판단되는 경우 즉시 해제한다.

산업안전보건법 시행규칙 제134조

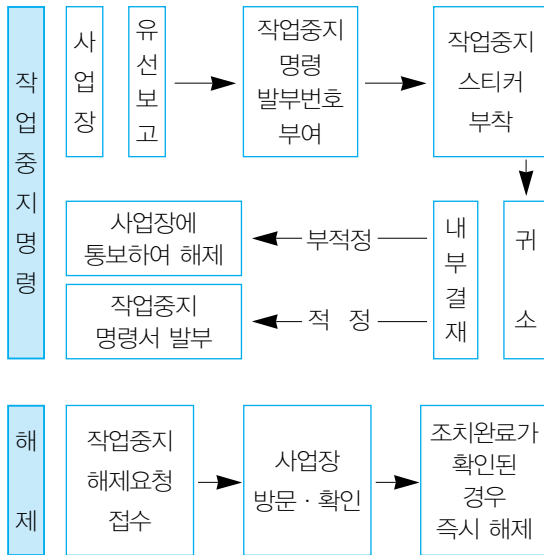
〈사용중지의 해제〉

- ① 제133조의2 제1항의 규정에 의하여 사용중지명령을 받은 사업주는 안전·보건상의 조치가 완료될 경우 이를 즉시 노동부장관에게 보고하고 그 명령의 해제를 요청하여야 한다.
- ② 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 요청을 받은 때에는 근로감독관으로 하여금 당해 건설물 등에 대한 안전·보건상의

조치를 확인하도록 하고 당해 조치가 완료되었다고 판단되는 경우 즉시 사용중지명령을 해제하여야 한다.

작업중지 스티커에 발부번호가 없는 경우 작업중지 조치는 무효임을 안내토록 작업중지 스티커에 명시(집무규정 개정)

〈작업중지 명령 및 해제 절차〉



(3) 이의제기가 제기된 경우에는 ‘행정절차법 제 27조(의견제출) 및 제27조의2(제출의견의 반영)’에 따라 처리하되, 신속히 반영여부를 결정한다.

〈행정절차법 관련규정〉

제27조(의견제출) ① 당사자 등은 처분 전에 그 처분의 관할 행정청에 서면, 구술 또는 정보통신망을 이용하여 의견제출을 할 수 있다.

② 당사자 등은 제1항에 의하여 의견제출을 하는 경우 그 주장을 입증하기 위한 증거자료 등을 첨부할 수 있다.

③ 행정청은 당사자 등이 구술로 의견제출을 한 때에는 서면으로 그 진술의 요지와 진술자를 기록하여야 한다.

제27조의2(제출의견의 반영) 행정청은 처분에 있어서 당사자 등이 제출한 의견이 상당한 이유가 있다고 인정하는 경우에는 이를 반영하여야 한다.

5. 행정처분 당사자의 이의제기 기회부여

(1) 노동부 본부 산업안전과 및 지방사무소 인터넷 홈페이지에 작업중지 선정기준 및 사례 등을 안내한다.

(2) 감독관의 작업중지 명령처분에 대해 해당관서로 이의제기가 가능함을 사업장 책임자에게 설명한다. 또한 이의가 있는 경우, 작업중지명령서 발부 전까지 유선 또는 정보통신망을 이용하여 의견을 제출할 수 있음을 안내한다.

① ‘작업중지 스티커’에 그 효력과 이의제기 방법(문의 전화번호)을 명시(붙임 2) 작업중지 표지 개정(안))

※ 작업중지명령은 그 처분의 실효성을 확보하기 위해 관계 당사자의 의견을 신속히 검토하는 것이 필요하므로 청문 대상으로는 부적합(행정자치부 행정제도과 협의)함.

6. 기대효과

작업중지 명령에 관한 기준, 절차 및 처분 당사자의 이의제기 방법 등을 구체화함으로써 작업중지관련 업무처리에 일관성과 통일성을 기한다.

아울러 산업안전보건 행정의 투명성과 신뢰성을 제고할 것으로 기대된다.

[붙임 1]

‘기타 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때’에 대한 예시

[사례 1]

높이가 2m 이상인 장소에서의 작업으로서 작업 발판, 안전난간 또는 안전방망이 전반적으로 설치되지 않아 추락사고의 우려가 현저히 높은 경우

[사례 2]

비계, 거푸집 동바리, 흙막이 지보공 등 가시설물의 설치가 기준에 적합하지 않거나 부적합한 자재의 설치 또는 사용불량으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우

[사례 3]

토사, 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생하거나 예상되어 붕괴사고의 우려가 높은 경우

[사례 4]

가연성 또는 인화성 물질 취급장소에서 동시에 화기작업을 실시하여 화재 및 폭발사고의 우려가 높은 경우

[사례 5]

화학물질 취급공정에서 부속설비의 심각한 고장, 변형 등으로 중대산업사고 발생의 우려가 높은 경우

[사례 6]

밀폐공간작업으로 작업전 산소농도 측정을 하지 않거나 적정 공기 기준을 준수하지 않아 산소결핍에 의한 질식사고의 우려가 높은 경우

[사례 7]

관리대상 유해물질의 가스·증기 또는 분진의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기장치를 설치하지 않아 취급 근로자의 건강장해가 현저히 우려되는 경우

[붙임 2]

작업중지 표지 개선(안)

발부번호 : 호

작업중지

산업안전보건법 제51조제7항의 규정에 의거 작업중지를 명령하니 안전조치를 완료한 후 지방노동관서장의 확인을 받아 작업을 재개하기 바라며, 만일 이를 위반할 때에는 동법 제67조 규정에 의해 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

작업중지 대상	
위 반 내 용	

200 년 월 일

지방노동청(사무소)장

근로감독관 (인)

※ 표지에 발부번호가 없는 것은 효력이 없으며, 이 표지는 지방노동관서장의 허가 없이 제거할 수 없습니다.

※ 문의전화 :

[정보 2]

2004년 직장내 성희롱 신고사건 분석

1. 개요

2004년도 한 해, 노동부에 접수·처리된 직장내 성희롱 관련 신고사건 및 상담은 각각 76건, 1,656건으로 전년도에 비해 신고사건은 28.8% 증가하였고, 상담은 3.8% 증가하였다.

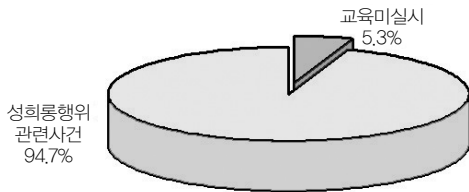
직장내 성희롱에 대한 사회적인 관심 확산으로 근로자들의 권리의식은 증가하고 있는 반면, 사업장내 성희롱 관행은 여전히 존재하고 있다.

2. 신고사건 분석 및 처리결과

가. 신고사건 분석

2004년에 신고된 총 76건 중, 직장내 성희롱 행위 관련 사건은 총 72건이고, 직장내 성희롱 예방교육 미실시 관련사건이 4건이다.

〈2004년도 사건 분석〉



나. 신고사건 처리현황

(단위 : 건)

계	직장내 성희롱 관련					교육 미실시
	소계	성희롱 인정	불인정	합의· 취하	진행중	
76	72	15	28	21	8	4

성희롱 행위관련 신고사건 총 72건 중 조사가 완료되어 직장내 성희롱 성립여부를 판정받은 사

건은 총 43건이며, 조사중 당사자간 합의·취하된 사건이 21건, 진행중인 사건은 8건이다. 또한, 직장내 성희롱 성립여부를 판정받은 43건 중 직장내 성희롱으로 인정된 사건은 15건(34.9%)이며, 인정되지 않은 사건은 28건(65.1%)이다.

다. 행위자 조치결과

행위자 14명 중, 상급자로서 행위자 8명에 대해서는 전원 징계조치가 이루어졌으며, 사업주가 성희롱 행위를 한 6개 사업장에 대해서는 과태료를 부과하였다.

〈성희롱 행위자 징계 내역〉

(단위 : 명)

계	해고· 퇴사	감봉	정직	경고	근신· 견책 등
8	3	3	-	-	2

라. 과태료 부과현황

(1) 법적근거 : 남녀고용평등법 제39조

내 용	과태료 금액	비고
성희롱 예방교육 미실시	300만원 이하	
사업주의 성희롱 행위	1,000만원 이하	
행위자 징계조치 미실시	500만원 이하	

(2) 부과대상 사업장

직장내 성희롱 관련 과태료 부과대상 사업장은 신고사건 대상사업장(전년 이월사건 포함)과 자율(확인)점검 대상사업장으로 직장내 성희롱 관련

예방교육 미실시 등 법 위반 사업장이다.

(3) 과태료 부과현황 (단위 : 개소/만원)

총계	계	예방교육 미실시	행위자징계 미실시	사업주 성희롱	비고
계	42 8,350	40 6,400	-	6 1,950	4개소 중복
신고 사건	24 6,150	22 4,200	-	6 1,950	4개소 중복
점검	18 2,200	18 2,200	-	-	-

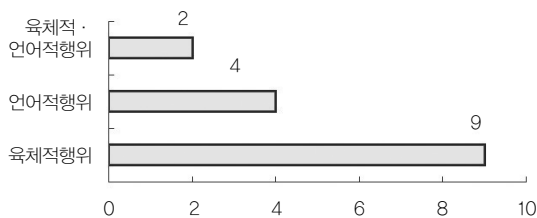
직장내 성희롱 관련 과태료 부과사업장은 총 42개소로 예방교육 미실시 사업장이 40개소, 사업주에 의한 성희롱 발생 사업장이 6개소(예방교육 미실시 중복 사업장 4개소 포함)이다.

3. 직장내 성희롱 사례 분석

가. 성희롱 유형

직장내 성희롱으로 인정된 15건의 피해자는 총 15명으로, 피해자에게 행해진 성희롱 행위를 유형별로 보면, 육체적 행위가 9건(60.0%), 언어적 행위가 4건(26.7%), 육체적 행위와 언어적 행위가 병합된 경우는 2건(13.3%)이다.

〈직장내 성희롱 행위 유형 분석〉



나. 성희롱 발생장소 및 시간

직장내 성희롱으로 인정된 사건을 장소와 시간대로 보면 회사내에서 이루어진 경우가 9건(60%), 회사외에서 이루어진 경우는 3건(20%), 회사내외에서 이루어진 경우는 3건(20%)이다.

근무시간내에 이루어진 경우가 10건(66.7%), 근무시간외에 이루어진 경우는 2건(13.3%), 근무시간내외에 이루어진 경우는 3건(20%)이다.

다. 성희롱 사건제기 주체 및 시점

직장내 성희롱으로 인정된 15건 모두 피해자 본인에 의하여 제기되었다. 사건 대부분은 성희롱행위 발생 이후 3개월 이내에 제기(60%)되었으며, 접수후 3개월 이내에 처리(80%)된 것으로 나타났다.

라. 성희롱 행위자 및 피해자

직장내 성희롱은 행위자 14명 모두 사업주(6명) 또는 상급자(8명)인 남성에 의해 이루어졌으며 연령별 분포를 보면 30~50대가 대부분(92.9%)을 차지하였다.

성희롱 피해자는 총 15명으로 생산, 사무직, 단순노무직 등 대부분 회사내 하위직급에 종사하는 여성근로자로 연령별로는 20대에서 50대까지 분포되어 있으며, 20대가 전체의 절반이상을 차지하였다.

마. 성희롱 발생 사업장 현황

직장내 성희롱이 발생한 사업장을 규모별로 구분해 보면 100인 미만인 중·소규모의 영세사업장이 대다수이다.

(단위 : 개소)

계	10이하	10~29	30~49	50~99	100~299	300~500
14	3	3	2	5	-	1

업종별로 보면 제조업(6개소), 음식숙박업·교육서비스업·사업서비스업(각 2개소), 도소매업·건설업(각 1개소) 등의 순으로 발생하였다.

또한 직장내 성희롱이 발생한 14개사 중, 대다수가 노동조합이 없는 것(11개사)으로 나타났고, 사업장내에서 성희롱 예방교육도 실시하지 않은 것(10개사)으로 나타났다.

