



「산업안전보건법 시행령」 일부개정안

산업안전보건법 시행령

제32조의2(물질안전보건자료의 작성·비치 등 제외 제제) 법 제41조제1항 각 호 외의 부분 전단에서 "대통령령으로 정하는 제제"란 다음 각 호의 제제를 말한다.

<개정 2010.7.12, 2011.10.25, 2012.1.26, 2012.6.7>

1. 「원자력안전법」에 따른 방사성물질
2. 「약사법」에 따른 의약품·의약외품
3. 「화장품법」에 따른 화장품
4. 「마약류 관리에 관한 법률」에 따른 마약 및 향정신성의약품
5. 「농약관리법」에 따른 농약
6. 「사료관리법」에 따른 사료
7. 「비료관리법」에 따른 비료
8. 「식품위생법」에 따른 식품 및 식품첨가물
9. 「총포·도검·화약류 등 단속법」에 따른 화약류
10. 「폐기물관리법」에 따른 폐기물
11. 제1호부터 제10호까지 외의 제제로서 주로 일반 소비자의 생활용으로 제공되는 제제
12. 그 밖에 고용노동부장관이 독성·폭발성 등으로 인한 위해의 정도가 적다고 인정하여 고시하는 제제

[전문개정 2009.7.30]

[제목개정 2012.1.26]

부칙<대통령령 제23845호, 2012.6.7>[마약류 관리에 관한 법률 시행령]

제1조(시행일) 이 영은 2012년 6월 8일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 산업안전보건법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제32조의2제4호 중 "「마약류 관리에 관한 법률」"을 "「마약류 관리에 관한 법률」"로 한다.

⑦부터 ⑨까지 생략

산업안전보건기준에 관한 규칙

제4절 달비계, 달대비계 및 걸침비계 <개정 2012.5.31>

제60조제1호에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 선박 및 보트 건조작업의 경우 안전성에 대한 구조검토를 실시하고 조립도를 작성하면 피장 방향 및 장선 방향으로 각각 2.7미터 이하로 할 수 있다.

제1편제7장제4절의 제목 "달비계 및 달대비계"를 "달비계, 달대비계 및 걸침비계"로 한다.

제1편제7장제4절에 제66조의2를 다음과 같이 신설한다.

제63조(달비계의 구조) 사업주는 달비계를 설치하는 경우에

다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 와이어로프를 달비계에 사용해서는 아니 된다.
 - 가. 이음매가 있는 것
 - 나. 와이어로프의 한 꼬임[(스트랜드(strand)를 말한다. 이하 같다)]에서 끊어진 소선(素線)[필러(pillar)선은 제외한다]의 수가 10퍼센트 이상(비자전로프의 경우에는 끊어진 소선의 수가 와이어로프 호칭지름의 6배 길이 이내에서 4개 이상이거나 호칭지름 30배 길이 이내에서 8개 이상)인 것
 - 다. 지름의 감소가 공칭지름의 7퍼센트를 초과하는 것
 - 라. 꼬인 것
 - 마. 심하게 변형되거나 부식된 것
 - 바. 열과 전기충격에 의해 손상된 것
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 달기 체인을 달비계에 사용해서는 아니 된다.
 - 가. 달기 체인의 길이가 달기 체인이 제조된 때의 길이의 5퍼센트를 초과한 것
 - 나. 링의 단면지름이 달기 체인이 제조된 때의 해당 링의 지름의 10퍼센트를 초과하여 감소한 것
 - 다. 균열이 있거나 심하게 변형된 것
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 섬유로프 또는 섬유벨트를 달비계에 사용해서는 아니 된다.
 - 가. 꼬임이 끊어진 것
 - 나. 심하게 손상되거나 부식된 것
4. 달기 강선 및 달기 강대는 심하게 손상·변형 또는 부식된 것을 사용하지 않도록 할 것
5. 달기 와이어로프, 달기 체인, 달기 강선, 달기 강대 또는 달기 섬유로프는 한쪽 끝을 비계의 보 등에, 다른

쪽 끝을 내민 보, 앵커볼트 또는 건축물의 보 등에 각각 풀리지 않도록 설치할 것

6. 작업발판은 폭을 40센티미터 이상으로 하고 틈새가 없도록 할 것
7. 작업발판의 재료는 뒤집히거나 떨어지지 않도록 비계의 보 등에 연결하거나 고정시킬 것
8. 비계가 흔들리거나 뒤집히는 것을 방지하기 위하여 비계의 보·작업발판 등에 버팀을 설치하는 등 필요한 조치를 할 것
9. 선반 비계에서는 보의 접속부 및 교차부를 철선·이음철물 등을 사용하여 확실하게 접속시키거나 단단하게 연결시킬 것
10. 근로자의 추락 위험을 방지하기 위하여 달비계에 안전대 및 구명줄을 설치하고, 안전난간을 설치할 수 있는 구조인 경우에는 안전난간을 설치할 것

제66조의2(걸침비계의 구조) 사업주는 선박 및 보트 건조작업에서 걸침비계를 설치하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 지지점이 되는 매달림부재의 고정부는 구조물로부터 이탈되지 않도록 견고히 고정할 것
2. 비계재료 간에는 서로 움직임, 뒤집힘 등이 없어야 하고, 재료가 분리되지 않도록 철물 또는 철선으로 충분히 결속할 것. 다만, 작업발판 밑 부분에 띠장 및 장선으로 사용되는 수평부재 간의 결속은 철선을 사용하지 않을 것
3. 매달림부재의 안전율은 4 이상일 것
4. 작업발판에는 구조검토에 따라 설계한 최대적재하중을 초과하여 적재하여서는 아니 되며, 그 작업에 종사하는 근로자에게 최대적재하중을 충분히 알릴 것 [본조신설 2012.5.31]

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제56조(작업발판의 구조) 사업주는 비계(달비계, 달대비계 및 말비계는 제외한다)의 높이가 2미터 이상인 작업장소에 다음 각 호의 기준에 맞는 작업발판을 설치하여야 한다.	제56조(작업발판의 구조) ----- ----- -----.
1.·2.(생략)	1.·2.(현행과 같음)
〈신설〉	3. 제2호에도 불구하고 선박 및 보트 건조작업의 경우 선박블록 또는 엔진실 등의 좁은 작업공간에 작업발판을 설치하기 위하여 필요하면 작업발판의 폭을 30센티미터 이상으로 할 수 있고, 걸침비계의 경우 강관기둥 때문에 발판재료 간의 틈을 3센티미터 이하로 유지하기 곤란하면 5센티미터 이하로 할 수 있다. 이 경우 그 틈 사이로 물체 등이 떨어질 우려가 있는 곳에는 출입금지 등의 조치를 하여야 한다.
3.~6.(생략)	4.~7.(현행 제3호부터 제6호까지와 같음)
제60조(강관비계의 구조) 사업주는 강관을 사용하여 비계를 구성하는 경우 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.	제60조(강관비계의 구조) ----- -----.
1. 비계기둥의 간격은 띠장 방향에서는 1.5미터 이상 1.8미터 이하, 장선(長線) 방향에서는 1.5미터 이하로 할 것 〈단서 신설〉	1. ----- ------. 다만, 선박 및 보트 건조작업의 경우 안전성에 대한 구조검토를 실시하고 조립도를 작성하면 띠장 방향 및 장선 방향으로 각각 2.7미터 이하로 할 수 있다.
2.~4.(생략)	2.~4.(현행과 같음)
제4절 달비계 및 달대비계	제4절 달비계, 달대비계 및 걸침비계
〈신설〉	제66조의2(걸침비계의 구조) 사업주는 선박 및 보트 건조작업에서 걸침비계를 설치하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. 1. 지지점이 되는 매달림부재의 고정부는 구조물로부터 이탈되지 않도록 견고히 고정할 것 2. 비계재료 간에는 서로 움직임, 뒤집힘 등이 없어야 하고, 재료가 분리되지 않도록 철물 또는 철선으로 충분히 결속할 것. 다만, 작업발판 밑 부분에 띠장 및 장선으로 사용되는 수평부재 간의 결속은 철선을 사용하지 않을 것 3. 매달림부재의 안전율은 4 이상일 것 4. 작업발판에는 구조검토에 따라 설계한 최대적재하중을 초과하여 적재하여서는 아니 되며, 그 작업에 종사하는 근로자에게 최대적재하중을 충분히 알릴 것

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항 단서 중 “3월”을 “6개월”로 한다.

제4장에 제15조의2를 다음과 같이 신설한다.

제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)

- ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차

등에 관하여는 제9조제4항 및 제11조부터 제15조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

- ⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제24조제1항 중 “제14조의 규정”을 “제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)”로 하고, 같은 조 제2항 제1호 중 “제15조제1항의 규정”을 “제15조제1항(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(차별적 처우의 시정신청에 관한 적용례) 제9조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 차별적 처우의 시정을 신청한 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.	제9조(차별적 처우의 시정신청) ① ----- ----- ----- ----- ----- 6개월-----
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
< 신 설 >	제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. ② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다. ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다. ④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제9조제4항 및 제11조부터 제15조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다. ⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.
제24조(과태료) ① 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.	제24조(과태료) ① 제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)----- -----
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.	② ----- -----
1. 제15조제1항의 규정을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행사항 제출요구에 불응한 자	1. 제15조제1항(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)-----
2. (생략)	2. (현행과 같음)
③ ~ ⑥ (생략)	③ ~ ⑥ (현행과 같음)

파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안

파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제5호의2 중 “법 제21조제3항”을 “법 제21조제3항 및 제21조의2제4항”으로 하고, 같은 조에 제5호의3을 다음과 같이 신설한다.

5의3. 법 제21조의2제1항에 따른 차별적 처우에 대한 시정 요구 및 같은 조 제2항에 따른 차별적 처우의 통보·통지

별표 2 제2호라목 1)부터 3)까지 외의 부분 및 같은 호 마목 중 “법 제21조제3항”을 각각 “법 제21조제3항 및 제21조의2 제4항”으로 한다.

부 칙

이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제6조(권한의 위임) 법 제41조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.	제6조(권한의 위임) ----- -----.
1. ~ 5. (생략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
5의2. 법 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 확정된 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구 및 같은 조 제2항에 따른 확정된 시정명령 불이행에 대한 신고의 접수	5의2. 법 제21조제3항 및 제21조의2제4항----- ----- -----
< 신 설 >	5의3. 법 제21조의2제1항에 따른 차별적 처우에 대한 시정요구 및 같은 조 제2항에 따른 차별적 처우의 통보·통지
6. ~ 10. (생략)	6. ~ 10. (현행과 같음)