

안전보건관리체제

고용노동부 중부지방고용노동청 성남지청장 / 정진우



사업장의 안전보건관리를 효과적이고 계속적으로 실시하기 위해서는 그것을 추진하는 조직이 필요하다. 우리나라에서는 산업안전보건법에서 기본적인 안전보건관리체제를 규정하고 사업장 안전보건관리의 총책임자가 사업주(현실적으로는 최고경영자)라는 것을 명확히 규정하였다.

현행 산업안전보건법(이하 '산안법'이라 한다)은 제2장과 제3장에서 사업장의 자율적 안전보건관리를 위해 사업주에게 사업장의 안전보건관리체제를 구축하도록 규정함으로써 사업장을 단위로 산재예방활동이 체계적이고 효율적으로 이루어지도록 규정하고 있다.

사업장에서는 먼저 산업안전보건법에 규정되어 있는 안전보건관리체제를 이해하고 필요한 안전보건관계자를 사업장에 배치하는 것이 필요하다.

ILO 가이드라인, OHSAS 등에 제시되어 있는 안전보건관리체제도 안전보건관리를 추진하는 시스템이지만, 이것은 사업장의 자율적인 프로그램으로 최소한으로 준수하여야 할 사항을 제시하고 있어 법령에서 강제하고 있는 안전보건관리체제와는 다소 성격이 다르다.

산업안전보건상의 안전보건관리체제는 크게 개별 사용종속관계에 착목한 것과 하청하재작업관계에 착목한 것으로 구분된다. 전자에는 안전보건관리책임자(산안법 제13조), 관리감독자(산안법

제14조), 안전·보건관리자(산안법 제15조·제16조), 산업보건의(산안법 제17조)가 있고, 후자에는 안전보건총괄책임자(산안법 제18조)가 있다. 그리고 안전보건관리체제에는 사업장 안전보건에 관한 노사 심의·의결기구인 산업안전보건위원회와 안전보건관리체제를 문서로 규정하는 안전보건관리규정이 포함된다.

이러한 산안법상 안전보건관리체제를 구축하고 운영할 의무는 사업주¹⁾에게 있다. 구체적으로 말하면, 사업주는 안전보건관리체제를 구축하는 것뿐만 아니라 이것이 제대로 운영될 수 있도록 여건을 조성할 의무가 있다. 결국 사업주에게는 법령에 규정되어 있는 구체적인 안전보건조치를 하여야 할 의무 외에도 개별 사업장의 실정과 특성에 적합한 안전보건관리, 즉 자율적 안전보건관리를 할 의무가 부과되어 있는 것이다. 따라서 사업장 안전보건관리는 기업 경영에 있어 법적으로 필수적 요소라고 할 수 있다.

2013년 6월 12일 개정·공포된 산안법에서는 이러한 안전보건관리체제의 취지를 살려 사업주에게 안전보건관리체제를 구축·운영할 의무가 있음을 명확히 규정하였다. 즉 개정법에 의하면, 산안법상 사업주는 안전보건관계자를 선임·지정하는 의무뿐만 아니라 이들이 해당 업무를 충실히 수행할 수 있도록 여건을 조성하고 지도·관리할 의무가 있다.

지금까지 많은 사업주는 사업장의 안전보건관리가 사업주 자신들의 일(책임)이라는 생각을 하지 못하고 안전·보건관리자(안전·보건관리전문기관)²⁾ 또는 안전보건 관계부서의 일이라고 치부하여 왔다. 앞으로 사업장 안전보건관리체제가 이처럼 운영되는 것이 확인되면, 구체적인 안전보건조치위반에 대한 사법조치와는 별도로 안전보건관리체제 운영 위반에 대한 책임을 물어 과태료 부과 대상이 될 뿐만 아니라 범위반 상태의 제거를 위해 시정(개선)명령의 대상이 되는 점에 유의할 필요가 있다.

안전보건관리책임자

산업재해를 예방하기 위해서는 무엇보다도 최고경영자가 안전보건을 스스로의 문제로 인식하고 솔선하여 노력할 필요가 있고, 사업장에서의 안전보건을 확보하기 위한 관리체제를 확립하는 것이 중요하다.

이를 위하여 산안법(제13조)에서는 안전보건관리가 기업의 생산라인과 일체적으로 운영되는 것을 기대하여, 일정 규모 이상(업종에 따라 상시근로자 50명, 100명 또는 300명 이상)의 사업장(건설업의 경우 공사금액이 20억 원 이상인 현장)에 대하여 해당 사업의 실시를 총괄하여 관리하는 자를

안전보건관리책임자로 선임하도록 하고, 이 자로 하여금 안전관리자와 보건관리자를 지휘·감독하는 것과 아울러 당해 사업장의 안전보건에 관한 업무를 총괄 관리하도록 하는 것을 사업주에게 의무화하고 있다.

안전보건관리책임자는 해당 사업장에서 그 사업을 실질적으로 총괄 관리하는 사람이어야 한다(시행령 제9조 제2항). 사업의 실질적으로 총괄 관리하는 사람이란 공장장, 현장소장 등 명칭을 불문하고 당해 사업장에서 사업의 실시에 대하여 실질적으로 총괄 관리하는 권한과 책임을 가지고 있는 자를 말한다.

안전보건관리책임자는 사업장의 안전보건관계의 업무를 전부 도맡아 관리하는 것이고, 이 자가 선임된 것에 의해 사업주가 강구하여야 할 구체적인 안전보건조치의 이행책임이 안전보건관리책임자로 이전하거나 면제되는 것은 아니다.

안전보건관리책임자 제도는 철저한 안전보건관리를 하기 위해서는 본래의 지휘명령 계통을 통하여 행하는 것이 효과적이라는 점에 착안하여 사업장의 경영책임자인 공장장 등을 안전보건관리책임자로 선임하여 라인(계선)을 통한 안전보건관리를 할 목적으로 제정된 것이다. 사업장의 최고경영자이면 그 사업장의 모든 근로자에 대해서도 상사라는 것은 틀림없는 사실일 것이기 때문이다.

안전보건관리책임자는 ① 산업재해예방계획의 수립, ② 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경, ③ 근로자의 안전보건교육, ④ 작업환경의 측정 등 작업환경의 점검 및 개선, ⑤ 근로자의 건강진단 등 건강관리, ⑥ 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립, ⑦ 산업재해의 통계의 기록 및 유지, ⑧ 안전보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인, ⑨ 산안법 제41조의2에 따른 위험성평가의 실시에 관한 사항과 안전보건규칙에서 정하는 근로자의 위험 또는 건강장해의 방지 등에 관한 직무를 수행한다(산안법 제13조 제1항, 시행규칙 제11조).

안전보건관리책임자는, 위에서 열거한 업무가 적절하고 원활하게 실시되도록 필요한 조치를 강구하고 그 실시상황을 감독하는 등 당해 업무에 대하여 책임을 가지고 총괄 관리하는 것 외에, 안전관리자와 보건관리자를 지휘·감독하여야 한다.

본 조항의 취지는 사업주가 안전보건관리책임자로 하여금 사업장의 안전·보건관리업무를 총괄 관리하도록 하는 것이다. 안전보건관리책임자로 하여금 총괄 관리하도록 하기 위해서는 사업주는 안전보건관리책임자가 책임을 충분히 다할 수 있도록 그에게 필요한 권한을 부여하여야 한다.

한편, 안전보건관리책임자가 해당 직무를 수행하지 않거나 태만히 한 사실이 드러나면, 해당 사업주에

대해서는 안전보건관리책임자로 하여금 해당 업무를 실시하도록 하지 않은 것이 되어, 과태료가 부과되는 동시에 시정(개선)명령이 부과될 수 있다. 그리고 사업주는 안전보건관리책임자를 선임한 사실 및 법 제13조제1항 각 호에 따른 업무의 수행내용을 증명할 수 있는 서류를 갖춰 두어야 한다.

관리감독자

산안법은 사업장내 부서 단위에서의 산재예방활동 촉진을 위해 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 관리감독자로 지정하여 해당 직무와 관련된 안전보건상의 업무를 수행하도록 하고 있다(산안법 제14조).

산안법상의 관리감독자는 스태프 조직의 하나인 안전관리자, 보건관리자와 달리 라인(계선)조직의 담당자로서 직장, 조장, 반장 등 작업근로자를 직접 지휘·감독하는 현장감독자를 가리킨다.

사업주는 라인을 통한 안전관리를 철저히 하기 위하여 관리감독자에게 업무수행에 필요한 권한을 부여하고 시설·장비·예산, 그 밖의 업무수행에 필요한 지원을 하여야 한다. 따라서 사업주가 관리감독자에게 안전관리업무 수행을 위한 권한을 부여하지 않거나 시간과 예산 등을 지원하지 않으면 사업주에게 과태료가 부과될 뿐만 아니라 권한 부여와 지원을 하도록 시정(개선)명령이 부과되게 된다.

관리감독자는 직무와 관련된 안전보건상의 업무를 수행하는데, 구체적으로 살펴보면, ① 사업장내 관리감독자가 지휘·감독하는 작업과 관련되는 기계·기구 또는 설비의 안전보건점검 및 이상유무의 확인, ② 해당 관리감독자에게 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육지도, ③ 해당 작업에서 발생한 산업재해관련 보고 및 이에 대한 응급조치, ④ 해당 작업장의 정리·정돈 및 통로확보에 대한 확인·감독, ⑤ 해당 사업장의 산업보건, 안전관리자 및 보건관리자의 지도·조언에 대한 협조, ⑥ 산안법 제41조의2에 따른 위험성평가를 위한 업무에 기인하는 유해위험요인의 파악 및 그 결과에 따른 개선조치의 시행, ⑦ 위험방지가 특히 필요한 작업(시행령 별표 2)의 경우, 특별교육 중 안전에 관한 교육, 유해·위험기계 등의 안전에 관한 성능검사, 그 밖에 해당 작업의 성격상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무³⁾ 등을 수행하도록 되어 있다(법 제14조 및 시행령 제10조).

안전·보건관리자(안전·보건관리전문기관)

산안법은 사업장내 산업안전·보건에 관한 전문·기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고, 관리감독자에게 지도·조언을 하도록 하기 위해 안전·보건관리자 제도를 규정하고 있다(산안법 제15조, 제16조). 사업주는 안전·보건관리자를 자체 선임하지 않고 안전·보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관인 안전·보건관리전문기관에 안전·보건관리 업무를 위탁할 수 있다(산안법 제15조 제4항, 산안법 제16조 제3항).

안전관리자 또는 보건관리자의 선임의무는 시행령으로 정하는 일정한 업종으로서 상시근로자 50인(건설현장의 경우 공사금액 기준으로 안전관리자는 120억 원 이상, 보건관리자는 800억 원) 이상인 사업장을 그 대상으로 하고 있다.

종전에는 많은 사업장에서 안전·보건관리자를 선임(안전·보건관리 외부 위탁)하기만 하면 그것으로 의무를 이행한 것으로 생각하고 안전·보건관리자의 업무 수행 자체에 대해서는 관심이 없어 동 업무가 형식적으로 이루어지는 경우가 많았다.

이러한 문제를 해결하기 위해 2013년 6월 개정된 산안법에서는 사업주에게 안전·보건관리자를 선임할 의무뿐만 아니라 해당 업무를 수행하도록 지도·관리할 의무 또한 있음을 명확히 하고(산안법 제15조 제1항, 제16조 제1항 참조), 안전·보건관리자가 해당 직무를 수행하지 않거나 태만히 한 사실이 드러나면, 해당 사업주는 안전·보건관리자로 하여금 해당 업무를 실시하도록 하지 않은 것으로 되어, 해당 사업주에게는 과태료가 부과되는 한편 시정(개선)명령을 부과될 수 있도록 하였다. 다시 말해서, 개정된 산안법에서는 안전·보건관리자의 충실한 업무수행의 책임은 궁극적으로 사업주에게 있음을 분명히 하였다.

그리고 사업주는 선임된 안전관리자 또는 보건관리자로 하여금 대통령령으로 정하는 안전·보건관리자의 업무를 종합적으로 수행하도록 하여야 한다(시행령 제13조, 제17조 참조). 따라서 안전·보건관리자의 업무 중 일부 업무만 수행하도록 하는 것은 법 위반이 된다. 고도로 전문적인 안전·보건관리자가 필요한 경우에는, 자체적으로 이미 선임된 안전·보건관리자가 있다 하더라도 필요한 업무내용에 따라 안전·보건관리자를 추가로 선임하거나 외부에 안전·보건관리업무를 부분적으로 위탁하거나 할 필요가 있다. 결과적으로 사업장 차원에서 안전·보건관리 업무가 누락 없이 모두 이루어져야 하기 때문이다.

또한 사업주는 안전·보건관리자(안전·보건관리전문기관을 포함한다)가 해당 업무를 수행할 수 있도록

필요한 권한을 부여하고, 시설·장비·예산 그 밖에 업무수행에 필요한 지원을 하여야 한다(시행령 제13조 제5항, 제17조 제3항). 그리고 안전·보건관리자의 업무수행 내용을 기록·유지하여야 한다. 이를 위반하면 마찬가지로 해당 사업주에게 과태료가 부과되고 함께 시정(개선)명령이 이루어지게 된다.

이러한 안전·보건관리자의 선임대상은 선임의무 대상사업(시행령 별표 3, 5)으로서 상시근로자가 50명 이상인 사업장이다. 그 중 상시근로자 300명 이상인 사업장과 공사금액 120억 원 이상인 건설업에서는 안전·보건관리자의 직무만을 전담하는 안전·보건관리자를 두어야 한다. 다만 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장에서는 안전·보건관리업무에 지장이 없는 범위 안에서 다른 업무를 겸할 수 있다(시행령 제16조 제2항 참조). 안전보건관리전문기관으로 업무를 수행하기 위해서는 고용노동부로부터 지정을 받아야 하고, 지정요건이나 업무수행기준을 위반하면 지정취소 또는 업무정지(과징금) 처분을 받을 수 있다.

한편, 도급사업 시에는 같은 장소에서 이루어지는 도급사업의 공사금액 또는 수급인(하수급인을 포함한다. 이하 같다)이 사용하는 상시 근로자 수는 각각 해당 사업의 공사금액 또는 상시 근로자로 본다. 다만, 수급인이 안전·보건관리자 선임의무 대상사업(시행령 별표 3, 5)에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다(시행령 제12조 제3항). 다만, 도급인 사업주가 자신이 선임하여야 할 안전·보건관리자를 두고 안전·보건관리자를 두어야 할 수급인인 사업주의 업종별로 상시근로자 수(공사금액)를 합계하여 그 근로자 수 또는 공사금액에 해당하는 안전·보건관리자를 추가로 선임한 경우에는 해당 수급인은 안전·보건관리자를 선임하지 않아도 된다(시행규칙 제15조의2 참조).

산업보건의

사업주는 근로자의 건강관리 기타 의사가 아닌 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 산업보건의를 채용 또는 위촉하여야 한다(법 제17조 제1항). 산업보건의의 자격은 의료법에 따른 의사로서 직업환경의학전문의, 예방의학전문의 또는 산업보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 자이다(시행령 제21조).

산업보건의의 직무는, ① 건강진단 실시결과와 검토 및 그 결과에 따른 작업배치·작업전환·근로시간의 단축 등 근로자의 건강보호조치, ② 근로자의 건강장해의 원인조사와 재발 방지를 위한 의학적 조치, ③ 그 밖에 근로자의 건강유지와 증진을 위하여 필요한 의학적 조치에 관한 사항이다(시행령 제22조).

산안법상의 산업보건의에 관한 규정은 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법에 의해 강제적인 사항은 아닌 것으로 되었지만, 근로자의 건강관리의 내실화를 위해서는 자율적으로 산업보건의를 자체 선임하거나 외부에 위촉할 필요가 있다.

안전보건총괄책임자

산안법은 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 사업의 일부를 분리하여 도급을 주는 사업 또는 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급하는 사업, 즉 도급관계에 있는 사업주의 근로자들이 같은 장소에서 시간적·장소적으로 일정한 관련 하에 작업을 하는 경우, 당해 도급인으로 하여금 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 근로자의 합계가 50명 또는 100명 이상(건설업의 경우 수급인과 하수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총공사금액이 20억 원 이상인 현장)인 경우에 안전보건총괄책임자를 지정하여 일정한 업무를 총괄 관리하도록 하는 것을 규정하고 있다(산안법 제18조 제1항 및 시행령 제23조 참조).

안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업장에서는 이 자를 안전보건총괄책임자로, 안전보건관리책임자를 두지 아니하여도 되는 사업에서는 그 사업장에서 사업을 총괄관리하는 자를 각각 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다(산안법 제18조 제1항).

안전보건총괄책임자로 지정된 자는 ① 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때의 작업의 중지 및 재개, ② 산안법 제29조 제1항에 따른 도급사업에 있어서의 안전·보건조치(안전보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, 작업장의 순회점검 등 안전보건관리, 수급인이 근로자에게 하는 안전보건교육에 대한 지도와 지원, 작업환경측정, 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우 또는 작업 장소에서 화재가 발생하거나 토석 붕괴 사고가 발생하는 경우에 대비한 경보의 통일적 운영과 수급인인 사업주 및 근로자에 대한 경보운영사항의 주지), ③ 산안법 제30조에 따른 수급인의 산업안전보건관리비의 집행 감독 및 그 사용에 관한 수급인 간의 협의·조정, ④ 안전인증대상 기계·기구 등과 자율안전확인대상 기계·기구 등의 사용여부 확인, ⑤ 법 제41조의2에 따른 위험성평가의 실시 등에 관한 직무를 수행하여야 한다(시행령 제24조).

한편, 안전보건총괄책임자가 해당 직무를 수행하지 않거나 태만히 한 사실이 드러나면, 해당 사업주는 안전보건총괄책임자로 하여금 해당 업무를 실시하도록 하지 않은 것으로 되어, 해당 사업주에 대해서는 과태료가 부과되는 동시에 시정(개선)명령이 부과될 수 있다. 그리고 사업주는 안전보건총괄책임자를 선임한 사실 및 법 제13조제1항 각 호에 따른 업무의 수행내용을 증명할 수 있는 서류를 갖춰 뒤야 한다.

산업안전보건위원회

사업장에서의 안전보건의 확보는 본래 사업주의 책임으로 실시되어야 하는 사항이지만, 산업재해의 발생 원인에는 여러 가지가 있고, 효과적인 안전보건대책을 추진하기 위해서는 근로자의 의견을 파악하고 이를 대책에 반영하는 것이 필요하다. 산안법에서는 근로자의 의견을 반영하는 장의 하나로서 산업안전보건위원회(이하 '위원회'라 한다)를 규정하고 있다(산안법 제19조).

위원회는 근로자의 참가를 얻어 사업장의 안전보건 및 건강관리 문제에 대하여 심의·의결하는 장이다. 따라서 그 운영에 대하여 단체교섭, 노사협의의 장과는 달리 노사로서의 입장의 틀을 넘어 노사가 협력하여 사업장에서의 산업재해 예방과 쾌적한 작업환경 조성을 위한 방향을 정하고 그 추진을 도모하는 것을 목적으로 하고 있다.

산안법에서는 상시근로자 100명 이상을 사용하는 사업장(단, 유해·위험업종은 상시근로자 50명 이상 사용하는 사업장) 또는 공사금액이 120억 이상인 건설현장에 대하여 위원회를 설치·운영하도록 의무화하고 있다(시행령 제25조 별표 6의2).

위원회는 근로자와 사용자가 같은 수로 구성하여 설치·운영하여야 하는데, 근로자위원은 근로자대표, 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장의 근로자로 구성되고, 사용자위원은 사업의 대표자, 안전관리자 1명, 보건관리자 1명, 산업보건의 1명, 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내의 해당 사업장 부서의 장으로 구성된다(시행령 제25조의2). 회의는 분기별로 정기회의를 개최하고, 위원장이 필요하다고 인정할 때에는 임시회의를 소집할 수 있다.

위원회에서는 산업재해예방계획의 수립, 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경, 근로자의 안전보건교육에 관한 사항, 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선, 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항, 중대재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립, 유해하거나 위험한 기계·기구 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항 등을 심의·의결한다(산안법 제19조 제2항).

위원회의 위원장은 위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의결과를 사내방송, 사내보, 게시 또는 자체 정례조회, 그 밖의 적절한 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 한다(시행령 제25조의6). 그리고 사업주와 근로자는 본 위원회에서 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실히 이행하여야 한다(산안법 제19조 제5항).



안전보건관리규정

안전보건관리규정은 산업재해 예방을 위한 관리책임체제의 명확화 및 산재예방기준의 확립, 자율적 활동의 추진에 의하여 근로자의 안전과 건강을 확보하는 것을 목적으로 한다. 산안법에서는 상시근로자 100명 또는 300명 이상을 사용하는 사업장의 사업주도 하여금 노·사가 합의하여⁴⁾ 사업장의 특성에 맞는 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두고 이를 근로자에게 알려야 한다고 규정하고 있다(법 제20조). 즉 안전보건관리규정 작성 자체와 그 절차가 법에 의해 직접적으로 강제되어 있다.

한편, 근로기준법 제93조에서는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자도 하여금 「안전과 보건에 관한 사항」을 반드시 포함하여 취업규칙을 작성하고, 이를 행정관청(관할 지방고용노동관서)에 제출하도록 규정하고 있다. 다시 말해서, 근로자의 「안전과 보건에 관한 사항」이 취업규칙의 필수적 기재사항으로 되어 있다. 따라서 안전보건관리규정을 별도로 작성하도록 의무화되어 있지 않은 사업장에서도 안전보건에 관한 사항을 어떤 형태로든 취업규칙에 포함하여(취업규칙의 세칙(일부)으로) 규정하여야 한다. 이 경우 안전보건에 관한 규정은 취업규칙의 일부로서 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다(근로기준법 제14조 제1항).

생산시스템, 기계·설비의 진보가 현저하게 진행되는 상황에서는 법령에 새롭게 발생하는 문제의 해결을 포함하여 모든 대책을 망라하는 것은 어렵다. 그리고 최저기준으로서의 법령에 규정된 사항을 준수하는 것만으로는 많은 원인으로 발생하는 산업재해를 온전히 예방하는 것은 불가능하다. 따라서 사업주의 충실한 자율적 안전보건관리활동이 불가결하다. 안전보건관리규정은 그 구체화의 하나라고 말할 수 있다.

이와 같이 안전보건관리규정은 사업장의 자율적 안전보건관리활동을 제대로 하기 위하여 문서로 작성된 규정으로서 사업장내의 산안법이라고 말할 수 있다. 그리고 안전보건관리규정은 취업규칙과의 관계에서는 취업규칙의 부속규정 또는 세칙이라는 위상을 가지고 있고, 안전작업절차서, 작업매뉴얼 등을 작성하는 근거가 되기도 한다. 사업주 및 근로자는 제정된 안전보건관리규정을 준수할 의무가 있다(산안법 제22조 제1항).

안전보건관리규정의 내용으로는, 안전보건관리조직과 그 직무에 관한 사항, 안전·보건교육에 관한 사항, 작업장 안전관리에 관한 사항, 작업장 보건관리에 관한 사항, 사고조사 및 대책수립에 관한 사항, 그 밖에 안전보건에 관한 사항을 포함하여야 한다(산안법 제20조 제1항). 그리고 안전보건관리규정의 세부내용은 다음과 같다(시행규칙 별표 6의3).

1. 총칙

- 가. 안전보건관리규정 작성의 목적 및 적용 범위에 관한 사항
- 나. 사업주 및 근로자의 재해 예방 책임 및 의무 등에 관한 사항
- 다. 하도급 사업장에 대한 안전·보건관리에 관한 사항

2. 안전·보건 관리조직과 그 직무

- 가. 안전·보건 관리조직의 구성방법, 소속, 업무 분장 등에 관한 사항
- 나. 안전보건관리책임자(안전보건총괄책임자), 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자의 직무 및 선임에 관한 사항
- 다. 산업안전보건위원회의 설치·운영에 관한 사항
- 라. 명예산업안전감독관의 직무 및 활동에 관한 사항
- 마. 작업지휘자 배치 등에 관한 사항

3. 안전·보건교육

- 가. 근로자 및 관리감독자의 안전·보건교육에 관한 사항
- 나. 교육계획의 수립 및 기록 등에 관한 사항

4. 작업장 안전관리

- 가. 안전·보건관리에 관한 계획의 수립 및 시행에 관한 사항
- 나. 기계·기구 및 설비의 방호조치에 관한 사항
- 다. 유해·위험기계 등에 대한 자율검사프로그램에 의한 검사 또는 안전검사에 관한 사항
- 라. 근로자의 안전수칙 준수에 관한 사항
- 마. 위험물질의 보관 및 출입 제한에 관한 사항
- 바. 중대재해 및 중대산업사고 발생, 급박한 산업재해 발생의 위험이 있는 경우 작업중지에 관한 사항
- 사. 안전표지·안전수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 안전관리에 관한 사항

5. 작업장 보건관리

- 가. 근로자 건강진단, 작업환경측정의 실시 및 조치절차 등에 관한 사항
- 나. 유해물질의 취급에 관한 사항
- 다. 보호구의 지급 등에 관한 사항
- 라. 질병자의 근로 금지 및 취업 제한 등에 관한 사항
- 마. 보건표지·보건수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 보건관리에 관한 사항

6. 사고 조사 및 대책 수립

- 가. 산업재해 및 중대산업사고의 발생 시 처리 절차 및 긴급조치에 관한 사항
- 나. 산업재해 및 중대산업사고의 발생원인에 대한 조사 및 분석, 대책 수립에 관한 사항
- 다. 산업재해 및 중대산업사고 발생의 기록·관리 등에 관한 사항

7. 보칙

- 가. 무재해운동 참여, 안전·보건 관련 제안 및 포상·징계 등 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 판단하는 사항
- 나. 안전·보건 관련 문서의 보존에 관한 사항
- 다. 그 밖의 사항

산업안전보건법령에 규정된 안전보건관리규정의 내용은 기본적인 틀만을 제시한 것이다. 따라서 각 기업에서는 사업장의 규모·업종 등을 고려하여 사업장의 특성에 적합한 상세내용을 작성하여야 하고, 사업장에 따라서는 시행규칙에 제시된 사항 외의 사항을 추가하거나 당해 사업장에 관련되지 않은

사항은 제외될 수 있다. 그리고 안전보건관리규정에 담아야 할 상세한 내용은 사업장의 특성·실정에 입각하여 실질적으로 이행될 수 있도록 작성되어야 한다. ☺

참고문헌 및 각주

1. 사업주는 법인인 경우에는 법인 그 자체를, 개인기업의 경우에는 경영자를 각각 가리킨다.
2. 2013.6.12 개정·공포된 산안법은 사업주의 안전·보건관리에 대한 책임성을 강화하기 위한 조치의 일환으로 안전·보건관리대행기관의 명칭을 안전·보건관리전문기관으로 수정하였다.
3. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제1편 제5장 제35조.
4. 위원회가 설치되어 있는 사업장에서는 본 위원회의 심의·의결을 거쳐야 하고, 위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다(산안법 제21조).