

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.253>

JCCT 2024–9–30

## 중대재해 처벌 법의 실효성 제고를 위한 법적 쟁점 분석 및 경영자 안전보건관리 전략에 대한 연구

### A Study on Conflict Prevention in the Site Selection of National Defense Facility Relocation Projects

한훈\*

Hoon Han\*

**요약** 본 연구는 2022년부터 시행된 중대재해처벌법의 주요 내용과 쟁점을 분석하고, 경영자를 위한 실질적인 안전보건관리 전략을 제시하는 것을 목적으로 한다. 중대재해처벌법은 산업 현장에서 발생하는 중대재해를 예방하고 근로자의 생명과 안전을 보호하기 위해 도입되었으나, 법률의 모호성과 적용의 불확실성으로 인해 실효성에 대한 논란이 지속되고 있다. 본 연구에서는 먼저 중대재해처벌법의 주요 내용을 개관하고, 경영책임자 처벌 규정과 징벌적 손해배상 제도를 중심으로 법적 쟁점을 분석하였다. 특히 '안전보건확보의무'의 모호성, 인과관계 입증의 어려움, 고의 또는 중과실 판단 기준의 불명확성 등이 주요 쟁점으로 도출되었다. 또한, 최근 발생한 중대재해 사례들을 통해 법률 적용의 현실적 어려움을 살펴보았다. 다음으로, 중대재해처벌법의 징벌적 손해배상 제도를 제조물책임법과 비교 분석하고, 미국, 영국, 독일 등 주요 국가의 제도와 비교하여 한국 제도의 특징과 문제점을 도출하였다. 징벌적 성격의 불명확성, 과도한 배상액 논란, 소송 남용 가능성 등이 주요 문제점으로 지적되었다. 마지막으로, 경영자들이 중대재해처벌법에 효과적으로 대응하고 안전한 일터를 조성하기 위한 실질적인 안전보건관리 전략을 제시하였다.

**주요어** : 중대재해처벌법, 안전보건관리체계, 경영책임자 처벌, 징벌적 손해배상, 위험성 평가

**Abstract** This study aims to analyze the key legal issues of the Serious Accidents Punishment Act (SAPA), which came into effect on 2022, in South Korea, and to propose practical occupational safety and health management strategies for business executives. The SAPA was introduced to prevent serious industrial accidents and protect workers' lives and safety. However, its effectiveness has been controversial due to the ambiguity of the law and uncertainty in its application. The study first provides an overview of the SAPA's main provisions and analyzes legal issues focusing on the punishment of business executives and the punitive damages system. Key issues identified include the ambiguity of "safety and health obligations," difficulties in proving causality, and unclear criteria for determining intent or gross negligence. Recent cases of serious accidents are examined to illustrate practical challenges in applying the law. Furthermore, the study compares the punitive damages system under the SAPA with that of the Product Liability Act and similar systems in the United States, United Kingdom, and Germany. This comparative analysis highlights the characteristics and problems of the Korean system, such as the unclear punitive nature, controversy over excessive compensation, and potential for abuse of litigation. Finally, the study proposes practical occupational safety and health management strategies for business executives to effectively respond to the SAPA and create safer workplaces. Key strategies include establishing a safety and health management system, conducting risk assessments, implementing safety education, managing subcontractor safety, and investing in safety and health.

**Key words** : Serious Accidents Punishment Act, Occupational Safety and Health Management System, Executive Liability, Punitive Damages, Risk Assessment

\*정회원, (유)삼주 대표이사 (단독저자)  
접수일: 2024년 7월 10일, 수정완료일: 2024년 8월 10일  
게재확정일: 2024년 9월 10일

Received: July 10, 2024 / Revised: August 10, 2024  
Accepted: September 10, 2024  
\*Corresponding Author: jin007@woosuk.ac.kr  
CEO of Samju, Korea

## I. 서 론

### 1. 연구의 배경 및 목적

21세기 대한민국은 눈부신 경제 성장을 이룩했지만, 그 이면에는 산업 발전이라는 명목 하에 희생된 수많은 노동자들의 생명과 안전이 존재한다. 산업 현장에서 발생하는 사고는 단순한 개인의 부주의를 넘어, 기업의 안전불감증과 사회 시스템의 구조적 문제가 복합적으로 작용한 결과이다. 특히, 대형 건설 현장 붕괴, 화학 공장 폭발, 제조업체 기압 사고 등으로 다수의 사상자가 발생하는 중대재해는 국민들에게 깊은 트라우마를 남기며 안전에 대한 경각심을 일깨웠다.

최근 몇 년간 발생한 주요 중대재해 사례들은 기업의 안전보건관리 시스템의 부재가 얼마나 심각한 결과를 초래하는지 여실히 보여준다. 중대재해처벌법이 시행되기 전 2020년 4월 이천 물류창고 화재 사고는 38명의 사망자를 낳았고, 2021년 1월 광주 학동 철거 건물 붕괴 사고는 9명의 무고한 시민의 목숨을 앗아갔다. 이러한 사고들은 사회적으로 큰 파장을 일으키며 기업의 안전 책임에 대한 사회적 인식을 근본적으로 변화시켰다.

표 1. 주요 중대재해 사례

Table 1. Major Cases of Serious Accidents

주요 중대재해 사례	주요 원인	사망자수
2018년 태안 화력발전소 컨베이어벨트 기압	협착 방지 안전장치 미설치, 2인 1조 작업 미준수	1명
2020년 이천 물류창고 화재 사고	화재 예방 조치 미흡, 안전관리 부실, 비상구 폐쇄	38명
2021년 광주 학동 철거 건물 붕괴	해체 계획 미준수, 안전관리 감독 소홀, 불법 하도급	9명
2022년 경기 평택 냉동창고 신축 공사장 추락	추락 방지 안전시설 미설치, 안전관리 부실	3명
2024년 화성 리튬전지 제조공장 화재	(수사중) 화재 예방 및 대응 시스템 부재, 불법 구조 변경	23명

중대재해처벌법은 기존의 산업안전보건법으로는 중대재해 발생을 효과적으로 억제하지 못한다는 반성에서 출발했다[1]. 산업안전보건법은 주로 현장의 안전관리 책임자나 작업자 개인의 과실을 묻는 데 집중했기 때문에, 기업의 경영진이 안전보건관리 시스템 구축에 소극적인 경우가 많았다. 또한, 법 위반에 대한 처벌

수위가 낮아 기업들이 안전보건 의무를 경시하는 경향이 있었다.

중대재해처벌법은 기업의 최고 경영자를 '경영책임자 등'으로 규정하고, 사업 또는 사업장에서 발생하는 중대재해에 대한 책임을 직접 묻는다[2]. 경영책임자들은 안전보건관리체계 구축, 운영, 점검 의무를 부담하며, 이를 위반하여 중대재해가 발생할 경우 1년 이상의 징역형이나 10억원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다. 이는 기존 산업안전보건법에 비해 처벌 수위를 대폭 강화한 것이며, 경영자들에게 안전보건에 대한 책임 의식을 강력하게 요구하는 것이다.

### 2. 연구의 필요성

중대재해처벌법의 시행은 기업들에게 새로운 도전과제를 제시한다. 이제 기업들은 단순히 법규를 준수하는 소극적인 자세에서 벗어나, 안전보건관리 시스템을 구축하고, 유해·위험요인을 지속적으로 관리하는 등 '예방' 중심의 안전보건 경영 시스템을 구축해야 한다. 이는 단순히 처벌을 피하기 위한 것이 아니라, 기업의 지속가능한 성장을 위한 필수적인 요소이다[3].

그러나 중대재해처벌법은 도입 초기 단계에 있으며, 법률 조항 해석, 적용 범위, 의무 이행 기준 등에 대한 논란이 지속되고 있다. 특히, 경영책임자의 의무 범위와 인과관계 입증 문제, 징벌적 손해배상 제도의 실효성 등에 대한 다양한 의견이 제기되면서, 기업들은 법률 준수에 어려움을 겪고 있다.

이러한 상황에서 본 연구는 중대재해처벌법의 실효성을 높이고, 경영자들이 안전보건관리에 적극적으로 대응할 수 있도록 실질적인 방향을 제시하는 데 그 목적이 있다. 본 연구는 단순히 법률 조항 분석과 판례 검토에 그치는 것이 아니라, 실제 경영 현장의 어려움과 문제점을 심층적으로 분석하고, 기업들이 안전보건관리 시스템을 구축하고 운영하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있는 전략을 제시하고자 한다.

## II. 중대재해처벌법 개요

### 1. 중대재해처벌법의 개념

중대재해처벌법은 2022년 1월 27일부터 시행된 법률로, 산업 현장에서 발생하는 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호하기 위해 제정되었다

[4]. 이 법은 사업주 또는 경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 강력한 처벌을 통해 기업의 안전보건 관리 책임을 강화하는데 그 목적이 있다.

중대재해처벌법에서는 중대재해를 중대산업재해와 중대시민재해로 구분한다. 중대산업재해는 산업안전보건법상 산업재해 중 사망자가 1명 이상 발생하거나, 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나, 동일한 유해 요인으로 급성 중독 등 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우를 말한다[5]. 중대시민재해는 특정 원료나 제조물, 공중이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함으로 인해 발생한 재해로서, 사망자가 1명 이상 발생하거나, 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생하거나, 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생한 경우를 말한다.

이 법은 경영책임자 등에게 안전보건 확보 의무를 부과한다. 경영책임자 등은 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 말한다[6]. 즉, 기업의 대표이사, 안전보건 최고 책임자(CSO), 실질적인 경영권을 행사하는 주주 등이 이에 해당할 수 있다. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 지방공기업의 장, 공공기관의 장 등도 경영책임자 등에 포함된다.

안전보건 확보 의무는 경영 책임자 등이 중대재해 예방을 위해 수행해야 할 의무를 말한다. 이는 크게 네 가지로 나뉜다.

표 2. 경영책임자 등의 안전보건 확보 의무  
 Table 2. Safety and Health Obligations of Business Managers

의무	내용
재해 예방에 필요한 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치	안전보건 목표 설정, 전담 조직 설치, 위험성 평가, 교육 실시, 예산 편성 및 집행 등
재해 발생 시 재발 방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치	재해 원인 조사, 개선 방안 마련, 재발 방지 계획 수립 및 실행 등
중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치	관계 법령에 따른 행정 명령 준수 및 이행
안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치	관련 법령에 따른 의무 이행 여부 점검, 미이행 시 개선 조치, 안전 교육 실시 여부 점검 등

## 2. 안전보건 확보 의무 미이행의 효과

경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 강력한 처벌을 받는다. 사망자가 발생한 경우 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처하며, 징역형과 벌금형을 병과할 수 있다[7]. 사망자가 아닌 부상자 또는 직업성 질병자가 발생한 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

중대재해처벌법은 징벌적 손해배상 제도를 도입하여 기업의 경제적 책임을 강화했다. 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해를 입은 사람에게 그 손해액의 5배를 넘지 아니하는 범위에서 배상 책임을 진다[8]. 다만, 법인 또는 기관이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

중대재해처벌법의 핵심은 경영책임자 등을 직접 처벌하는 규정이다. 이는 기업의 안전보건 관리에 대한 책임을 경영진에게 명확히 부여하고, 중대재해 예방을 위한 적극적인 노력을 유도하기 위한 것이다. 경영책임자 등이 처벌받기 위해서는 안전보건 확보 의무 위반과 중대재해 발생 사이에 인과관계가 인정되어야 한다[8]. 즉, 경영책임자 등의 행위가 중대재해 발생의 직접적 또는 간접적인 원인이 되었음을 증명해야 한다.

중대재해처벌법은 양벌 규정을 두어 법인 또는 기관도 처벌한다. 법인 또는 기관의 경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대재해를 발생시킨 경우, 행위자를 처벌하는 외에 법인 또는 기관에도 벌금형을 과한다. 사망자가 발생한 경우 50억원 이하, 부상자 또는 직업성 질병자가 발생한 경우 10억원 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 다만, 법인 또는 기관이 해당 위반 행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 처벌하지 아니한다.

이러한 중대재해처벌법의 도입은 기업의 안전보건 관리에 대한 새로운 기준을 제시하고, 경영자의 책임을 강화하는 계기가 되었다. 그러나 법률의 모호성, 적용 범위의 불명확성, 과도한 처벌 우려 등으로 인해 기업들의 혼란과 부담도 가중되고 있는 상황이다. 따라서 중대재해처벌법의 실효성을 높이고 기업의 자발적인 안전보건 관리를 유도하기 위해서는 법률의 명확한 해석과 적용 기준 마련, 기업에 대한 지원과 인센티브 제공 등 보완적 조치가 필요할 것으로 보인다.

### III. 경영책임자 처벌 규정 분석

#### 1. 중대재해처벌법의 실제 적용과 쟁점

중대재해처벌법 시행 이후, 경영계는 법 적용의 불확실성과 모호성을 지적하며 우려의 목소리를 높여왔다. 특히, 경영책임자 처벌 규정과 관련하여 '안전보건 확보의무'의 포괄적인 범위와 모호한 판단 기준은 경영 활동을 위축시키고, 기업의 정상적인 운영을 저해한다는 비판이 제기되었다[3]. 본 장에서는 경영책임자 처벌 규정과 관련된 주요 쟁점과 문제점을 분석하고, 최근 사례들을 통해 실제 적용 시의 어려움을 살펴본다.

중대재해처벌법 제4조는 경영책임자 등에게 "사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여" 안전보건확보의무를 이행하도록 규정하고 있다. 그러나 "안전보건확보의무"라는 용어 자체가 추상적이고 포괄적이어서, 구체적으로 어떤 조치를 해야 하는지 명확하지 않다는 지적이 있다[6].

예를 들어, 시행령 제4조 제3호는 "사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련"하고, 이를 "반기 1회 이상 점검"하도록 규정하고 있다. 하지만 "유해·위험요인"을 어떻게 정의하고, 어느 수준까지 "개선"해야 하는지, "점검"의 범위와 방법은 무엇인지 등 구체적인 기준이 명확하지 않다. 이러한 모호성은 경영자들이 법률 위반 여부를 예측하기 어렵게 만들고, 결과적으로 안전보건 투자를 늘리기보다는 법적 책임 회피에 급급하게 만드는 부작용을 낳을 수 있다.

표 3. 안전보건확보의무 관련 주요 쟁점  
Table 3. Key Issues Related to Safety and Health Obligations

주요 쟁점	내용
안전보건확보의무의 범위	- 경영책임자 등이 어디까지 책임을 져야 하는가? - 사업 또는 사업장의 범위는 어디까지인가?
인과관계 입증	- 경영책임자 등의 행위와 중대재해 발생 사이의 인과관계를 어떻게 증명할 것인가? - 다른 요인과의 구별은 어떻게 할 것인가?
고의 또는 중대한 과실	- 고의와 중과실의 기준은 무엇인가? - 어떤 경우에 경영책임자 등에게 고의 또는 중과실이 있다고 판단할 수 있는가?

중대재해처벌법 위반으로 처벌받기 위해서는 경영책임자 등의 안전보건확보의무 위반과 중대재해 발생 사이에 인과관계가 인정되어야 한다[9]. 즉, 검찰은 경

영책임자 등의 행위가 없었다면 중대재해가 발생하지 않았을 것이라는 점을 증명해야 한다. 그러나 중대재해는 작업자의 부주의, 설비 결함, 작업 환경, 관리 감독 소홀, 원·하청 관계 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 경우가 대부분이다. 따라서 경영책임자의 구체적인 행위와 중대재해 발생 사이의 직접적인 인과관계를 증명하기가 쉽지 않다.

#### 2. 최근 중대재해 사례 분석

최근 발생한 중대재해 사례들을 통해 중대재해처벌법 적용의 쟁점과 문제점을 살펴볼 수 있다. 2022년 5월, 고양시 일산동구의 한 요양병원 증축공사 현장에서 작업 중이던 근로자가 추락하여 사망하는 사고가 발생했다[1]. 해당 사고는 안전난간 미설치라는 기본적인 안전 조치 의무 위반이 원인이었다. 재판부는 원청과 하청 업체의 안전보건관리 책임자들에게 업무상 과실치사 혐의를 적용하여 각각 징역 8월의 실형을 선고했다. 하지만 일각에서는 안전난간 미설치라는 명백한 위반 사항에 비해 형량이 가볍다는 지적과 함께, 현장 관리 감독의 책임 범위와 처벌 수위에 대한 논란이 제기되었다.

2022년 3월, 경남 창원시의 한국제강 공장에서 하청 근로자가 작업 중 방열판에 끼여 사망하는 사고가 발생했다[10]. 해당 사고는 안전 작업 계획 미수립, 노후 설비 사용 등 안전보건 관리 부실이 주요 원인으로 지목되었다. 특히 한국제강은 이전에도 여러 차례 산업안전보건법 위반으로 처벌받은 전력이 있었고, 유사한 사고가 반복되었다는 점에서, 경영 책임자의 안전보건관리체계 구축 의무 위반에 대한 비판이 거셌다. 1심 법원은 한국제강 대표이사에게 중대재해처벌법 위반 혐의를 적용하여 징역 1년의 실형을 선고했고, 회사에는 1억원의 벌금형을 선고했다. 피고인의 이 사건 항소와 상고는 모두 기각되어 1심 판결의 형량이 그대로 확정되었다. 한국제강 사례는 중대재해처벌법 위반에 대한 처벌 수위와 법 적용의 일관성에 대한 논쟁을 불러일으켰다.

2022년 3월, 서울 서초구의 한 복합시설 신축 공사 현장에서 작업 중이던 50대 근로자가 추락하여 사망했다. 사고 원인은 안전모와 안전대 미착용, 추락 방호 설비 미설치 등 다양한 안전 조치 의무 위반이었다. 검찰은 원청과 하청 업체의 안전보건관리 책임자들을 산

업안전보건법 위반 및 업무상 과실치사 혐의로 기소했고, 원청 업체 경영 책임자는 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소했다. 해당 사건은 안전장비 미착용에 대한 관리 감독 책임 소재와 함께, 원청의 안전보건 확보 의무 범위, 하청 근로자에 대한 책임 범위 등이 쟁점이 되었다.

2024년 6월, 경기도 화성시의 리튬전지 제조업체 공장에서 발생한 화재 사고는 23명의 사망자와 8명의 부상자를 낳았다[8]. 이는 중대재해처벌법 시행 이후 가장 많은 인명 피해를 낸 사고이며, 안전보건 관리에 대한 경각심을 다시 한번 일깨우는 계기가 되었다. 특히 아리셀은 사고 발생 3개월 전 소방 당국으로부터 화재 위험성을 경고받았고, 올해 초에는 고용노동부의 안전보건관리체계 구축 컨설팅까지 받았음에도 불구하고 사고를 예방하지 못했다는 점에서, 기업들의 안전 불감증과 정부 컨설팅의 실효성에 대한 논란이 일고 있다. 경찰은 아리셀 대표 등 관계자들을 중대재해처벌법 위반 혐의로 입건했으며, 불법 구조 변경, 외국인 노동자 불법 파견 등 다양한 의혹에 대한 수사를 진행하고 있다.

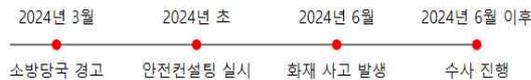


그림 1. 2024년 화성시 리튬전지 제조공장 화재사고 타임라인  
 Figure 1. Timeline of Fire Accident at lithium Battery Manufacturing Plant in Hwaseong City in 2024

이러한 최근 사례들은 중대재해처벌법 적용의 쟁점과 문제점을 보여준다. "안전보건확보의무"라는 추상적인 개념을 구체적인 사건에 적용하는 데 어려움을 겪고 있으며, 인과관계 입증 문제, 고의 또는 중과실 판단 기준, 양벌 규정 적용, 징벌적 손해배상 범위 등에 대한 논란이 지속되고 있다. 이러한 문제점들은 법률의 실효성을 저해하고, 기업들의 혼란을 가중시킬 수 있다. 따라서, 중대재해 감소라는 입법 목적을 달성하기 위해서는 법률 조항의 명확성을 높이고, 현실적인 안전보건 관리 기준을 마련하며, 기업의 자율적인 안전보건 활동을 지원하는 등의 노력이 필요하다.

#### IV. 징벌적 손해배상 제도 분석

##### 1. 제조물책임법과 중대재해처벌법 상 손해배상 제도 비교

중대재해처벌법은 경영책임자 등에 대한 형사 처벌과 더불어, 손해액의 최대 5배까지 배상 책임을 지는 징벌적 손해배상 제도를 도입했다[10]. 이는 기업의 안전보건 의무 위반에 대한 경제적 책임을 강화하고, 중대재해 발생을 억제하려는 목적을 가지고 있다. 그러나 징벌적 손해배상 제도가 실제로 중대재해 감소에 효과적인지, 그리고 한국의 제도가 가지고 있는 특징과 문제점은 무엇인지에 대한 심층적인 분석이 필요하다.

징벌적 손해배상은 중대재해처벌법 외에도 이미 제조물책임법에 도입되어 있다. 두 법률의 징벌적 손해배상 제도를 비교하면 다음과 같다.

표 4. 제조물책임법과 중대재해처벌법상 징벌적 손해배상 비교  
 Table 4. Comparison of Punitive Damages Under Product Liability Act and Serious Accident Punishment Act

구분	제조물책임법	중대재해처벌법
적용 범위	제조물의 결함으로 인한 손해	중대재해로 인한 손해
대상	제조업자	사업주 또는 경영책임자 등
주관적 요건	고의에 의한 결함 은폐	고의 또는 중대한 과실
손해 배상 범위	손해액의 3배까지	손해액의 5배까지

제조물책임법은 제조물의 결함으로 인한 손해에 대해서만 적용되는 반면, 중대재해처벌법은 중대산업재해 및 중대시민재해로 인한 손해까지 포함하여 적용 범위가 더 넓다[8]. 또한, 제조물책임법은 제조업자의 고의에 의한 결함 은폐 등 제한적인 경우에만 징벌적 손해배상을 인정하는 반면, 중대재해처벌법은 고의뿐만 아니라 중대한 과실까지 포함하여 적용 요건을 완화했다.

##### 2. 주요 국가의 징벌적 손해배상 제도 분석

징벌적 손해배상 제도는 미국에서 가장 활발하게 운용되고 있다. 미국은 주마다 법률이 다르지만, 일반적으로 악의적인 불법 행위, 고의적인 계약 위반 등에 대해 징벌적 손해배상을 인정하고 있다. 배심원 제도를 통해 징벌적 손해배상 액수를 결정하며, 수십억 달러에 달하는 판결이 나오는 경우도 있다[11]. 그러나 과도한 배상액으로 인한 기업 활동 위축, 소송 남용 등의 문제

점이 지적되고 있으며, 징벌적 손해배상 제도 개혁 논의가 활발하게 이루어지고 있다.

영국은 징벌적 손해배상을 제한적으로 인정하고 있다. 계약 위반, 명예훼손, 사기 등 특정 유형의 불법 행위에 대해서만 징벌적 손해배상을 인정하며, 법원이 배상액을 결정한다. 영국 법원은 징벌적 손해배상을 인정하는 데 매우 신중한 태도를 보이며, 배상액도 미국에 비해 상대적으로 낮은 수준이다[4].

독일은 징벌적 손해배상 제도를 원칙적으로 인정하지 않는다. 독일 민법은 손해배상을 손해 전보를 목적으로 하며, 가해자를 처벌하는 기능은 형법에 맡기는 것이 원칙이다. 다만, 예외적으로 명예훼손과 같은 인격권 침해의 경우, 정신적 고통에 대한 위자료를 높게 인정함으로써 징벌적인 효과를 부여하고 있다[3].

표 5. 주요 국가의 징벌적 손해배상 제도 비교  
Table 5. Comparison of Punitive Damages Systems in Major Countries

구분	미국	영국	독일
제도 인정	O	제한적 인정	X
적용 범위	광범위	제한적	예외적인 경우 (인격권 침해)
배상액 결정	배심원	법원	법원
특징	징벌적 성격 강함, 고액 배상 빈번	징벌적 성격 약함, 신중한 적용	징벌적 손해배상 인정안함

한국의 징벌적 손해배상 제도는 미국과 독일의 중간 지점에 위치한다[12]. 전보적 손해배상을 원칙으로 하지만, 예외적으로 특정 불법 행위에 대해 징벌적 손해배상을 인정하는 방식이다. 그러나 아직 제도 도입 초기 단계이며, 법률 적용 기준이 명확하지 않아 실효성 논란이 지속되고 있다.

첫째, 징벌적 손해배상의 성격이 불명확하다. 징벌적 손해배상은 가해자를 처벌하고, 위법 행위를 억제하는 '징벌적 기능'과 피해자를 두텁게 보호하는 '보상적 기능'을 동시에 가지고 있다. 하지만 한국 제도는 두 기능 사이의 균형점을 명확하게 제시하지 못하고 있다 [13].

둘째, 손해액의 5배라는 배상 범위가 과도하다는 지적이 있다. 징벌적 손해배상은 전보적 손해배상을 초과하는 부분이기 때문에, 과도한 배상액은 기업 활동을

위축시키고, 경제 성장을 저해할 수 있다. 특히, 중소기업의 경우, 징벌적 손해배상으로 인한 경영상의 부담이 클 수밖에 없다[14].

셋째, 소송 남용의 가능성이 있다. 징벌적 손해배상 제도는 피해자에게 유리하게 설계되어 있기 때문에, 악의적인 소송을 통해 부당한 이익을 취하려는 시도가 발생할 수 있다. 이는 기업의 정상적인 경영 활동을 방해하고, 사회적 비용을 증가시키는 결과를 낳을 수 있다[15].

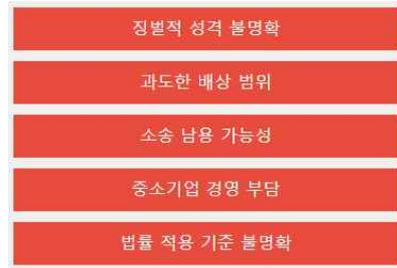


그림 2. 한국 징벌적 손해배상 제도의 주요 쟁점  
Figure 2. Key Issues of the Punitive Damages System in Korea

징벌적 손해배상 제도는 중대재해를 예방하고 피해자를 보호하기 위한 중요한 제도이다. 하지만, 한국 제도는 징벌적 성격의 불명확성, 과도한 배상액 논란, 소송 남용 가능성 등 여러 문제점을 안고 있다[16]. 중대재해처벌법의 실효성을 높이기 위해서는 징벌적 손해배상 제도의 합리적인 운영 방안을 모색해야 한다. 구체적으로, 징벌적 손해배상의 목적과 기능을 명확히 하고, 배상액 범위를 합리적으로 조정하며, 소송 남용을 방지하기 위한 장치를 마련하는 등의 노력이 필요하다.

## V. 경영자를 위한 실질적인 안전보건관리 전략

중대재해처벌법은 경영책임자 등에게 안전보건 확보 의무를 부과하고, 이를 위반할 경우 강력한 처벌과 징벌적 손해배상을 부과한다[4]. 따라서 기업들은 단순히 법규를 준수하는 소극적인 자세에서 벗어나, 근로자의 생명과 안전을 보호하고 기업의 지속가능한 경영을 위해 예방 중심의 안전보건 관리 시스템 구축에 적극적으로 나서야 한다[3]. 본 장에서는 중대재해처벌법에 효과적으로 대응하고, 안전한 일터를 조성하기 위한 경

영자를 위한 실질적인 안전보건관리 전략을 제시한다.

안전보건관리체계 구축은 중대재해처벌법의 핵심 의무이다. 이는 단순히 안전 관리 조직을 만들고 서류 상으로 메뉴얼을 갖추는 형식적인 절차가 아니라, 사업장의 특성과 규모에 맞는 실질적인 시스템을 구축하고, 이를 지속적으로 개선해나가는 동적인 프로세스를 의미한다[12].



그림 3. 안전보건관리체계 구축 단계  
 Figure 3. Stages of Establishing a Safety and Health Management System

경영자의 적극적인 의지와 리더십은 안전보건관리 체계 구축의 성공을 위한 가장 중요한 요소이다[13]. 경영자는 안전보건을 기업 경영의 핵심 가치로 인식하고, 안전보건 활동에 적극적으로 참여하며, 필요한 자원을 제공해야 한다. 또한, 근로자들의 참여를 독려하고, 안전 문화를 조성하는 데 앞장서야 한다.

중대재해를 예방하기 위해서는 사업장 내 유해·위험 요인을 정확하게 파악하고, 이에 대한 적절한 대책을 마련해야 한다. 위험성 평가는 사업장의 유해·위험요인을 파악하고 위험성을 평가하여 감소 대책을 수립하고 이행하는 일련의 과정으로, 중대재해처벌법 시행령 제4조 제3호에서 경영책임자 등이 이행해야 할 핵심 의무 중 하나로 규정하고 있다[14].

위험성 평가는 현장 중심으로 이루어져야 한다[15]. 경영자는 현장 작업자들의 의견을 적극적으로 수렴하고, 실제 작업 환경을 고려하여 실효성 있는 대책을 마련해야 한다. 또한, 정기적인 점검과 평가를 통해 위험성 평가 시스템을 지속적으로 개선해나가는 것이 중요하다.



그림 4. 위험성 평가 절차  
 Figure 4. Risk Assessment Procedure

안전보건 교육은 근로자의 안전 의식을 높이고, 안전 작업 수칙을 준수하도록 하여 중대재해를 예방하는데 효과적인 방법이다[16]. 중대재해처벌법 시행령은 경영책임자 등에게 안전보건 관련 교육 실시 여부를 점검하고, 미 실시 된 경우 필요한 조치를 취하도록 의무를 부과하고 있다.

표 6. 안전보건 교육 유형  
 Table 6. Types of Safety and Health Education

교육 유형	내용
정기 교육	모든 근로자 대상 사업장 공통 안전 수칙, 기본적인 안전장비 사용 방법, 응급처치 요령 등 교육
특별 교육	위험 작업 종사자, 신규 채용 근로자, 변경된 작업 공정 담당 근로자 등을 대상으로 직무 특성에 맞는 안전 교육 실시
관리 감독자	관리 감독자의 안전보건 관리 역량 강화를 위한 교육 실시, 위험성 평가 참여, 작업 허가 절차 준수, 근로자 안전 지도 및 감독 등에 대한 교육
협력 업체 근로자	협력 업체 근로자에게 원청 사업장의 안전 수칙 및 작업 환경에 대한 교육 실시, 공동 안전 교육 프로그램 운영

하청 근로자의 산업재해 발생 비율이 높다는 점을 고려할 때, 협력업체 안전관리는 중대재해처벌법 대응의 핵심 과제 중 하나이다[17]. 원청은 협력업체와의 파트너십을 구축하고, 공동의 책임의식을 가지고 안전보건 관리에 협력해야 한다. 협력 업체 선정 시 안전보건 관리 역량을 중요한 기준으로 삼고, 계약 단계에서 안전보건 관련 조항을 명확히 하여 책임 소재를 분명히 해야 한다.

안전보건관리에는 필연적으로 비용이 발생한다. 경영자는 안전보건 투자를 비용이 아닌, 근로자의 생명과

안전을 보호하고 기업의 지속가능한 성장을 위한 투자라는 인식을 가져야 한다[18]. 중대재해처벌법 시행령도 경영책임자 등에게 “재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비 및 유해·위험요인의 개선 등을 이행하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행”하도록 의무를 부과하고 있다.

중대재해처벌법에 효과적으로 대응하고, 안전한 일터를 조성하기 위해서는 경영자의 적극적인 의지와 노력이 필수적이다. 단순히 법적 의무를 이행하는 소극적인 자세에서 벗어나, 근로자의 생명과 안전을 중시하는 안전 문화를 조성하고, 실질적인 안전보건관리 시스템을 구축해야 한다. 본 장에서 제시된 전략들을 바탕으로 경영자들이 안전보건 경영에 적극적으로 참여하고, 정부와 근로자 모두가 협력한다면 중대재해를 예방하고, 안전하고 건강한 일터를 만들 수 있을 것이다.

## References

- [1] Kim, Myungjun. "Background and Implications of the Serious Accident Punishment Act - Analysis of Criminal Punishment Cases Violating the Occupational Safety and Health Act." *Safety and Health Issue Report*, vol. 2, 2022.
- [2] Lee, Sangcheol. "The Concept of 'Management Responsibility, etc.' under the Serious Accident Punishment Act." *New Trends in Criminal Law*, vol. 77, 2022, pp. 80-115.
- [3] Kang, Younggi, Changdae Lee, and Seongnam Lee. "Review on Corporate Response Measures Following the Enforcement of the Serious Accident Punishment Act." *Journal of Law and Business*, vol. 11, no. 2, 2021, doi:10.35505/sjlb.2021.8.11.2.211.
- [4] Ministry of Employment and Labor. "Guidebook on the Serious Accident Punishment Act." 2021.
- [5] Lee, Jaeok, Hyunbin Ye, and Jieun Kwon. "Study on the Main Contents and Improvement Measures of the Serious Accident Punishment Act (Part 1)." *Insurance Journal*, June 2023, pp. 12-33.
- [6] Cho, Hmhak. "A Study on the Scope of Interpretation and Obligations of Executive Chief in the Serious Accident Punishment Act." *The Journal of Labor Law*, vol. 53, 2021, pp. 1-42.
- [7] Ryu, Hyuncheol. "Social Significance and Tasks in the Legislative Process of the Serious Accident Punishment Act." *Korean Institute for Labor Safety and Health*, vol. 394, 2021.
- [8] Noh, Junghwan. "Review of the Punitive Damages System under the Serious Accident Punishment Act." *Law Times Research Discussion*, 24 Feb. 2024, <https://www.lawtimes.co.kr/news/196138>.
- [9] Choi, Cheong-Hak. "Corporation's Safety Crime and Causation." *Minju Law Review*, vol. 79, 2022, pp. 45-75.
- [10] Choung, Wan. "Legislative Status and Prospect of Punitive Damages Compensation System." *Inha Law Review: The Institute of Legal Studies Inha University*, vol. 25, no. 1, 2022, pp. 209-240, doi:10.22789/IHLR.2022.03.25.1.7.
- [11] Park, Heeju. "Punitive Damages System in the United States and Its Implications." *Consumer Policy Trends*, vol. 93, 2018, pp. 1-14.
- [12] Ministry of Employment and Labor. "Guidebook for Occupational Safety and Health Management Systems to Prevent Industrial Accidents." 2021.
- [13] Wi, Gukhwan. "A Study on the Impact of Safety Leadership on Safety Culture." PhD dissertation, Pukyong National University, 2022.
- [14] Ministry of Employment and Labor. "2023 New Risk Assessment Guide." 2023.
- [15] Ministry of Employment and Labor. "Guide for Implementing Initial and Continuous Risk Assessments for Small and Medium-Sized Construction Sites." 2023.
- [16] Park, Yunhee. "Analysis of Perception and Improvement Measures for Safety and Health Education." *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 21, no. 4, 2020, pp. 346-355, doi: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.346>.
- [17] Ministry of Employment and Labor. "Guidelines for Preventing Industrial Accidents in Contracting following the Enforcement of the Revised Occupational Safety and Health Act (2020.1.16)." 2020.
- [18] Kim, Yong Jin, et al. "The Effectiveness of Expenditure Cost Due to Industrial Accident Prevention Investment and Industrial Accident by Occupational Safety and Health Survey." *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, vol. 30, no. 6, 2019, pp. 1299-1307, doi:10.7465/jkdi.2019.30.6.1299.