

노동정책연구
2013. 제13권 제4호 pp.159~182
한국노동연구원

연구논문

사내하도급과 산업안전보건 : 독일 법제를 중심으로

김기선*

기업들이 추진해온 간접고용의 적극적 활용전략은 산업재해의 발생에도 영향을 미치고 있다. 외주화된 업무의 경우 유해·위험작업이거나 외주업무를 적절하게 수행하기 위해서는 적지 않은 전문지식이 필요한 경우가 많음에도 불구하고, 업무를 위탁받은 하청사업주는 대체로 영세할 뿐만 아니라 하청사업주의 입장에서 볼 때 하도급된 업무가 수행되는 원청사업장은 자신의 사업장이 아니기 때문에 독자적으로 작업환경을 개선할 여지가 많다는 점이 원인으로 지적될 수 있다. 또한 원청사업주의 정규직 근로자와 비교할 때 사내하도급 근로자가 업무로 인한 산업재해의 위험성에 대해 정확한 정보를 전달받지 못하는 경우가 많다는 점에서도 그 이유를 찾을 수 있다. 최근 발생하고 있는 화재·폭발·누출 등으로 인한 대형 사망사고의 재해근로자 대부분이 하청업체 소속 사내하도급 근로자라는 사실은 사내하도급 근로자가 원청사업주에 직접고용된 정규직 근로자와 비교하여 산업안전에 취약하다는 점을 여실히 보여준다. 이에 이 글에서는 독일의 사내하도급에 관한 산업안전보건체계를 검토하고 이를 통해 시사점을 찾아보고자 하였다.

핵심용어 : 사내하도급, 산업안전보건, 원청사업주, 하청사업주, 사내하도급 근로자

논문접수일: 2013년 8월 26일, 심사의뢰일: 2013년 9월 2일, 심사완료일: 2013년 9월 11일

* 한국노동연구원 부연구위원(arbeit@kli.re.kr)

I. 서론

2011년 기준 우리나라의 산업재해 발생률은 OECD 회원국 중 터키, 멕시코 다음으로 높다. 정부 통계¹⁾에 의하면, 2012년 산업재해자 수는 92,256명으로 산업재해율은 0.59%였고, 2012년 발생한 사망재해자는 1,864명으로 사망만인율은 1.20%이었다. 특히 산업재해와 사망사고는 50인 미만 소규모사업에서 발생하는 경우가 많다. 또한 영세 소규모사업의 경우 산업재해를 은폐하거나 신고에 소극적인 경향이 있다는 점을 감안하면 산업재해 발생률은 실제 이보다 높을 수 있다.²⁾

기업들이 추진해온 간접고용의 적극적 활용전략은 산업재해의 발생에도 영향을 미치고 있다. ‘간접고용’은 직접고용과 대비되는 개념으로서 외주, 용역, 도급, 파견 등을 포괄하기 위한 실무상의 관용적 용어라 할 수 있는데, “타인이 고용한 근로자를 자신의 사업에 직접 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 고용”³⁾이라 말할 수 있다. 구체적인 통계가 없긴 하지만, 원청사업주에게 직접 고용된 정규직 근로자와 비교할 때 일반적으로 외주화된 업무를 수행하는 간접고용 근로자의 산업재해 발생비율이 높은 것으로 알려져 있다.⁴⁾ 외주화된 업무의 경우 유해·위험작업이거나 외주업무를 적정하게 수행하기 위해서는 적지 않은 전문지식이 필요한 경우가 많음에도 불구하고, 업무를 위탁받은 하청사업주는 대체로 영세할 뿐만 아니라 하청사업주의 입장에서 볼 때 하도급된 업무가 수행되는 원청사업장은 자신의 사업장이 아니기 때문에 독자적으로 작업환경을 개선할 여지가 많다는 점이 원인으로 지적될 수 있다. 또한 원청사업주의 정규직 근로자와 비교할 때 사내하도급 근로자가 업무로 인한 산업재해의 위험성에 대해 정확한 정보를 전달받지 못하는 경우가 많다는 점에서도 그 이

1) 고용노동부(2013), 『2012년 산업재해 발생현황』.

2) 내일신문, 『산재신고보다 숨기는 게 이익… 대책 시급』, 2013. 7. 9. p.17.

3) 강성태(2008), 『지금 왜 사용자인가』, 『노동법연구』 제24호, 서울대학교 노동법연구회, p.6.

4) Otten, “Arbeitssicherheit beim Einsatz von Fremdfirmen,” *Die Berufsgenossenschaft*, 2010, p.114.

유를 찾을 수 있다. 최근 발생하고 있는 화재·폭발·누출 등으로 인한 대형 사망사고의 재해근로자 대부분이 하청업체 소속 사내하도급 근로자라는 사실은 이를 여실히 보여준다.

이러한 점에서 이 글에서는 독일의 사내하도급에 관한 산업안전보건체계를 검토하고 이를 통해 시사점을 찾아보고자 한다.⁵⁾ 이하에서는 독일에서의 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건(제Ⅱ장), 유해·위험작업에 있어 사내하도급근로자의 산업안전보건(제Ⅲ장), 사내하도급근로자의 산업안전보건에 있어 근로자대표의 역할(제Ⅳ장)에 관하여 살펴보고, 그 시사점(제Ⅴ장)을 정리하고자 한다.

Ⅱ. 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건

1. 도급사업주와 수급사업주의 협력의무

독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)은 산업안전보건에 관한 기본법으로서의 역할을 담당하고 있는 법률로서, 산업안전보건의 일반원칙 및 사용자와 근로자의 기본적 권리와 의무를 규정하고 있다.

사내하도급근로자의 산업안전보건과 관련하여, 독일 산업안전보건법은 도급계약에 의한 사업시설에 대한 유지·보수업무와 같이 각각의 사용자들에게 고용된 취업자들이 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우 산업안전보건조치에 있어 이들 사용자들 간의 협력의무를 규정하고 있다(독일 산업안전보건법 제8조). 산업안전보건법 제8조⁶⁾는 업무도급계약에 의해 수급인의 근로자가 도급사업주

5) 영국에서의 하도급관계에서의 사업주의 산업안전보건과 관련해서는 전형배(2011), 「원·하청 관계와 사업주의 산업안전보건 책임: 영국의 입법 현황 및 판례 분석과 시사점」, 『노동법논총』 제23집, 한국비교노동법학회 참조.

6) 산업안전보건법 제8조(여러 사용자 간의 협력)

(1) 여러 사용자의 취업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우에, 각 사용자는 안전 및 보건보호규정의 실행에 있어 협력할 의무를 진다. 근로제공에 있어 취업자의 안전 및 보건보호를 위해 필요한 경우에, 특히 사용자는 각 업무형태별로 근로제공에 수반하는 취업자의 안전 및 보건상의 위험에 관해 상호 간에 이를 통지하고 근로자에게 알리며, 위험예방을 위한 조치를 조율하여야 한다.

의 사업 내에서 업무를 수행하게 되는 경우 이들 근로자는 그 사업 내의 특수한 위험에 종종 충분히 대처할 수 없는 경우가 종종 있다는 점을 감안하여 사용자들 간의 협력을 통해 이러한 문제를 해결하고자 하는 규정이다.⁷⁾

이를 구체적으로 살펴보면 독일 산업안전보건법 제8조 제1항에 의하면, 여러 사용자의 취업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우에, 각 사용자는 안전 및 보건보호규정의 실행에 있어 협력할 의무를 진다. 이는 산업안전상의 위험으로부터 취업자에게 산업안전상의 위험에 대하여 포괄적인 보호를 보장하는데 그 목적이 있다.⁸⁾

독일 산업안전보건법 제8조 제1항의 규정에 따라, 각각의 사용자는 각 업무형태별로 근로제공에 수반하는 취업자의 안전 및 건강상의 위험에 관해 상호 간에 이를 통지하고 근로자에게 알리며, 위험예방을 위한 조치를 조율하여야 한다(독일 산업안전보건법 제8조 제1항 제2문). 어느 정도, 그리고 어떠한 형태의 정보제공 및 산업안전보건조치의 조율이 필요한 것인지는 각 업무의 종류에 의해 결정된다.⁹⁾

사용자들 간의 협력의무가 인정되기 위해서는 각기 다른 사용자에게 고용된 취업자들이 한 작업장 내에서 업무를 수행하는 것이 필요하다. 그러나 이것이 각 사용자에게 고용된 취업자들이 반드시 분업적 협업관계에 있어야 한다는 것을 의미하는 것은 아니고, 여러 사용자의 취업자들이 동일한 업무환경 내에서 시간적, 장소적으로 근접하여 업무를 처리하는 경우에는 한 작업장 내에서의 업무수행으로 볼 수 있다.¹⁰⁾ 또한 사용자들 간의 협력의무가 인정되기 위해 이들 상호 간에 어떠한 법적인 관계(예컨대 도급계약관계)가 있을 것이 요구되는 것은 아니기 때문에, 한 작업장 내에서 각기 다른 사용자들에게 고용된 자가

(2) 사업 내에 다른 사용자의 취업자가 사업 내에서 업무를 수행하고 있는 경우에, 사용자는 그 취업자가 안전과 보건에 대한 위험과 관련하여 사업 내에서의 업무수행 기간 중 적정한 지시를 받고 있는지를 각 업무형태별로 확인하여야 한다.

7) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, *Arbeitsschutzgesetz*, 2. Auflage 2011, § 8 ArbSchG Rn. 5.

8) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 13. 산업안전보건법 제8조 제1항은, 산업안전보건 유럽연합지침(89/391/EWG) 제6조 제4항 및 제10조 제2항을 국내법으로 수용한 것이다(BT-Drucksache 13/3540, p.17).

9) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 19.

10) BT-Drucksache 13/3540, p.17.

한 작업장 내에서 업무를 수행하고 이로 인해 산업안전보건상의 위험이 발생할 수도 있다는 것으로도 충분하다.¹¹⁾ 그리고 독일 산업안전보건법은 사용자들 간의 협력의무가 인정되기 위해 업무수행의 최저기간을 정하고 있지 않기 때문에, 일회적으로 여러 사용자에게 고용된 취업자들이 사업 내에서 같이 업무를 수행하는 경우에도 각 사용자에게는 협력의무가 발생하게 된다.

한 작업장에서 여러 사용자의 취업자가 업무를 수행하는 경우, 각 사용자는 그 취업자에 의해 수행되어야 할 업무 및 이로 인해 작업장 내에서 업무를 수행하는 기타 취업자에게 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험에 대하여 상호 통지하여야 한다(예컨대 위험성평가결과의 전달).¹²⁾ 상호 간의 정보제공의무는, 여러 사용자의 취업자들이 한 작업장 내에서 업무를 수행하는 경우 이들에 대한 산업안전보건을 담당할 협력조율자(Koordinator)를 선임하거나 개인보호장구 또는 원료 및 작업도구의 사용을 조율하는 것과 같이 각각의 위험에 대한 적절한 보호조치를 개발·조율하는 데 도움이 된다.¹³⁾ 그러나 법률에서는 어떠한 방식으로 상호 정보제공이 이루어져야 하는가에 대하여는 정하고 있지 않다.

상호 간의 정보제공 이후 사용자들은 위험예방을 위한 상호 공동조치를 조율하여야 한다(예컨대 업무조율규칙의 수립 및 지시권한을 가진 공동감독자의 선임 등).¹⁴⁾ 그러나 상호 공동조치의 조율이 서면합의에 의하여야 하는 것은 아니고 이를 문서로 작성해 두어야 하는 것도 아니다.¹⁵⁾

이 밖에 각 사용자는 그 취업자에게 작업장 내에서 다른 사용자에게 고용된 취업자가 업무를 수행하고 있고 이로 인해 발생할 수 있는 위험, 산업안전보호 조치의 조율결과에 대하여 정보를 제공하여야 한다.¹⁶⁾ 그리고 취업자들에 대한 정보제공은 한 작업장 내에서 업무가 개시되기 이전에 행해져야 한다.¹⁷⁾

사용자들 간에 협력이 없었거나 불충분함으로써 취업자가 손해를 입게 된 경

11) Pieper, Arbeitsschutzrecht, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 9.

12) Otto, in: Hümmelich/Boecken/Düwell(Hrsg.), *AnwaltKommentar Arbeitsrecht*, 2. Auflage 2010, § 8 ArbSchG Rn. 2.

13) Pieper, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 5.

14) Leube, "Arbeitsschutzgesetz: Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten zum Schutz anderen Personen", *Betriebs-Berater*, 2000, p.302.

15) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 21.

16) Otto, in: Hümmelich/Boecken/Düwell(Hrsg.), 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 2.

17) Pieper, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 8.

우, 취업자는 관련 모든 사용자에게 대하여 손해배상청구권을 가진다.¹⁸⁾ 한편 관할 행정감독관청은 산업안전보건법 제8조의 규정이 이행되고 있는지를 감독하여야 한다(산업안전보건법 제21조). 사용자들이 산업안전보건법 제8조상의 의무를 이행하지 않는 경우, 관할 행정감독관청은 명령을 통해 의무준수를 강제할 수 있다. 특히 강제수단으로는 이행강제금(Zwangsgeld)이 고려될 수 있다.¹⁹⁾ 뿐만 아니라 감독행정관청은 필요한 경우 산업안전보건법 제22조 제3항²⁰⁾의 규정에 따라 사업의 가동중단을 명할 수 있다.

한편 독일은 국가기관뿐만 아니라 사회법상의 산재보험기관(Unfallversicherungsträger)에도 산업안전보건과 관련된 일정 권한이 배분되어 있다(이른바 이원적 산업안전보건시스템). 독일 산재보험기관은 산업 또는 업종별로 조직된 동업조합(Berufsgenossenschaft)의 형태로 조직되어 있고,²¹⁾ 이들 산재보험기관은 각 산업 내지 업종 내 사업 또는 사업장에서 발생하는 산업재해를 예방하고 보상할 의무를 진다. 그리고 이러한 임무를 수행할 수 있도록 하기 위해 각 산재보험기관에는 산재예방을 위한 기구, 기계, 설비, 지시 및 조치에 관한 산재예방규칙(Unfallverhütungsvorschriften)을 정할 권한이 위임되어 있다. 산재보험기관이 정한 산재예방규칙은 입법기관 이외의 기관에서 마련된 것이라는 점, 노사의 자치입법으로서의 성질을 가지고 있고,²²⁾ 국가 입법으로는 곤란한 사항

18) Pieper, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 3.

19) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 8.

20) 독일 산업안전보건법 제22조(관할 행정관청의 권한)

(3) 개별 사안에 있어 관할 행정관청은 다음 각 호를 명할 수 있다.

1. 사용자, 책임자 또는 취업자가, 이 법률 및 이 법률에 근거해 공포된 법규명령에 의해 발생하는 의무의 이행을 위해 취해야 할 조치,
2. 사용자와 책임자가 취업자의 생명 및 건강에 대한 특별한 위험을 회피하기 위해 취해야 할 조치.

지체될 수 없는 위험이 있는 경우, 행정관청은 명령의 이행에 대하여 적정 기간을 설정하여야 한다. 제1문에 따른 명령이 기간 내에 이행되지 않거나 또는 즉시이행이 명해진 명령을 바로 이행하지 않는 경우에, 관할 행정관청은 명령과 관련된 해당 업무 또는 명령과 관련된 해당 작업도구의 사용 또는 가동을 중단할 수 있다. 공공업무분야 내에서의 공무운영을 본질적으로 침해하는 행정관청의 조치는, 연방 또는 연방주의 최상급 행정관청 또는 지방자치단체의 최고행정공무원의 동의를 얻어 취해져야 한다.

21) 독일 산재보험기관의 현황에 관하여는 이희성(2007), 『독일의 산업안전보건제도의 개관에 관한 연구』, 『노동법논총』 제12집, p.112.

22) 독일의 동업조합(Berufsgenossenschaft)은 노동조합 및 사용자단체를 대표하는 동수의 자로 구성된 자치운영기구를 두고 있고, 이들 자치운영기구에서 산재예방규칙을 정하게 된다.

에 대한 신속하고 전문적인 입법을 가능하게 한다.²³⁾

도급사업주와 수급사업주의 협력의무는 산재예방규칙인 예방원칙(Grundsätze der Prävention, BGV A 1) 제6조에도 규정되어 있다.²⁴⁾ 예방원칙 제6조 제2항은 산업안전보건법 제8조 제2항과 내용상 일치하는 데 반해, 예방원칙 제6조 제1항은 산업안전보건법 제8조 제1항과 비교할 때 두 가지의 점에서 보다 폭넓게 규정하고 있다.²⁵⁾ 우선, 산재예방규칙 제6조 제1항에 의하면, 사용자들 간의 협력의무는 그 취업자가 한 작업장에서 일하는 사업주에 대하여 적용될 뿐만 아니라 취업자가 없는 자영업자에 대하여도 적용된다. 또한 산재예방규칙 제6조 제1항은 관련 사업주로 하여금 이들 간의 협력 업무를 조율할 임무를 수행할 자를 선임할 의무를 지우고 있다.

2. 사내하도급근로자에 대한 적절한 지시 및 정보제공에 대한 확 인의무

독일 산업안전보건법 제12조 제1항²⁶⁾은, “사용자는, 근로제공에 있어서 안전 및 건강보호에 관해 근로시간 중에 취업자에게 충분하고도 적절한 정보를 제공해야 한다”고 하여, 취업자에 대한 사용자의 정보제공의무에 대하여 규정한다.

23) 한인상(2010), 『유럽연합과 독일의 외국인근로자보호』, 『노동법논총』 제19집, 한국비교노동법학회, p.47.

24) 예방원칙 제6조 (여러 사용자 간의 협력)

(1) 여러 사업주의 취업자 또는 자영업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우에, 사업주들은 취업의 산업안전보건, 특히 제2조 제1항에 따른 조치와 관련하여 산업안전보건법 제8조 제1항에 따라 협력하여야 한다. 특히, 있을지도 모를 상호 간의 위험을 예방하기 위해 필요한 경우, 이를 조율할 자가 선임되어야 한다. 협력을 조율할 자에게는 특별한 위험을 방어하기 위해 이에 상응하는 지시권한이 부여되어야 한다.

(2) 사업주는 사업 내에서 업무를 수행하는 자가 안전 및 보건과 관련하여 사업 내의 업무수행 기간 중 적절한 지시를 받고 있는지를 각 업무형태별로 확인하여야 한다.

25) Otto, in : Hümmerich/Boecken/Düwell(Hrsg.), 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 6.

26) 독일 산업안전보건보호법 제12조(위험에 대한 정보제공)

(1) 사용자는, 근로제공에 있어서 안전 및 건강보호에 관해 근로시간 중에 취업자에게 충분하고도 적절한 정보를 제공해야 한다. 정보제공은, 특히 취업자의 업무수행장소 또는 업무범위에 초점을 맞춘 지시와 설명을 포함한다. 정보제공은 채용, 업무범위의 변경, 새로운 작업수단 또는 기술의 도입에 있어서 각각 취업자의 업무개시 전에 행해져야 한다. 정보제공은 위험의 진행상황에 맞춰 조정되어야 하며, 필요한 경우에 주기적으로 반복되어야 한다.

이 규정은 산업안전보건 유럽연합지침(Richtlinie 89/391/EWG) 제12조를 국내 법으로 수용한 규정이다.²⁷⁾ 사용자가 제공해야 할 정보제공에는 현재의 위험 및 이에 대한 산업안전보호조치, 작업장 및 업무와 관련된 정보, 지시 및 설명이 모두 포함된다.²⁸⁾ 그리고 정보제공은 채용, 업무범위의 변경, 새로운 작업수단 또는 기술의 도입에 있어서 각각 취업자가 업무를 개시하기 전에 이루어져야 한다(독일 산업안전법 제12조 제1항 제3문). 뿐만 아니라 사용자는 위험의 진행상황에 맞춰 정보제공을 조정할 의무가 있다(독일 산업안전보건법 제12조 제1항 제4문). 정보제공의 조정이 필요한 위험의 진행이 인정될 수 있는 경우로는 예컨대 사업 내에 종종 반복적으로 장애가 발생하거나, 근로자의 반복적인 문의가 있거나, 산업재해 및 인근재해, 직업병 등이 발생하는 경우를 들 수 있다.²⁹⁾ 그리고 사용자의 정보제공은 필요한 경우 주기적으로 반복되어야 한다. 산재예방규칙 중 하나인 예방원칙(Grundsätze der Prävention, BGV A 1) 제4조에서는 적어도 1년에 1번 정보제공이 이루어지도록 할 것을 요구하고 있다.

사내하도급의 경우에는 수급인의 정보제공의무와는 별도로 도급인에게도 일정한 책임이 부과된다. 예컨대 도급계약에서와 같이 수급인의 취업자가 사업 내에서 업무를 수행하고 있는 경우, 독일 산업안전보건법 제8조 제1항에 따른 수급회사와의 협력의무와는 별개로, 그 사업을 담당하는 사용자인 도급인은 그 취업자가 적절한 지시를 받고 있는지, 그 위험성의 정도에 따라 안전 및 보건상의 위험 내지 위해에 대하여 정보를 제공받고 있는지를 확인하여야 한다(독일 산업안전보건법 제8조 제2항).³⁰⁾

독일 산업안전보건법 제8조 제2항은, 예컨대 수급사업주가 그 취업자에 대하여 적절한 지시를 부여할 의무를 이행하고 있는지 여부에 대하여 도급사업주에게도 공동책임을 부여한 규정이다.³¹⁾ 따라서 도급회사는 수급회사가 그 근로자에게 적절한 지시를 부여할 수 있도록 사업 내의 업무수행 시 발생할 수 있는 위험에 관하여 정보를 제공해야 한다.³²⁾ 수급회사는 도급인이 제공한 정보를

27) BT-Drucksache 13/3540, p.19.

28) Pieper, 앞의 책, § 12 ArbSchG Rn. 3.

29) Pieper, 위의 책, § 12 ArbSchG Rn. 5.

30) 이 규정은 산업안전보건 유럽연합지침(89/391/EWG) 제12조 제2항을 국내법으로 수용한 규정이다(BT-Drucksache 13/3540, p.17).

31) Otto, in: Hümmerich/Boecken/Düwell(Hrsg.), 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 4.

바탕으로 그 취업자에게 적절한 정보를 제공해야 한다. 뿐만 아니라 도급인인 사용자는 수급회사의 취업자에게 부여된 지시가 적절한지, 다시 말해 수행해야 할 업무에 있어 충분한 산업안전보건이 보장될 수 있는지를 확인하여야 한다.³²⁾ 취업자가 그 사용자로부터 적절한 지시 및 정보제공을 받았는지를 어떠한 방법을 통해 확인해야 할 것인지에 관하여 법률에 정해져 있지 않다. 그러나 일반적으로 도급인은 수급인의 근로자가 그 업무를 시작하기에 앞서 수급인의 근로자에게 수급인으로부터 부여된 지시의 내용과 범위를 묻는 방식에 확인의무를 이행할 수 있는 것으로 해석된다.³⁴⁾ 도급회사가 제2항에 따른 확인의무를 다하지 않은 것이 이후 수급인의 근로자에게 발생한 손해의 (공동)원인이 된 경우 도급인은 수급인의 근로자에 대하여 이에 대하여 책임을 부담한다.³⁵⁾

Ⅲ. 유해·위험작업에 있어 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건

위험물질이 포함된 작업에 있어 산업안전보건에 대하여는 위험물질시행령(Gefahrstoffverordnung)에서 규율하고 있다. 그리고 이에 따르면, 위험물질이란, ① 제3조에서 말하는 위험성을 갖춘 위험원료 및 혼합물, ② 폭발할 수 있는 원료, 혼합물 및 생산물, ③ 생산 및 사용에 의해 제1호 또는 제2호에 따른 원료가 발생할 수 있는 원료, 혼합물 및 생산물, ④ 제1호 내지 제3호에 따른 요건을 갖추고 있지 않으나 물리화학적, 화학적 또는 유독적 성질 및 작업장에서 존재 또는 사용되는 방법에 의해 취업자의 건강 및 안전에 위험한 원료 및 혼합물, ⑤ 작업장한계치(Arbeitsplatzgrenzwert)가 정해져 있는 모든 원료를 말한다(위험물질시행령 제2조 제1항).

한편 위험물질이 포함된 사내하도급 작업에 있어서 독일 산업안전보건법 제8

32) Pieper, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 11.

33) Leube, 앞의 글, p.303.

34) A. W. Schack/P. Schack, in: Kollmer/Klindt, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 36.

35) Pieper, 앞의 책, § 8 ArbSchG Rn. 14.

조상의 규정은 위험물질시행령 제15조³⁶⁾ 등의 규정에 의하여 보완, 구체화되고 있다.³⁷⁾ 대규모 기업들이 그 사업 내의 업무를 주로 영세한 규모의 기업에 위탁하는 일이 많아지고 있다. 도급계약 등에 의한 업무위탁은 더 이상 건설분야에 국한된 것이 아니라, 고도의 위험성이 내재되어 있는 산업시설의 세척, 유지, 보수업무도 위탁업체에 의해 수행되는 경우가 적지 않지 않은 것으로 알려지고 있다. 이러한 이유에서 위험물질시행령 제15조가 가지는 의미는 최근 계속해서 커지고 있다.³⁸⁾

36) 위험물질시행령 제15조(여러 사용자 간의 협력)

- (1) 사업 내에서 외부회사가 위험물질과 관련이 있는 업무를 수행하는 경우, 업무를 위탁한 자로서 사용자는 그 작업에 필요한 전문지식과 경험을 갖춘 회사만이 그 업무를 수행하도록 하여야 한다. 업무를 위탁한 자로서 사용자는 외부회사에게 위험의 근원 및 특별한 행동규율에 대하여 정보를 제공하여야 한다.
- (2) 어느 사용자에게 고용된 자가 업무를 수행에 의해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질에 대한 위험이 있을 수 있는 경우, 이에 관련된 모든 사용자는 이 법 제6조에 따른 위험성 판단을 실시함에 있어 협력하여야 하고 보호조치를 조율하여야 한다. 이는 서면으로 작성되어야 한다. 이 경우에 있어 사용자들은 위험물질로 인한 모든 관련 기업에 고용된 자의 위험에 대하여 효과적으로 대처할 수 있도록 하여야 한다.
- (3) 각 사용자는 사용자 간에 공동으로 정한 보호조치가 이에 고용된 근로자에게 적용되는 것에 대하여 책임을 진다.
- (4) 어느 사용자에게 고용된 자의 업무수행에 의해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질로 인한 위험이 높아진 경우, 해당 사용자들은 협력을 조율할 자(Koordinator)를 선임하여야 한다. 건축현장시행령(Baustellenverordnung)의 규정에 따라 협력을 조율할 자가 선임되어 있는 경우에는 제1문에 따른 의무를 이행한 것으로 본다. 협력을 조율할 자에게는 관련 사용자들에 의해 산업안전보건에 중요한 모든 필요한 정보 및 산업안전보호조치에 관한 정보가 제공되어야 한다. 사용자들은 협력을 조율할 자의 선임에 의해 이 법에 따른 책임이 면제되지는 않는다.
- (5) 철거·리모델링·유지보수작업 또는 건축작업을 개시하기에 앞서 사용자는 이 법 제6조에 따른 위험판단을 위하여 업무를 위탁한 자 또는 건축주로부터 그 목적물의 사용연혁 또는 건축연혁에 의해 위험물질, 특히 석면이 존재하는지 또는 있을 수 있는지에 관한 정보를 얻어야 한다. 기타 법률에 의해 업무를 위탁한 자 또는 건축주에게 발생하는 광범위한 정보제공의무, 보호의무 및 감독의무는 이에 의해 영향을 받지 않는다.

37) BR-Drucksache 915/04, p.97.

38) Bundesministerium für Arbeits- und Soziales, *Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht*, 3. Auflage 2009, p.704. 위험물질시행령 제15조의 규정 가운데 제1항 내지 제4항은 국제노동기구(ILO) 제184호 협약(농업부문의 안전 및 보건에 관한 협약, 2001년) 제6조 및 제148호 협약(공해, 소음 및 진동에 기인하는 작업환경상 위험으로부터의 근로자보호에 관한 협약, 1977년) 제6조를 국내법으로 수용한 규정이다.

1. 적정한 수급업체의 선정

위험물질시행령 제15조 제1항 제1문에 따르면, 위험물질에 대한 작업이 포함된 업무를 외부기업에 위탁함에 있어서 위탁자인 사용자는 그 작업에 필요한 전문지식과 경험을 갖춘 회사만이 그 업무를 수행하도록 해야 한다. 수급회사에 이에 맞는 전문지식과 경험을 갖추고 있는지를 판단함에 있어서는 각 업무가 가지는 위험성, 그리고 이에 따라 취해져야 할 산업안전보건조치가 그 기준이 된다.³⁹⁾

2. 수급업체 및 수급업체 근로자에 대한 정보제공

수급회사 근로자의 산업안전보건에 적합한 업무수행이 이루어질 수 있도록 하기 위해, 위탁자인 사용자는 수급회사가 위험원 및 그 특수한 행동규칙에 대해 정보를 제공받을 수 있도록 하여야 한다(위험물질시행령 제15조 제1항 제2문).

위험물질이 포함된 업무를 수행하는 취업자에 대한 정보제공에 관하여 독일 위험물질시행령 제14조에서 규정하고 있다. 제1항에 의하면, 취업자가 위험물질이 포함된 작업을 수행하는 경우에 사용자는 위험평가를 반영하여 취업자가 이해할 수 있는 형태와 언어로 된 사업지침(Betriebsanweisung)을 서면으로 작성하고 이를 취업자에게 알려야 한다. 그리고 사업지침에는 적어도 ① 위험물질의 명칭, 표시 및 건강 및 안전상의 위험 등과 같은 작업장에 존재하거나 또는 발생하는 위험물질에 관한 정보, ② 취업자가 그 자신 및 다른 취업자의 보호를 위해 작업장에서 실행해야 할 적절한 주의규칙 및 조치에 관한 정보(여기에는 특히 위생규정, 노출을 예방하기 위해 취해져야 할 조치에 관한 정보, 개인적 보호장구 및 보호복의 착용 및 사용에 관한 정보가 포함된다), ③ 사업장에, 산재 및 긴급한 경우 및 이를 예방하기 위해 취업자, 특히 구조대에 의해 실행되어야 할 조치에 관한 정보가 포함되어야 한다. 그리고 사용자는 근로조건의 결정적인 변화가 있을 때마다 이에 맞게 사업지침을 고쳐야 한다. 뿐만

39) Pieper, 앞의 책, § 17 GefStoff Rn. 5.

아니라 사용자는 취업자가 자신이 업무를 수행하는 원료 및 혼합물에 관하여 화학적 원료의 등록, 평가, 허가 및 제한에 관한 유럽연합명령(EG-REACH-VO)⁴⁰⁾ 제35조에 따른 모든 정보를 알 수 있도록 하여야 하며, 위험물질의 사용에 있어 취업자의 보호를 위해 적용되어야 할 방법 및 절차에 관하여 정보를 제공하여야 한다. 사용자에게 이와 같이 각 사업에 특수한 사업지침을 작성하도록 의무를 부과한 것은 이와 직접적으로 관련된 근로자가 그 권리의무 및 그 대안에 대하여 충분히 정보를 제공받지 못하는 경우가 적지 않다는 점을 반영한 것이다.⁴¹⁾

뿐만 아니라 위험물질시행령 제14조 제2항에 의하면, 제1항의 사업지침에 근거하여 사용자는 발생할 수 있는 모든 위험 및 그에 따른 보호조치에 관해 취업자에게 구두로 정보를 제공하여야 한다. 정보제공은 업무가 개시되기 전에 이루어져야 하며, 그 이후에는 적어도 매년 1회 실시되어야 한다. 그리고 정보제공은 취업자가 이해할 수 있는 형태와 언어로 행해져야 하며, 정보제공의 내용 및 시점은 서면으로 작성하여 정보제공을 받은 취업자로부터 서명을 받아야 한다. 개별 취업자는 구두에 의한 구체적인 정보제공을 받은 이후에만 비로소 각 작업장에서 업무를 수행할 수 있다.⁴²⁾

그리고 위험물질법 제14조 제3항에서는, 위험원료의 분류, 밀봉, 표시에 관한 유럽지침(Richtlinie 67/548/EWG)⁴³⁾ 부록 4에 따른 압을 유발하거나, 유전자를

40) Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH), zur Schaffung einer Europäischen Chemikalienagentur, zur Änderung der Richtlinie 1999/45/EG und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 793/93 des Rates, der Verordnung (EG) Nr. 1488/94 der Kommission, der Richtlinie 76/769/EWG des Rates sowie der Richtlinien 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/EG und 2000/21/EG der Kommission.

41) Kohte, in: Richard/Wißmann/Wltoze/Oetker(Hrsg.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 3. Auflage 2009, § 295 Rn. 58. 이 규정은 화학적 원료에 대한 산업안전보호 유럽연합지침(Richtlinie 98/24/EG) 제8조 제1항 및 국제노동기구(ILO) 제170호 조약 제15조 d)호를 국내법으로 수용한 것이다(BR-Drucksache 915/04, p.95).

42) Kohte, in: Richard/Wißmann/Wltoze/Oetker(Hrsg.), 위의 책, § 295 Rn. 59. 이 규정 또한 화학적 원료에 대한 산업안전보호 유럽연합지침(Richtlinie 98/24/EG) 제8조 제1항 및 국제노동기구(ILO) 제170호 조약 제11조와 제15조 d)호를 국내법으로 전환한 것이다(BR-Drucksache 915/04, p.95).

43) Richtlinie 67/548/EWG des Rates vom 27. Juni 1967 zur Angleichung der Rechts-

변형시키거나 또는 생식기능에 위험한 원료로 분류될 요건을 갖추었거나(독일 위험물질시행령 제2조 제3항 제1호), 제1호에 열거된 원료 중 하나 이상이 포함되어 있고 그 하나 이상의 원료의 농도가 암을 유발하거나, 유전자를 변형시키거나 또는 생식기능에 위험한 원료로 분류될 수 있는 농도기준치를 초과하는 혼합물(독일 위험물질시행령 제2조 제3항 제2호)을 취급하는 업무와 관련하여 사용자의 특별한 정보제공의무를 규정하고 있다.⁴⁴⁾ 이에 따르면, 사용자는 취업자와 그 이익대표자가 이 시행령의 규정이 준수되는지 여부, 특히 개인적 보호장구의 선택 및 사용, 이와 결부된 취업자의 부담 및 이들 업무에 대한 산업안전보호조치의 실시를 검토할 수 있도록 하여야 한다(제1호). 그리고 사용자는 노출의 위험이 큰 경우에 취업자와 그 이익대표자에게 즉시 이를 통지하고 그 원인 및 이미 취해진 대응조치 및 이후 취해질 대응조치에 관하여 정보를 제공하도록 하여야 한다(제2호). 또한 사용자는 위험평가의 결과 취업자의 건강 또는 안전에 위험이 발생하는 업무를 수행하는 취업자의 최신 목록(목록에는 취업자가 노출된 정도 및 기간도 기재되어야 한다)을 작성하도록 하여야 하며(제3호), 모든 변경사항이 기재된 제3호의 목록을 노출종료 이후 40년간 보관하도록 하여야 하고, 고용관계 종료 시에는 그 취업자와 관련된 목록의 기재 사항에 관한 발췌본을 취업자에게 교부하여야 하며 인사기록 등과 같이 이에 관한 증명서를 보관하여야 한다(제4호). 이 외에도 사용자는, 노동의학적 검진을 담당하는 의사, 관할 행정관청 및 작업장 내 산업안전보건을 책임지는 자에게 제3호에 따른 목록을 볼 수 있도록 허용하도록 하여야 한다(제5호). 또한 사용자는 모든 취업자가 목록 내에 자신과 관련된 사항을 볼 수 있도록 하여야 하며(제6호), 취업자와 그 이익대표자가 목록 내의 각 개인과 관련성이 없는 일반적인 정보를 볼 수 있도록 하여야 한다(제7호).

und Verwaltungsvorschriften für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, ABl. L 196, p.1.

44) 이 규정은 발암성물질 또는 돌연변이인자로 인한 산업안전보호 유럽연합지침(Richtlinie 2004/37/EG) 제12조를 수용한 규정이다.

3. 위험성평가의 공동 실시

또한 위험물질시행령 제15조 제2항 제1문에 의하면, 어느 한 사용자에게 고용된 자의 업무수행으로 인해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질에 대한 위험이 존재하는 경우, 도급인과 수급인인 모든 사용자는 위험물질을 취급하는 작업에 대한 위험성평가를 실시함에 있어서 협력하여야 하고 이에 따른 보호조치를 조율하여야 한다. 위험성평가의 공동 실시는, 관련 기업이 공동으로 업무가 진행되는 시간적 순서에 따라 발생할지도 모르는 위험을 확인하고 이에 적합한 산업안전보호조치를 확정하는 것을 뜻한다.⁴⁵⁾ 어떠한 방식으로 위험성평가를 공동으로 실시하고 산업안전보호조치를 정할 것인지는 법률에 규정된 바가 없다. 그렇지만 위험성평가의 조율을 위해 수급인회사 소속 전문가와 회동하는 것은 원칙적으로 도급인이 해야 할 일에 해당하는 것으로 이해된다.⁴⁶⁾

공동으로 실시한 위험성평가의 결과 및 그에 대한 안전조치의 내용은 서면으로 작성되어야 한다(위험물질시행령 제15조 2항 제2문). 그러나 이것이 반드시 관련기업 모두에 의해 서명이 이루어진 서류여야 하는 것은 아니고, 각 기업들이 동일한 서류를 보관하는 정도이면 충분하다.⁴⁷⁾ 그리고 모든 사용자는 위험물질로 인한 관련 기업의 모든 취업자가 그 위험에 효과적으로 대처할 수 있도록 하여야 한다(위험물질시행령 제15조 제2항 제3문).

그리고 위험물질시행령 제15조 제5항에서는 철거, 리모델링, 유지·보수작업에서 발생할 수 있는 특수한 위험을 감안하여 특별한 규정을 두고 있다. 철거·리모델링·유지보수작업 또는 건설작업을 수행하는 수급인회사는 그 작업을 개시하기에 앞서 위험성평가의 실시를 위해 업무위탁자 또는 건축주로부터 그 목적물의 사용 또는 건축연혁에 의해 위험물질, 특히 석면이 존재하는지 또는 있을 수 있는지에 관해 정보를 얻어야 한다. 이와 관련된 사항은 공동 위험성평가 및 보호조치의 확정에 포함되어야 한다.⁴⁸⁾

45) Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, *Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung*, 2. Auflage 2008, C. 5.1.4.

46) Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, 위의 책, C. 5.1.5.

47) Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, 위의 책, C. 5.1.6.

48) Pieper, 위의 책, § 17 GefStoff Rn. 14. 위험물질시행령 제15조 제5항은 석면작업근로자보호 유럽연합지침 개정 지침(Richtlinie 2003/18/EG) 제10조의a를 국내법으로 수용한

4. 산업안전보건상의 조치 실시와 협력조율자의 선임

위험물질시행령 제15조 제3항에 따르면, 각 사용자는 그 취업자에게 공동으로 정한 산업안전보건상의 조치가 적용될 수 있도록 하여야 한다(위험물질시행령 제15조 제3항). 뿐만 아니라 어느 한 사용자에게 고용된 자의 업무수행에 의해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질로 인한 고도의 위험성이 있는 경우, 해당 사용자들은 이에 필요한 협력을 조정할 자(Koordinator)를 선임하여야 한다(위험물질시행령 제15조 제4항 제1문).⁴⁹⁾

관련 사용자들은 협력조정자에게 산업안전보건에 중요한 모든 필요한 정보 및 산업안전보호조치에 관한 정보가 제공해야 한다(위험물질시행령 제15조 제4항 제3문). 그러나 협력조정자의 선임에 의해 각 사용자가 지는 위험물질시행령에 따른 책임이 면제되는 것은 아니다(위험물질시행령 제15조 제4항 제4문). 협력조정자가 갖추어야 할 요건에 관해 법률에 정해진 바는 없다. 그러나 그 역할에 비춰볼 때, 일정한 능력, 예컨대 다양한 회사에서의 업무경험, 폭넓은 기술공학적 전문지식, 산업안전보건에 대한 지식 등을 갖추고 있을 것이 요구된다.⁵⁰⁾ 그리고 협력조정자에게 그 업무수행에 범위 내에서 지시권한을 부여할 것인가는 도급인과 수급인이 합의에 의해 결정되어야 할 사항이다.⁵¹⁾

IV. 사내하도급근로자의 산업안전보건에 있어 근로자대표의 역할

독일의 경우 사내하도급근로자를 포함하여 근로자의 산업안전보건과 관련해서는 근로자대표(Betriebsrat)가 중요한 역할을 담당한다.⁵²⁾ 독일 사업조직법

규정이다(BR-Drucksache 915/04, p.98).

49) 건설현장시행령(Baustellenverordnung)의 규정에 따라 협력을 조율할 자가 선임되어 있는 경우에는 그 의무를 이행한 것으로 본다(위험물질시행령 제15조 제4항 제2문).

50) Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, 앞의 책, C. 5.1.2.

51) Pieper, 앞의 책, § 17 GefStoff Rn. 8.

52) 이 밖에 노동조합은 (산업별) 단체협약에 의해 근로자의 산업안전보호에 기여한다. 단체

(Betriebsverfassungsgesetz)에 의하면, 근로자대표는 통상적으로 선거권 있는 상임의 근로자가 최소 5명이고 그중 3명의 근로자가 피선거권 있는 사업에 설치된다(독일 사업조직법 제1조 제1항 제1문).⁵³⁾

독일 사업조직법에 의하면 근로자대표에게 산업안전보건과 관련된 다양한 권한이 인정되며, 여기에는 사업 내에 직접 고용된 근로자뿐만 아니라 사내하도급근로자 등 간접고용 근로자도 포함된다. 사업조직법 제80조 제1항에서는 근로자대표의 일반적인 임무를 규정하면서,⁵⁴⁾ 제1호에서 근로자를 위하여 적용되는 법률, 명령, 재해보호규칙, 단체협약 및 사용자와 근로자대표 간에 서면 합의가 실행되고 있는지에 대한 감독, 제9호에서 산업안전보호조치 및 사업 내 환경보호조치의 촉진을 규정하고 있다. 또한 사업조직법 제88조에서는 산업안

협약에서는 공법상의 산업안전보건과 관련된 규정을 준수할 노사의 의무를 강조하는 규정을 두는 것이 일반적이다.

53) 한편 독일 산업보건의 및 산업안전전문인력에 관한 법률(Arbeitssicherheitsgesetz)에 의하면, 근로자 수가 20인을 초과하는 사업에는 산업안전보건위원회의 설치가 의무화되어 있다. 산업안전보건위원회는 산업안전보건 및 재해예방업무에 대한 협의기구로서, 사용자 또는 사용자로부터 업무를 위임받은 자, 근로자대표에 의해 지명된 2명의 근로자대표위원, 산업보건의, 산업안전전문인력 그리고 사회법전 제7편 제22조에 따른 산업안전보호담당자로 구성된다(독일 산업안전법 제11조 제2문 및 제3문).

54) 독일 사업조직법 제80조(일반적 임무)

(1) 근로자대표위원회는, 다음과 같은 일반적인 임무가 있다.

1. 근로자를 위하여 적용되는 법률, 명령, 재해보호규칙, 단체협약 및 사용자와 근로자대표 간에 서면합의가 실행되고 있는지에 대한 감독;
2. 사업 및 사업 내 전체 근로자에게 유익한 조치를 사용자에게 신청;
- 2a. 채용, 근로제공, 직업훈련, 직업능력향상 및 승진에 있어서, 남녀의 실질적 평등실현의 촉진;
- 2b. 가족과 직업생활의 조화 촉진;
3. 근로자와 청소년·직업훈련생의 제안을 받고, 또한 그 제안이 타당하다 판단되는 경우에 사용자와의 협의를 통한 처리에 노력할 것; 근로자대표위원회는 협의상황 및 그 결과에 대해 해당 근로자에게 통지하여야 한다;
4. 중장애인 및 기타 특별한 보호를 필요로 하는 자의 사업 내 편입을 촉진;
5. 청소년·직업훈련생대표선거의 준비 및 실시, 청소년·직업훈련생대표와 제60조 제1항에 열거된 근로자의 이익촉진을 위해 긴밀히 협력할 것; 근로자대표위원회는 청소년·직업훈련생대표에게 제안 및 입장표명을 요구할 수 있다.
6. 사업 내 고령근로자의 고용 촉진;
7. 사업 내의 외국인 근로자의 융화 및 외국인근로자와 독일인 근로자 간의 의사소통 촉진 및 사업 내 인종차별 및 외국인에 대한 적대감의 극복을 위한 조치의 신청;
8. 사업 내 고용촉진 및 고용보장;
9. 산업안전보건보호조치 및 사업 내 환경보호조치의 촉진.

전보건과 관련된 사항에 대한 근로자대표와 사용자의 임의적 협정의 체결가능성을,⁵⁵⁾ 제89조에서는 산업안전보건에 관한 근로자대표와 사용자 및 사업 외의 산업안전보건기관간의 협력 등에 관해 규정하고 있다.⁵⁶⁾

뿐만 아니라 사내하도급근로자의 산업안전보건과 관련해서는 특히, 근로자대표에게 산업안전보건과 관련하여 다양한 조치를 형성할 수 있는 가능성을 포괄적으로 열어놓고 있는 사업조직법 제87조 제1항 제7호가 중요한 의미를 가진다. 독일 사업조직법 제87조 제1항 제7호는 산업안전보호의 효율성을 높이는 데 있어 근로자대표의 경험과 지식을 활용할 수 있도록 함으로써 법률 집행에 있어 발생할 수 있는 취약점을 제거하고 산업안전보건에 대한 근로자의 이익을

55) 독일 사업조직법 제88조(임의적인 사용자와 근로자대표 간의 서면합의)

사용자와 근로자대표 간의 서면합의로, 특히 다음 각 호의 사항을 정할 수 있다.

1. 산업재해 및 건강침해를 예방하기 위한 추가적 조치;
 - 1a. 사업 내 환경보호조치;
2. 사업, 기업 또는 콘체른으로 적용범위가 제한되는 복리후생시설의 설치;
3. 재산형성촉진조치;
4. 외국인 근로자의 융화 및 사업 내에서의 인종차별과 외국인에 대한 적대감의 극복을 위한 조치.

56) 독일 사업조직법 제89조 (산업안전보건보호 및 사업 내의 환경보호)

- (1) 근로자대표위원회는, 사업 내 산업안전보건보호와 재해예방에 대한 규정 및 사업 내 환경보호에 관한 규정이 실시되도록 전력을 다해야 한다. 재해 및 건강상의 위협의 제거에 있어서, 근로자대표위원회는 발의, 협의 및 정보제공을 통해 산업안전보건보호에 대하여 관할권을 가지는 행정관청, 법정 재해보험기관 및 기타 기관을 원조하여야 한다.
- (2) 사용자와 제1항 제2문에 열거된 기관은, 근로자대표위원회 또는 그가 정한 위원을 산업안전보건보호 또는 재해예방과 관련이 있는 모든 시찰 및 질문, 재해조사에 동석시킬 의무를 진다. 사용자는 사업 내의 환경보호와 관련이 있는 모든 시찰 및 질문의 경우에도 근로자대표위원을 동석시켜야 하며, 산업안전보건보호, 재해예방 및 사업 내의 환경보호와 관련된 관할 기관의 부담 및 명령을 지체 없이 근로자대표위원회에 통지하여야 한다.
- (3) 환경보호에 도움이 되는 인사적, 조직상의 모든 조치 및 사업 내 건축물, 공간, 공학적 시설, 작업절차, 작업공정, 작업장과 관련된 환경보호에 도움이 되는 모든 조치는 이 법률에서 말하는 사업 내의 환경보호로 이해된다.
- (4) 근로자대표위원회로부터 업무를 위임받은 근로자대표위원은, 사용자와 산업안전보호 담당자의 사회법전 제7편 제22조 제2항에 따른 협의에 참석한다.
- (5) 근로자대표위원회는, 사용자는 제2항 및 제4항에 의해 본인이 동석한 조사, 시찰 및 협의에 관한 서류를 받는다.
- (6) 사용자는, 근로자대표위원회가 서명한 사회법전 제7편 제193조 제3항에 따른 재해신고서의 사본을 근로자대표위원회에 교부해야 한다.

강화하는 데 목적이 있으며, 이에 따르면 사용자는 법률상의 규정 또는 산재예방규칙의 범위 내에서 산업재해 또는 직업병의 예방, 건강보호에 관한 규율을 함에 있어서는 근로자대표와의 합의에 의하여야 한다. 그리고 이 규정은 원청인 도급사업주가 사업장 내에서 근로하는 하도급근로자의 산업안전보건과 관련된 조치를 실시하는 경우에도 적용된다.⁵⁷⁾ 이에 따라 원청인 도급사업주의 사업 내에 있는 근로자대표는 도급사업주가 사업 내에 있는 하도급근로자의 산업안전보건과 관련한 조치를 실시하고자 하는 경우 의결권을 행사함으로써 사내하도급근로자의 산업안전보건을 도모하는 데 기여하게 된다.⁵⁸⁾

V. 시사점

이상에서 독일에서의 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건, 유해·위험작업에 있어 사내하도급근로자의 산업안전보건, 사내하도급근로자의 산업안전보전에 있어 근로자대표의 역할에 관하여 살펴보았다. 이하에서는 독일의 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건법제가 우리에게 시사하는 바를 정리하고자 한다.

1. 도급사업주가 안전·보건조치를 해야 할 업종의 확대

현행 산업안전보건법은 도급사업 시 원청사업주가 안전·보건조치를 취해야 할 대상사업 및 안전·보건조치의 내용에 관해 규정하고 있다(산업안전보건법 제29조).⁵⁹⁾ 그러나 2013. 8. 6. 산업안전보건법 시행령이 개정되기 전까지 도급

57) Hamann, in: Schüren/Hamann, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, 4. Auflage 2010, § 14 Rn. 571.

58) 사업조직법 이외의 법률에서도 근로자대표의 권한에 관해 정하고 있다. 예컨대 독일 산업안전법 제9조는, 산업보건의 및 산업안전인력의 사용자로부터의 업무독립성을 보장하기 위해 산업보건의 및 산업안전전문인력의 선임 및 해임에 있어서 근로자대표의 동의를 얻도록 하고 있다. 이 밖에 산업안전보건법에 따른 근로자대표의 권한에 대한 자세한 내용은 윤조덕·김영문·한충현(2007), 『산업안전보건과 근로자 참여: 한국과 독일의 비교』, 한국노동연구원 참조.

59) 이에 관하여는 강선희(2012), 「산업안전보건법상 사내하도급근로자의 산업안전과 도급사업주의 책임」, 『노동법포럼』 제8호, 노동법이론실무학회; 노상현(2012), 「산업안전보건법

사업 시 원청사업주가 안전·보건조치를 취해야 할 대상사업은 건설업과 산업안전보건법 시행령 제23조 각 호의 사업, 즉 건설업과 1차 금속 제조업, 선박 및 보트 건조업, 토사석 광업, 제1차 금속 제조업, 선박 및 보트 건조업을 제외한 제조업, 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 재생업으로 제한되어 있었다. 이에 반해 독일의 경우 원청사업주로서 안전·보건조치를 취하도록 해야 할 사업을 제조업, 조선업 등 일부 사업으로 제한하고 있지 않다.

우리나라의 경우 현재 사내하도급은 조선, 철강, 자동차, 전자 등 제조업뿐만 아니라, IT산업, 병원, 대형할인마트, 공공부문 할 것 없이 전 업종에 걸쳐 광범위하게 활용되고 있다. 업종 간의 형평성을 고려할 때 도급사업 시 원청사업주로서 안전·보건조치를 취하도록 해야 할 사업을 제조업, 조선업 등 일부 사업으로 제한할 하등의 이유는 없다고 판단된다. 따라서 원청사업주로서 사내하도급업체에 대한 산재예방조치를 해야 할 업종을 현행 건설·제조업에서 전 업종으로 확대하는 것이 타당하다. 이러한 점에서 최근 산업안전보건법 시행령 개정(2014. 1. 1. 시행)으로 도급사업주가 안전보건조치를 취해야 할 대상사업을 “사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업”으로 확대(산업안전보건법 시행령 제26조 제2항)한 것은 긍정적으로 평가할 수 있다.

2. 유해·위험작업에 있어 도급사업주의 책임 강화

산업안전보건에 있어서는 예방이 그 무엇보다도 중요하다. 최근 우리나라에서 화재, 폭발, 누출 등의 사고가 자주 발생하는 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있지만, 원청사업주로부터 화학설비의 수리·보수를 도급받은 업체가 대부분 영세 하도급업체로서 하도급근로자의 산업안전보건을 책임을 능력이 갖추지 못하고 있음에도 불구하고 도급 이후 원청사업주가 형식적으로만 감독자 역할을 수행하고 안전관리책임을 하청업체에 전가하고 있다는 점이 크게 작용하

상 사내하도급에 관한 사업주 책임», 『노동법논총』 제25호, 한국비교노동법학회 참조. 사내하도급에 있어 도급사업주의 의무 및 그 사법상의 효력에 관해서는 강선희·정진우(2012), 「사내하도급근로자에 대한 도급사업주의 안전배려의무와 산안법상 안전보호조치 의무」, 『고려법학』 제64권, 고려대학교 법학원 참조.

고 있다. 이러한 점에서 독일 위험물질시행령에서 규정하는 바와 같이, 재해위험이 큰 위험물질이 포함된 도급작업의 경우 이에 필요한 전문적 지식과 경험을 갖춘 업체만이 그 업무를 수행할 수 있도록 하는 제도적 장치가 마련될 필요가 있다.

또한 화학설비의 경우 복잡한 장치와 다양한 공정을 거쳐 유해 화학물질이 유동하기 때문에, 생산자인 원청업체를 제외하고는 어떤 설비에 어떤 물질이 어느 정도의 함량이 되어 유동하는지 유해물질에 대한 정보를 알 수가 없다. 그리고 최근의 산업재해에서 보듯이, 폭발 등의 우려가 있는 유해·위험한 화학물질을 제조·취급하는 설비 등의 수리, 개조, 청소 등을 하는 하청업체의 근로자는 해당 설비 등의 화학물질 유해성·위험성 등에 대한 정보를 충분히 갖지 못한 상태에서 작업을 실시하게 되는 경우가 적지 않다. 이러한 점을 고려하여 최근 개정된 산업안전보건법에는 유해·위험 화학물질을 제조 또는 취급하는 설비 등에 대한 수리, 개조, 청소 등의 작업을 도급하는 경우 원청사업주가 하청사업주 등에게 해당 작업에 대한 유해성·위험성, 주의사항 등의 정보를 제공하도록 하는 등의 의무를 부과하는 내용이 추가되었다(개정 산업안전보건법 제29조 제5항 내지 제7항, 2014년 6월 12일 시행 예정). 즉 개정 산업안전보건법은 원청업체가 하청업체에게 유해·위험정보를 제공할 의무를 규정한다. 그렇지만 사내하도급근로자에 대한 산업안전보건에 대한 위험은 실질적으로 원청사업주의 사업으로부터 연유한다는 점, 하청업체는 원청사업주로부터 받은 정보를 평가할 능력 없이 단순히 이를 전달하는 것에 머문다는 점 등을 고려하면 유해·위험물질을 제조·취급하는 사내하도급근로자에게 정확한 정보가 제공되도록 하기 위해서는 원청사업주가 직접 사내하도급근로자에게 정보제공 의무를 부담하도록 하고, 원청사업주가 이를 이행하지 않음으로써 사내하도급근로자에게 손해가 발생한 경우에는 원청사업주가 이에 대해 책임을 지도록 하는 것이 타당할 것이다. 이것이 위험의 생산자한 사업주가 그 지배력이 미치는 사업 내의 모든 자에 대하여 산업안전보건상의 의무를 부담해야 한다는 원칙에도 부합하는 일일 것이다.

한편 독일의 경우 유해·위험물질의 경우 도급인과 수급인이 공동으로 위험성평가를 실시하도록 하고 있다. 사내하도급근로자의 안전과 보건에 대한 침해

를 가져올 수 있는 위험을 실질적으로 생산·지배하는 자는 원청사업주라는 점을 고려하면 원청업체가 하청업체의 법령 준수를 지도하도록 하고, 사내하도급 근로자의 작업장에 대한 위험성평가를 원청업체가 함께 할 의무를 부여할 필요가 있다.

3. 산업안전보건과 관련한 근로자의 참여 강화

산업안전보건은 근로자의 생명과 건강과 직결되는 만큼 사업 내 근로자의 참여가 확보되는 것이 중요하다. 이러한 점을 고려하여 독일에서는 사용자가 법률상의 규정 또는 산재예방규칙의 범위 내에서 산업재해 또는 직업병의 예방, 근로자의 건강과 관련된 규율을 함에 있어 근로자대표와 합의하도록 하고, 여기에 사내하도급근로자도 포함되도록 하고 있다.

이에 비하여 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 노사협의회에 안전과 보건과 관하여 일정한 권한을 부여하고 있으나 그 권한은 의결사항이 아닌 협의사항에 불과하다. 이와 같은 점에서 현재 협의사항으로 규정되어 있는 안전과 보건에 관한 사항을 의결사항으로 규정하는 한편, 원청사업주의 사업 내에 있는 사내하도급근로자가 선출한 대표를 노사협의회에 참여시킴으로써 산업안전보건과 관련하여 근로자 및 사내하도급 근로자의 참여를 강화하는 방안을 검토해야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2013). 『2012년 산업재해 발생현황』.
- 강선희(2012). 「산업안전보건법상 사내하도급근로자의 산업안전과 도급사업주의 책임」. 『노동법포럼』 8: 5~42
- 강선희·정진우(2012). 「사내하도급근로자에 대한 도급사업주의 안전배려의무와 산안법상 안전보호조치의무」. 『고려법학』 64: 319~366.
- 강성태(2008). 「지금 왜 사용자인가」. 『노동법연구』 24: 1~22.

- 내일신문, 「산재신고보다 숨기는 게 이익… 대책 시급」, 2013. 7. 9. p.17.
- 노상현(2012). 「산업안전보건법상 사내하도급에 관한 사업주 책임」. 『노동법논총』 25 : 177~207.
- 윤조덕 · 김영문 · 한충현(2007). 『산업안전보건과 근로자 참여 : 한국과 독일의 비교』. 한국노동연구원.
- 이희성(2007). 「독일의 산업안전보건제도의 개관에 관한 연구」. 『노동법논총』 12 : 101~129.
- 한인상(2010). 「유럽연합과 독일의 외국인근로자보호」. 『노동법논총』 19 : 29~56.
- 전형배(2011). 「원 · 하청 관계와 사업주의 산업안전보건 책임 : 영국의 입법 현황 및 판례 분석과 시사점」. 『노동법논총』 23 : 385~422.
- Bundesministerium für Arbeits- und Soziales. *Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht*, 3. Auflage, 2009.
- Hümmerich, Klaus/Boecken, Windfried/Düwell, Franz Josef(Hrsg.). *Anwalt Kommentar Arbeitsrecht*, 2. Auflage, 2010.
- Kollmer, Norbert/Thomas Klindt. *Arbeitsschutzgesetz*, Kommentar, 2. Auflage 2011.
- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik. *Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung*, 2. Auflage 2008.
- Leube, Konrad. “Arbeitsschutzgesetz: Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten zum Schutz anderen Personen.” *Betriebs-Berater*, 2000, pp.302~306.
- Otten, Jens. “Arbeitssicherheit beim Einsatz von Fremdfirmen.” *Die Berufsgenossenschaft*, 2010, pp.114~117.
- Pieper, Ralf. *Arbeitsschutzrecht*, Kommentar für die Praxis, 4. Auflage 2009.
- Reinhard Richardi, Reinhard/Wißmann, Hellmut/Wltoze, Otfried/Oetker, Hartmut (Hrsg.). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 3. Auflage 2009.
- Schüren, Peter/Hamann, Wolfgang. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, 4. Auflage 2010.

abstract

In-house Subcontract and Health & Safety Condition : Regulations in German and Its Implication

Ki Sun Kim

The frequent accident threaten in-house subcontract worker's life that is causative factor in pit, explosion and leak is the evidence that the worker under the in-house subcontract is less protected than ordinary worker. This article is designed to examine regulations in German and draw a implication from it.

The obligation of prime-contractor on health and safety for workers under in-house subcontract is limited at present, according to the rules, responsibility for prime-contractor is restricted for modified industries like shipbuilding and manufacturing industry but he is a de facto producer creating hazards on health and safety at workplace. Considering this, there is no justification for industrial restrain for that area, with this in mind, German's regulations relating to health and safety have not restricted the type of business for obligation of prime-contractor. The government try to institute expansion for prime-contractor's obligation to service industry in the field of health and safety, a direction of the policy is quite natural, so it should be introduced at the earliest possible moment.

On the another hand, revised the Industrial Safety and Health Act in Korea provide that the prime-contract must have informed to a competent safety, health and environment in that case of repairing, renovating and sweeping facilities or equipment which handle harmful or dangerous chemical substances. Though, the regulation can be useful to improve the protection of workers

who deal with these tasks directly, there is a general need for informations concerning health and safety for workers under in-house subcontract, the obligation on information should be extended for all worker under that kind of contract like German regulation.

Keywords : in-house subcontract, health and safety at work, prime-contract, worker under in-house subcontract