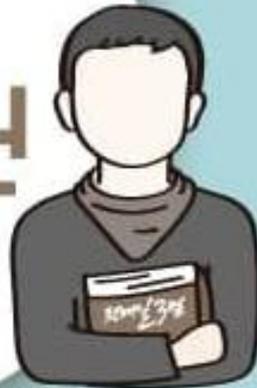


모든 노동자의
노동 인권
안녕



전태일 3법 국회 대토론회

일시 2020년 11월 10일 **화** 오후 4시
장소 국회의원회관 2층 소회의실

주최 강은미 국회의원, 류호정 국회의원, 배진교 국회의원,
심상정 국회의원, 용혜인 국회의원, 이수진 국회의원(비례),
이은주 국회의원, 장혜영 국회의원 (*가, 나, 다순)

주관  민주노총



차례

■ 인사말 (※ 가, 나,, 다 순)

강 은 미 국회의원	1
류 호 정 국회의원	3
배 진 교 국회의원	5
심 상 정 국회의원	7
용 혜 인 국회의원	9
이 수 진 국회의원(비례)	11
이 은 주 국회의원	13
장 혜 영 국회의원	15
김 재 하 민주노총 비상대책위원장	17

■ 발제 1 전태일 3법의 의미와 과제

신 인 수 | 변호사 · 민주노총 법률원장

■ 발제 2 중대재해 기업처벌법의 제정 필요성과 그 내용

최 정 학 | 교수 · 한국방송통신대학교 법학과

■ 현장 증언

4인 이하 사업장 노동자 인권 실태	74
특수고용노동자 노조 할 권리 실태, 노조법 2조 개정	80
간접고용 노동자의 교섭권, 노동권 실태	82
산재사망, 중대재해의 실태와 제도 문제점	86

■ 인사 글



강 은 미 | 국회의원

정의당 원내대표 강은미입니다.

전태일 열사가 50년 전 근로기준법을 지키라며 산화하신 이후에도 하루 평균 7명, 1년에 2천 명이 넘는 노동자가 산업재해로 사망하고 있습니다. 떨어져 죽고, 깔려 죽고, 끼어 죽는 것이 2020년 대한민국 노동자들의 처지입니다.

한국은 OECD가 중대재해지표 통계를 낸 이래 늘상 1위를 차지하고 있는 산업재해 공화국이라는 오명을 갖고 있습니다. 사람이 죽어나갈 때마다 산업재해에 대한 수많은 약속이 난무하지만 아직도 기업과 경영책임자, 그리고 이를 감독할 공무원에게 제대로 된 책임을 묻지 않고 있습니다. 그래서 저는 21대 국회에서 정의당 제1호 법안으로 중대재해기업처벌법을 발의했습니다. K-방역으로 대한민국의 위상이 높아질 때, 이처럼 전근대적인 노동현실은 또 다른 우리의 얼굴입니다.

여전히 근로기준법 조차 적용 받지 못하는 노동자들도 있습니다. 600만에 달하는 5인 미만 사업장 노동자들이 근로기준법 적용 밖에 있고, 또 60%에

달하는 사업체에서는 근로기준법의 적용이 부정되고 있습니다. 또 230만 명으로 추정되는 특수고용직 노동자들은 아예 노동자로도 인정받지 못하고 있고, 수백만에 달하는 간접고용 노동자들도 사실상 원청으로부터 노조 할 권리를 박탈당하고 있는 상황입니다. 이들이 2020년의 전태일입니다.

정의당을 비롯한 오늘 토론회에 함께 해 주시는 노동시민사회가 추진하고 있는 전태일 3법은 헌법 밖으로 내몰았던 노동자들에게 온전한 시민권을 보장하겠다는 것입니다. 너무 늦었지만 지금이라도 반드시 통과시켜야 할 기본적인 과제입니다.

정의당은 1) 5인미만 사업장에도 근로기준법을 적용하고, 2) 특수고용노동자의 노동3권을 보장, 3) 중대재해기업처벌법을 제정하는 ‘전태일 3법’을 모두 입법 발의 완료했습니다. 여러 진보정당과 시민사회와 함께 연대해 대한민국이 직면한 가장 큰 위기인 불평등 타파와 노동시장 양극화 및 비정규직 문제 해결을 위해 최선을 다하겠습니다.

문재인 대통령은 집권 초기 직접 인천공항을 찾아갈 정도로 비정규직 문제 해결에 적극적 의지를 보였지만, 이제는 노동존중사회라는 거창한 구호만 울림 없이 메아리 칠 뿐입니다. 이 정부 들어 코로나로 일자리는 줄었지만, 되려 산업재해로 인한 사망 노동자는 늘었습니다.

더 이상 말뿐인 약속과 구호로는 국민의 생명과 안전을 지켜낼 수 없습니다. 전태일 50주기에 전태일3법을 비롯한 노동존중사회를 위한 실질적인 진전을 이뤄가야 합니다.

코로나, 기후재난의 시기 정의로운 전환을 통한 노동이 당연한 사회를 만들어가겠습니다.

감사합니다.

■ 인사 글



류 호 정 | 국회의원

안녕하세요. 정의당 국회의원 류호정입니다.

올해는 전태일 열사 50주기입니다. “근로기준법을 준수하라!” 그의 외침 이후 50년이라는 시간이 흘렀지만, 여전히 우리 사회에는 수많은 전태일이 있습니다.

전태일3법 국회 통과가 절실합니다.

전태일3법은 오늘의 전태일을 위한 법입니다. 모든 전태일이 근로기준법의 보호를 받을 수 있게 하는 ‘근로기준법 제11조 개정’, 모든 전태일의 노조할 권리를 보장하는 ‘노조법 제2조 개정’, 모든 전태일을 일하다 죽지 않게 할 ‘중대재해기업처벌법 제정’입니다.

민주노총이 중심이 되어 여러 어려운 상황에서도 국회 국민동의청원이 10만명을 넘겼습니다. 일하는 많은 시민이 직접 동참했습니다. 그래서 더욱 소중합니다.

우리나라 인구 절반인 2,500만 명이 일하는 노동자입니다. 전태일3법이 특정 집단이 아닌 국민을 위한 법안인 이유입니다. 전태일 이름과 정신에 걸맞은 전태일 3법 쟁취를 통해 노동자의 권리와 존엄이 존중받는 사회가 만들어지길 기대합니다.

저도 국회 안에서 모든 노동자를 위한 ‘전태일3법’이 국회에서 반드시 통과될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

■ 인사 글



배진교 | 국회의원

안녕하십니까, 정의당 국회의원 배진교입니다.

10만 시민들과 함께 전태일 3법을 지지하시는 여러분을 진심으로 환영합니다. 오늘 우리는 전태일의 외침을 다시 한번 기억하고, 그 바람을 함께 이루기 위해 이 자리에 모였습니다. 그의 외침은 50년이 지난 지금도, 여전히 우리 삶의 현장에서, 일터에서, 우리 가슴을 세차게 두드립니다.

‘근로기준법을 준수하라’ 외쳤건만, 5인 미만 사업장의 노동자들은 아직도 근로기준법의 보호를 받지 못합니다. ‘우리는 기계가 아니다’ 외쳤건만, 플랫폼, 특수고용, 프리랜서 등, 비임금 노동자들은 아직도 노동자로 인정받지 못합니다.

1970년대, 좁아터진 다락방에서 하루종일 미싱을 돌리다가, 몸이 굽고, 폐병이 들어 죽어갔던, 평화공장 시다들의 모습은, 2020년, 새벽 4시까지 일하고, 씻고, 밥 먹고, 한잠도 못 자고, 6시에 다시 출근해서, 하루종일 택배를 나르다가, 유서도 남기지 못하고 죽어야 했던 택배노동자들의 모습과 다르지 않습니다.

만약 지금 전태일이 살아있었다면, 그는 반드시 ‘근로기준법 제11조’를 고치자고 했을 것입니다. 틀림없이 ‘노조법 제2조’를 바꿔야 한다고 했을 것입니다. ‘중대재해기업처벌법’을 제정하지 않는 국회에 가슴 치며 분노했을 것입니다.

10만 시민의 청원으로 ‘전태일 3법’이 환노위와 법사위에 겨우 회부되기는 했지만, 국회는 만만치 않을 것입니다. 여태까지 못 본 척해오던 정치권이 갑자기 태도를 바꾸지는 않을 것임을, 경험으로 짐작할 수 있습니다. 하지만, 그래도 길을 찾아야 합니다.

코로나 위기 속에서 제일 먼저 고용 밖으로 밀려나는 불안정 노동자들. 하루하루 깨지고, 끼고, 떨어져 죽어가는 하청 노동자들. 2020년을 살아가는 모든 전태일들에게 우리는 지식인 친구, 언론인 친구, 관료 친구, 그리고 국회의원 친구가 되어야 합니다. 저는 국회의원 친구로서, 전태일 3법 국회 통과를 위해 최선을 다할 것입니다. 여기 모인 여러분도 저와 같은 마음일 것이라 믿습니다.

오늘 토론회는 전태일 3법이 꼭 제정되어야 할 이유를 더 많이 확인하고, 더 많은 시민과 함께할 힘을 만들어가는 자리라고 생각합니다. 이 자리를 있게 해준 동료 의원 여러분과 10만 시민 여러분 감사드립니다. 그리고 수고해주신 스태프 여러분, 토론자 여러분, 진심으로 감사드립니다.

마지막으로 현장 증언을 위해 자리해주신 당사자 여러분께 경의와 감사의 마음을 표합니다.

■ 인사 글



심 상 정 | 국회의원

안녕하세요. 정의당 심상정입니다.

우리 전태일 열사의 50주기를 3일 앞두고 모든 노동자의 노동과 인권, 안녕을 위한 전태일3법 국회 토론회가 열리게 되어 감회가 남다릅니다. 오늘 기꺼이 전태일의 동지가 되어주신 여러 동료 의원님들과 토론회를 주관해주신 민주노총 담당자분들과 조합원 여러분, 토론회 좌장을 맡아주신 한상희 교수님께 먼저 감사 말씀드립니다.

전태일은 제 정치 인생의 첫 번째 단추였습니다. 50년 전 청년 전태일의 절규는 저를 노동 현장으로 이끌었고, 신산한 진보정치의 길 위에서 때로 헤매일 때면 늘 전태일 정신이 횃불이 되어 길을 밝혀주고는 했습니다. 부유한 자든, 가난한 자든 일하는 모든 사람의 생명은 다 고귀하고 존엄하다는 전태일 사상의 핵심은 바로 ‘사랑’입니다. 전태일 3법의 핵심 내용 또한 이 박애의 정신에 뿌리를 두고 있습니다.

모든 노동자는 근로기준법이 정한 최소한의 권리를 보장받을 수 있어야 합니다. 어느 노동자든 예외 없이 노동조합을 결성해 ‘진짜 사장’과 교섭할 수 있어야 합니다. 어떠한 노동자도 더 이상 일하다 죽는 일이 없도록 본사에 책임을 분명히 물을 수 있어야 합니다. 인간에 대한 경외와 사랑의 마음이 있다면 너무도 상식적인 내용들입니다. 법은 국민의 상식과 눈높이를 맞춰야 합니다. 더 이상 법이 지켜야 할 노동자와 지키지 않아도 될 노동자를 나누는 척도로 쓰여서는 안 됩니다.

“나는 돌아가야 한다. 꼭 돌아가야 한다. 내 이상의 전부인 평화시장 어린 여공들에게.”

전태일 열사께서 일기장에 마지막으로 쓴 이 구절을 저는 늘 가슴에 새기고 있습니다. 오늘 이 토론회를 통해 우리 모두가 다시 한 번 정치의 역할을, 지금 이 그늘진 시대에 정치가 돌아가야 할 곳이 어디인지를 재확인할 수 있기를 기대합니다. 감사합니다.

■ 인사 글



용 혜 인 | 국회의원

안녕하세요, 기본소득당 국회의원 용혜인입니다.

먼저, 토론회를 준비하신 민주노총과 여러 의원실에 감사의 인사를 전합니다.

올해는 영원한 청년, 전태일 열사가 한 점 불꽃으로 타오른 지 50년이 되는 해입니다. 50년 동안 많은 노동자와 시민이 전태일 열사의 인간해방 정신을 따라 독재와 자본에 맞섰습니다. 오늘날 우리가 과거보다 나은 세상에서 살고 있다면 전태일 열사와 그 뒤를 이은 노동운동가들의 피땀이 있었기 때문입니다.

그러나 전태일 정신은 아직 가야 할 길이 멍니다. 현재 근로기준법과 노동조합법 바깥에 있는 노동자가 전체 노동자의 절반이나 됩니다. 5인 미만 사업장 노동자·비정규직 노동자·특수고용직·프리랜서·알바는 ‘노동자라면 누구나 보장받아야 하는’ 노동기본권에서 배제되어 있습니다.

한 해 평균 2,400명의 노동자가 산업재해로 사망하는 현실은 어떠한가요. 기업이 클수록 노동자를 더 잘 보호해야 하는데, 오히려 노동안전에 관한 경영진의 책임이 더 희석됩니다. 노동안전을 비용으로만 보는 잘못된 인식이 굳어 있기 때문입니다.

모든 노동자가 노동인권을 평등하게 누릴 때 비로소 전태일 열사의 뜻은 이뤄졌다고 하겠지요. 근로기준법 적용을 사업장 규모나 노동형태와 상관없이 모든 노동자에게 확대하고, 차별 없이 노동조합에 가입할 권리를 보장하며, 노동안전에 관한 기업 경영진의 책임을 대폭 강화하는 법을 갖추는 건 평등한 노동인권의 첫발입니다.

저는 전에 알바노조(아르바이트노동조합)에서 활동하며 식당·편의점 등 작은 사업장의 노동자를 만났습니다. 노동자라면 당연히 갖는 권리가 자기에게 있는지도 모르는 노동자를 만나며 그분들의 권리를 찾을 방법을 고민했습니다. 4·16세월호참사 후 진상규명 활동을 하며, 국가가 기업의 안전 책임을 엄격히 규정했다면 참사를 막았으리라는 생각으로 안타까웠습니다.

오늘 토론회에서 논의할 ‘전태일 3법’이 그 고민과 안타까움을 되풀이하지 않을 답이 되리라고 여기며, 조속한 입법 실현을 위해 저도 힘을 보태겠습니다.

마지막으로, 기본소득이 노동인권의 든든한 ‘비밀 언덕’이 될 수 있음을 강조하려고 합니다. 고용 여부나 근로능력 여부를 따지지 않고 조건 없이 지급하는 기본소득은 노동자가 해고·실업의 두려움에서 벗어나게 하여 사용자에 대한 협상력을 높일 것입니다.

전태일의 인간해방 꿈을 이루는 길에 보편적 기본소득과 노동운동이 만나기를 희망합니다.

오늘 토론회에 오신 모든 분들에게 연대의 인사를 전합니다. 감사합니다.

■ 인사 글



이 수 진 | 국회의원

안녕하세요? 노동존중 국회의원 이수진입니다.

먼저 오늘 <전태일 3법 국회 대토론회> 개최를 위해 고생하신 민주노총 관계자와 발제자, 토론자 그리고 현장증언 노동자 여러분께 감사하다는 말씀을 드립니다.

올해는 전태일 열사가 서거하신 지 50주년이 되는 해입니다.

50년이면 강산이 바뀌어도 다섯 번은 바뀌었을 만한 시간인데 아직도 우리가 마주하고 있는 노동현실의 엄혹함은 여전합니다.

과로로 한 해에만 15명의 택배노동자들이 돌아가시는 참담한 현실, 위협의 외주화를 막기 위한 김용균법이 마련되었음에도 제2·제3의 김용균이 나오고 있는 현실, 특고·플랫폼·프리랜서 등 노무를 제공하며 생계를 유지하지만, 개

인사업자 신분으로 위장된 노동자들이 수없이 많이 양산되고 있는 현실, 전
태일 열사가 죽음으로 외치던 근로기준법 준수를 회피하기 위해 가짜 5인 미
만 사업장이 성행하고 있는 현실, 이 모든 것들이 우리 사회의 변화가 절실
함을 다시 일깨워 주고 있습니다.

그만큼 오늘 토론회가 사회적 가치와 시대의 정신을 담고 있다고 생각하며
발제자와 토론자 여러분의 귀한 의견과 현장의 소중한 목소리들을 가슴 깊이
새겨들겠습니다.

또한, 근로기준법, 노조법 개정안과 중대재해기업처벌법 제정안에 대한 국
민청원이 10만명을 넘어선 만큼 국회 환노위 법안심사 과정에서 국민의 의견
을 무겁게 듣고 제도개선 과정에서 반영될 수 있도록 노력을 다하겠습니다.
감사합니다.

■ 인사 글



이 은 주 | 국회의원

정의당 국회의원 이은주입니다.

이번 ‘전태일3법’ 토론회를 개최하기 위해 애쓰신 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다.

50년 전 전태일 열사의 인간 선언이 바뀌어 놓은 ‘노동’의 위상에도, 아직 어떤 ‘노동’은 울타리 밖에서 외로운 싸움을 이어가고 있습니다. 전태일 열사 50주기를 맞는 시점에서 ‘전태일3법’이 우리 사회에 다시 엄중하게 던지는 노동에 대한 화두에 이제는 국회가 답을 보내야 할 때입니다.

근로기준법 11조 개정으로 모든 노동이 예외 없이 노동으로 인정받고 노동자로서 자신의 삶을 지킬 수 있는 기반을 마련해야 합니다.

또한, 노조법 2조를 개정하여 ‘흘러내리는 노동’을 방지하고 두고만 볼 것이 아니라 스스로 노동조건을 개선하는 주체로 나설 수 있도록 노동기본권을

촘촘히 보장해야 합니다.

그리고 기업의 이윤을 앞세워 일하다 다치거나 죽는 노동자가 더는 발생하지 않도록 중대재해기업처벌법을 이번에는 반드시 제정해야 합니다.

포스트 코로나 시대에 ‘전태일3법’이 가지는 의미 역시 남다릅니다. 코로나 19 사태로 우리 사회의 불평등과 양극화가 더욱 적나라하게 드러났습니다. 팬데믹과 함께 불어닥친 경제 위기는 사회 취약계층에게 더욱 날카로운 이빨을 드러내고 있습니다. 벼랑 끝에 놓인 노동자가 자신을 지켜낼 수 있는 최소한의 방어망이 시급합니다.

일하는 누구나 노동자입니다. 노동자는 우리 사회의 한 축인 경제시민입니다.

‘전태일3법’에 대한 입법청원 10만은 이런 절박하고 절실함이 통한 결과입니다. 이제 국회가 시민의 요구에 답해야 합니다.

이번 토론회를 통해 ‘전태일3법’이 지닌 취지에 국회가 공감하고 ‘노동’에 또 한 번의 변곡점을 마련할 수 있는 마중물이 되기를 기대합니다. 감사합니다.

■ 인사 글



장혜영 | 국회의원

안녕하세요, 정의당 국회의원 장혜영입니다.

전태일 열사의 50주기 기일이 3일 앞으로 다가왔습니다. “근로기준법을 준수하라”, “우리는 기계가 아니다”라는 전태일 열사의 외침이 그 어느 때보다 마음에 깊게 와 닿는 시기입니다.

누군가는 50년 전에 비해 노동자들의 삶이 비교할 수 없을 정도로 나아졌다고 말합니다. 이제는 각성제를 먹어 가며 하루 종일 창문도 없는 공장에서 미싱을 돌리는 여공들은 없지 않느냐고, 최저임금을 받지 못하고 착취당하는 노동자들은 없지 않느냐고 반문합니다. 하지만

여전히 근로기준법 밖에 존재하는 사람들이 있습니다. 분명히 노동하고 있음에도 불구하고 노동자로 불리지 못하는 사람들이 있습니다. 노동하다 다치고 죽어도 사과 한 마디 듣지 못하는 사람들이 있습니다. 부당하게 해고당해도 부당함을 외칠 수 없고, 직장 내 괴롭힘 피해를 받아도 신고하지 못하는

사람들이 있습니다. 그리고, 그들을 보호해야 하는 법은 여전히 50년 전에 멈추어 있습니다.

저는 21대 국회에서 포괄적 차별금지법을 대표발의했습니다. 발의 기자회견에서, ‘포괄적 차별금지법은 마스크와도 같은 존재다’라는 말씀을 드렸습니다. 차별금지법이 시민들의 존엄과 안전을 지키는 가이드라인이 될 것이라는 의미입니다. 전태일3법 또한, 노동자들의 기본적 권리를 보장하는 마스크와 같은 법이라고 할 수 있습니다. 전태일3법의 제정은 배제와 차별의 대상이 되어 왔던 불안정노동자들의 노동권을 보장하는 첫 걸음이 될 것입니다.

모든 노동자들은 노조할 권리, 존엄하게 일할 권리, 죽지 않고 안전하게 일할 권리를 보장받아야 합니다. 이 당연한 명제는, 안타깝게도 지금까지 실현되지 못했습니다. 이제는 더 이상 미루지 말고 국회가 답을 내놓아야 합니다. 정의당은 전태일3법의 제정을 시작으로 모든 노동자가 ‘안녕’할 수 있는 사회, 모든 국민이 평등하게 일할 수 있는 사회를 위해 계속해서 목소리 내겠습니다.

마지막으로, 전태일3법 통과를 위한 국회 대토론회를 주관해 주신 민주노총에 감사의 인사를 드립니다. 그리고 공동주최로 함께해 주신 강은미, 류호정, 배진교, 심상정, 이은주 의원님, 그리고 이수진, 용혜인 의원님께 감사드립니다. 좌장을 맡아 주신 한상희 교수님, 발제를 맡아 주신 신인수 변호사님과 최정학 교수님, 그리고 귀중한 현장 증언을 들려주실 모든 참가자 선생님들께도 감사의 마음을 전합니다.

감사합니다.

■ 인사 글



김 재 하 | 민주노총 비상대책위원장
전태일3법 10만 동의 청원 대표

2020년은 전태일 열사가 가신 지 50년이 되는 해이자 민주노총이 출범한 지 25년이 되는 해입니다. 민주노총은 올해 전태일3법 쟁취를 결의한 바 있으며, 이를 위해 10만이 참여하는 전태일3법 직접발의운동을 전개하였습니다. 이것은 낮은 곳의 노동자와 함께 하는 전태일을 민주노총의 오늘 속에서 되살려내자는 것이었고, ‘근로기준법을 지켜라’는 전태일의 외침을 실현시켜 내자는 것이었습니다.

노동자의 피와 땀과 눈물로 적셔진 노동현장은 1970년 ‘산업역군’들의 시대로부터 그다지 바뀌지 못하였습니다. 수많은 노동자들이 여전히 일하다 죽고 다치는 상황이 해마다 반복되고 있으며, 또 수백만의 노동자들이 근로기준법의 적용도 받지 못한 채 열악한 조건 속에서 일하고 있습니다. 노동법이 있어도, 역시 수백만의 노동자들이 소위 ‘특고’라는 굴레 속에 노동기본권을 부정당하고 있으며, 온갖 두려움을 떨치고 노조를 만들어도 진짜 사용자를 상대로 교섭조차 하지 못하는 수많은 비정규직 노동자들에게도 노동법은 그저 장식품일 뿐입니다.

근로기준법을 지키라는 전태일의 외침은 이제 최소한의 법정 노동기준 이상을 모든 노동자에게 적용하라는, 노동자가 죽지 않고, 다치지 않고 일할 권리를 보장하라는, 노동자가 노동자로서 노동기본권을 행사할 수 있는 권리를 모든 노동자에게 보장하라는, 전태일 3법의 외침으로 다시 살아오고 있습니다. 민주노총의 2020년 전태일3법 투쟁이 바로 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용과, 특수고용 노동자, 간접고용 노동자도 노동자로서 노동기본권을 온전히 행사할 수 있게 하는 노동법 2조의 개정, 그리고 안전한 일터와 사회를 위한 중대재해기업처벌법의 제정 운동입니다.

코로나19 사태가 장기화되고 있습니다. 누구에게나 위협적인 감염병이지만, 실제로 코로나19 사태가 미치는 영향은 결코 평등하지 않았습니다. 사회적 양극화와 불평등 심화 속에 코로나19 사태는 비정규직 노동자에게, 작은 사업장 노동자에게, 특수고용 노동자에게 더욱 가혹했습니다. 코로나19 사태 극복을 위한 여러 대책이 강구되고 있지만, 여전히 이들 노동자들을 제대로 살피지 못하고 있습니다. 코로나19 사태로 인한 경제적 충격은 기업살리기와 비용 절감으로만 해결되지 않습니다. 전태일3법은 노동자에게 자신의 삶과 미래를 지켜낼 수 있는 최소한의 방어장치를 갖추게 하자는 것입니다.

코로나19 사태가 끝을 모르고 이어지는 지금, 오늘 토론회가 코로나19 사태 대응을 위한 실질적 대책 중의 하나로 전태일3법에 대한 국회의 관심과 논의를 확장시켜 나가는 계기가 되었으면 합니다. 전태일3법의 취지에 공감하고 함께 하기 위한 고민을 나누고자 이 자리에 동참하신 여러 국회의원들에게 감사의 인사를 전합니다. 오늘 토론회를 함께 준비하고 진행과 발제에 참여하신 연구자들은 물론 현장의 목소리를 직접 전하기 위해 달려오신 조합원 동지들께 진심으로 감사의 말씀 드립니다. 모쪼록 오늘의 목소리가 전태일3법에 대한 공감대를 더욱 높여내는데 일조할 수 있기를 기원합니다.

감사합니다.



토론회

전태일 3법의 의미와 과제

신인수 | 변호사 · 민주노총 법률원장

1. 전태일 3법 개요

1. 전태일 3법 내용

- ‘노조법 제2조’와 ‘근로기준법 제11조’ 두 개의 법을 개정하고, ‘중대재해기업처벌법’을 제정하는 것
- 모든 노동자가 ① 노조할 권리, ② 존엄하게 일할 권리, ③ 죽지 않고 안전하게 일할 권리

<전태일 1법 모든 노동자의 노조할 권리>

☞ 노조법 제2조 제1호 근로자, 제2호 사용자 정의규정 개정

<전태일 2법 : 모든 노동자가 존엄하게 일할 권리>

☞ 근로기준법 제11조 개정하여 5인미만 사업장에도 적용

<전태일 3법 : 모든 노동자가 죽지 않고 안전하게 일할 권리>

☞ 중대재해기업처벌법 제정

2. 전태일 3법 청원 경과

- 국회법 제123조, 국회청원심사규칙에 따른 국민동의청원
 - 청원서 공개된 날로부터 30일 이내 10만 명 이상의 동의
- 노조법 제2조, 근로기준법 제11조 개정안
 - 2020년 9월 19일 10만 명 동의, 환노위 회부
- 중대재해기업기업처벌법 제정안
 - 2020년 9월 22일 10만 명 동의, 환노위 회부

II. 전태일 3법의 사회·경제적 배경

1. 전태일 열사 50주기

○ 1970년 11월 13일 동대문 평화시장

- “근로기준법을 준수하라. 우리는 기계가 아니다”
- 스물 두 살 노동자 전태일의 외침



○ 2020년 11월 10일 대한민국

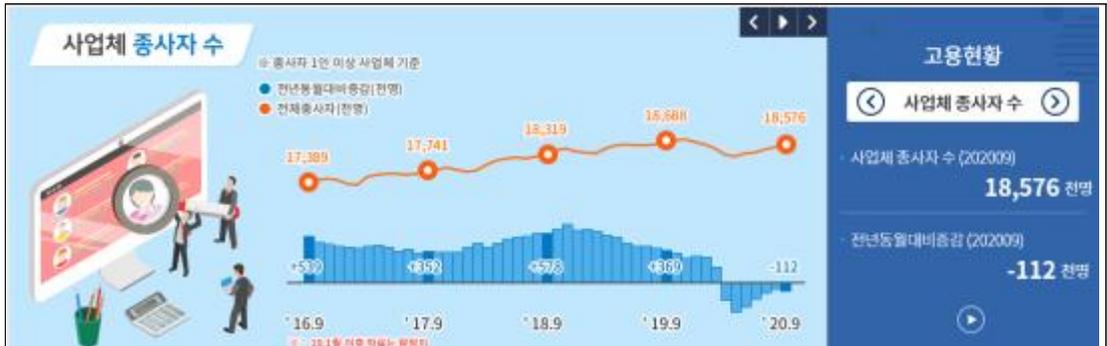
- 50년 전 전태일 열사의 외침은 여전히 유효함
- 어떤 노동자들은 노조를 만들어도 인정받지 못함
- 어떤 노동자들은 근로기준법이 적용되지 않음
- 어떤 노동자들은 기계처럼 다뤄지다 죽고 있음
- 이들은 전체 취업자 중 절반인 9,261,582명(49.8%)에 이름

○ 2020년 전태일 열사 50주기

- 지난 반세기 동안 과연 우리 사회는 변했는가?
- 2020년 오늘의 전태일을 위해 우리는 무엇을 해야 하나?

2. 노동법의 사각지대 : 노동자 둘 중 한 명이 노동법 X

○ 2020년 9월 기준 사업체 종사자 수는 18,576,000명



○ 문제는 전체 취업자 중 절반인 9,261,582명(49.8%)의 노동자에게는 노동법이 제대로 적용되지 않는다는 것임



○ 노동법이 필요한 사람은 '미조직·비정규' 노동자

- 고용이 안정된 공공부문, 대기업, 정규직은 상대적으로 자유롭게 노동조합을 결성하여 사용자와 교섭하고, 단체행동으로 노동조건을 개선할 수 있음

- 고용이 불안한 비정규직이 “노동조합을 만들어 교섭하겠다”는 말을 번역하면 “내일부터 회사 그만두겠습니다”에 다름 아님
- 실제 2015년 전체 노동자의 노동조합의 조직률은 12.3%로, 그 중 정규직 조직률은 16.9%에 이르지만, 비정규직은 2.8%에 불과함
- 따라서 노동법은 현실적으로 노동3권을 행사할 수 없는 미조직, 비정규, 5인미만 영세사업장 노동자가 더 필요하고, 절실함



○ 거꾸로 적용되는 노동법

- 그러나 현행 노동법은 거꾸로 공공부문/정규직/대기업 노동자는 적용되고, 미조직/비정규/영세사업 노동자에게는 적용되지 않음
- 미조직·비정규직 노동자, 즉 특수용노동자들의 노동조합 결성을 가로막음(노조법 제2조 제1호의 협소한 근로자 정의),
- 미조직·비정규직 노동자, 즉 하청·간접고용노동자가 진짜 사장인 원청 기업과 교섭할 수 없도록 함(노조법 제2조 제2호 협소한 사용자 정의),
- 5인 미만 사업장은 아예 근로기준법이 적용되지 않도록 하여 노동조건 개선을 원천적으로 불가능하게 만들

3. 코로나19로 드러난 한국 사회의 민낯

○ 바이러스는 평등했지만, 사람은 평등하지 않았음

- 노동법·사회안전망의 사각지대에 있는 노동자들에게 피해 집중
- 고용위기는 일용직, 임시직, 그리고 하청·용역 등 고용 취약계층, 불안정 노동에 집중되었음

○ 일자리를 잃은 노동자 74만 명은 누구인가?

- 코로나 위기 직전인 2월 대비 9월 현재 취업자 감소 74만 명
- 2008년 글로벌 금융위기 때 취업자 감소 25만 명을 크게 넘고, 1998년 외환위기 일곱 달째 취업자 감소 152만 명의 절반 수준
- 그런데 상대적으로 조용한 우리 사회, 무슨 일이 있었던 걸까?
- 일자리를 잃은 노동자 대부분은 정규직/대기업/공공부문이 아닌, 임시직, 일용직, 하청·간접고용, 영세사업 미조직 노동자였음
- 일자리를 잃어도 비명조차 지르지 못했고, 우리 사회는 이들의 소리 없는 절박한 호소를 외면했음



○ 특수고용노동자는 영웅, 그러나 2등 시민

- 택배, 물류, 콜센터, 돌봄노동자 등 특수고용노동자는 코로나19의 언택트 국면에서 우리 사회를 지탱한 영웅들
- 그러나 230만 명에 달하는 이들 특수고용노동자는 노조를 결성할 수 없고, 고용보험도 적용되지 않는 2등 시민
- 정부는 뒤늦게 고용보험을 적용하겠다고 했지만, '노무제공계약'을 요구하는 등 여전히 현실과 동떨어진 탁상공론에 그침

○ '전태일 3법'의 또다른 이름은 '코로나19 백신'

- 코로나19는 바이러스 뿐만 아니라, 우리 사회의 구조적 문제인 사회양극화/사회불평등이 얼마나 치명적인지 새삼 확인시켜 줌



쿠팡 부천 물류센터 직원 3,760명 중 정규직은 98명(2.7%)

나머지 3,662명(97.3%)은 아파도 어쩔 수 없이 출근했어야만!!

- 바이러스 백신 뿐만 아니라, 사회불평등 백신도 시급히 마련해야 ☞ 그 백신이 바로 전태일 3법!
- 사회경제적으로 불평등한, 고용이 취약한 특수고용, 간접고용, 그리고 5인 미만 미조직·영세사업 노동자들이 스스로 단결하여 노동조건을 개선할 수 있도록 해야 ☞ 그것이 바로 전태일 3법!

III. 전태일 3법의 규범적 배경

1. 헌법 제32조 존엄하게 일할 권리

○ 헌법 제32조 제1항 근로의 권리

- “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.”

○ 헌법 제32조 제3항 존엄하게 일할 권리

- “근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다“
- 당사자의 계약에만 맡길 것이 아니라, 인간의 존엄성이 보장될 수 있도록 법률로 그 최저기준을 정해야 한다는 의미
- 헌법에 따라 인간의 존엄성을 보장하는 최저 기준을 정한 것이 바로 근로기준법

근로기준법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

- 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효, 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따름(근로기준법 제15조)

○ 5인 미만 사업장 노동자 3,587,000명은 존엄하게 일할 수 없는가?

- 5인 미만 사업장은 근로기준법의 주요조항이 적용되지 않음
- 정당한 이유 없이 해고 가능(제23조 제1항 미적용), 주 52시간제미적용(제50조 내지 53조 미적용), 연장·야간·휴일근로를 해도 초과근로수당 청구 불가능(제56조 내지 제59조 미적용)



- 5인 이상 사업장 노동자와 5인 미만 사업장의 노동자는 동일한 인간, 동일하게 대한민국 헌법이 적용되는 노동자임
- 사업장 규모에 따라 인간의 존엄성, 노동조건을 차별하는 것은 어떤 합리적 이유를 찾을 수 없음
- 현행 근로기준법 제11조에서 5인 미만 사업장에 법 적용을 배제하는 것은 헌법 제32조의 존엄하게 일할 권리를 침해하는 것임

○ 5인 미만 사업장의 여성 노동자는 여성이 아닌가?

- 헌법 제32조 제4항은 "여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로 조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다"고 규정하고 있음
- 위 조항은 ① 여성에 대한 비인도적인 학대 또는 폭사가 현저했던 과거의 부정적 역사를 감안하고, ② 여성의 폭사는 그들의 생존과 보건을 위협할 것이라는 점을 고려하며, ③ 그 위에 모성보호라는 사회정책적 배려가 반영된 것임

- 이 조항에 따라 근로기준법은 제5장 여성과 소년에서 여성의 근로를 특별히 보호하기 위한 규정을 두고 있음
- 그러나 5인 미만 사업장 여성 노동자에게는 아래와 같이 이들 보호규정의 대부분이 적용되지 않음

제65조(사용 금지) ② 사용자는 임신부가 아닌 18세 이상 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

- 5인 미만 사업장의 18세 이상 여성 노동자는 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 종사해도 된다는 것인가?
- 5인 미만 사업장의 여성 노동자는 당사자 동의가 없어도 심야에 얼마든지 근로시킬 수 있다는 것인가?
- 5인 미만 사업장의 여성 노동자는 월 1일의 생리휴가도, 1일 2회 30분의 수유시간도 줄 수 없다는 것인가?
- 차별의 합리적 이유 도저히 찾을 수 없음 ☞ 헌법 제32조 제4항 여성근로의 특별한 보호원칙 침해

2. 헌법 제33조 노동3권

○ 헌법 제33조 제1항 노동3권

- "근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"

○ 근대 시민법과 단결금지 법리

- 근대 초기 시민계급 주도로 성립된 자본주의는 봉건적 예속을 철폐하고 ‘자유’라는 시대적 요청에 부응하는 시민법 체계 완성
- ‘소유권 보장’, ‘계약 자유’, ‘과실책임주의’라는 3대 원칙 수립
- 노동자의 단결은 계약자유 원칙을 훼손하는 것으로 금지되었음
- 시민법의 혜택은 새로운 강자로 등장한 시민계급(사용자)에게만 돌아갔음. 노동자는 자신의 신체 외에 소유할 것이 없었고(소유권 보장 무의미), 계약의 자유라는 미명 아래 저임금·장시간·연소자 노동이 방치되었음(계약자유 원칙의 왜곡)
- 노동자에게 계약의 자유란 ‘해고될 자유’, ‘굶어죽을 자유’ 이상의 의미를 가지기 어려웠음

○ 현대 노동법과 결사의 자유 보장

- 19세기 들어 사회적 대립은 격화되었고, 계약의 자유라는 미명 아래 노동자에게 ‘해고될 자유’, ‘구속될 자유’, 그리고 ‘굶어죽을 자유’를 강요하는 한 더 이상 미래는 찾기 어려웠음
- 그 해결책으로 등장한 것이 노동자의 결사의 자유 보장임
- 노동자가 스스로 단결하여 노동조합을 결성하고, 그 단결된 힘을 바탕으로 경제적 강자인 사용자와 교섭하며, 교섭력을 뒷받침할 수 있도록 단체행동권을 인정함

○ 특수고용노동자의 노조할 권리, 간접고용노동자의 원청에 대한 교섭할 권리 부정은 헌법 제33조, 국제노동기준 위반임

- 2,209,343명(전체 취업자의 약 12%)에 달하는 특수고용노동자는 노동조합법상 근로자성이 부정되어 노동조합을 결성할 수 없음
- 노동조합조차 결성할 수 없는데 단체교섭권, 단체행동권은 언감생심 꿈도 꿀 수 없음

- 3,465,239명(전체 취업자의 약 19%)에 달하는 간접고용노동자는 자신의 노동조건을 실질적으로 결정하는 진짜 사장, 원청 사용자와 교섭할 수 없음
- 아무런 권한이 없는 빈껍데기 하청 사장과 교섭하더라도 서로 한숨만 쉴 뿐 노동조건 개선은 꿈도 꿀 수 없음
- 전체 노동자의 30%가 현실적으로 노동3권을 행사할 수 없는 상황에서 헌법 제33조 노동3권은 형해화되고 있음
- 헌법 제33조 노동3권의 실질적 규범력 확보, 노동기본권 실현을 위해서라도 시급히 전태일 3법이 마련되어야 함

IV. 노조법 제2조 제1호 근로자 정의 개정(전태일 1법)

1. 현행제도 및 문제점

- 노조법 제2조 제1호는 ‘근로자’를 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자로 정의함
- 정부는 노조법 제2조 제1호의 근로자 정의를 협소하게 해석하여 대부분의 특수고용노동자를 근로자가 아니라고 함
 - 정부는 ‘특수형태근로종사자’란 해괴한 단어를 고집하면서 특수고용노동자의 근로자성을 부정함
 - ‘특수형태로 근로에 종사하는 사람’은 근로자가 아닌가? 정부의 주장 그 자체로 논리적 모순임
- 특수고용노동자는 **홍길동**
 - ‘특수고용노동자’지만 ‘사장님’으로 불리며 개인사업자 취급
 - 사용자가 노동조합 결성을 방해하고, 노조가입을 이유로 계약을 해지하더라도 속수무책, 노조할 권리 부정

2. 제도개선 필요성

○ 특수고용노동자는 2,209,343명으로 전체 취업자의 약 12%

- 고용형태 다변화로 방송·애니메이션 작가, 간병인, 택배기사, 퀵서비스, 대리운전기사, 텔레마케터, 돌봄노동자 등 플랫폼노동, 특수고용이 대폭 확산되고 있음
- 특수고용노동자는 더 이상 '특수한 형태'가 아니라, 우리 일상에서 너무나 흔하게 만나는 '일반 노동자'임



○ 문재인 정부는 대선공약 및 국정과제로 특수고용노동자의 노동3권 보장을 약속했지만, 임기 3년이 넘도록 약속이 이행되지 않고 있음



○ ILO는 한국 정부에게 특수고용노동자의 노동3권 보장을 지속적·명시적으로 권고하고 있음

✓ ILO 권고

- 화물노동자를 포함한 특수고용노동자들이 자신의 선택에 따른 노동조합에 가입하는 등 노동3권을 온전히 누릴 수 있도록 보장할 것
- 결사의 자유가 보장되어야 할 사람인지 결정하는 기준은 고용관계의 존재 여부(the existence of an employment relationship)를 근거로 하는 것이 아님. 농업노동자나 대부분의 자영노동자(self-employed), 혹은 자유직업 종사자들(liberal professions)의 경우 고용관계가 존재하지 않는 경우가 흔하지만, 그럼에도 불구하고 단결권을 향유해야 함.

○ 국가인권위원회 역시 국제노동기준에 터잡아 특수고용노동자의 노동3권 보장을 지속적으로 권고함

✓ 국가인권위원회 권고

- 2007. 9. 1. '특수형태근로종사자 보호 방안에 대한 의견표명'
- 2017. 4. 6. '특수형태근로종사자의 노동기본권 보호 권고 및 의견표명'
 1. 고용노동부장관에게,
특수형태근로종사자의 노동3권 보장을 위한 별도의 법률을 제정하거나, 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 특수형태근로종사자가 포함되도록 관련 조항을 개정할 것을 권고한다.
 2. 국회의장에게,
계류 중인 「노동조합 및 노동관계조정법」에 대한 심의 등 특수형태근로종사자의 노동3권 보장을 위해 조속히 입법적 개선방안을 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한다.

○ 국회 입법조사처도 2019. 11. 12. 미국의 AB-5법 사례를 참조하여 플랫폼노동종사자 보호를 위한 입법방안 권고

- 미국의 AB-5법은 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 근로자로 추정되고, 사용자가 ABC 요건을 모두 입증한 경우에 한하여 근로자가 아님을 주장할 수 있음

√ AB-5 법의 주요내용

- 사용자에게 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 근로자로 추정되고, 사용자는 아래 ABC 요건을 모두 입증하는 경우에 한하여 근로자가 아님을 주장할 수 있음
 - (A) 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로울 것
 - (B) 해당 사용자 업무의 통상적인 과정 밖에 있을 것
 - (C) 독립적으로 이루어진 거래, 일 또는 사업과 관련되어 있을 것

○ 우버 기사와 타다 드라이버, 과연 누가 더 근로자인가?

- 우버 기사는 자신 소유의 차량을 운전
- 타다 드라이버는 '타다' 기업 소유의 차량을 운전



○ 최근에는 통상 문제로까지 비화

- 2011년 7월 1일 발효한 한-EU FTA에서는 핵심협약 비준 노력 의무를 규정(제1 3.4조 제3항)
- EU는 한국 정부가 한-EU FTA에서 정한 결사의 자유 원칙을 존중·증진·실현하지 않았다는 이유로 전문가패널 소집
- EU가 전문가패널 소집을 요청하면서 가장 문제삼은 것이 바로 특수고용노동자의 노조할 권리, 노조법 제2조 제1호의 문제임

○ 사용자의 도덕적 해이 규제 필요성

- 사용자는 특수고용노동자의 노무제공으로 이익은 얻으면서도, 고용으로 인한 책임과 위험은 ‘합법적으로 면탈’하고 있음
- 정부는 특고·프리랜서에게 코로나19 긴급 고용안정 지원금으로 월 50만 원씩 3개월 총 150만 원을 지급
- 특수고용노동자의 노무를 수령하여 이익을 얻는 사용자의 책임을 국민 세금으로 납세자에게 전가한 것임

3. 제도개선 방안

○ 20대 국회에서 한정애의원 대표발의(의안번호 2005441)로 노조법 제2조 제1호 개정안이 발의되었지만, 실질적 논의는 되지 못함

○ 특수고용노동자가 스스로 단결하여 사용자와 교섭을 통해 노동조건을 개선할 수 있도록 노조법 제2조 제1호를 시급히 개정해야 함

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <후단 신설></p>	<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”란 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. <u>다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자로 본다.</u></p> <p>가. 자신이 아닌 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람</p> <p>나. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자</p>

V. 노조법 제2조 제2호 사용자 정의 개정(전태일 1법)

1. 현행제도

○ 노조법 제2조 제2호는 '사용자'를 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로 정의함

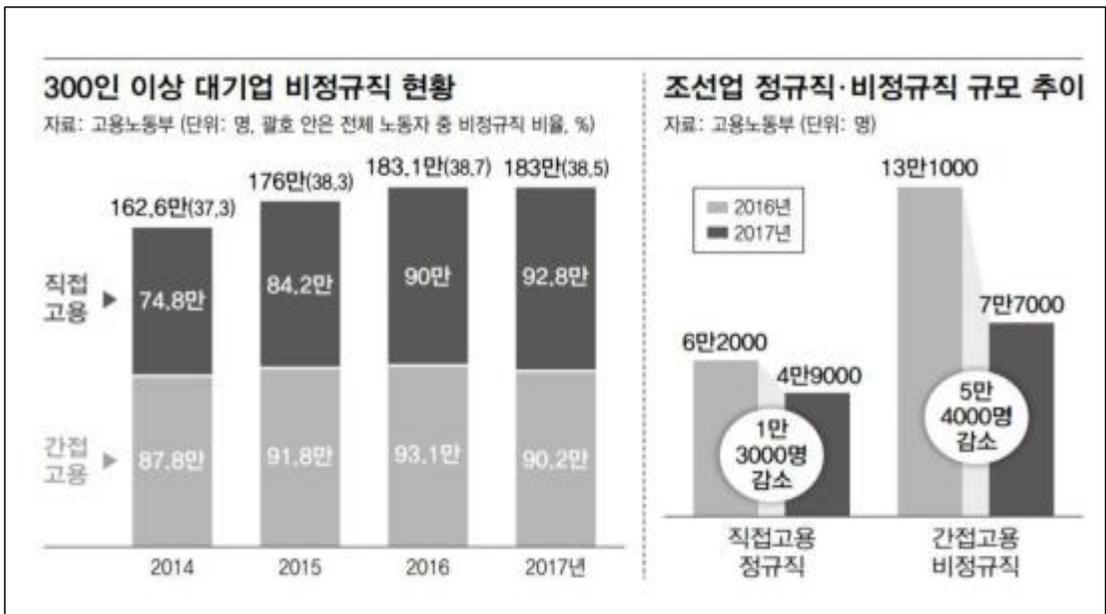
○ 법원과 정부는 노조법 제2조 제2호의 사용자 범위를 형식적으로, 협소하게 해석하여 간접고용노동자의 근로조건을 실질적으로 결정하는 원청의 사용자성을 부정

2. 문제점

○ 원청과 교섭할 수 없는 하청·간접고용노동자는 3,465,239명으로 전체 취업자 18,576,000명의 약 19%

- 하청, 파견, 위탁, 간접고용은 우리 일상에서 너무나 자연스럽게 접하는 보편적 노동 형태임

- 특히 300인 이상 대기업의 사내하청, 간접고용 사용 두드러짐



○ 이익의 내부화, 위험과 책임의 외주화

- 원청 사용자가 간접고용노동자의 노무제공으로부터 이익은 수취하면서도, 노동조합법상 책임은 합법적으로 면탈
- 간접고용노동자는 자신의 근로조건을 결정할 의사도, 능력도 없는 빈껍데기 하청 사장과 만날 뿐, 진짜 사장 얼굴도 볼 수 없음

○ 우리 사회의 야만, 위험의 외주화

- 2014년부터 2018년까지 5년 동안 4개 발전 공기업의 산재 노동자는 371명이었는데, 이 가운데 하청노동자가 345명(93.0%)으로 대부분을 차지했고, 산재 사망자 21명(100%)은 모두 하청노동자였음
- 고용노동부에 따르면 2013년부터 2018년 6월까지 한 사건에서 3명 이상 숨진 산업재해는 모두 28건, 그로 인해 숨진 노동자는 모두 109명이었는데 이 중 85%(93명)가 하청업체 소속이었음

○ 원청-진짜 사장의 갑질, 인권침해 보편화

- 노조 결성 또는 가입을 이유로 파견/용역계약 해지
- 하청에 조합원 교체 요구, 회유나 협박을 통해 노조탈퇴 종용
- 동일한 노동을 수행함에도 임금과 복지수준은 절반에 그침



두 사람 중 한 명은 '정규직, 다른 한 명은 '간접고용노동자'

동일한 노동을 하지만 임금과 복지는 절반 수준에 그침!!

○ ILO는 간접고용노동자의 노동3권 보장을 지속적으로 권고

✓ ILO 권고

- 건설현장에서 원청업체가 갖는 지배적인 위치를 고려하면 원청업체와의 단체협약 체결은 실현가능한 선택임이 분명함 → 비정규직 '일용직' 노동자들을 포함하여 건설산업에서 고용조건에 관한 자유롭고 자발적인 단체교섭을 증진시키기 위해 정부가 추가적인 노력을 다할 것을 권고
- 원청회사에 단체교섭 성사를 위해 노조 인정을 요구하는 목적의 사내하청 노동자의 파업이 불법이 아니라고 판단 → 이러한 파업 참여를 이유로 노동자를 해고하는 것은 적법한 노조활동을 이유로 한 심각한 고용상 차별이며, 이는 ILO 98호 협약을 위반한 것임
- 정규직이든, 기간제이든, 하청업체 소속 노동자이든 고용상 지위에 상관없이 모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 조직을 설립하고 가입할 권리가 있음(Digest, 2006; para. 255) → 정부가 결사의 자유에 대한 다양한 장애물을 충분히 고려하여 노사단체와 협의하여 하청노동자들의 결사의 자유와 단결권 보호를 강화하기 위한 적절한 매커니즘을 개발할 것을 권고

○ 국가인권위원회 역시 노조법상 사용자 정의 규정을 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함할 것을 권고

✓ 국가인권위원회 권고

- 2009. 9. 3. '사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책개선 권고'
- 1. 현행 노동관계법상 사용자 정의 규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것
- 2. 상시적인 업무에 대한 직접고용 원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제할 것
- 3. 사내하도급 근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명문화할 것

3. 제도개선 방안

- 20대 국회에서 송옥주의원 대표발의(의안번호 2001496), 이정미의원 대표발의(의안번호 2002679)로 노조법 제2조 제2호 사용자 정의 개정안이 발의되었으나, 실질적 논의 이루어지지 못함
- 끝없는 하청 노동자들의 죽음, 위험의 외주화를 막으려면,
 - 노조법 제2조 제2호 사용자 정의 규정을 신속히 개정해야 함
 - 근로조건에 사실상 영향력 또는 지배력을 미치는 자 사용자 포함
 - 하청·간접고용 노동자들이 진짜 사장을 만나서 자신의 생명과 신체의 안전, 노동 조건을 교섭하고, 단체협약을 체결할 수 있도록 보장해야 함

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설></p>	<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 범위에서 사용자로 본다.</u></p> <p>가. <u>근로자의 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자</u></p> <p>나. <u>그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자</u></p> <p>다. <u>사내하도급의 도급 사업주</u></p> <p>라. <u>도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)</u></p>

VI. 근로기준법 제11조 개정(전태일 2법)

1. 현행제도 및 문제점

○ 현행 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것이 원칙

- 5인 미만 사업장은 대통령령으로 일부만 적용됨
- 5인 미만 사업장은 근로기준법의 핵심조항 대부분 적용되지 않음

현 근로기준법 시행령에 따라 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 근로기준법

구분	적용 제외
제1장 총칙	제14조 법령 요지 등의 게시
제2장 근로계약	제16조 계약기간(근로계약 유효기간) 제19조 근로조건 위반에 따른 노동위원회 손해청구, 근로계약 해제 시 귀향 여비 지급 제23조 1항 정당한 이유 없는 해고 등 금지 제24조 경영상 이유에 의한 해고 제한 제25조 우선재고용 등 제27조 해고사유 등의 서면통지 제28조 부당해고 등의 구제신청, 제29조 구제신청에 따른 조사 등, 제30조 구제명령 등, 제31조 구제명령 등의 확정, 제32조 구제명령 등의 효력, 제33조 이행강제금 제34조 퇴직급여 제도
제3장 임금	제46조 휴업수당(사용자 귀책 시)
제4장 근로시간과 휴식	제50조 근로시간, 제51조 탄력적근로시간제, 제52조 선택적 근로시간제, 제53조 연장근로의 제한, 제56조 연장야간 및 휴일 근로 가산지급, 제57조 보상 휴가제, 제58조 근로시간 계산의 특례, 제59조 근로시간 및 휴게시간 계산의 특례 제60조 연차 유급휴가, 제61조 연차유급휴가의 사용촉진, 제62조 유급휴가의 대체
제5장 여성과 소년	제65조 사용금지 중 ② 사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성, 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용 금지. 제70조 제1항 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. 제73조 생리휴가

구분	적용 제외
	제74조의2 태아검진 시간의 허용 등 제75조 육아시간(수유시간)
제6장의 2 직장 내 괴롭힘의 금지	제76조의 2 직장 내 괴롭힘의 금지 / 제76조의 3 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치
제7장	제77조(기능 습득자의 보호) 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득에 관계없는 업무에 종사시키지 못한다.
제9장 취업규칙	제93조 취업규칙의 작성, 신고, 제94조 규칙의 작성, 변경 절차, (※ 10인 이상 적용) 제94조 규칙의 작성, 변경 절차 제95조 제재 규정의 제한 (일분의 1/2, 임금지급기 1/10 초과 금지) 제96조 단체협약의 준수 제97조 위반의 효력
제10장 기숙사	제98조 기숙사 생활의 보장(사생활 자유 침해 금지, 자치생활 개입 금지) 제99조 규칙의 작성과 변경 제100조 설비와 안전 위생

○ 5인 미만 사업장 노동자 3,587,000명(전체 사업체 종사자의 19%)

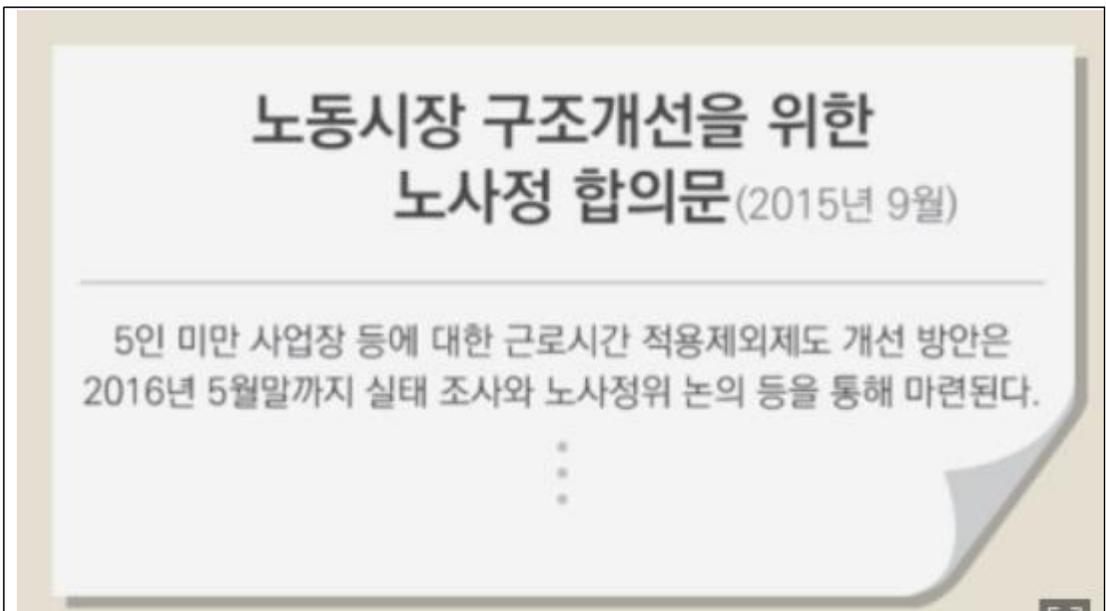
- 대부분 영세사업장, 미조직 노동자
- 가장 열악한 지위에서 장시간·저임금 노동에 시달림
- 가장 먼저 근로기준법으로 보호받아야 할 노동자임에도 ‘법’의 이름으로 근로기준법 적용 배제
- 국회와 정부는 아무런 해결책을 제시하지 않고 있음

- ① 정당한 이유 없이 해고 가능
- ② 부당해고란 개념이 없음 : 노동위원회에 부당해고구제신청 불가능
- ③ 주52시간제 적용 안됨 : 1주 70, 80시간 합법적으로 장시간 노동 가능
- ④ 장시간 노동해도 연장근로수당 미적용
- ⑤ 휴일날 일해도 휴일수당 미적용
- ⑥ 수십 년을 일해도 연차수당 미적용
- ⑦ 코로나19로 휴업해도 휴업수당 미지급
- ⑧ 생리휴가, 수유시간도 인정받지 못함

- 국가인권위원회는 2008년 노동부장관에게 5인 미만 사업장에도 근로기준법을 확대 적용할 것을 권고 ⇨ 12년 동안 아무것도 안함!



- 2015년 9월 노사정위, 5인미만 사업장 실태조사를 통해 개선방안을 마련한다고 했지만 ⇨ 개선은커녕 실태조사를 했는지조차 의문!



○ 가짜 5인 미만 사업장까지 등장

- 근로기준법이 적용되지 않는 법의 맹점을 파고들어 가짜 5인 미만 사업장까지 등장하고 있음
- A유형 : 한 사업장을 서류상 2개 이상으로 쪼개 5인 미만 위장, 남편, 부인, 직원, 직원의 배우자 명의까지 빌려 사업체 위장



- B유형 : 직원들을 개인사업자로 등록해서 근로기준법 적용 회피



2. 제도개선 방안

○ 5인 미만 사업장에도 근로기준법의 햇살을 비춰야 함

- 근로자를 사용하는 모든 사업과 사업장에 근로기준법 전면적용
- 근로조건을 최저기준을 정하는 근로기준법 제대로 작동
- 5인미만 사업장의 지급여력 문제는 부칙으로 재정/조세지원 강구

현 행	개 정 안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.	제11조(적용범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 적용하지 아니한다.
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	② <삭 제>
③ (생략)	② (현행과 같음)

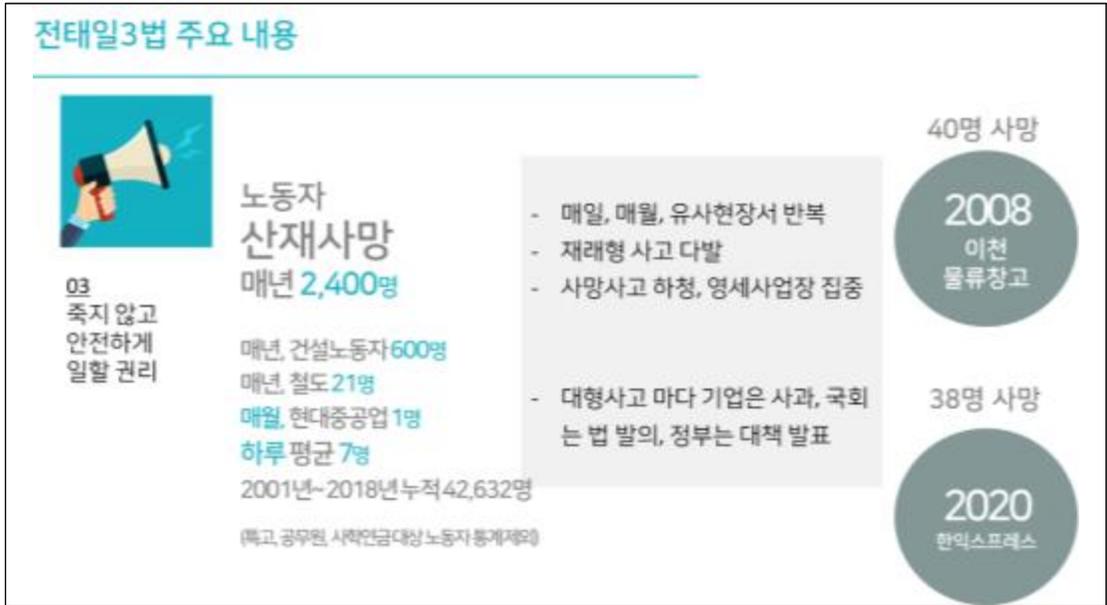
Ⅶ. 중대재해기업처벌법 제정(전태일 3법)

1. 제안 배경

○ 노동자 산재사망 매년 2,400명, 반복되는 대형참사

- 2020년 11월 기준 코로나19 사망자 474명의 5배
- 매일, 매월, 매년 그대로 반복
- 동일·동종사업 현장에서 같은 형태로 사망사고 반복
- 추락, 압착, 매몰, 붕괴, 폭발, 중독, 질식, 익사처럼 재해의 원인은 매우 원시적이고 반복적임

- 안전을 위해 돈을 들이는 것보다, 죽도록 놔두는 것이 더 이익!
- 대한민국의 이 냉혹한 현실, 야만을 언제까지 외면할 것인가!



○ 사업주경영자는 솜방망이, 하급관리자는 가벼운 형사처벌

- 기업이 법을 무서워하지 않음
- 사람을 살리는 것보다 죽이는 것이 경제적 이익이라는 잔혹한 발상을 가능케 함

산업안전보건법위반 사건처리 통계(자연인)

구분	징역	금고	집행유예	벌금	선고유예	무죄	면소	공소기각	계
건수	64	22	981	1,679	50	130	4	2	2,932
비율	2.18	0.75	33.46	57.26	1.71	4.43	0.14	0.07	100

산업안전보건법위반 사건처리 통계(법인)

구분	벌금	선고유예	무죄	면소	공소기각	계
건수	1,193	33	110	1	2	1,339
비율	89.1	2.46	8.22	0.07	0.15	100

- 영국캐나다 등 해외 여러 국가에서도 현대형 중대재해를 막기 위하여 인명사고에 대해 경영책임자와 기업의 형사책임을 묻는 기업살인법을 도입하고 있음

		중대재해기업처벌법
영국	2011 기업살인법 제정 노동자 사망 1명, 15.4억 벌금	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 산재사망과 시민재해에 모두 적용 ✓ 기업법인, 최고책임자, 실질 책임자 처벌 ✓ 하청 노동자 피해 시 원청 처벌 ✓ 부실 인허가 관련 공무원과 공무원 책임자 처벌 ✓ 임대, 용역, 도급 및 위탁관리 시 공동의무 부과 ✓ 기업법인과 최고책임자에 위험 방지 의무 부여 ✓ 처벌 강화, 고의 또는 중대과실에 손해배상 책임
캐나다	2003 형법 개정, 산재사망기업 형사처벌 하청, 모든 계약자 산재 적용	
호주	2003 산업살인법 제정 법인, 기업임원, 주무장관 책임 다단계 도급에 원청 책임 벌금 최고액 60억	

2. 제도개선 방안

- 20대 국회에서 고 노회찬의원 대표발의(의안번호 6761)로 ‘재해에 대한 기업 및 정부책임자 처벌에 관한 특별법안’이 발의되었으나, 실질적 논의가 이루어지지 못했음
- 매년 반복되는 중대재해를 막으려면 시급한 법 제정이 필요함

모든 노동자 죽지 않고 일할 권리 / 중대재해기업처벌법 제정

구분	현행법령	중대재해기업처벌법
적용 대상	- 각각의 법에 분산되어 구체적 안전보건조치 위반의무 불이행에 대한 처벌로 처벌 미약	- 산재사망, 시민재해 모두 적용 사업장, 다중이용시설, 궤도 운행, 위험물 업소
처벌 대상	- 노동자, 하급관리자만 주로 처벌 - 발주자 처벌 거의 불가능	- 기업법인과 최고책임자 처벌 - 명목상 책임자가 아니어도, 사고원인에 실질적 영향력 행사한 실소유주 및 책임자 처벌 - 건설, 조선업 발주자 정의. 처벌대상으로 규정

	<ul style="list-style-type: none"> - 하청 노동자, 특수고용노동자 사망 시 원청 책임자 처벌 불가능 - 원료 제조물질의 이용자 처벌 어려움. 화학물질, 가습기 등 - 안전보건 부실감독, 인 허가, 불법증축 및 규제완화에 대한 공무원 처벌 미약하거나 하급 공무원 징계 - 도급 및 위탁으로 책임자 찾기 불가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자, 노무를 제공하는 자, 다단계 하도급 비롯한 하청 노동자 - 원청 기업의 책임자 처벌 - 노동자뿐 아니라 이용자 및 그밖의 사람에 대한 위험방지의무 부과 및 처벌 - 공무원과 공무원 책임자 처벌에 의한
처벌의 근거	<ul style="list-style-type: none"> - 구체적인 안전조치 및 법적 규정사항 위반에 대해서만 처벌 - 분산적 조직구조로 기업최고책임자 법 위반 입증 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업법인과 최고책임자에게 법령상의 구체적 인 안전조치 외에 위험방지의무 의무 부여 - 기업의 안전정책, 투자, 인력 및 조직문화 등 구조적 원인에 의한 중대재해 처벌 - 일정한 조건하에서 인과관계 추정 도입
처벌의 양형과 종류	<ul style="list-style-type: none"> - 산재사망 7년 이하 징역, 1억 이하 벌금 법인 10억 이하 - 하한형 없어 평균 400여만원 벌금 - 과징금 일부 도입 - 영업정지 요청, 산재 다발 사업장 공표 제한적 실시 - 판사 재량으로 낮은 형량 남발 	<ul style="list-style-type: none"> - 하한형 도입 - 3년 이상의 유기징역 또는 5억 이하 벌금 - 명시적 또는 묵시적으로 위험방지의무 소홀히 하도록 지시한 경우 7년 이상 징역 - 사망을 제외한 중대재해 5년 이하 유기징역 1억이하 벌금 - 2명이상 사망, 3개월 이상 상해 형의 장기또는 다액 합산 - 법인 내부에 생명, 위험방지의무 소홀히 하도록 조장, 용인, 방치 의 경우 매출액 또는 수입액 10분의 1범위에서 벌금 가중 가능 - 피해자 추천 포함 전문가로 양형심의
손배 책임	없음	<ul style="list-style-type: none"> - 고의 또는 중대한 과실인 경우 손해액의 10 배를 넘지 않는 한도로 손해배상

VIII. 결론

- 전태일 3법은 50년 전 전태일 열사, 그리고 오늘날 전태일의 외침
- 사람이 사람답게 사는 세상, 존엄하게 일할 수 있는 세상을 위해 코로나19 백신으로서 전태일 3법이 시급히 마련되어야 함. <끝>

중대재해 기업처벌법의 제정 필요성과 그 내용

최 정 학 | 교수 · 한국방송통신대학교 법학과

1. 머리말

최근 ‘중대재해 기업처벌법’이 다시 주목받고 있다. 하지만 이 법의 제정을 위한 운동은 이미 상당히 오래된 것이다. 반복되는 산업재해를 포함하여 기업이 야기하는 다수의 인명피해에 대해서 기업과 기업 경영자의 처벌을 강화하자는 몇몇 시민단체의 주장은 지난 2006년부터 시작되었는데, 이것이 2014년 한국 사회에 큰 반향을 일으킨 세월호 사건을 계기로 ‘기업처벌법 제정연대’의 결성으로 확대되었고, 여기에서 처음으로 기업처벌법이 구상, 제안되었던 것이다. 피해자 유족을 포함한 시민단체들의 이러한 노력을 배경으로 지난 20대 국회에서는 몇몇 의원들을 통해 중대재해 기업처벌법이 발의되기도 하였다. 하지만 이 법안들은 별반 사회적 관심을 받지 못하였고 20대 국회의 임기만료와 함께 자동 폐기되었다. 그리고 그 이후 ‘제정연대’는 21대 총선을 계기로 ‘기업처벌법 제정 운동본부’로 조직을 확대 개편하고 이 법률의 제정을 위한 운동을 본격적으로 시작하였다. 이미 정의당에서는 비슷한 내용의 법률안을 국회에 제출하였는데, 이러한 시도가 결국 21대 국회에서 이 법을 제정하기 위한 것임은 분명해 보인다.

이 글은 이와 같은 상황에서, 문제가 되고 있는 기업처벌법의 제정 필요성과 여기에 원칙적으로 담겨야 할 내용을 간단히 검토해 보고자 하는 것이다. 필자의 무지와 시간의 부족으로 혹 정확하지 못한 내용이나 옳바르지 않은 서술이 있을 수 있음을

미리 말씀드린다. 그릇되거나 모자란 부분은 추후에 보충하기로 하고, 다만 이 발표가 기업처벌법에 대한 국회와 사회 일반의 관심을 촉진시키고 관련 논의를 활발히 하는데 기여하기를 희망한다.

II. 재해 통계와 처벌의 실태

1. 산업재해

우리나라의 높은 산업재해율은 세계적으로 최고의 수준이다. 안전보건공단의 ‘산업재해현황’에 의하면 2018년 우리나라의 총 재해자 수는 109,242명이고 사망자는 2,020명이며, 재해율¹⁾은 0.58, 사망 만인율²⁾은 1.08에 달한다. 날마다 평균 6명의 노동자가 일터에서 사망하고 있으며 매년 200명당 1명 이상의 노동자가 죽거나 다치고 있는 것이다. 그리고 이렇게 높은 산업재해율은 아래에서와 같이 지난 10년간의 통계를 살펴봐도 큰 변화가 없다.

<표1> 우리나라 산업재해율과 재해자수 (2009-2018)



1) 재해율 = 재해자수/근로자수*100

2) 사망 만인율 = 사망자수/근로자수*10,000

그럼 이렇게 많은 산업재해에 대해서 책임이 있는 기업이나 기업의 관리자는 얼마나 처벌되고 있을까.

<표 2> 산업안전보건법 위반 사범(개인, 법인)에 대한 검찰의 처리 (2007-2017)

년도	계	기소				불기소					기소 증지	참고 인 증지
		기소 (소계)	구공판		구약식	불기소 (소계)	기소 유예	혐의 없음	최가 안됨	공소권 없음		
			구속	불구속								
2007	4,490	3,487 (77.66)	3 (0.07)	93 (2.07)	3,391 (75.52)	1,000 (22.27)	396 (8.82)	570 (12.69)	- (0.00)	34 (0.76)	3 (0.07)	-
2008	4,251	3,248 (76.41)	2 (0.05)	172 (4.05)	3,074 (72.31)	995 (23.41)	359 (8.45)	578 (13.60)	- (0.00)	58 (1.36)	8 (0.19)	-
2009	4,307	2,951 (68.52)	2 (0.05)	192 (4.46)	2,757 (64.01)	1,330 (30.88)	530 (12.31)	753 (17.48)	1 (0.02)	46 (1.07)	23 (0.53)	3 (0.07)
2010	2,563	1,686 (65.78)	- (0.00)	67 (2.61)	1,619 (63.17)	865 (33.75)	445 (17.36)	396 (15.45)	1 (0.04)	23 (0.90)	6 (0.23)	6 (0.23)
2011	4,424	3,112 (70.34)	3 (0.07)	106 (2.40)	3,003 (67.88)	1,298 (29.34)	593 (13.40)	664 (15.01)	- (0.00)	41 (0.93)	14 (0.32)	-
2012	11,158	9,089 (81.46)	2 (0.02)	215 (1.93)	8,872 (79.51)	2,048 (18.35)	1,294 (11.60)	693 (6.21)	- (0.00)	61 (0.55)	20 (0.18)	1 (0.01)
2013	10,753	8,903 (82.80)	1 (0.01)	303 (2.82)	8,599 (79.97)	1,792 (16.67)	1,142 (10.62)	573 (5.33)	- (0.00)	77 (0.72)	52 (0.48)	6 (0.06)
2014	9,048	7,508 (82.98)	3 (0.03)	405 (4.48)	7,100 (78.47)	1,406 (15.54)	695 (7.68)	640 (7.07)	- (0.00)	71 (0.78)	126 (1.39)	8 (0.09)
2015	8,283	6,940 (83.79)	5 (0.06)	459 (5.54)	6,476 (78.18)	1,238 (14.95)	551 (6.65)	623 (7.52)	- (0.00)	64 (0.77)	95 (1.15)	10 (0.12)
2016	11,789	10,514 (89.18)	4 (0.03)	493 (4.18)	10,017 (84.97)	1,108 (9.40)	544 (4.61)	492 (4.17)	- (0.00)	72 (0.61)	164 (1.39)	3 (0.03)
2017	13,187	11,547 (87.56)	1 (0.01)	612 (4.64)	10,934 (82.91)	1,549 (11.75)	892 (6.76)	611 (4.63)	- (0.00)	46 (0.35)	89 (0.67)	2 (0.02)

출처: 범죄분석(대검찰청)

* () 안은 %

년도	계	기소				불기소					기소 중지	참고 인 증지
		기소 (소계)	구공판		구약식	불기소 (소계)	기소 유예	혐의 없음	죄가 안됨	공소권 없음		
			구속	불구속								
2007	1,998	1,564 (78.28)	-	20 (1.00)	1,544 (77.28)	433 (21.67)	187 (9.36)	246 (12.31)	-	-	1 (0.05)	-
2008	1,798	1,387 (77.14)	-	54 (3.00)	1,333 (74.14)	411 (22.86)	164 (9.12)	243 (13.52)	-	4 (0.22)	-	-
2009	1,851	1,265 (68.34)	-	69 (3.73)	1,196 (64.61)	575 (31.06)	246 (13.29)	322 (17.40)	1 (0.15)	6 (0.32)	9 (0.49)	2 (0.11)
2010	1,132	690 (60.95)	-	22 (1.94)	668 (59.01)	440 (38.87)	233 (20.58)	205 (18.11)	1 (0.09)	1 (0.09)	1 (0.09)	1 (0.09)
2011	1,848	1,248 (67.53)	-	31 (1.68)	1,217 (65.85)	598 (32.36)	315 (17.05)	282 (15.26)	-	1 (0.05)	2 (0.11)	-
2012	9	1 (11.11)	-	-	1 (11.11)	8 (88.89)	1 (11.11)	7 (77.78)	-	-	-	-
2013	1	1 (100.0)	-	-	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-
2014	4,065	3,430 (84.38)	-	175 (4.31)	3,255 (80.7)	595 (14.64)	367 (9.03)	227 (5.58)	-	1 (0.02)	33 (0.81)	7 (0.17)
2015	3,804	3,244 (85.28)	-	191 (5.02)	3,053 (80.26)	523 (13.75)	296 (7.78)	218 (5.73)	-	9 (0.24)	32 (0.84)	5 (0.13)
2016	5,534	5,015 (90.62)	-	209 (3.78)	4,806 (86.84)	468 (8.46)	289 (5.22)	176 (3.18)	-	3 (0.05)	50 (0.90)	1 (0.02)
2017	6,260	5,571 (88.99)	-	265 (4.23)	5,306 (84.76)	664 (10.61)	443 (7.08)	217 (3.47)	-	4 (0.06)	23 (0.37)	2 (0.03)

출처: 범죄분석(대검찰청)

* () 안은 %

2007년부터 2017년까지 산업안전보건법 위반 범죄에 대한 검찰의 처리 통계를 보면 기소된 사건의 대부분이 약식명령에 의해 처리되고 있음을 알 수 있다. 이것은 개인에 대한 경우나 법인에 대한 경우가 모두 마찬가지이다. 예를들어 2107년에는

개인에 대해서 모두 11,547건이 기소되었는데, 이 가운데 공판이 청구된 것은 613건으로 전체의 4.64%에 지나지 않고 나머지 10,934건(82.91%)은 약식기소되었고, 법인에 대해서도 총 5,571건 중 265건(4.23%)이 공판청구, 5,306건(84.76%)은 약식명령이 청구되었다.

산업안전보건법 위반범죄에 대해 대부분 약식명령이 청구되었다는 것은 검사가 이를 불법과 책임이 미미한 경범죄로 보고 있다는 것을 의미한다. 그 결과도 당연히 벌금형으로 처리되었을 것이다(형사소송법 제448조).

<표 3> 산안법 위반 사건에 대한 제1심 법원의 처리 (2007-2017)

단위: 명/%

년도	접수	처리(선고)								
		합계	유기 자유형	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	면소	공소 기각	기타
2007	349	305	1 (0.33)	28 (9.18)	205 (67.21)	13 (4.26)	13 (4.26)	-	-	45 (14.75)
2008	430	391	1 (0.26)	36 (9.21)	278 (71.10)	22 (5.63)	24 (6.14)	-	-	30 (7.67)
2009	407	432	3 (0.69)	56 (12.96)	281 (65.05)	30 (6.94)	32 (7.41)	-	-	30 (6.94)
2010	408	367	2 (0.54)	52 (14.17)	225 (61.31)	14 (3.81)	29 (7.90)	1 (0.27)	-	44 (11.99)
2011	392	467	5 (1.07)	40 (8.57)	305 (65.31)	21 (4.50)	34 (7.28)	-	2 (0.43)	60 (12.85)
2012	526	448	2 (0.45)	44 (9.82)	302 (67.41)	18 (4.02)	29 (6.47)	-	-	53 (11.83)
2013	685	639	3 (0.47)	50 (7.82)	425 (66.51)	30 (4.69)	38 (5.95)	1 (0.16)	-	92 (14.40)
2014	645	596	5 (0.84)	48 (8.05)	416 (69.80)	11 (1.85)	49 (8.22)	-	-	67 (11.24)
2015	751	740	3 (0.41)	119 (16.08)	513 (69.32)	12 (1.62)	42 (5.68)	4 (0.54)	-	47 (6.35)
2016	717	720	4 (0.56)	109 (15.14)	463 (64.31)	23 (3.19)	53 (7.36)	-	-	68 (9.44)
2017 58)	764	710	4 (0.56)	137 (19.30)	478 (67.32)	12 (1.69)	21 (2.96)	-	-	58 (8.17)

출처: 사법연감(법원행정처)

* () 안은 %

그런데 산안법 위반으로 정식 기소된 사건의 경우에도 상당 부분 재산형이 부과되는 것은 약식명령의 경우와 마찬가지로이다. 예컨대 역시 2017년 산안법 위반범죄에 대해 제1심 법원은 모두 710건을 처리하였는데, 이 가운데 실형이 선고된 것은 단 4건에 지나지 않고 137건이 집행유예, 478건이 재산형이 부과되어 전체의 2/3 이상에 대해서 벌금형이 선고되고 있음을 알 수 있다. 2007년부터 10년간의 통계를 보아도 이 비율은 크게 달라지지 않는다.

그렇다면 선고된 형량은 충분할까. 김성룡 등의 연구³⁾에 의하면 2013년부터 2017년까지 산안법 위반으로 제1심 법원에 의해 징역이 선고된 경우 그 평균기간은 10.9개월, 금고의 경우에는 9.9개월이었다고 한다. 또 징역의 경우 ‘6개월 이상 1년 미만’이 전체 64명 가운데 30명이고 ‘1년 이상 1년 6개월 미만’이 13명, ‘1년 6개월 이상 2년 미만’이 7명으로 약 절반 정도의 피고인에 대해서 1년 미만의 단기형이 선고되고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 산안법 위반 사범의 징역형 처벌 수준 (제1심, 2013-2017)

단위: 명/개월

구분	징역기간			금고기간		
	빈도 (명)	평균 (개월)	최소/최대 (개월)	빈도 (명)	평균 (개월)	최소/최대 (개월)
최근 5년(전체)	64	10.89 (6.118)	3/28	22	9.91 (4.638)	4/18
2013년	14	13.86 (8.282)	4/24	2	12.00 (.000)	12/12
2014년	14	11.00 (5.588)	4/24	8	14.50 (3.817)	10/18
2015년	13	8.77 (3.961)	4/18	4	6.50 (2.517)	4/10
2016년	13	9.69 (6.473)	4/28	3	7.33 (2.309)	6/10
2017년	10	10.90 (4.332)	3/16	5	6.00 (.000)	6/6

* () 안은 평균, 최소값/최대값

3) 김성룡 외, 산업안전보건법 위반사건 판결 분석 연구, 고용노동부 연구용역보고서, 2018, 157-159쪽

단위: 명/%

구분	징역기간(N=64)		금고기간(N=44)	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
6개월 미만	8	12.5	1	4.5
6개월 이상 1년 미만	30	46.9	13	59.1
1년 이상 1년 6개월 미만	13	20.3	4	18.2
1년 6개월 이상 2년 미만	7	10.9	4	18.2
2년 이상	6	9.4	-	-

정식 재판 선고형의 2/3 이상을 차지하는 벌금형의 경우에는 어떨까. 그 형량이 과히 무겁지 않은 것은 벌금형의 경우에도 마찬가지여서 역시 위와 같은 기간 개인에 대한 평균 벌금액은 421만원, 법인에 대해서는 448만원이었으며, 이를 구간별로 살펴보면 개인과 법인에 대해서 ‘1백만원 이상 5백만원 미만’인 경우가 각각 46.5%(780명), 46.6%(556개)로 약 절반 정도를 차지하고 있다. 그런데 위에서 보았듯이 전체 사건의 80% 이상이 약식명령으로 처리되고 있음을 감안하면 평균 벌금액은 아마도 더 낮아질 가능성이 있다.

<표 5> 산안법 위반 사범의 벌금형 처벌 수준 (제1심, 2013-2017)

단위: 명/개/%/만원

구분	자연인			법인		
	빈도(명)	평균(만원)	최소/최대(만원)	빈도(명)	평균(만원)	최소/최대(만원)
최근 5년(전체)	1,678	420.66 (305.640)	10/ 3000	1,193	447.95 (679.757)	30/ 2000
2013년	289	329.93 (318.145)	10/ 3000	194	346.39 (422.760)	30/ 3000
2014년	318	415.82 (304.877)	30/ 3000	241	410.12 (291.721)	30/ 1500
2015년	311	411.58 (289.843)	30/ 2000	287	444.32 (284.932)	30/ 2000
2016년	321	443.93 (309.922)	30/ 2000	272	501.54 (488.205)	30/ 5000
2017년	439	420.66 (305.640)	30/ 3000	199	524.77 (1427.990)	50/ 20000*

* 최대벌금액 2억 원인 사건은 2017년 광주지방법원에서 선고된 사건으로 화학물질을 원료로 하는 형광램프를 생산하는 법인의 생산설비 등 철거작업에 투입된 근로자 12명으로 하여금 업무상 과실로 인한 수은중독 상태에 이르게 한 사건(광주지방법원 2017.01.11 선고 2016고단4942 판결임)

단위: 명/개/%/만원

구분	자연인 (N=1,678)	법인 (N=1,194)
1백만원 미만	121 7.2%	87 7.3%
1백만원 이상 5백만원 미만	780 46.5%	556 46.6%
5백만원 이상 1천만원 미만	651 38.8%	457 38.3%
1천만원 이상 3천만원 미만	123 7.3%	87 7.3%
3천만원 이상	3 0.2%	7 0.5%

이상의 내용을 정리해 보자면 요컨대 다음과 같이 요약된다. 산안법 위반 범죄는 상당수 약식사건으로 처리된다. 기소된 사건의 경우에도 자유형이 선고되는 경우는 많지 않으며, 특히 실형은 매우 적은 사건에 대해서만 집행되고 있다. 결국 대부분의 산안법 위반 사건에 대해서는 벌금형이 선고되는데 그 평균 액수는 개인과 기업에 대해 모두 500만원이 채 안 되는 것으로, 산안법 위반 사건 피고인들, 특히 기업의 경제력을 감안할 때 이것은 거의 범죄에 대한 위하력이 없는 수준이다. 개인에게 선고되는 자유형의 경우에도 그 기간이 별로 길지 않아 이러한 사정은 크게 다르지 않다고 할 수 있다.

그런데 산안법 위반 범죄에 대해 이렇게 가벼운 형벌이 선고되고 있는 현실은 노동자가 사망한 경우 사업주를 ‘7년 이하의 징역이나 1억원 이하의 벌금’에 처하고 단순 의무위반의 경우에도 ‘5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금’에 처하도록 하고 있는 법 규정(산안법 제167조, 제168조)에 비추어보면 잘 이해가 가지 않는다. 이것은 한 편으로는 검찰이 산안법 위반 사실이 잘 입증되지 않는 경우에 일반 형법의 업무상 과실치사(상)죄로 기소하고 있기 때문이기도 하고 다른 한편으로 산안법 위반 범죄에 대한 양형기준이 지나치게 낮게 설정되어 있기 때문이기도 하다. 현재의 양형기준이 대체로 지금까지의 법원의 선고형 수준을 반영하여 설정된 것이라면, 결국 검찰과 법원 모두 산안법 위반 범죄를 심각하게 인식하고 있지 않다고 볼 수 밖에 없다.

<표 6> 산안법 위반 범죄 양형기준 (과실치사상죄와 비교)

구분	감경	기본	가중
과실치사	- 8월	6월 - 1년	8월 - 2년
업무상 과실·중과실 치상	- 6월	4월 - 10월	8월 - 2년
업무상 과실·중과실 치사	4월 - 10월	8월 - 2년	1년 - 3년
산업안전보건법 위반	4월 - 10월	6월 - 1년 6월	10월 - 3년 6월

2. 시민재해

한편 중대재해 기업처벌법은 산업재해 뿐만 아니라 불특정 다수의 시민들에게 인명피해를 야기하는 일반 재해사건에 대해서도 적용된다. 이러한 대형참사에 대해서도 지금까지 실질적인 책임이 있는 기업이나 기업의 경영자에 대해서 충분한 처벌이 이루어지지 않았다는 점은 반복해서 지적되어 왔는데, 여기서 그 자세한 내용을 모두 살필 수는 없으므로 사회적으로 크게 문제가 되었던 몇 사건에 대해서만 그 처벌의 결과를 소개하기로 한다.

○ 세월호 사건 (2014. 4. 16, 295명 사망, 9명 실종)

유대균(청해진해운 지주회사 아이원아이홀딩스 최대 주주)	징역 2년
유병일(청해진해운 고문)	징역 1년, 집행유예 2년
김한식(청해진해운 대표이사)	징역 7년, 벌금 200만원
청해진해운 상무이사	금고 3년, 벌금 200만원

○ 경주 마우나오션 리조트 체육관 붕괴 사건 (2014. 2. 17, 10명 사망, 194명 부상)

마우나오션 리조트 사업본부장	금고 1년 6월
마우나오션 리조트 총 지배인	금고 1년, 집행유예 2년
마우나오션 리조트 시설팀장	금고 1년 6월
건설공사 설계감리자	금고 1년 6월

(원청) 시공사 대표이사	무죄
(원청) 시공사 현장소장	징역 1년 6월
(하청 1) 시공사 대표이사	징역 1년 6월
(하청2) 시공사 회장	금고 1년 6월
(하청2) 시공사 전무	금고 1년 6월
(하청2) 시공사 상무	금고 1년 6월, 집행유예 2년
(재하청) 시공업자	징역 1년, 집행유예 2년

○ 태안 사설 해병대 캠프 사건 (2013. 7. 18, 5명 사망)

유스호스텔 대표이사	징역 6월
유스호스텔 이사	징역 1년
코오롱트레블 대표이사	무죄
해병대 캠프 대표	금고 1년 6월

○ 상주 시민운동장 압사 사건 (2005. 10. 3, 11명 사망, 145명 부상)

국제문화진흥협회 회장	징역1년
국제문화진흥협회 실무부회장	징역 2년 6월
상주시장	금고 1년 6월, 집행유예 2년
상주시 행정지원 국장	금고 1년, 집행유예 2년
상주시 새마을 과장	금고 1년, 집행유예 2년

○ 대구 지하철 화재 사건 (2003. 2. 18, 192명 사망)

대구지하철공사 (법인)	벌금 1,000만원
대구지하철공사 대표이사	무죄
1079호 기관사	금고 4년
1080호 기관사	금고 4년

III. 기업처벌법 제정의 필요성과 그 내용

1. 범죄구성요건의 확대 - '안전범죄'의 도입과 '안전의무'의 창설

사람의 생명과 안전에 커다란 피해를 입히는 중대재해에 대해서 기업이나 그 경영자를 무겁게 처벌해야 한다는 주장은 무엇보다 우선 바로 위에서 본 것과 같이 지금까지 이에 대한 처벌이 너무나 미약하게 이루어져 왔기 때문이다. 1960년대 이래 최근까지 국가가 주도하는 강력한 개발정책 아래에서 기업은 대한민국 경제 성장의 견인차 역할을 해왔으며 이 과정에서 노동자들이 감내해야 하는 고통은, 그것이 설령 목숨이라 할지라도, 어느 정도는 불가피한 것으로 여겨져 왔다. 하지만 더 이상 이런 일방적인 희생의 요구는 받아들여질 수 없다. 생명과 건강, 안전에 대한 권리는 사람이면 누구나 가져야 하는 가장 1차적인 기본권이며 이것은 특히 위험한 시설에서 일하는 노동자들에게 우선적으로 보장되어야 한다. 그런데 '위험사회'라는 말이 상징하듯이 이제는 대부분의 사람이 어쩔 수 없이 다소간의 위험을 수반하는 시설을 - 예컨대, 교통수단 - 이용해야 하는 세상이므로 이러한 권리는 우리 모두에게 필수적인 것이기도 하다.

그러나 기업처벌법은 단지 이렇게 기업이나 경영자에 대한 처벌을 예전보다 강화하기 위해서만 필요한 것은 아니다. 지금도 산안법에 특정한 의무위반으로 노동자를 사망에 이르게 한 사업주나 법인을 처벌하는 규정이 마련되어 있으며, 특히 지난 2019년의 개정으로 법인에 대해서는 10억원까지 벌금을 부과할 수 있도록 그 형량이 상향조정 되었다. 그렇다면 이러한 규정을 잘 적용하여 기업이나 경영자를 무겁게 처벌하도록 검찰이나 법원을 설득하면 되는 것인가. 아니면 혹 이것으로도 부족하다면 산안법의 법정형을 더 높이면 되는 것은 아닌가.

하지만 기업처벌법의 입장에서는 이러한 시각에 동의하지 않는다. 아래에서 다시 언급하겠지만 기업에 대한 벌금이 10억원 이하로 높여 규정되었다고는 하지만 여전히 충분하다고는 하기 어렵고, 또 특히 기업의 고위경영자의 산안법 위반사실이 현실에서 잘 입증되지 않기 때문이다. 나아가 산안법에 규정된 각종 의무의 위반이 모두 형벌의 대상이 아니라는 점도 주목해야 한다. 즉 이 법률의 제175조는 사업주의

여러 의무위반에 대해 과태료를 부과하도록 하고 있는데, 이 가운데에는 산업재해의 구조적인 원인이 될 수 있는 중대한 행위유형도 포함되어 있다. 그 가장 대표적인 예로 산안법 제14조 이하에 규정된 ‘안전보건관리체제’를 들 수 있는데, 그 내용을 간단히 정리해보면, 산업재해를 예방하기 위하여 일정 규모 이상의 회사에 대하여 대표이사로 하여금 매년 안전보건에 관한 계획을 이사회에 보고하여 승인받도록 하고(제14조), 사업주에게는 이러한 계획을 수립하고 안전보건 규정을 작성하며 발생한 재해사고를 조사하는 등의 업무를 담당하는 안전보건관리책임자와 구체적인 작업에서 안전보건조치를 점검하는 등의 업무를 담당하는 관리감독자 및 안전관리자와 보건관리자를 두도록 하며 나아가 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 할 의무를 부담시키는 것 등이다(제15조 이하). 말하자면 이러한 안전보건관리체제 규정은 기업에게 일종의 산업재해의 예방과 관리시스템을 갖추도록 하는 것으로서 아래에서 설명하는 중대재해에 대한 기업의 구조적인 책임에 관계되는 것이다.⁴⁾

또 산업재해가 아닌 일반 시민재해인 경우에는 당연히 산안법의 규정이 적용되지 않는다. 이 때에는 구체적 사건에 따라 해당 형벌규정이 있는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있을 것이다. 그리고 후자의 경우에는 일반 형법의 과실치사상죄가 적용될 수 밖에 없고 이것이 기업이나 관련책임자의 불충분한 처벌의 원인이 되어 왔던 것이다.

따라서 이러한 중대재해의 원인을 사전에 방지하기 위한 기업과 경영자의 안전조치 의무를 한 곳에 모아 두고, 이를 위반한 경우 처벌하는 방식의 특별법을 구상할 수 있다. 그 의무를 어디까지 어떻게 규정하여야 하는가는 쉽지 않은 문제이지만, 산안법을 비롯하여 ‘시설물의 안전관리에 관한 특별법’이나 ‘다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법’, 기타 철도안전법과 선박안전법, 항공안전법 등의 관련 조항을 참고하여 이를 설정해 볼 수 있을 것이다. 또 혹 이렇게 여러 분야에 걸친 안전의무를

4) 실제로 우리나라에서 안전보건관리체제 규정을 위반한 경우에 대해서는 산안법 제정 당시부터 형사처벌의 대상이었다. 그러던 것이 2002년 산안법 개정에서 당시 범정부적으로 추진되던 행정형벌의 질서 분화 정책의 일환으로 다만 과태료를 부과하는 것으로 변경되었다. 하지만 이에 대해서는 “안전보건관리체제의 입법취지, 중요성 등에 대한 이해가 없는 상태에서 동 제도가 현실적으로 기능 부전이었던 상황이 가미되어, 옥석을 가리지 않고 충분한 논의와 검토 없이” 이루어진 것일 뿐이라는 평가가 있다. 정진우, “산업안전보건법의 입법체계상 문제점과 개선방안”, 노동법포럼 제16호(2015), 89쪽.

하나의 조항으로 통합하여 규정하는 것이 어렵다면 일단 일반적이고 포괄적인 의무 규정을 두고 그 구체적인 적용은 실제 사례에서 적절히 이루어지도록 하는 것도 한 방법이 될 수 있다. 실제 영국의 ‘기업 과실치사법’은 제2조 제1항에서 그 구성요건으로 이같은 일반적인 의무조항을 두고 있기도 하다.⁵⁾

5) 이 조항을 소개하면 다음과 같다.

Meaning of “relevant duty of care”

- (1) A “relevant duty of care”, in relation to an organisation, means any of the following duties owed by it under the law of negligence—
- (a) a duty owed to its employees or to other persons working for the organisation or performing services for it;
 - (b) a duty owed as occupier of premises;
 - (c) a duty owed in connection with—
 - (i) the supply by the organisation of goods or services (whether for consideration or not),
 - (ii) the carrying on by the organisation of any construction or maintenance operations,
 - (iii) the carrying on by the organisation of any other activity on a commercial basis, or
 - (iv) the use or keeping by the organisation of any plant, vehicle or other thing;
 - (d) a duty owed to a person who, by reason of being a person within subsection (2), is someone for whose safety the organisation is responsible.

한편 이렇게 일반적인 의무조항을 두고 있는 것은 영국이나 호주의 산업안전보건법의 경우에도 마찬가지이다. 참고로 이들 조항을 소개하면 다음과 같다.

영국 산업안전보건법 제2조

자신의 직원에 대한 고용주의 일반적 책임

(1) 합리적으로 실현가능한 범위에서 근로 중인 자신의 모든 직원들의 건강, 안전 및 복지를 확보하는 것이 모든 고용주의 의무이다.

(2) 전항에서 규정한 고용주의 의무의 일반적 책임에 해당하는 사항들은 다음과 같다.

(a) 합리적으로 실현가능한 범위에서 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 근로를 위한 설비 및 시스템의 공급 및 유지

(b) 물품 및 물질의 사용, 취급, 보관 및 운송과 관련하여 합리적으로 실현가능한 범위에서 안전 및 건강에 대한 위험이 없도록 하는 여하한 조치

(c) 합리적으로 실현가능한 범위에서 자신의 직원들의 근로 중의 안전 및 보건을 확보하기 위하여 필요한 정보, 교육, 훈련 및 감독의 제공

(d) 고용주가 통제하는 여하한 근로 장소에 대해 합리적으로 실현가능한 범위에서 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 상태의 유지 및 그 장소에 대하여 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 출입 수단의 제공 및 유지

(e) 자신의 직원들을 위해 합리적으로 실현가능한 범위에서 안전하고 건강에 대한 위험이 없으며 충분한 복지시설 및 안전 조치가 갖추어져 있는 근로 환경의 제공 및 유지

(3) 별도의 규정이 없는 한, 모든 고용주는 자신의 직원들의 근로 중의 안전 및 보건에 관한 자신의 일반적 정책 및 그러한 정책을 수행하는 현행 조직과 체제에 대해 서면으로 작성하고 이를 시의 적절하게 수시로 수정하여야 한다. 또한, 그러한 서면과 수정사항에 대하여 자신의 모든 직원들에게 통지할 책임이 있다. (이하 생략)

호주 빅토리아주 산업안전보건법 제21조

피고용인에 대한 고용주의 의무

(1) 고용주는, 합리적으로 실행가능한 한, 피고용인에 대해 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 노동

요컨대 단순히 기업이나 경영자에 대한 형벌을 강화하는 것이 아니라 안전범죄에 대해 충분한 응보와 예방이 달성될 수 있는 범죄구성요건을 만드는 것이 중요하다. 그리고 그 시작은 생명이나 안전에 대한 위험을 최소화 할 수 있는 적절한 의무를 기업과 경영자에게 부담시키는 것이다. 이것은 새로운 ‘안전범죄’의 창설, 그리고 이를 위한 ‘안전(조치)의무’의 도입이라고 할 만하다.

2. 기업의 처벌

중대재해 기업처벌법은 그 명칭대로 기업을 처벌하는 것을 1차적인 목표로 한다. 그런데 위에서도 지적하였지만 현행 산안법에도 기업에 대한 처벌규정, 즉 이른바 양벌규정이 마련되어 있고 그 형량도 예전보다는 높여 규정되었다. 그렇다면 기업처벌법의 ‘기업처벌’의 의미는 이와 다른 어떤 것을 가지고 있는가. 다음과 같은 두 가지 점에서 이를 설명할 수 있다.

1) 기업처벌의 ‘독립모델’

첫째, 기업처벌법에서 말하는 기업의 책임은 독자적인 것이고 구조적인 것이다. 기

환경을 제공, 유지해야 한다.

형벌: 자연인에 대해서는 1800 형벌 단위, 법인에 대해서는 9000 형벌 단위

(2) 고용주가 다음 각호의 내용 중 어느 하나를 이행하지 못하면 제(1)항에 위반한 것이 된다.

(a) 합리적으로 실행가능한 한, 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 노동 시설과 체계를 제공 및 유지할 것

(b) 합리적으로 실행가능한 한, 시설 및 물질의 사용, 처리, 저장 및 운반과 관련하여 안전하고 건강에 대한 위험이 없도록 할 것

(c) 합리적으로 실행가능한 한, 고용주의 관리 및 통제 하에 있는 모든 사업장을 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 상태로 유지할 것

(d) 합리적으로 실행가능한 한, 고용주의 관리 및 통제 하에 있는 모든 사업장에서 피고용인의 복지를 위한 적절한 설비를 제공할 것

(e) 피고용인들이 안전하고 건강에 대한 위험이 없는 상태로 노동을 하기 위해 필요한 정보, 지시, 훈련, 감독을 제공할 것

(3) 제(1)항과 제(2)항에서,

(a) 피고용인은 고용주와 독립적으로 계약을 맺은 사람 및 이 독립적 계약자의 피고용인을 모두 포함한다.

(b) 고용주의 의무는, 고용주가 통제하고 있거나 혹은 그러한 통제를 제한하거나 없애려 하는 합의가 없었다면 통제가 가능했을 문제와 관련하여, 고용주와 독립적으로 계약을 맺은 사람 및 이 독립적 계약자의 피고용인에게도 적용된다.

(4) 제(1)항에 위반한 행위는 정식기소 범죄이다.

업의 책임이 ‘독자적’이라는 것의 의미는 이것이 기업의 구성원, 즉 대표이사나 종업원, 사용인, 대리인 등의 형사책임과는 별개의 독립된 것이라는 뜻이다. 종래 법인, 즉 기업의 책임에 대해서는 이른바 ‘중속모델’로 이를 설명해 왔다. 형법적으로 책임을 질 수 없는 기업이(“단체는 죄를 짓지 못한다”) 그 구성원의 책임을 대신 지거나 - 대위책임(vicarious liability) - 혹은 기업의 의사결정을 좌우할 수 있는 사람의 책임을 곧바로 기업의 책임이라고 의제하는 - 동일시 이론(identification principle) - 방식으로 이를 구성했던 것이다. 하지만 기업의 규모가 성장하고 그 의사결정구조가 ‘탈중심화(decentralization)’ 혹은 ‘분권화’됨에 따라 이러한 생각은 크게 도전을 받는다. 누가 기업의 최종의사를 결정했는지, 누가 이에 대해 법적 책임이 있는지가 불분명한 상황이 다수 발생하는 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 이제 기업의 책임과 관련한 ‘독립모델’ 혹은 ‘총합적 접근(holistic approach)’이 강조된다. 전체적이고 구조적인 시각에서 기업의 책임문제를 보아야 하고, 그 구성원 중 아무도 특정 행위에 대해 법적 책임을 질 수 없는 때라도 기업의 독자적인 책임추궁이 가능하도록 하여야 한다는 것이다.⁶⁾

이러한 생각은 안전문제에 대한 기업의 구조적 책임이라는 개념과도 일맥상통한다. 안전학 분야에서 개인이 유발하는 사고보다 ‘조직이 유발하는 사고’가 그 중요도와 피해규모가 훨씬 크다는 것, 그리고 이러한 조직유발사고는 단순히 이에 관련된 몇몇 개인의 과실이 아니라 조직적이고 구조적인 배경을 갖는 것이라는 것 등이 이제는 정설로 받아들여지고 있다.⁷⁾ 또 같은 문제는 안전범죄에 관한 사법적 대응에 대한 비판에서도 드러나는데, 존스톤(Johnstone)에 의하면 안전범죄는 기소와 재판과정에서 ‘개인화(Individualisation)’되고 ‘탈맥락화(decontextualisation)’된다.⁸⁾ 여기에서 ‘개인화’란 행위자 (또는 피해자) 개인의 책임만이 강조되는 것, 그리고 ‘탈맥락화’는 범죄에 이르기까지 누적된 여러 배경적 원인이 사상되는 것을 가리킨다. 이를 통하여 발생한 결과의 책임은 기껏해야 개인의 ‘과실’에 의한 것, 혹은 심지어 사망

6) 법인처벌 이론의 변천과정에 대한 요약된 소개로는 Mark Pieth & Radha Ivory, “Emergence and Convergence: Corporate Criminal Liability Principles in Overview”, Mark Pieth & Radha Ivory 엮음, *Corporate Criminal Liability: Emergence, Convergence, and Risk*, Springer(2011), 6면 이하

7) 이에 관해서는 James Reason, *Managing the Risks of Organizational Accidents*, 박주현 옮김, 인제는 이제 그만, GS 인터뷰전, 2014, 3면 이하

8) Richard Johnstone, “Work health and safety and the criminal law in Australia”, *Policy and Practice in Health and Safety* 11(2)(2013), 30쪽

자나 피해를 당한 자의 과실에 의한 것으로 돌려진다. 또 기업의 입장에서 이것은 불가피한 혹은 예견하거나 예방하기 어려운, 다만 일회적인 ‘사고’였음이 강조된다. 나아가 사건 이후에 위험요소를 제거하는 개선조치가 이루어졌고 이에 따라 책임이 감면되어야 한다고 주장되기도 한다. 그러나 이렇게 사건의 전체적인 구조적 맥락을 사상하게 되면 기업의 생산과정이 포함하고 있는 체계적 위험이나 안전수칙을 무시하게 하는 이윤추구예의 압력, 또 재해사고를 예방하기 위해 필수적인 안전체계의 확립 등은 발생한 범죄결과와는 별 상관없는 문제가 되어 버린다.

그러므로 중요한 것은 문제의 구조적인 원인을 드러내는 것이어야 한다. 그리고 안전범죄와 관련하여 이것은 무엇보다 ‘안전시스템의 확립’에서부터 시작되어야 하고, 이런 점에서 위에서 제기한 구조적이고 체계적인 ‘안전의무’의 도입이 특별한 의미를 갖는 것이다.

기업의 독자적이고 구조적인 책임은 그 처벌과 관련하여 ‘독립모델’을 수용할 것을 요청한다. 기업의 독립적인 책임이 확정되면 그 구성원의 범죄성립이나 처벌 여부는 관계없이 기업만을 독자적으로 처벌할 수 있어야 한다는 것이다. 하지만 이것은 기업처벌과 관련한 우리의 양벌규정과 정면으로 모순된다. 기업은 범죄능력과 책임능력이 없으며 다만 그 구성원의 위법행위를 전제로 형벌이 부과될 수 있을 뿐이라는 것이 우리 형법학계와 판례의 일관된 입장이기 때문이다.

따라서 이러한 전통적인 태도가 바뀌기 전까지는 기업처벌에 대한 독립모델을 곧바로 수용하기는 어렵다. 하지만 다른 시각에서 보면 이와 같은 기업의 처벌방식은 다만 입법적인 기술에 지나지 않을 수 있다. ‘어떤 절차를 거쳐’ 혹은 ‘누구의 책임을 전제로’ 기업이 처벌되는가 하는 것보다 오히려 더 중요한 문제는 ‘어떠한 경우에’, 즉 ‘어떤 불법을 대상으로’ 기업이 처벌되는가 하는 것, 다시 말해 범죄구성요건의 내용일 수 있고, 이런 점에서 새로운 구성요건의 내용으로서 기업 자신의 독자적인 안전의무를 확립하는 것이 의미를 가질 수 있다. 말하자면 형식적으로는 독립모델이 수용되지 못하더라도 그 실질적인 내용을 확보할 수 있다는 것이다.

2) 기업에 대한 보안처분

기업처벌법의 기업처벌이 갖는 두 번째 의미는 기업에 대한 보안처분에서 찾을 수 있다. 종래 기업에 대한 처벌은 주로 벌금형으로 이루어질 수 밖에 없으며, 이러한

금전적 제재는 결국 기업 자신이라기 보다는 기업의 주주나 채권자와 같은 이해관계자의 피해로 돌아가게 된다는 점이 지적되어 왔다(이른바 ‘유출효과(spillover effect)’). 또 기업은 벌금액 만큼을 상품의 가격인상분에 반영하거나 회계상 이를 비용으로 처리할 수 있으므로 역시 소비자나 기업의 구성원들에게 손해가 전가된다.

또 반대로 기업에 대한 벌금이 과연 장래 기업의 범죄를 억제할 수 있을 정도로 충분한가 하는 점도 지적된다. 통상 기업은 개인에 비해 상당한 정도로 큰 경제력을 가지고 있으므로 벌금액도 이에 비례하여 많아져야 할 것인데, 대개 개인과 똑같은 벌금형을 규정하고 있는 우리 양벌규정 하에서 이러한 문제는 더욱 커진다. 산안법 개정으로 노동자가 사망한 경우 기업에 대한 벌금이 10억원 이하로 상향되었으므로 이러한 문제는 다소 완화되었다고 볼 수도 있지만, 이 정도의 액수가 기업들에게 충분한 위하력을 갖는지는 여전히 의심스럽다.

그렇다고 벌금액을 마냥 높이는 것도 쉽지 않은 일이다. 우선 지금까지의 관행과 자유형과의 균형을 생각할 때 기업의 경제력에 상응하는 정도의 높은 벌금형을 규정하는 것 자체가 어려울뿐더러, 설령 이러한 규정이 마련되었다 하더라도 이것이 기업을 지나치게 위축시키는 과도한 형벌이 되거나 혹은 실제 선고된 벌금을 기업이 납부하지 못하는 상황이 발생할 수도 있기 때문이다(이른바 ‘예방의 함정(deterrence trap)⁹⁾’).

이와 같은 기업에 대한 형벌이 갖는 한계를 전제할 때, 새롭게 주목되는 것이 기업에 대한 보안처분이다. 이에 대해서는 지금까지 다음과 같은 것들이 제안되어 왔다. 즉 ① 법인에 대한 보호관찰 - 이 때에는 장래의 범죄예방을 위해 법인 내부의 특정한 조직적 조치들이 부수조건으로 요구된다 -, ② 범죄사실 공표명령 - 특정한 매체에 범죄사실의 구체적인 내용을 공표할 것을 명령한다 -, ③ 사회봉사명령 - 법인에게, 예컨대 자선 기부와 같이, 일반 공중에 이익이 되는 구체적인 계획을 수행할 것을 요구한다 -, ④ 주식벌금(equity fine) - 국가가 투자한 주식을 국가 임의대로 처분하는 것 -, ⑤ 특정한 기업활동의 자격제한 - 예컨대 정부를 상대로 하는 공계약의 실행중지 및 참여 금지, ⑥ 법인의 해산 등이다.

이러한 처분들은 우리의 경우에도 어렵지 않게 도입할 수 있다고 여겨지는데, 이

9) 예방의 함정이란 낮은 형벌을 부과하면 예방의 효과가 없고, 그렇다고 높은 형벌을 부과하면 피고인이 이를 감당할 수 없어 형벌 자체가 집행되지 못하는 상황이 발생하는 모순에 빠진 상황을 말한다.

중에서도 가장 일반적이며 또한 가장 효과가 크다고 할 수 있는 법인에 대한 보호관찰의 내용을 좀 더 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.¹⁰⁾

법인에 대한 보호관찰의 내용 혹은 이에 수반되는 조건으로는 첫째, 기업 내부에서 범죄에 직접 관련되었다는 혐의를 받는 사람을 기업 스스로가 조사하고 징계하는 것, 둘째, 같은 범죄행위가 반복되지 않도록 기업 내부의 관행이나 절차를 변경하는 등의 적절한 예방조치를 취하는 것이 있을 수 있다. 물론 이 두 가지 조건은 각각 혹은 병과하여 부과될 수 있다.

첫 번째 조건인 기업의 내부적 징계 요구가 있는 때에 기업 혹은 기업 내부의 담당자는 i) 범죄가 일어난 상황과 이에 직접 관련된 사람 및 이를 막기 위해 취해진 조치 등을 조사하고 ii) 범죄에 관련되었음이 밝혀진 임원이나 종업원 등에 대해 적절한 징계조치를 취하며 iii) 이상의 조치를 상세히 기록한 ‘이행보고서(compliance report)’를 작성하여야 한다. 또 두 번째 조직적 예방조치 명령에 대해서도 기업 혹은 내부 담당자는 범죄행위를 억제 내지 예방하기 위한 합리적 조치를 실시해야 하고, 역시 그 상세한 내용을 담은 이행보고서를 작성, 제출하여야 한다. 안전범죄와 관련해서는 당연히 기업으로 하여금 안전조치의무를 다하도록 하는 것이 예방조치명령의 내용이 될 것이다.

이 같은 보호관찰의 조건을 준수해야 할 의무는 기업 자체뿐만 아니라 기업의 이사, 대리인, 종업원에게도 지워진다. 그러므로 기업의 이사진 가운데에서 이러한 의무행을 전담하는 사람이 특정되어야 하고, 그에게는 이에 관하여 합리적이고 적절한 주의를 다할 책임이 발생한다.

이렇게 기업에 대한 보호관찰은 개선이 필요한 기업 내의 특정 부문 혹은 특정 절차를 직접 변경하도록 요구함으로써, 마치 개인에 대한 치료명령제도와 같이, 범죄를 억제하기 위하여 꼭 필요한 부분을 선택적으로 처벌하고 이를 통해 재범을 예방하는 특별예방효과를 의도한다. 이것은 위에서 살펴본 기업에 대한 벌금형이 갖는 문제점을 극복하는 좋은 대안이 될 수 있으며, 이런 의미에서 기업처벌법에서 이를 적극적으로 활용할 것이 요청된다.

10) 이하 법인에 대한 보호관찰의 내용은 Brent Fisse, *Cartel Offences and Non-Monetary Punishment: The Punitive Injunction as a Sanction against Corporations*, in Caron Beaton-Wells & Ariel Ezrachi (ed.), *Criminalising Cartels – Critical Studies of an International Regulatory Movement*, Hart Publishing, Portland, 2011, 325면 이하를 참고하여 정리하였다.

3. (고위) 경영자의 처벌

하지만 기업에 대한 보안처분은 아직 우리에게 낯선 것이 사실이다. 여기에서 기업에 대한 처벌을 보완하는 또 하나의 중요한 방법이 기업 경영자 개인에 대한 처벌이다. 특히 여전히 최고 경영자가 기업 전체에 미치는 영향력이 막대한 우리 현실에서는 경영자 처벌의 의미가 더욱 커진다고 할 것이다.

기업의 경우와 마찬가지로 경영자에 대해서도 현행 산안법으로 처벌이 불가능한 것은 아니다. 예컨대 범죄행위, 즉 의무위반행위에 대해 경영자의 지시나 묵인이 있었을 경우에는 당연히 공범의 책임을 지게 된다. 문제는 그와 같은 경영자의 범죄 관련 사실이 있었다는 것, 또 그에 대한 고의나 과실, 인과관계 등의 범죄성립요건을 입증하기가 쉽지 않다는 데에 있다. 특히 위에서 살펴본 것처럼 탈중심화되고 분산화된 현대 기업의 의사결정구조, 특히 거대기업의 업무구조 하에서 이를 증명하기란 사실상 불가능에 가까운 일이고, 이에 따라 고위 경영책임자 등이 처벌받는 경우는 실제에서 거의 발생하지 않았던 것이다.

따라서 경영책임자 등의 형사책임을 현장의 행위자와는 별도의 것으로 (이론적으로) 구성하는 것이 필요한데, 이를 위해서는 다음의 2가지 방법이 가능하다고 생각한다. 첫째, 마치 양벌규정에서 법인에 대한 것과 비슷하게 현장 종업원 등에 대한 경영책임자 등의 관리·감독 의무를 명시적으로 규정하고 이에 대한 위반을 처벌하는 것이다. 다시 말해 경영책임자 등에게는 자신이 감독하는 부하직원들이 범죄를 하지 않도록 하여야 할 ‘법적인’ 의무가 있다는 점을 분명히 하는 것이다. 형법적으로는 이를 부진정부작위범에서 요구되는 ‘보증인의무’라고 할 수 있는데, 기업의 경영책임자라는 이유만으로 이러한 의무가 인정되는지, 또 이러한 의무가 인정된다 할지라도 이에 대해 형벌까지 규정하는 것이 타당한지에 대해서는 여전히 분명한 결론에 이르지 못하고 있다.¹¹⁾ 여하튼 이러한 방식의 책임을 규정하기 위해서는 지금의 양벌규정에 법인과 비슷한 방식으로 경영책임자 등의 관리·감독 의무와 이에 따른 처벌규정을 두는 방법이 가능하다(이른바 ‘3벌규정’).¹²⁾ 다만 여기에서 중요한 것은 이 때

11) 기업범죄에서 고위관리자의 형사책임에 대한 이론적 문제에 대해서는 이정원, “기업에 의한 환경범죄의 형사책임에 관한 연구”, 경남법학 제12권 제1호(1996), 163쪽 이하; 최정학, “환경형법 벌칙규정의 문제점”, 형사정책 제31권 제4호(2020), 55-58쪽을 참조

12) 예컨대 현재의 양벌규정을 다음과 같은 내용으로 바꾸면 될 것이다.

경영책임자 등의 부작위감독책임은 현장 행위자의 범죄와는 별개의 그의 ‘독자적인’ 범죄책임이라는 것이다.

다음으로 둘째, 기업처벌법이 제안하고 있는 것처럼 기업이 가지고 있는 독자적인 의무를 경영책임자 등에게도 똑같이 인정하는 것이다. 이 때 기업의 독자적인 의무란 대표적으로 ‘안전시스템을 유지·관리’하는 것일 텐데, 이러한 의무는 사실 현행법에 의해서도 경영책임자에게 인정될 수 있다. 기업의 경영책임자 등은 상법과 기타 여러 법률에 의해 기업의 전체적인 조직을 합법적이고 정당하게 관리할 책임과 의무를 지며, 이 의무에 ‘안전시스템을 만들고 유지해야 하는’ 내용이 포함된다고 할 수 있기 때문이다. 이렇게 보면 현장의 행위와는 별개로 기업이 자신의 독자적인 책임을 지는 것과 같이(즉 ‘독립모델’), 경영책임자에게도 직접행위자나 중간관리자의 처벌과는 별도의 그 자신의 주의의무 위반으로 인한 독자적인 형사책임을 지을 수 있게 된다.

기업처벌법은 이와 같은 안전의무를 명시적으로 규정하고 그 주체로 기업과 함께 기업의 고위경영자를 설정한다. 이것은 기업에게 요구되는 독자적이고 구조적인 책임을 기업 경영자에게까지 확장한 것으로 이해할 수 있다. 요컨대 현대의 안전범죄는 조직적이고 구조적인 배경을 갖는다. 따라서 그 원인 방지와 결과에 대한 책임도 불가피하게 이러한 성격을 띠어야 하고 따라서 그 주체는 원칙적으로 기업이지만 기업경영자에게도 이러한 책임은 확대될 수 있다. 그는 안전문제를 포함한 기업의 의사결정에서 가장 중요한 역할을 담당하고 있기 때문이다.

혹 이렇게 경영자에게 명시적인 안전의무를 부과하고 이에 위배된 행위로 재해가

양벌규정 개정안

“① 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 ... 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 ... 형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에서 이 법의 위반행위를 한 자가 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원인 때에는 그 법인의 대표자에게도 ... 형을 과한다. 다만 법인의 대표자가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 및 제2항에서 법인 또는 개인 및 법인의 대표자의 상당한 주의와 감독이란 법인 내부에서 위의 범위반행위가 발생하지 않도록 필요한 조치를 해야 할 의무를 의미한다. 이러한 조치를 다했을 경우 범위반행위를 방지할 수 있었거나 또는 본질적으로 그 발생을 곤란하게 할 수 있었음이 인정되는 때에는 의무위반이 있는 것으로 본다. 또 이 의무에는 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원에 대한 고용과 선임 및 적절한 통제가 포함된다.” 보다 자세한 내용은 최정학, 위의 글, 58-62쪽.

발생한 경우 형사책임까지 지우는 것은 기업 경영에 대한 과도한 규제라는 반론이 있을지 모르겠다. 위에서 여러 차례 언급한대로 대규모화하고 복잡한 기업의 구조에서 최고 경영자가 현장의 안전의무까지 모두 담당하라는 것은 지나친 요구라는 것이다. 하지만 기업처벌법을 만들고 여기에 안전의무를 분명하게 규정하려 하는 것은 바로 “이러한 의무가 기업의 경영자에게 직접 있음”을 또 “이것은 하위관리자에게 위임될 수 없는 것임”¹³⁾을 명백히 밝힌 것이라고 보아야 한다. 다시 말해 - 기업의 규모가 너무 크거나 의사결정구조가 여러 단계라거나 하는 등의 - 어떠한 이유로도 기업의 경영자는 안전의무를 소홀히 한 행위로부터 면책될 수 없다. 또 이 의무의 위반이 사상사고와 같은 재해의 결과를 발생시킨 때에는 민사나 행정적 책임은 물론 형사책임이 발생한다. 그리고 이것은 현장의 행위자나 중간 관리자의 책임과는 별개의 경영자 자신의 것이다.

끝으로 이와 같은 경영자 처벌은 안전범죄에 대한 예방효과가 매우 크리라고 기대된다. 특히 경영자에게 부과되는 자유형은 벌금과 같은 금전적 제재가 갖는 한계를 - 기업에 의해 ‘비용’으로 대체될 수 있다는 것 - 극복할 수 있을 것이며, 일반적으로 화이트 칼라(white collar) 범죄인들이 느끼는 ‘충격효과(shocking effect)’를 극대화할 것이다. 앞으로 더 이상 피고인이 “그 동안 기업 경영을 통해 성실히 사회에 봉사해 왔다”거나 “특별한 전과가 없고 재범의 위험성도 보이지 않는다”거나 “피해자와 합의를 했다”는 등의 이유로 형사책임이 감면되지 않고 재해에 책임이 있는 중대한 안전의무의 위반 범죄자로 법에 규정된 대로의 처분을 받게 된다면, 지금과 같은 산업 현장의 부실한 안전조치들은 가까운 시일 내에 모두 사라지게 될 것이라고 생각한다.

4. 산안법 개정 주장과의 비교

이 법의 제정 과정에서 일각에서는 산안법의 개정으로 문제를 해결할 수 있지 않겠는가 하는 주장이 나오고 있다. 산안법에 이미 규정되어 있는 관련 의무조항을 더 촘촘히 보완하고 의무 위반자에 대한 형량을 강화하며 그 밖에 기업처벌법이 요구하는 여러 사항들을 개정법률에 담으면 되지 않겠는가 하는 것이다. 하지만 이러한 산

13) Sue Streets, “Prosecuting Director and Managers in Australia: A Brave New Response to an Old Problem”, *Melbourne Univ. Law Review* 22(1998), 706쪽

안법 개정 주장에 대해서 기업처벌법의 제정은 다음과 같은 장점을 갖는다고 생각한다.

첫째, 새로운 법률은 그 적용대상으로 교통수단 등을 포함한 위험시설에서의 안전사고와 기업이 생산한 상품의 하자로 인한 인명피해 등 시민재해를 포괄하고 있다. 말하자면 위험한 산업현장에서의 재해 뿐만 아니라 그 밖에 기업의 활동 과정에서 발생하는 사람의 생명, 신체에 대한 침해를 ‘중대재해’라는 개념을 통해 처벌의 대상으로 삼고 있는 것이다.

이를 반대로 생각해보면 산안법은 사업장에서의 여러 안전의무를 규정하고 그 가운데 중요한 위반에 대해 처벌규정을 두고 있다. 또 ‘시설물의 안전관리에 관한 특별법’이나 ‘다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법’은 여러 사람들이 이용하는 시설의 안전관리에 대한 의무를 부과하고 역시 마찬가지로 중대한 의무위반에 대해서는 형벌을 부과한다. 기타 철도안전법과 선박안전법, 항공안전법 등은 교통시설의 안전과 관련한 의무 및 형벌을 규정한다. 그런데 이러한 여러 행정법률들의 공통점을 생각해보면 ‘기업의 생산 또는 용역 활동에서 발생하는 위험에 대한 안전조치 의무를 부과하고, 그 중대한 위반에 대해서 특히 그 위반으로 인해 인명피해가 발생한 경우 처벌’하고 있다는 것이다. 따라서 나는 이것을 기업의 ‘안전범죄’로 범주화할 수 있고 이에 대해서 기업과 그 경영자에게 안전의무 위반의 책임을 묻는 독자적인 처벌법을 만들 수 있다고 생각한다. 다시 말해 새로운 기업처벌법은 기업활동 과정에서 발생하는 사람의 생명, 신체에 대한 재해가 더 이상 단순한 ‘사고’가 아니라 ‘범죄’임을, 그리고 그 책임이 현장의 행위자나 안전관리자에게서가 아니라 기업과 기업의 경영자에게 있음을 분명히 하는 ‘안전범죄 처벌법’인 것이다.

이렇게 단일한 처벌법을 두지 않고 여러 법률들의 의무규정과 처벌조항을 보완하는 방법이 전혀 불가능한 일은 아닐 것이다. 하지만 이를 위해서는 이 모든 안전관련 법률의 의무가 적절하게 마련되어 있는지 - 즉 기업과 경영자의 구조적인 책임을 묻고 있는지 -, 또 그 위반에 대한 형량은 서로 균형이 맞는지 등의 문제가 전체적인 관점에서 개별 법률마다 검토되어야 한다. 그러므로 이 보다는 포괄적이고 단일한 법률을 만드는 것이 안전범죄에 대한 더 쉽고 효율적인 법적 대응이 될 것이라고 생각한다.

둘째, 이와 같은 형식적이고 법 기술적인 사정 보다는 두 번째의 이유가 더욱 중

요한데, 그것은 이 법이 담고 있는 기업과 경영자에 대한 처벌의 내용과 취지이다. 이에 대해서는 이미 위에서 여러 차례 설명한 바 있으므로 불필요한 반복이 될 수 있지만, 산안법의 개정 주장과 관련하여 다시 한 번 이를 강조하고자 한다.

기업처벌법이 기업과 경영자를 처벌하고자 하는 것은 안전범죄에 대한 구조적인 책임이 이들에게 있다고 보기 때문이다. 다시 말해 단순히 사고 현장에서 누가 안전수칙을 지키지 않았는가 하는 문제나 안전관리자가 세세한 안전조치를 모두 취했는지 여부에 관계없이, 이러한 안전의무의 위반에는 보다 구조적이고 체계적인 배경이 있다고 생각하기 때문이다. 예컨대 공사기간을 단축하라는 경영진의 요구나 안전예산을 삭감해 버리는 기업의 결정은 현장에서의 안전의무 준수 의지를 무색하게 만들어 버린다. 안전의무를 지키고 싶지 않은 것이 아니라 지킬 수가 없는 것이다. 이 책임이 과연 현장의 노동자나 안전관리자에게 있는 것인가.

그런데 산안법과 같은 기존의 법률들은 전통적인 법리에 따라 사고의 책임을 대부분 현장의 직접 행위자나 안전관리자에게 돌림으로써 이와 같은 구조적인 문제를 보지 못하게 한다. 혹 중대한 사고에 대해서 경영자의 책임을 따지는 경우가 있기는 하지만 이 때에도 산안법에 의한 처벌이 이루어지려면 그의 고의 의무위반행위 그리고 이것과 사고 결과 사이의 인과관계가 증명되어야 하므로, 이미 수많은 사람과 절차가 개입되어 있는 기업의 의사결정 구조에서 경영자에게 이를 묻기란 사실상 불가능한 일이 되고 만다. 결국 그에 대한 처벌을 포기하거나 아니면 기껏 일반 형법의 업무상과실치사상죄를 문제삼아 가벼운 형량으로 끝나고 마는 것이다.

그러므로 기업처벌법은 보다 포괄적인 안전의무를 상정하고 그 준수에 대한 책임을, 현장 행위자의 법적 책임 여부와 관계없이, 기업 자신과 최고 경영자들에게 곧바로 묻고자 한다. 이들이 기업이 최종적인 의사결정을 담당하며 여기에는 노동자와 시민의 안전에 대한 의무를 다해야 한다는 내용이 포함되어 있다고 보기 때문이다. 이것이 ‘독립모델’에 따른 기업처벌의 실질적 의미이며 기업처벌법은 이를 기업의 경영자에게까지 확대한 것으로 볼 수 있다. 거꾸로 말하면 안전의무를 소홀히 하거나 무시한 경영자나 기업은 이로 인한 재해에 대해서 이제 민사법적 책임을 넘어 형법의 범죄에 따른 책임을 져야 한다. 이것은 더 이상 기업의 안전의무 위반을 용납하지 않겠다는 우리 사회의 선언이자 생명과 안전을 무시해온 지금까지의 관행에 대한 강력한 경고가 될 것이다.

IV. 맺음말

지금까지 산업재해와 시민재해를 포함한 중대재해에 대한 우리의 법적 대응을 통계를 통해 간단히 점검해 보고 새롭게 제안된 기업처벌법이 담아야 할 원칙적인 내용을 안전의무의 창설, 기업의 처벌, 경영자의 처벌이라는 3가지 항목으로 나누어 설명해 보았다. 여기에서 다루지 못한 중요한 쟁점들도 아직 남아있다. 예컨대 공무원 처벌의 문제나 하도급의 경우에 기업의 책임을 원청에까지 확대해야 한다는 것 등은 현실적으로 매우 긴절한 주제들이다. 앞으로 법률의 제정 과정에서 이와 같은 구체적인 문제들이 자세히 논의되고 각각에 대한 현명한 결론이 도출될 것이라고 믿는다.

반복되지만 기업처벌법의 제정은 산업재해와 시민재해와 같은 일들이 단순히 ‘사고’가 아니라 기업과 경영자의 ‘범죄’행위라는 것을 일반 국민들에게 인식시켜 줄 것이다. 사실 이러한 시각의 변화는 시민들 뿐만 아니라 검찰과 법원을 포함한 법률가들에게도 꼭 필요하다. 본문에서 살펴보았듯이 산안법 위반 범죄는 - 사실은 공정거래법 위반이나 환경범죄와 같은 다른 기업범죄의 경우에도 마찬가지이다 - 지금까지 범죄라기 보다는 경미한 과실범이나 행정법 위반행위 정도로 다루어져 왔다. 형법에 규정된 반도덕적인 ‘자연범(mala in se)’이 아니라 행정상 필요한 ‘법정범(mala prohibita)’에 불과하다는 것이다.

기업처벌법은 이러한 관점에 커다란 변화를 일으킬 것이다. 이제 중대재해를 일으킨 기업과 그 기업의 경영자들은 우리 사회가 용납하지 않는 ‘범죄인’으로, 그것도 중대한 범죄인으로 인식되어야 한다. 이러한 근본적인 변화 없이, 다수의 피해를 수반하는 참사가 나면 형량을 다소 높이는 미봉책만으로는 우리 사회의 안전문제를 해결할 수 없다. 실질적인 책임자인 기업과 경영자들은 갖은 수단을 통해 법망을 빠져 나갈 것이고 힘없고 나약한 노동자들의 희생은 계속해서 반복될 것이기 때문이다. 우리 사회에 기업처벌법이 필요한 이유는 바로 여기에 있다.



현 장 증 언

5인 미만 근로기준법 미적용 현장 실태

이 수 영 | 자호텔 노동자 (가짜 5인 미만 사업장 고발 당사자)

< 글 순서 >

1. 사업장 설명
2. 근무형태
3. 문제상황 및 관련 근로기준법
4. 가짜 5인 미만 사업장과 근로기준법 폐지

1. 사업장 설명

- 2호텔은 모텔 등을 위탁운영하여 이윤을 창출하는 회사로, OO지역에만 5개 지점이 있음
- 기존의 모텔 등과 위탁계약을 체결하는데, 계약서에는 리모델링을 해주는 대가로 일정기간 동안 사업장을 대신 운영하고, 월별 수수료와 인건비를 제외한 수익을 2호텔이 가져간다는 내용이 기재되어 있음
- 기존 모텔 사업주를 근로계약 상대방으로 두지만, 위탁 경영대리인이 중간관리자를 통하여 해당 지역 모든 지점들의 업무를 총괄하는 구조

증거자료 : 대표자와 경영대리인이 구분되어 있음

9. 근로 이행 서약

- 본 사업체와 근로계약을 체결한 이수영 는(은)부득이한 사유로 퇴사 시 본 업소에 누를 끼치지 않도록 인수인계를 성실히 이행 할 것이며, 이를 어길 시 그에 따른 손해 배상을 감수 할 것입니다.

10. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로 기준 법령에 의함.

2020년 4 월 2 일

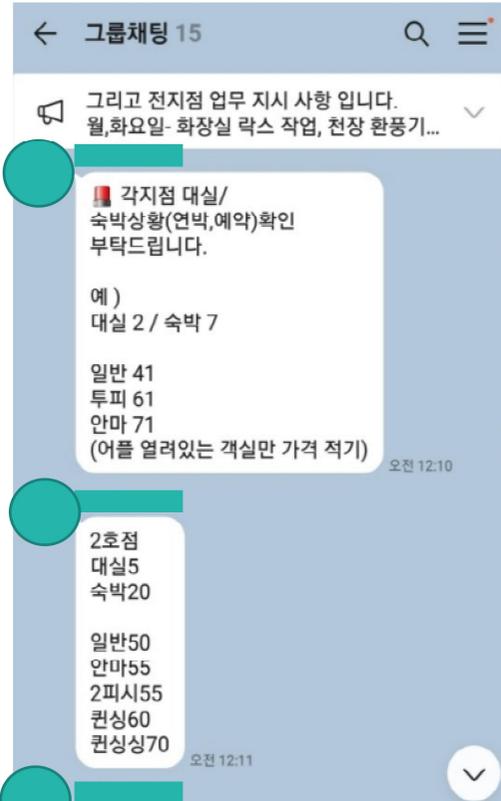
(사업자) 사업체 명: [Redacted]
주 소: [Redacted]
대 표 자: [Redacted] 경영대리인: [Redacted] *이수영*

2. 근무형태

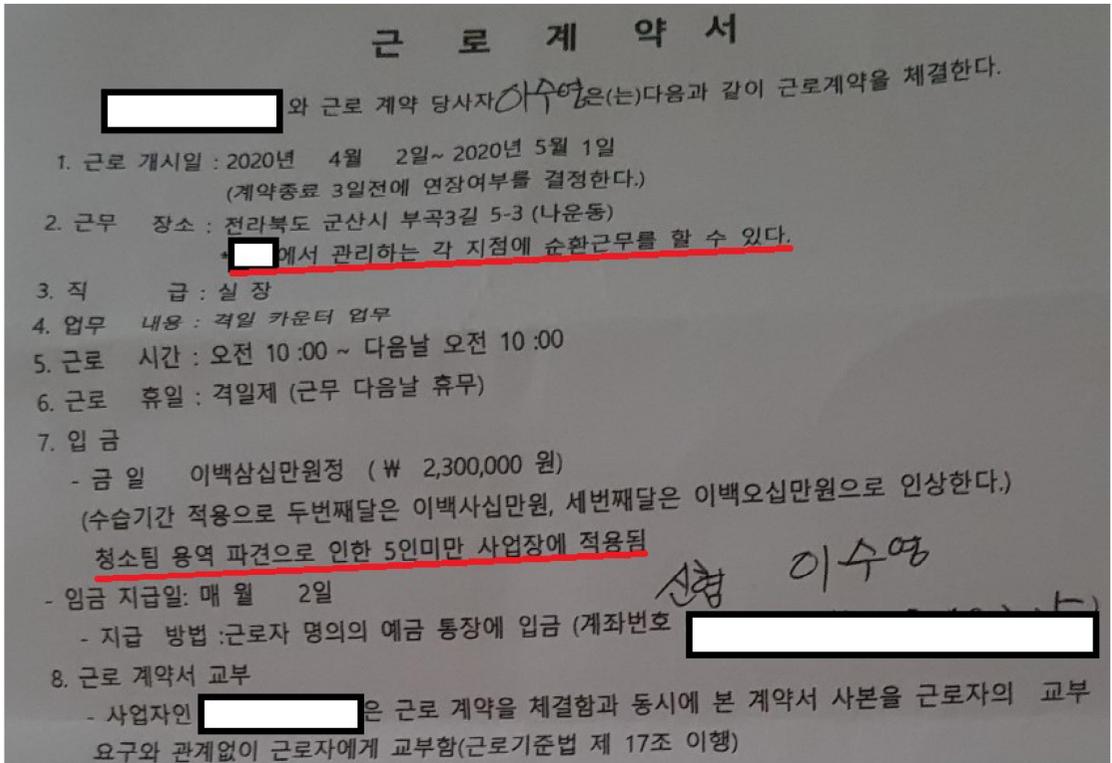
- 00지역의 업무 단체 카톡에 15인에서 16인이 존재
- 한 지점의 객실이 가득 차면 해당 지점 노동자가 다른 지점으로 손님을 안내하는 등 사업장 구분이 되지 않음
- 위탁 경영대리인과 중간관리자가 지점을 구분하지 않고 단체 카톡을 통해 일괄적으로 업무를 지시하며, 근로계약서에도 >호텔에서 관리하는 각 지점에서 순환근무를 할 수 있다고 명시되어 있음
- 5인 미만 사업장으로 위장하여 근로시간 제한을 회피하고, 24시간 격일제 근로계약을 체결

○ 증거 자료

① 5개 지점을 일괄적으로 지시하는 단체 카톡



② 5인 미만 사업장 해당 여부 및 순환근무 명시



3 문제상황 및 관련 기준법

- 근로기준법 제23조(해고 제한), 제27조(서면 통지)
6개월 근무에 대한 포상의 의미로
1일의 휴가를 요구했다는 이유로 구두로 해고 통보
- 근로기준법 제50조(주 40시간 근로), 제53조(연장 근로 제한), 제54조(휴게)
휴게시간 없이 24시간 근무를 강요하고, 월 실근로시간만 300시간이 초과(가산하여 환산한 근로시간은 월 597.9시간)

- 근로기준법 제56조(시간 외 근로에 대한 가산 수당)

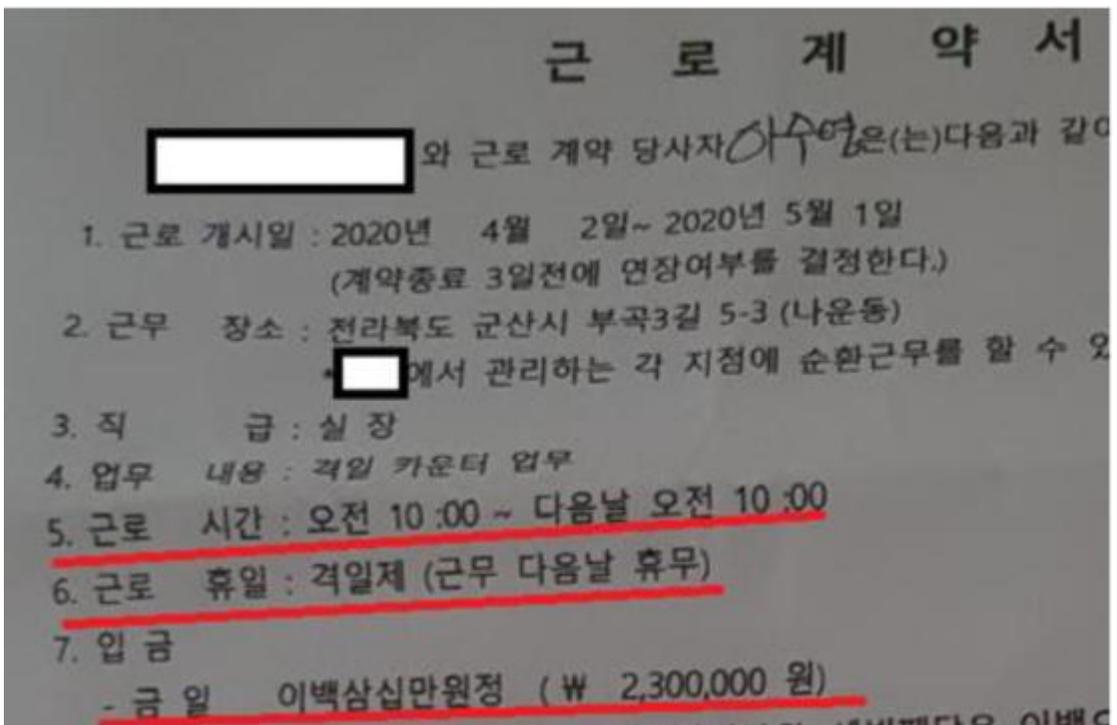
5인 이상 사업장으로 보아 **시간 외 근로를 가산하여 환산한** 근로시간은 월 597.9시간이며, **환산된 시급은 약 4천원** (이는 당연히 **최저임금법 위반**)

- 근로기준법 제60조(연차 유급휴가), 제73조(생리휴가)

5인 이상 사업장 노동자들은 주말에만 일이 있거나, 생리를 하지 않는 것도 아님에도 **휴가를 사용할 수조차 없음** 당사자는 **휴가를 요구했다는 이유로** 해고를 당함

○ 증거자료

근로계약서상 근로시간과 최저임금 위반 여부



○ 월의 근로시간 계산

- 소정 근로시간 : 1일 8시간 ÷ 2(격일제) × 365(일) ÷ 12(월) = 121.7시간
- 유급 주휴시간 : 5. 6시간 ÷ 7(주) × 365(일) ÷ 12(월) = 24.3시간
- 할증임금적용 1 : 연장근로 16시간 × 1.5 ÷ 2(격일제) × 365(일) ÷ 12(월) = 365시간
- 할증임금적용2 : 야근근로 6시간 × 0.5 ÷ 2(격일제) × 365(일) ÷ 12(월) = 60.8시간
- 할증임금적용3 : 휴일근로 24시간 × 0.5 ÷ 2(격주 발생) × 4.345 = 26.1시간

○ 월의 총 근로시간으로 환산 : 월 597.9시간

* 1개월의 평균 주 수 : 1년 365일 ÷ 12개월 ÷ 7일 = 4.345주

□ 적법 급여 계산

○ 최저임금 미달 여부

구분	지급액	월의 총시간	최저임금 미달 여부			최저임금 차액(월)	
			잠정시급	최저시급	미달여부	기준시간	최저차액
20.4.2~5.1	2,300,000	597.9	3,847	8,590	미달	146	692,478
20.5.2~6.1	2,400,000	597.9	4,014	8,590	미달	146	668,096
20.6.2~7.1	2,600,000	597.9	4,349	8,590	미달	146	619,186
20.7.2~8.1	2,700,000	597.9	4,516	8,590	미달	146	594,804
20.8.2~9.2	2,700,000	597.9	4,516	8,590	미달	146	594,804

4. 가짜 5인 미만 사업장과 근로기준법 제11조

- **현행 근로기준법 제11조는 5인 미만 사업장 노동자에게 적용되는 근로기준법을 한정함으로써, 작은 사업장 노동자를 합법적으로 차별하고 배제하는 길을 열어주고 있음**
- **시행령 개정을 통해 적용 조항을 추가하는 것은 5인 미만 사업장 노동자들의 열악한 지위를 인정하는 것에 불과하고, 근로기준법이 전면적으로 적용되지 않는 한 편법을 통해 법을 우회하려는 시도는 계속될 수밖에 없음**
- **따라서 노동자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키는 것을 목적으로 하는 근로기준법의 취지에 맞게, 모든 노동자에게 법을 전면 적용하면서 5인 미만 영세 사업장의 경우 법을 준수할 수 있도록 국가와 정부가 지원하는 것이 타당함**

특수고용노동자 노조 할 권리 실태, 노조법 2조 개정

이 영 철 | 특수고용대책회의 의장

20년 동안 일한 레미콘 공장에서 노조에 가입했다는 단 하나의 이유로 계약 해지되고 길거리로 쫓겨난 노동자가 있습니다.

노조설립 신고를 했더니 3년 만에 필증을 받은 대리운전노조가 있습니다. 방과 후 강사들은 400여 일이 지나서야 노조 설립필증을 교부 받았습니다.

아직도 노조 할 권리를 보장받지 못하고 있는 보험설계사, 퀵서비스 노동자들이 있습니다.

오랫동안 투쟁을 해서 겨우 노조 설립필증을 교부받아도 사측에서 교섭은 하지 않고 법원으로 가 ‘노동자가 맞다 안 맞다’를 가지고 또다시 소송하는 학습지 노조가 있습니다.

노동자가 아니라는 이유로 현장에서 다쳐도 산재 적용을 받지 못하는 특수고용 직군들이 더 많습니다.

이러한 사례는 100건 아니 1000건이라도 말씀드릴 수 있습니다.

또한 코로나 펜데믹으로 가장 피해를 보는 비정규직 노동자, 특히 근기법 적용을 받지 못하는 5인 미만 사업장의 노동자들의 열악한 노동 환경도 바뀌어야 합니다.

특수고용노동자들은 갈수록 늘어가고 있습니다. 플랫폼 노동이라는 말로 특수고용 노동임을 숨기기도 합니다.

정부의 무관심과 국회의 방관으로 새롭게 특수고용 노동자 직업군이 만들어지고 있습니다.

우리사회에서 보수적이라 일컬어지는 대법원에서조차 특수고용노동자들의 노조 할 권리를 인정하는 판결들이 계속되고 있습니다.

소위 캐디라 불리는 골프장경기보조원에 대해 노조법상 노동자판결을 했습니다. 학습지 교사에 대해서도 노조법상 노동자의 지위를 가진다고 판결했습니다. 법원에서는 재택집배원과 택배노동자, 자동차 판매노동자, 제화공 노동자 등 수많은 판결로 노조법상 노동자로 판결하고 있습니다.

법원이 사회의 변화에 따라 판결을 하는 동안 정부와 국회는 특수고용노동자들을 길거리로 내몰고 있습니다.

250만 특수고용노동자들은 20년 넘는 긴 시간 동안 길거리에서 정부 국회 법원을 향해 노조법 2조 개정을 통해 노조 할 권리를 이야기 했습니다. 더 이상 미뤄서도 안 되고 이번에는 반드시 노조법2조 개정해야 합니다.

간접고용 노동자의 교섭권, 노동권 실태

이 세 윤 | 희망연대노동조합
케이블방송비정규직티브로드지부 정책부장

노동조합은 매년 임금 협상이나 단체 협상에 대하여 사용자 측과 교섭을 진행한다. 이 과정에서 (모든 노조가 같은 상황은 아니겠지만) 보편적으로 노조는 ① 조합원들이 겪고 있는 불합리함이나 그들의 임금 수준 ② 회사의 경영상황을 고려한 조합원들에게 제공할 수 있을 여력 ③ 사회적 추세나 분위기 등을 고려하여 교섭안을 도출하고 이를 사용자 측에 제안한다. 일반적인 경우는 세 가지의 기준 안에서 투쟁이 전개되고 타결이 이루어진다. 그러나 간접고용 비정규직의 경우에는 위의 세가지 경우를 초월한 가장 중요한 한 가지 기준이 더 추가된다. 바로 원청의 개입 및 타결 의지가 그 것이다.

● 권리를 쟁취해야 하는 자와 줄 수 있는 것이 없는 자의 교섭

간접고용 비정규직의 교섭은 대단히 기형적인 모습을 취한다. 기본적으로 사용자 측은 원청에서 본인들(하청업체)에게서 임금 상승분에 대한 추가 자원을 지원하지 않거나, 혹은 단체 협상의 경우 노조가 제안한 안이 원청이 수용할 수 없는 경우 결코 합의점에 이를 수 없는 구조이다. 반면 노조의 경우에는 교섭 대상자가 스스로가 속해있는 사업장일 수밖에 없으므로, 아무 것도 할 수 없는 사용자 측에 공허한 요구만을 주장할 수밖에 없는 상황이다. 이 과정에서 원청이 이 하청업체 노조의 제안을 받아들일 의지가 없다면, 도출될 수 있는 결과는 한 가지로 좁혀진다. 교섭의 타결 불가로 인한 노조의 쟁의행위 돌입이다.

정리하자면, 할 수 있는 것이 아무것도 없는 하청업체에게 노조는 임금안과 단체협약안을 받아내는 싸움을 해야 하는 이상한 상황이라는 것이다. 따라서 이러한 간접고용 비정규직 노조의 투쟁은 거의 대부분 넓은 범위에서 한 가지 방향으로 좁혀진다. 원청을 교섭장에 끌어내거나, 혹은 교섭장에 나오지 않더라도 노조의 제안을 하청에 지급하겠다는 답을 받아내는 방향이 그것이다. 그리고 이 구조가 의미하는 것은 결국 간접고용 비정규직 노조의 실질적인 교섭 대상은 원청이라는 것이다.

● 진짜 사장과의 교섭이 필요한 이유

교섭은 사용자와 노동조합이 그 구성을 이룬다.

그리고 사용자라는 개념은 ① 노동급부의 청구권자로서의 사용자, ② 명령지휘권자로서의 사용자, ③ 명령지휘권의 대행자로서의 사용자를 포함한다. 즉 노동자들에게 노동의 댓가에 해당하는 보수를 주는 자 뿐만 아니라, 업무에 대한 지휘 및 지시를 하는 자 역시 사용자라는 의미이다.

예를 하나 들어보자. 내가 속해있는 케이블방송비정규직 티브로드지부의 업무 구조는 일반적으로 크게 ① SK 콜센터를 통한 민원 고객의 직원 방문 요청 ② 민원 고객에 대한 콜센터 노동자들의 하청업체 작업지시 하달 ③ 하청업체 현장 방문 기사들의 민원 확인 및 사전 연락 ④ 민원 고객 댁내 방문 및 문제 해결로 볼 수 있다. 그리고 더 나아가서 이 과정들이 유기적으로 이루어지지 않는 경우에는 원청인 SK 본사에서 직접 그 문제점을 파악하고 하청업체에 솔루션을 제공하는 경우도 있다. (※ 참고. 티브로드는 2020년 5월 1일부로 SK브로드밴드에 인수합병 되었다.) 또한 원청인 SK는 하청업체 구성원들의 임금 및 필요한 재원들을 하청업체 사용자에게 수수료라는 명목으로 금액을 내려주는 형태를 갖고 있다. 이러한 구조는 자회사 전환을 공식화하기 전의 LG U+나 SK브로드밴드 역시 마찬가지였으며, LG 헬로의 경우에는 현재도 이와 거의 흡사한 구조를 취하고 있다.

위 구조를 살펴보면 원청인 SK는 몇 가지의 단계만을 거쳤을 뿐, 결과적으로 노동급부의 청구권자로서의 요건도, 명령 지휘권자로서의 요건도 모두 갖추었다는 것

을 알 수 있다. 따라서 우리는 간접고용 비정규직 노조들이 급여손실을 감내하면서 파업에 나서지 않고 교섭단 간에 합리적인 대화로 풀어나가기 위해서는 원청이 직접 교섭자리에 나와야만 가능한 일이라는 결론에 도달할 수 있을 것이다.

그리고 원청이 교섭자리에 나와야 하는 또 한 가지 이유가 더 있다. 바로 하청업체의 교섭태도이다. 가령 원청이 전향적인 자세로 타결의지를 갖고 하청에 자원을 내려주었다고 가정하자. 그러나 우리 모두 알고 있듯이 회사는 수익단체이다. 그리고 하청업체 또한 당연히 수익단체에 포함된다. 때문에 원청에서 억만금을 내려준다고 하더라도, 하청에서 그것을 전부 내려줄 이유가 없다. 어찌 보면 하청업체가 노조를 오히려 원청에서 수수료를 더 받을 수 있도록 하는 또 하나의 수익구조로 보고 있는 것이 아닌가 의심이 갈 지경이다.

그 사례 중 하나가 아까 언급했던 케이블방송비정규직 티브로드지부의 경우이다. SK브로드밴드의 현장 인력은 IPTV 서비스를 담당하는 SK홈서비스(자회사)와 CA TV 서비스를 담당하는 협력업체(하청, 구 티브로드 협력업체)으로 구성되어 있다. 이 중에서 SK브로드밴드 비정규직지부(자회사 노조)의 경우, 지난 8월경 기본급 월 10만원 인상 + 코로나 지원금 45만원(1회성)을 합의한 바가 있다. 그리고 케이블방송비정규직 티브로드지부(하청업체 노조)와 원청 간의 소통과정에서 원청은 [자회사 수준으로 차별없이 임금 인상 수준을 유지시키는 것이 기본 입장]이라는 내용의 약속을 한 바 있다. 그러나 원청의 또 하나의 입장인 [하청업체의 경영에 관여할 수 없다는 말을 등에 업은 하청업체는 노조에 기본급 월 10만원 인상안만을 제시했다. (※참고, 노조가 국회 앞 투쟁 등을 통해 원청을 압박하기 전에는 5만 원 이상 절대 불가를 고수하던 상황.) 결국 나머지 인상분은 사용자 측의 이익으로 취하겠다는 의미인 것이다.

이 같은 당황스러운 상황이 발생하는 것을 방지하기 위한 가장 좋은 방법은 바로 원청이 교섭자리에 함께 참석하는 것이다. 그래서 원청이 목적성 금액으로 내려준 자원에 대하여 제대로 활용되는지, 구성원들에게 정확히 전달되고 있는지 관리 감독하게 해야 한다.

교섭은 사용자와 노동조합이 그 구성을 이룬다. 그리고 간접고용 비정규직의 경우, 실질적으로 업무를 관리 감독하는 주체는 아무 권한이 없는 하청이 아니라 원청이다. 따라서 간접고용 비정규직 노조가 설립된 사업장의 경우에는 원청이 교섭에 반드시 참여하도록 강제하는 조항을 법제화하는 것이 매우 절실하다. 그리고 이러한 법이 제정되어야 방송통신업계를 포함한 또 다른 간접고용 비정규직 노동자들이 사용자에게 저임금체계에서의 탈피, 열악한 근로조건 개선 등의 내용에 대해 이야기 할 때에 공염불로 끝나지 않을 수 있을 것이다.

산재사망, 중대재해의 실태와 제도 문제점

건설업 주요 중대재해 사례 및 10대 건설사
10년간 사망자수/산재보험료 감면 현황을 중심으로

강 한 수 | 건설산업연맹 부위원장

1. 건설현장 주요 중대재해 사례, 처벌 결과 및 이유

1) 2008년 1월 7일. 경기도 이천 [코리아2000] 냉동창고 중대재해

- 재해 현황 : 사망 40명, 부상 10명
- 재해 경위 : (주)코리아2000 냉동설비공사는 ‘코리아냉동(발주처) - 코리아2000 (원청) - 유성엔지니어링(하청) - 한우동신·HII코리아(재하청) - 팀장(오야지) - 건설일용근로자’ 구조로 작업이 이뤄진 것으로 알려져 있다. 원청업체인 (주)코리아2000은 하청업체의 인력운용 현황 등에 대해 전혀 감사·감독을 하지 않았다. 유성냉동설비(34명), 한우전기설비(17명), 아토테크에어컨설비 및 청소업체 직원(6명) 등이 공사를 하청받아 여러 인력송출업체를 통해 공사 인력을 배치했다. 결국 유증기가 가득 찬 위험한 공사현장에 비숙련 일용직 노동자를 투입했으며 공사 책임자는 그에 대한 감사·감독을 소홀히 한 셈이다.

- 처벌 결과

피고인	직책	죄명	최종심
원청회사	(주)코리아2000 (법인)	산업안전보건법위반죄	벌금 2천만원
	대표자	업무상과실치사상죄	벌금 2천만원
	현장소장	업무상과실치사상죄 산업안전보건법위반죄	집행유예 2년(징역 10월), 벌금
발주자	노동자들	업무상과실치사상죄	집행유예 2년(징역 8월), 벌금 등

2) 2010년 7월 27일. 부산 해운대 [현대산업개발] 아이파크현장 중대재해

- 재해 현황 : 사망 3명

- 재해 경위 : 7월 27일 오전 11시 15분경 해운대 현대산업개발에서 64층(약 200m높이)에서 약 4톤 무게의 외부작업발판/외벽거푸집(이하 ‘RCS폼’) 해체 작업 중 RCS폼과 함께 추락, 3명의 노동자가 사망하는 사고가 발생.

특이하게도 사망재해자 3명은 “현대산업개발로부터 특별안전교육과 함께 <작업허가>를 받은 RCS 전문 설치/해체공”이 아닌, 전문건설업체 관리자들(공사과장/안전대리/떡반장)이었음.

이는 현대산업개발 측이 전문 시공자가 사고 당일 현장에 나오지 않은 사실을 알면서도 골조 전문건설업체 측에 공기를 재촉(후속 공정인 외부 유리작업이 7~8층 밑에서 바짝 따라 붙어서 작업 중 / 골조 전문건설업체는 사고 다음 날부터 휴가 기간) 하면서, 사고 당일 “무조건 RCS폼을 해체하고 가라”는 압력에 의해 전혀 시공 경험이 없는 관리자들을 위험작업에 내몰았던 것.





<허가사항>

- 해체일자 : 7/27 09시~15시까지
- 작업위치 외주부 A구간 지상 64층 RCS
- 지정 작업책임자 : ㄱㄴ건설 소속 여**, 노**(폐리팀) -> 안전교육 필
- 지정 하부 감시원 : ㄱㄴ건설 소속 이**(폐리팀) -> 안전교육 필
- 점검사항 : 해체구간 낙하위험물 제거확인
 - : 인양전 탑승하고 있는 작업자는 없는지 여부
 - : 지상하부에 감시자 및 표지판 배치 유무
 - : 해체 구간 타워크레인 인양 시 중량 적정 여부
 - : 타워크레인 인양벨트 이상 유무 확인
 - : 하역구간 위치 및 주변 정리 확인 유무

★ ACS, RCS인양 해체작업자 준수사항

1. 당사의 해체 허가 없이는 인양 할 수 없다.
2. 풍속 10M/sec 이상 일시는 해체 작업을 중지한다.
 - 인양 전 확인 : 관리감독자 - 이** 과장(현대산업개발)
 - 인양 허가자 : 담당 이** / 안전과장 김** / 안전부장 김**(현대산업개발)

- 처벌 현황 : 현대산업개발 (혐의 없음)

3) 2018년 3월 2일. 부산 해운대 [포스코] 엘시티현장 중대재해

- 재해 현황 : 사망 4명, 부상 6명
- 재해 경위 : 53층(약 200M)에 달려있던 외부 유리시공을 위한 작업발판(이하 'S WC')을 54층으로 인상작업 중 SWC가 지상으로 떨어지며, SWC 인상 작업중이던 노동자 3명과 지상에서 작업중이던 노동자 1명이 함께 깔려 사망. 지상에 있던 다

른 노동자는 SWC파편에 맞아 부상당함.

[시행(회장 이창복) - 시공(포스코) - 하청사(유리 시공업체) - 재하청사(SWC 설치/인상/해체 업체) -

재재하청(SWC팀) - 노동자]의 다단계하도급 구조로 작업 이루어짐.

특히, 지상에서 작업중 SWC에 깔려 사망한 CPB(초고층건축물용 타설장비) 반장은 [위험작업 상-하 동시작업 금지 원칙]만 지켜졌어도 사망에 이르지 않았을 것임.

- 특이사항 : 중대재해 조사 관할인 부산동부고용노동지청장은 포스코건설로부터 성 접대 및 뇌물 수수 혐의로 구속.

- 처벌 현황 : 19년 9월 당시, 포스코 총괄소장 등 11명 불구속 기소.



4) 2020년 4월 29일. 경기도 이천 [건우] 한익스프레스 물류창고 중대재해

- 재해 현황 : 사망 38명, 부상 10명
- 재해 경위 : 지하 1층(추정)에서 유증기가 발생하는 우레탄 폼 작업이 이루어지고, 동시에 지하 2층(추정)에서 불꽃이 발생하는 용접작업이 동시에 이루어지며, 화재 및 유독가스/검은연기, 폭발 등으로 재해 발생.

[발주(한익스프레스) - 시공사(건우) - 9개의 하청업체 - 재하청업체 - 재재하청 작업팀]의 불법 다단계 하도급으로 작업 진행중.

- 특이사항 : 발주인 한익스프레스는 공정회의 등에 수차례 참여하며, 공기단축 압박을 가한 것으로 알려짐.

[화재 발생 위험작업의 동시작업 금지 원칙]만 지켜졌어도 사고 발생 예방되었을 것.

- 처벌 현황 : 20년 6월 당시, 발주인 한익스프레스를 제외한 8명 구속.

발주(한익스프레스) 임원 1명 구속영장 청구 -> 기각

시공사(건우) 소장 등 3명 구속

감리업체 2명 구속

하청업체 대표 등 3명 구속

2. 역대 최악의 살인기업 명단 및 10대 건설사 최근 10년간 산재사망 자수와 산재보험료 감면액

1) 역대 최악의 살인기업 명단

2019 (10명 사망)	(건설업)포스코건설	- 2018년 해운대 엘시티 공사현장에서 하청노동자 4명이 55층 높이에서 떨어져 사망하는 등 한 해 동안 10명이 사망.
2018 (6명 사망)	삼성중공업	- 2017년 5월 1일 세계노동절이던 당일 삼성중공업 거제조선소 골리앗 크레인에서 하청노동자 6명을 사망하게 하였음.
2017 (7명 사망)	현대중공업	- 노동자 사망 다발 기업으로, 고용노동부의 2016년 특별근로감독 이후에도 4월에 6명 사망, 11월에 1명이 사망하였음.
2016 (6명 사망)	한화케미칼	- 한화케미칼은 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하고 녹색기업으로 인증 받는 등 사회적 책임을 다하는 대기업을 표면상으로 보였으나, 2015년 7월 울산공장 하청노동자 6명 사망사고에 있어 무자격 하청업체에게 시공을 맡기고 원청업체로 책임을 지지 않았음.
2015 (10명 사망)	(건설업)현대건설	- 2014년 한 해 10명의 노동자 사망.
2014 (10명 사망)	(건설업)대우건설	- 2013년 한 해 10명의 노동자 사망.
2013 (14명 사망)	(건설업)한라건설	- 2012년 한 해 14명의 노동자 사망.
2012 (10명 사망)	(건설업)현대건설	- 2011년 한 해 10명의 노동자 사망.
2011 (13명 사망)	(건설업)대우건설	- 2010년 한 해 13명의 노동자 사망.
2010 (14명 사망)	(건설업)GS건설	- 2009년 한 해 14명의 노동자 사망.

2) 10대 건설사, 최근 10년간 산재보험료 감면액 및 산재사망자 수

[10대 건설업, 10년간 산재보험료 연도별 감면액 (2010년~2019년)]

기업명	2019년	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
삼성물산	11,076	30,580	23,604	23,201	25,820	5,726	5,026	4,836	19,021	15,802
현대건설	6,870	17,068	14,981	14,496	12,284	14,372	11,695	10,665	11,567	10,317
대림산업	8,431	25,268	19,529	19,050	14,016	12,444	10,822	12,626	10,015	9,923
지에스건설	7,535	21,289	16,782	16,233	15,061	11,780	11,943	12,452	13,671	13,064
대우건설	8,219	24,213	19,268	18,951	16,977	17,539	15,470	13,501	11,730	11,476
포스코건설	6,719	17,373	15,380	16,602	14,319	12,839	13,910	11,292	10,557	12,177
현대엔지니어링	3,271	12,110	11,836	10,296	9,347	7,292	888	948	775	371
롯데건설	6,838	16,397	15,345	14,960	12,343	14,166	10,968	8,820	8,554	7,562
에이치디씨현대산업개발	4,563	11,537	9,348	7,842	7,451	6,033	5,690	5,649	5,994	5,777
호반건설	1,290	3,106	3,673	3,580	3,019	2,735	2,214	1,738	1,459	1,253

[출처-20/07/21. 정의당 강은미 의원실]

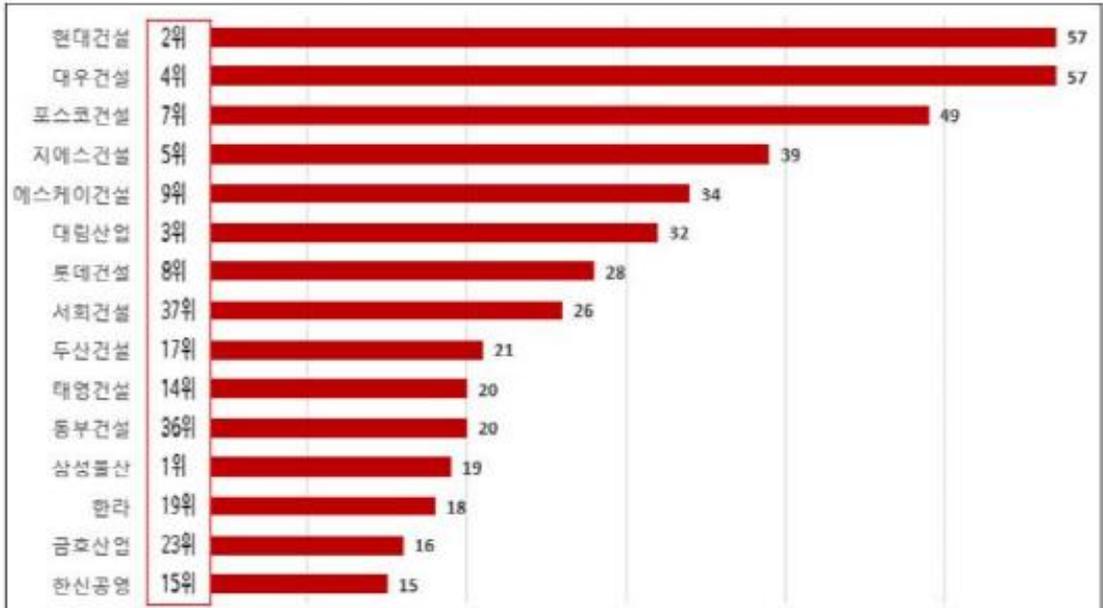
[10대 건설업, 10년간 산재보험료 연평균 감면금액 및 감면률 평균(2010년~2019년)]

기업명	10년간 감면율 평균	10년간 연감면액 평균(원)	10년간 총 감면액(원)	10년간 산재사망자 수
삼성물산	40.5%	16,469,266,450	1,647억	19명
현대건설	31.6%	12,431,485,109	1,243억	57명
대림산업	38.5%	14,212,395,318	1,421억	32명
지에스(GS)건설	34.1%	13,980,933,394	1,398억	39명
대우건설	33.4%	15,734,480,686	1,573억	57명
포스코건설	37.6%	13,116,839,163	1,311억	49명
현대엔지니어링	38.7%	5,713,353,976	571억	
롯데건설	36.9%	11,595,336,415	1,159억	28명
현대산업개발	34.0%	6,988,405,259	699억	
호반건설	38.2%	2,406,739,391	240억	
계			1조 1,262억	281명

[출처-20/07/21. 정의당 강은미 의원실]

[※ 단, 10년간 사망자수 자료는 정동영의원실 자료임]

<그림1> 사망자 15명 이상 업체(최근 10년)



주) 순위는 2018년 시공능력평가액 순위(토건)

▲ 시공능력평가(토건) 상위 10위 중 최근 10년간 사망자 15명 이상 건설사(자료=정동영 의원실)

메모
