
[국가기관 및 지방자치단체]

「산업안전보건법」 및
「중대재해처벌법」 적용 안내



고용노동부

산업안전보건본부

차 례

I. 중대재해처벌법 주요 내용	1
1. 중대재해처벌법 개요	1
2. 전담조직 설치	3
II. 산업안전보건법 주요 내용	6
1. 기본 원칙	6
2. 모든 기관에 공통적으로 적용되는 주요 규정	7
3. 현업업무종사자가 있는 기관에 대한 산안법 적용	8
4. 사업장 판단	11
5. 각 기관별 조치 필요 사항	15
붙임1. 공공행정 등의 현업업무종사자 관련 고시	16
붙임2. 산안법 상 사업장 판단 행정해석	17
붙임3. 산안법 상 안전관리자 및 보건관리자의 자격요건 ...	18
붙임4. 중대재해법에 따른 경영책임자의 의무(예시) ...	20

1. 중대재해처벌법 주요 내용

1 중대재해처벌법 개요

1 목적

- 종사자의 산업재해 예방을 위해 법인 또는 기관 단위에서 안전 및 보건에 관한 체계적인 관리시스템을 갖추도록 하는 것임

2 적용대상

- (의무주체) 기업뿐만 아니라 중앙행정기관, 지방자치단체 등 공공 부문도 중대재해처벌법의 적용 대상이며,
 - 법에 따른 의무이행 주체는 중앙행정기관*, 지방자치단체** 등 국가 기관의 경영책임자로서, 각 기관의 장이 경영책임자에 해당
 - * 정부조직법 제2조제2항에 따라 설치된 부처·청과 방송통신위원회, 공정거래위원회, 국민권의위원회, 금융위원회, 개인정보보호위원회, 원자력안전위원회 등 행정기관
 - ** 지방자치법 제2조제1항의 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도 및 시·군·구의 “장”을 의미
 - 정부조직법에서 “중앙행정기관”으로 규정하지 않는 대법원, 국회, 감사원 등 헌법기관도 법 제2조제9호가목의 적용 대상임
- (보호대상) 법 제2조제7호의 종사자는 근로자, 노무제공자 및 단계별 수급인과 수급인의 근로자·노무제공자를 모두 포함하며,
 - 이때 근로기준법상 “근로자”는 공무원 근로자뿐만 아니라 공무원도 포함

3 중대산업재해 범위

* (중대산업재해) 산업안전보건법 제2조제1호에 따른 산업재해 중 ①사망자가 1명 이상, ②동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상, ③동일한 유해요인으로 급성 중독 등 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생 재해 (중대법 제2조제2호)

- (사망) 사고에 의한 사망뿐만 아니라 직업성 질병에 의한 사망도 포함
- (부상) 동일한 사고로 “6개월 이상 치료가 필요한 부상자”는 해당 부상에 대한 직접적 치료 행위가 6개월 이상 필요한 경우를 의미하므로 재활 치료 기간은 포함하지 않고, 의사의 진단소견서 등 객관적 자료로 판단

- **(질병) “동일한 유해요인”**으로 발생한 직업성 질병의 경우 노출된 유해인자와 성분, 작업 양태 등에서 객관적으로 동일성이 입증되었다면, 종사자 간 유해요인 노출 시기나 장소가 다르거나 발병 시기가 다르더라도 동일한 유해요인으로 인정될 수 있음

4 중대재해처벌법상 경영책임자의 의무

- **(안전·보건 확보의무)** 경영책임자등은 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위해 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음의 각 조치를 해야 함(법 제4조)
 - ① 재해예방에 필요한 안전보건관리체계의 구축 및 이행
 - ② 재해 발생 시 재발 방지 대책의 수립 및 이행
 - ③ 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선·시정 등을 명한 사항의 이행
 - ④ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- **(안전보건관리체계 구축)** 안전 및 보건에 관한 체계적인 관리시스템을 갖추도록 하는 핵심 규정인 안전보건관리체계 구축의 세부 내용은
 - ① 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
 - ② 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직 설치
 - ③ 유해·위험요인 확인 개선 절차 마련, 점검 및 필요한 조치
 - ④ 재해예방에 필요한 안전·보건에 관한 인력·시설·장비 구비와 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성 및 집행
 - ⑤ 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원
(권한과 예산 부여, 평가기준 마련 및 평가·관리)
 - ⑥ 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 전문인력 배치
 - ⑦ 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검
 - ⑧ 중대산업재해 발생 시 등 조치 매뉴얼 마련 및 조치 여부 점검
 - ⑨ 도급, 용역, 위탁 시 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용, 업무수행기관 관련 기준 마련·이행 여부 점검

2

전담 조직 설치

1. 전담조직 설치 대상

- ① 각 부처·지자체의 총 상시근로자 수가 500인 이상이고, ② 「산업안전보건법」에 따라 두어야 하는 사업장별 안전보건 전문인력(안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 등)의 합이 3명 이상인 경우

1 상시근로자수 500인 이상

- 각 부처·지자체 소속 직원(공무원·공무직·기간제근로자 등)의 총합이 500명 이상인 경우
 - “직접고용 근로자”를 기준(용역·도급·위탁업체 소속 근로자 제외)으로 하며, 직접고용 근로자이면 공무원, 공무직, 기간제 근로자 등 모두 포함

고용노동부 사례

- 고용노동부 본부와 소속기관에 종사하는 모든 직접고용 근로자의 합
 - 본부(공무원, 전문위원·기금요원 등 모두) + 지방관서(공무원, 고용센터 직업상담원, 조리종사원(직접고용) 등 모두) + 노동위원회(공무원, 공무직, 기간제 등 모두) + 최저임금위원회(공무원, 공무직, 기간제 등 모두) + 산업재해보상보험재심사위원회(공무원, 공무직, 기간제 등 모두) + 고객상담센터(공무원, 공무직, 기간제 등 모두)

2 안전보건 전문인력 3명 이상

- 「산업안전보건법」에 따라 두어야 하는 사업장별 안전보건 전문인력(안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 등)의 합이 3명 이상*인 경우

* 안전·보건관리자 등을 직접 선임하지 않고 외부 전문기관 등에 위탁한 경우에도 산안법 상 선임하여야 하는 인원을 기준으로 3명 이상 인지 여부를 판단해야 함

** 「중대재해법」 상 전담조직은 전체 사업 단위(각 부처·지자체)로 설치해야 하나, 「산업안전보건법」 상 안전·보건관리자 등은 사업장 단위로 선임하여야 함

고용노동부 사례

- 고용노동부 전체가 하나의 “사업” → 고용노동부 전체 단위로 「중대법」 상 전담조직 1개 설치
- 고용노동부(하나의 사업)에는 총 9개(본부/ 6개 지방고용노동청/ 노동위원회/ 고객상담센터)의 사업장* 존재
 - * 하나의 사업(고용노동부) 내에서 별도의 사업장인지 여부는 장소적 분리 여부, 인사·노무·회계 관리 독립성, 조직운영 및 업무처리능력, 단체협약·취업규칙 적용 단위, 한국표준산업분류상 업종 등을 종합적으로 고려하여 판단 (자세한 내용 13p “☐사업장 판단” 참조)

<참고> 「산업안전보건법」 상 안전보건 전문인력(자세한 내용은 “II 산업법 주요내용” 부분 참조)

- (안전관리자) 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하도록 산업안전지도사 자격 등을 가진 자를 안전관리자로 두어야 함(산안법 제17조)
 - * 소속 현업업무종사자가 50명 이상이면 선임의무 발생(산안법 시행령 [별표3])
- 현업업무종사자가 300명 미만인 사업장은 안전관리전문기관에 위탁 가능(산안법 제17조제5항)
- (보건관리자) 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하도록 산업보건지도사 자격 등을 가진 자를 보건관리자로 두어야 함(산안법 제18조)
 - * 소속 현업업무종사자가 50명 이상이면 선임의무 발생(산안법 시행령 [별표5])
- 현업업무종사자가 300명 미만인 사업장은 보건관리전문기관에 위탁 가능(산안법 제18조제5항)
- (산업보건의) 근로자 건강관리나 보건관리자 업무 지도 등을 위하여 산업보건의를 두어야 함(법 제22조)
 - * 소속 현업업무종사자가 50명 이상이면 선임의무 발생(시행령 [별표5]) / 외부위촉 가능(시행령 제29조제2항)
- 다만, ①「의료법」에 따른 의사를 보건관리자로 선임한 경우, ②보건관리자 업무를 보건관리전문기관에 위탁한 경우에는 산업보건의를 선임하지 않을 수 있음

◆ 공공행정의 안전보건 전문인력 배치기준(각 사업장별 현업종사자 수 기준)

- ① 50명~1천명 미만 사업장 : 안전관리자 1명, 보건관리자 1명, 산업보건의 1명
- ② 1천명 이상~5천명 미만 사업장 : 안전관리자 2명, 보건관리자 1명, 산업보건의 1명
- ③ 5천명 이상 사업장 : 안전관리자 2명, 보건관리자 2명, 산업보건의 1명

2. 전담조직 구성

- 전담 조직은 각 부처·지자체의 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하기에 적합하다고 판단되는 구조 및 인원으로 배치
- 전담 '조직'이란 특정한 목적 달성을 위한 다수의 결합체를 의미하므로 그 구성원은 '2명 이상'이어야 함*
 - * 부처 본부에 전담조직을 설치하는 경우, 전담조직이 설치되는 본부의 안전·보건 관리자는 포함하여 전담조직 구성 가능
(다만, 본부 외 사업장(예: 1차 소속기관)의 안전·보건관리자는 제외해야 함)
- 기타 특성별·규모별 최소인원이나 구성원의 자격요건 등에 대해 제한하고 있지 않으므로 각 부처·지자체의 특성, 규모 등을 고려하여 자율적이고 합리적으로 구성
 - * 전담 조직 형태는 실·국·과 단위 또는 그 하위 단위(계 등) 모두 가능
(예: 본부 운영지원과 내 기존인력에 대한 업무조정 등을 통해 전담조직 구성 가능)

- 다만, 전담 조직은 중대법 상 안전 및 보건 확보의무 이행을 위한 집행 조직이므로, 각 부처·지자체의 모든 사업장에 대한 안전보건관리 체계를 총괄·관리하는 역할을 할 수 있도록 구성해야 함

고용노동부 사례

- 본부 운영지원과에 **중대법상 전담 조직**으로 “**안전보건계**” 신설
 - 중대재해처벌법상 안전·보건에 관한 총괄·관리 업무 전담 (산안법상 안전·보건관리자를 제외하고 2명 이상으로 구성)

전담 조직 설치 가이드

1단계 : 상시근로자수 500인 이상

- ① 각 부처·지자체는 직접고용 근로자 총 수가 500인 이상인지 산정
 - 하위 소속기관·위원회 등이 장소적으로 떨어져 있어도, 각 부처·지자체 소속 전체 근로자를 모두 합하여 산정
 - 직접고용이면, 공무원·공무직·기간제 등 고용형태는 불문하고 포함
 - 직접고용이므로 용역·도급·위탁업체 소속 근로자는 제외하고 산정

2단계: 산업안전보건법 상 두어야 하는 안전보건 전문인력이 3명 이상

- ① 각 부처·지자체는 해당 부처에 “사업장”이 몇 곳인지 우선 판단
 - * 별도의 사업장 여부는 장소적 분리 여부, 인사·노무·회계 관리 독립성, 조직운영 및 업무처리능력, 단체협약취업규칙 적용 단위, 한국표준산업분류상 업종 등을 종합적으로 고려하여 판단(13p “4사업장 판단” 참조)
- ② 위 “①에서 판단한 각 사업장” 별로 산안법에 따라 선임해야 하는 안전보건 전문인력(안전관리자, 보건관리자, 산업보건의) 인원(실제 선임 인원이 아니고 법상 선임 의무 인원)의 총합이 3명 이상인지 파악

◆ 공공행정의 안전보건 전문인력 배치기준(각 사업장별 현업종사자* 수 기준)

- ① 50명~1천명 미만 사업장 : 안전관리자 1명, 보건관리자 1명, 산업보건의 1명
- ② 1천명 이상~5천명 미만 사업장 : 안전관리자 2명, 보건관리자 1명, 산업보건의 1명
- ③ 5천명 이상 사업장 : 안전관리자 2명, 보건관리자 2명, 산업보건의 1명

* 중대법에 따른 상시근로자수 500인 여부(1단계)를 판단할 때는 전체 근로자를 산입하나, 산안법에 따른 안전보건 전문인력 선임 대상(2단계)을 판단할 때는 각 사업장별로 소속 현업 종사자(청소, 시설관리, 경비, 운전 등 업무 종사자, 자세한 내용 불입1 참조) 수를 기준으로 함

3단계: 중대법상 전담조직 설치

- 1단계, 2단계 요건 충족시, 각 부처·지자체 전체를 단위로 하는 전담조직(2인이상) 설치
 - * 구성 형태(국·과, 계, TF 등)는 부처 현황에 따라 자율적 판단

II. 산업안전보건법 주요 내용

1 기본 원칙

- 산업안전보건법(이하 '산안법')은 원칙적으로 국가·지방자치단체를 포함하여 모든 사업에 적용되고, 소속 근로자(공무원 포함)의 산업 재해 예방을 위해 사업주에게 안전·보건 조치 의무를 부여
 - 이에 따라 사업주인 국가 및 지방자치단체는 업종과 규모(상시 근로자 수) 등에 따라* 산안법상 의무를 이행하여야 함
 - * 다만, 국가·지자체 소속기관 중 독립성이 인정되어 소속 국가·지자체와 별도의 사업장으로 판단되는 경우에는 해당 사업장(기관) 단위로 산안법 적용
- 산안법은 “공공행정” 또는 “교육서비스업 중 각급 학교”에 대해서 일부 규정*의 적용을 제외(시행령 별표 1 제4호)
 - * 산안법 제2장 제1절(안전보건관리체제)·제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육)
 - 다만, “공공행정” 및 “교육서비스업 중 각급 학교”의 현업업무 종사자에 대해서는 법적용 제외 없이 산안법 전부 적용

[산업안전보건법 시행령 별표1]

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조제1항 관련)

대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. <u>공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업 업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다), 국방 및 사회보장 행정</u> 나. <u>교육 서비스업 중 초·중·고등학교, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)</u>	제2장제1절·제2절 및 제3장(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다) <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><참고></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 제2장제1절(안전보건관리체제) - 법 제14조~제24조 ○ 제2장제2절(안전보건관리규정) - 법 제25조~제28조 ○ 제3장(안전보건교육) - 법 제29조~제33조 </div>

❖ 국가·지방자치단체의 경우, 시행령 「별표1」 제4호에 따라 적용이 제외*되는 규정을 제외하고 산업법상 의무를 모두 이행하여야 함

* 산안법 제2장 제1절(안전보건관리체제)·제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육)

□ **(산업재해 발생보고)** 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우(공무원 포함) 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 함(법 제57조)

□ **(중대재해* 발생보고)** 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우 지체 없이 발생개요 및 피해 상황, 조치 및 전망, 그 밖의 중요한 사항을 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 함(법 제54조)

* (중대 재해) 산업재해 중 ①사망자가 1명 이상 발생한 재해, ②3월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해, ③부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해(산안법 시행규칙 제3조)

□ **(법령요지 등의 게시)** 사업주는 산업안전보건법령의 요지를 각 사업장의 공무원 등 소속 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두고 근로자에게 널리 알려야 함(법 제34조)

□ **(안전조치)** 사업주는 기계·기구 그 밖에 설비 등에 의한 위험, 불량한 작업방법 등으로 의한 위험, 위험장소에 따른 위험으로부터 공무원 등 소속 근로자 보호를 위하여 필요한 안전조치를 하여야 함(법 제38조)*

* 필요한 안전조치의 구체적인 내용은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 규정

□ **(보건조치)** 사업주는 환기·채광·조명 등 요인으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 보건조치를 이행하여야 함(법 제39조)*

* 필요한 보건조치의 구체적인 내용은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 규정

□ **(도급인 의무)** 국가 및 지방자치단체가 도급을 준 경우 도급인으로서 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치를 하여야 함(법 제63조)

* "도급"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말함(법 제2조제6호)

- 또한 도급인은 수급인과 안전·보건에 관한 협의체를 구성하고, 작업장 순회점검 등 도급에 따른 산업재해 예방조치를 이행하여야 하는 등의 의무를 이행하여야 함(법 제64조)

- **(건강진단)** 사업주는 근로자의 건강관리를 위하여 일반건강진단(사무직 2년 1회, 비사무직 1년 1회), 특수건강진단, 배치전건강진단, 수시건강진단 등을 실시하여야 함(법 제129조~131조)

3 **현업업무종사자가 있는 기관에 대한 산안법 적용**

- ❖ 국가·지방자치단체에 소속된 현업업무종사자에 대해서는 법적용 제외 없이 산안법 모든 규정이 적용(시행령 별표1)
 - ❖ 따라서, 현업업무종사자가 소속된 국가·지방자치단체는 현업업무종사자에 대해 안전보건관리체제, 안전보건관리규정, 안전보건교육을 구축·실시해야 함*
- * 산안법 제2장 제1절(안전보건관리체제)·제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육)

1. **현업업무종사자에 대한 산안법 전면 적용**

- 산안법 전부개정('20.1.16. 시행)을 통해 공공행정 등의 현업업무종사자*에 대해서도 안전보건관리체제 등 산안법이 전면 적용되도록 함 (시행령 별표 1 제4호)

* 현업업무종사자 범위는 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준(고시)」 참조 [붙임1]

<p>공공행정에서 현업업무에 해당하는 업무내용 [고시 별표1]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 2. 도로의 유지·보수 등의 업무 3. 도로·가로 등의 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무 4. 공원·녹지 등의 유지관리 업무 5. 산림조사 및 산림보호 업무 6. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무 <p>초·중·고등학교 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서 현업업무에 해당하는 업무내용 [고시 별표2]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무 3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무
--

- 따라서, 국가 및 지방자치단체는 현업업무종사자(현업업무를 수행하는 공무원 포함)를 대상으로 안전보건관리체제(안전·보건관리자 선임 등)를 갖추고 안전보건관리규정 작성 및 안전보건교육을 실시하여야 함

2. 현업업무종사자 존재시, 준수해야 하는 규정

1 안전보건관리체제 구축 의무(법 제2장 제1절)

- **(안전보건관리책임자)** 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람(기관장, 단체장)에게 산업재해 예방계획의 수립 등 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 함(법 제15조)*

* 공공기관 소속 현업업무종사자가 100명 이상이면 선임의무 발생(시행령 [별표2])

- **(관리감독자)** 사업주는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람(관리감독자)에게 산업 안전 및 보건에 관한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 함(법 제16조)

* 공공기관 소속 현업업무종사자가 1명 이상이기만 하면 선임의무 발생

- **(안전관리자)** 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하도록 산업안전지도사 자격 등을 가진 자를 안전관리자로 두어야 함(법 제17조)

* 공공기관 소속 현업업무종사자가 50명 이상이면 선임의무 발생(시행령 [별표3])

- 다만, ①공공기관이 도급을 주어 수급인 근로자가 공공기관 사업장 내에서 작업을 하고, ②공공기관근로자(공무원 포함)와 수급인근로자의 합이 100명 이상이 되는 경우에는, **“공공기관 소속 현업업무종사자와 해당 공공기관에서 작업하고 있는 수급인 근로자 수를 합하여”** 안전관리자 선임 대상인 50명 이상 여부를 판단해야 함(시행령 제16조제3항)
(다만, 수급인근로자가 50명 이상이어서 수급인이 별도로 안전관리자를 선임해야 하는 경우에는 합산하지 않음) → 이는 **보건관리자의 경우에도 동일**

- 한편, 현업업무종사자가 300인 이상인 사업장은 안전관리자가 해당 업무만 전담하여야 하며, 현업업무종사자가 300명 미만인 사업장은 안전관리자의 업무를 안전관리전문기관에 위탁 가능(법 제17조제3·5항)

- **(보건관리자)** 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하도록 산업보건지도사 자격 등을 가진 자를 보건관리자로 두어야 함(법 제18조)
 - * 공공기관 소속 **현업업무종사자가 50명 이상**이면 선임의무 발생(시행령 [별표5])
 - 다만, 도급의 경우, 일정한 경우 합산하는 것은 안전관리자의 경우와 동일
 - 한편, **현업업무종사자가 300인 이상인 사업장은 보건관리자가 해당 업무만 전담하여야 하며, 현업업무종사자가 300명 미만인 사업장은 보건관리자의 업무를 안전관리전문기관에 위탁 가능**(법 제18조제3·5항)
- **(산업보건의)** 근로자의 건강관리나 보건관리자 업무 지도 등을 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 함(법 제22조)
 - * 공공기관 소속 **현업업무종사자가 50명 이상**이면 선임의무 발생(시행령 [별표5])
 - 다만, 외부 위촉 가능(시행령 제29조제2항)
 - 다만, ①「의료법」에 따른 의사를 보건관리자로 선임한 경우, ②보건관리자 업무를 보건관리전문기관에 위탁한 경우에는 산업보건의 선임의무가 없음
- **(산업안전보건위원회)** 현업업무종사자 100인 이상인 사업장은 안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사용자위원과 근로자위원을 같은 수로 하는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 함(법 제24조)
- **(안전보건총괄책임자)** 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에는 그 사업장의 안전보관관리책임자를 도급인의 근로자와 관계수급인의 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자로 지정하여야 함(법 제62조)
 - 도급인 사업장 근로자와 관계수급인에게 고용된 근로자를 포함한 상시근로자가 100명 이상인 사업장이 대상(시행령 제52조)

2 안전보건관리규정 작성 의무(법 제2장제2절)

- 현업업무종사자 100명 이상을 사용하는 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여야 함
 - * 안전보건관리규정은 ①안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항, ② 안전보건교육에 관한 사항, ③작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항, ④사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항, ⑤그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항 등을 포함하여 시행규칙 별표 3에 규정된 세부사항이 포함되도록 작성하여야 함

3 안전보건교육 실시 의무(법 제3장)

- 사업주는 사업장의 근로자가 유해·위험요인 등 안전보건에 관한 지식을 습득하고, 근로자가 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 안전보건교육을 실시하여야 함
- 안전보건교육의 종류 및 교육시간(시행규칙 [별표 4])
 - 사업주는 정기적으로 해당 사업장의 근로자에 대하여 안전보건 교육을 실시하여야 하고, 근로자를 채용하거나 작업내용을 변경할 때는 해당 작업에 필요한 안전·보건교육을 하여야 함
 - 또한, 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때는 그 작업에 필요한 안전·보건교육을 추가로 하여야 함(특별교육)

구분	내용												
신규 채용시 교육	· 신규 채용자 최초작업 종사 전 실시, 8시간												
근로자 정기교육	· 근로자 유형별로 정기적으로 실시 - 현업업무종사자는 매분기 6시간 - 관리감독자는 연간 16시간 · 전년도 산재 미발생 사업주는 1년간 1/2 이상으로 실시 가능												
작업내용 변경시 교육	· 근로자가 변경된 작업을 하기 전 실시, 2시간												
특별교육	· 유해·위험한 작업(시행규칙 별표5 제1호 라목 39개 작업)에 종사 전 실시, 16시간												
직무교육	· 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자는 선임되거나 채용된 후 3개월내 신규교육, 2년 마다 보수교육 실시 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>신규교육</th> <th>보수교육</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>안전보건관리책임자</td> <td>6시간</td> <td>6시간</td> </tr> <tr> <td>안전관리자</td> <td>34시간</td> <td>24시간</td> </tr> <tr> <td>보건관리자</td> <td>34시간</td> <td>24시간</td> </tr> </tbody> </table>	구분	신규교육	보수교육	안전보건관리책임자	6시간	6시간	안전관리자	34시간	24시간	보건관리자	34시간	24시간
구분	신규교육	보수교육											
안전보건관리책임자	6시간	6시간											
안전관리자	34시간	24시간											
보건관리자	34시간	24시간											

4 사업장 판단

1 사업장 판단의 필요성

- 산업안전보건법 상 안전보건 전문인력(안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 등) 선임 등은 “사업장” 단위로 이루어져야 하므로,
- 각 부처·지자체 안에 소속된 여러 하위 기관이 장소적으로 분리되어 운영되는 경우, 사업장 판단기준에 따라 독립된 별개의 사업장에 해당하는지 여부를 우선 판단하여야 함

2 사업장 판단기준

□ (원칙) 주로 장소적 관념에 따라 결정하되, 독립성 여부를 추가 기준으로 제시

사업장 판단기준

- 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정해야 할 것이고, 동일한 장소에 있으면 원칙적으로 하나의 사업장으로 보며, 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 사업장으로 봄
 - 다만, 동일한 장소에 있더라도 현저하게 근로의 양태가 다른 부분이 있고 그러한 부분이 주된 부문과 비교하여 노무관리 등이 명확하게 구분되고, 주된 부문과 분리하여 취급함으로써 산업안전보건법이 보다 적절하게 운용될 수 있는 경우에는 그러한 부문을 독립된 사업장으로 보아야 하며,
 - 장소적으로 분산되어 있더라도 출장소, 사업소, 지점 등이 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업장이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직(기구)과 일괄하여 하나의 사업장으로 판단

(산재예방정책과-7065, '12.7.30)

□ (독립성 세부 판단 기준) 근로조건의 결정, 인사·노무관리가 각각의 사업장마다 독립적으로 운영되어 본사와 지사 등이 경영상 일체성이 없는지 등 기준을 종합적으로 고려하여 판단

구체적 독립성 판단기준

- 독립성 여부(경영상 일체성 여부)의 구체적 판단기준
 - 인사·노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부
 - 각 사업장별로 사업경영담당자가 정해져 있고, 해당 사업장의 경영상 책임(근로조건의 결정권, 안전·보건에 관한 사항의 결정권)이 사업경영담당자에게 전속되어 있는지 여부
 - 조직운영, 업무처리능력이 각 사업장에서 독자적으로 결정되는지 여부
 - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는지 여부
 - 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(업종)이 다른지 여부

(산재예방정책과-3063, '21.6.25)

3 사업장 판단 관련 행정해석 [붙임 2 참조]

- **(지방자치단체)** 현업 업무가 개별 부서 단위에서 관리·시행되더라도 자치단체 전체를 하나의 사업장으로 판단
 - 행정구, 읍·면·동 등은 사업경영상 독립성을 인정하기 어려워 소속 자치단체와 하나의 사업장으로 판단
 - * 다만, 자치단체와 독립된 별도의 장소에서 독립된 업무를 수행하고, 인사·노무 및 업무 수행 등에 있어서 명백히 구분하여 운영하는 등 자치단체 본청과 독립하여 경영하는 사업소 등의 경우는 별도의 사업장으로 판단(예: 상수도사업본부 등)
- **(교육청과 공립학교)** 지방자치단체가 설립·경영하는 공립 초·중·고는 학교 단위에서의 사업경영상 독립성을 부정하고, 교육청 관할구역 전체를 하나의 사업장으로 판단

4 고용노동부 사례

1 고용노동부 조직 구성

- 고용노동부는 본부, 지방고용노동청(1차 소속기관), 지방고용노동지청(2차 소속기관), 중앙노동위원회, 지방노동위원회, 고객상담센터 등으로 구성

2 고용노동부 사업장 판단 (본부, 6개청, 노동위원회, 고객상담센터)

- ◆ 고용노동부 본부(11동) : 하나의 사업장
- ◆ 지방고용노동청(1차 소속기관, 6개): 각 지방고용노동청별로 하나의 사업장
 - 지방고용노동청(예: 서울청)에 소속된 지방고용노동지청(예: 서울강남지청)은 소속청(서울청)에 포함되며, 별도의 사업장으로 보지 않음
- ◆ 노동위원회: 하나의 사업장
 - 중앙노동위원회(1개)와 지방노동위원회(12개)로 구성되지만, 이를 통틀어 하나의 사업장으로 봄
- ◆ 고객상담센터 : 하나의 사업장

① 본부

- △지방청·지청 및 고객상담센터 등 소속기관과 장소적으로 분리, △집행기관인 지방청 등과 달리 정책수립 등 독자적인 업무 수행, △인사와 복무관리 등도 다른 소속기관과 분리되어 수행

② 지방고용노동청(6개)

- △각 지방고용노동청은 장소적으로 분리, △본부와 달리 근로감독(사법경찰), 고용센터 업무 등 독립된 집행 사무를 수행, △소속 직원의 인사와 복무

관리 등을 고용노동청장의 권한으로 청단위에서 독자적으로 수행, △각 고용노동청으로 배정된 예산을 노동청 단위에서 운영·집행

- **(지방고용노동지청)** 고용노동지청은 장소적으로 소속 노동청과 분리되어 있기는 하나, 청장이 소속 직원에 대한 인사관리 권한과 업무 지휘·감독 권한을 보유하고 있는 점 등을 고려, 직근 상위조직인 고용노동청과 하나의 사업장에 해당

③ **노동위원회 (중앙노동위원회 1개, 지방노동위원회 12개로 구성)**

- △장소적으로 분산되어 있기는 하나, △「노동위원회법」에 근거하여 설치된 합의제 행정기관으로 기관 자체의 독립성이 있고, △중앙노동위원회를 중심으로 소속 직원의 인사와 복무관리 등을 본부와 분리되어 독자적으로 수행

④ **고객상담센터**

- △본부 및 지방고용노동청과 장소적으로 분리, △책임운영기관으로 운영되는 독립된 기관으로 고용노동 관련 질의회신 및 고용노동상담서비스 제공을 독자적 업무내용으로 수행하고, △소속 직원의 인사와 복무관리 등을 독자적으로 수행

5 특정 사업을 목적으로 하는 소속기관

- 소속기관이 공공행정이 아닌 별도의 목적활동(다른 업종)을 하고, 해당 기관의 장소적 분리성과 사업 운영의 독립성을 고려할 때 독립된 사업장으로 판단되는 경우에는
 - ‘한국표준산업분류’(통계청 고시)에서 분류하는 해당 기관(사업장)의 산업활동(업종)에 따라 안전보건관리체제 구축(안전·보건관리자 선임 등), 산업안전보건위원회 구성 등 산안법 규정을 적용해야 할 것임
 - * 예를 들어, ❶보건복지부 소속 국립정신병원은 공공행정이 아닌 보건업을 행하는 독립된 사업장으로 보건업에 따라 산안법 적용
 - ❷자치단체의 시립 도서관·박물관, 어린이대공원 등도 해당 업종(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업)에 해당하는 독립된 사업장으로 산안법 적용
 - ❸우정사업본부는 공공행정에 해당하는 사업장이나, 우체국은 정보통신업(대분류) 중 우편 및 통신업(중분류)에 해당하므로 해당 업종에 따라 산안법 적용
- 공공행정이 아닌 별도 산업분류에 해당되는 사업장은 현업업무 종사자 여부와 상관없이 소속 직원(공무원, 비공무원 구분없이) 전체에 대해 안전보건관리체제를 갖추는 등 산업안전보건법을 전면 적용

5**각 기관별 조치 필요 사항**

- 각 기관별로 안전보건관리체제 구축 등 산안법에 따른 의무는 법률상 필수적 이행사항
- 중대재해처벌법 제정에 따라 산안법 상 안전보건관리체제를 갖추지 않은 상태에서 중대산업재해가 발생하면 중대재해법 상 안전보건 확보의무를 이행하지 않은 것으로 판단될 수 있어 기관별 조치가 필요
 - 각 부처 및 자치단체는 산안법에 따른 의무를 이행하도록 기존 인력을 재배치하거나 필요시 직제 개편 등을 통해 기관별로 준비하여 이행하여야 할 것임

공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준

[시행 2020. 1. 16.] [고용노동부고시 제2020-62호, 2020. 1. 15., 제정]

제1조(목적) 이 고시는 「산업안전보건법 시행령」 제2조와 같은 법 시행령 별표 1, 별표 3 및 별표 5에 따라 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람(이하 "현업업무 종사자"라 한다)의 기준을 구체적으로 정함을 목적으로 한다.

제2조(공공행정에서의 현업업무 종사자) 공공행정에서의 현업업무 종사자는 일반 행정에 관한 규제·집행 사무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 별표 1의 업무를 수행하는 사람으로 한다.

제3조(초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교의 현업업무 종사자) 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서의 현업업무 종사자는 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 별표 2의 업무를 수행하는 사람으로 한다.

제4조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2020년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

[별표 1]

공공행정에서 현업업무에 해당하는 업무내용

1. 청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 도로의 유지·보수 등의 업무
3. 도로·가로 등의 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무
4. 공원·녹지 등의 유지관리 업무
5. 산림조사 및 산림보호 업무
6. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

[별표 2]

초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서 현업업무에 해당하는 업무내용

1. 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무
3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

<산재예방정책과-3067, 2021.6.25.>

(질의내용) 경상남도 도청 소속 도로과(도로보수 업무)를 경상남도와 별도의 사업장으로 봐야 하는지?

(회신내용)

- 지방자치단체는 「지방자치법」 제3조에 따른 법인인 사업주로서 지방행정에 관한 일반적인 집행기관으로서 그 관할구역 전체를 대상으로 공공행정에 해당하는 사업을 영위하고
 - 그러한 사업의 수행이 개별 부서 단위에서 관리·시행되더라도 개별 부서 단위는 독립성이 없어 사업장으로 볼 수 없고, 업무가 관할구역 전반에 걸쳐 이뤄지더라도 작업장소를 달리하는 것에 불과함
- 그러므로 사업의 수행이 도청이라는 공간적 범위를 벗어나 관할구역 전체에서 이뤄지더라도 그 **관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로** 봄이 타당함

<산재예방정책과-2414, 2019.5.21.>

(질의내용) 대구광역시 소속 상수도사업본부를 대구시와 별도의 사업장으로 봐야 하는지?

(회신내용)

- 지방자치단체는 「지방자치법」 제3조에 따른 법인인 사업주로서 그 관할구역은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하나의 사업장으로 봄이 타당함
 - 다만, 질의내용과 같이 사업소가 시 본청과 독립된 별도의 장소에서 독립된 업무를 수행하며, 예산 및 직원채용·복무·임금·교육 등을 명백히 구분하여 시행하는 등 본청과 독립하여 경영한다면 해당 사업소는 독립된 사업장으로 볼 수 있을 것임

<산재예방정책과-4684, 2020.9.18.>

(질의내용) 학교를 포함한 교육청 산하 기관들의 인사·회계 등의 독립성에 따라 다양한 해석이 가능한 바, 시·도교육청의 사업장 단위는?

(회신내용)

- 「산업안전보건법」의 각 규정은 적용단위를 사업장으로 규정하고 있으며, 사업장의 개념은 주로 장소적 관념에 따라 결정되므로 장소적으로 분산된 경우 각각 별개의 사업장으로 볼 수 있으나,
 - 장소적으로 분산되어 있더라도 규모가 작고, 조직적 관련성, 인사·노무·회계의 독립성 등 단일사업으로서의 독립성을 종합적으로 검토하여 별개의 적용단위로서 독립된 사업장인지 여부를 판단할 필요
- 학교급식, 청소, 시설관리 등의 현업업무가 장소적으로 분산된 각 학교에서 이뤄지더라도,
 - 학교가 근로자에 대한 인사노무관리의 독립성이나, 회계의 독립성을 가지고 있지 못하고, 업무종사자의 채용주체, 근로조건 결정권, 노무관리 권한 등을 고려할 때 산안법의 적용단위로서 사업장은 교육청으로 보는 것이 타당

■ 산업안전보건법 시행령 [별표 4] 안전관리자의 자격(제17조 관련)

안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 법 제143조제1항에 따른 산업안전지도사 자격을 가진 사람
2. 「국가기술자격법」에 따른 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
3. 「국가기술자격법」에 따른 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
4. 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람
5. 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람
6. 「고등교육법」에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
7. 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 종류인 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 별표 3 제28호 또는 제33호의 사업을 하는 사업장(상시근로자 50명 이상 1천명 미만인 경우만 해당한다)에서만 안전관리자가 될 수 있다.
8. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람. 다만, 해당 법령을 적용받은 사업에서만 선임될 수 있다.
 - 가. 「고압가스 안전관리법」 제4조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따른 허가를 받은 사업자 중 고압가스를 제조·저장 또는 판매하는 사업에서 같은 법 제15조 및 같은 법 시행령 제12조에 따라 선임하는 안전관리 책임자

- 나. 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따른 허가를 받은 사업자 중 액화석유가스 충전사업·액화석유가스 집단공급사업 또는 액화석유가스 판매사업에서 같은 법 제34조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리책임자
 - 다. 「도시가스사업법」 제29조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리 책임자
 - 라. 「교통안전법」 제53조에 따라 교통안전관리자의 자격을 취득한 후 해당 분야에 채용된 교통안전관리자
 - 마. 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제2조제3항에 따른 화약류를 제조·판매 또는 저장하는 사업에서 같은 법 제27조 및 같은 법 시행령 제54조·제55조에 따라 선임하는 화약류제조보안책임자 또는 화약류관리보안책임자
 - 바. 「전기안전관리법」 제22조에 따라 전기사업자가 선임하는 전기안전관리자
9. 제16조제2항에 따라 전담 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외한다)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람
 10. 「건설산업기본법」 제8조에 따른 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람

■ 산업안전보건법 시행령 [별표 6] 보건관리자의 자격(제21조 관련)

보건관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 법 제143조제1항에 따른 산업보건지도사 자격을 가진 사람
2. 「의료법」에 따른 의사
3. 「의료법」에 따른 간호사
4. 「국가기술자격법」에 따른 산업위생관리산업기사 또는 대기환경산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
5. 「국가기술자격법」에 따른 인간공학기사 이상의 자격을 취득한 사람
6. 「고등교육법」에 따른 전문대학 이상의 학교에서 산업보건 또는 산업위생 분야의 학위를 취득한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)

1. 안전·보건 목표와 경영방침의 설정(중대재해처벌법 시행령 제4조제1호)

- (정의) ‘안전·보건에 관한 목표와 경영방침’이란 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 지속적인 개선 및 실행방향을 의미
 - 추상적이고 일반적인 내용에 그쳐서는 안 되고, 사업 내 개별사업 또는 사업장의 특성, 유해·위험요인, 규모 등을 고려한 실현 가능한 구체적인 내용을 담고 있어야 함
 - 이를 위해 노조, 직협 등 이해관계자를 비롯하여 직원들과의 협의 등 의견수렴 절차를 거쳐 사업 또는 사업장의 종사자 모두가 그 목표와 경영방침을 인식하고 실천할 수 있도록 사업장 내 게시 하는 등의 방법으로 알려야 함

2. 유해·위험요인 확인 개선 절차 마련, 점검 및 필요한 조치(중대재해처벌법 시행령 제4조제3호)

- (유해·위험요인 확인) 과거 각 기관에서 발생한 각종 안전사고를 비롯하여 직원 사망 사례에 대한 사망원인 분석, 공상 인정 여부 등에 대한 이력 확인, 도급·용역·위탁 등 실태 전수조사 및 청사 내 위험 장소·요인 등에 대한 분석
 - 뇌·심혈관계 질환에 의한 사망, 직장 내 괴롭힘(내·외부)에 의한 자살 등 사망원인에 대한 심도 깊은 분석을 통해 유해·위험요인을 확인 하고 이를 개선하기 위한 절차 마련
 - 유해·위험요인에 대한 개선방안이 잘 실천되고 있는지 여부를 반기 1회 이상 점검 한 후 점검 결과에 따른 후속조치 실시

3. 재해예방에 필요한 안전·보건에 관한 인력·시설·장비 구입과 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성 및 집행(중대재해처벌법 시행령 제4조제4호)

- 예산 편성시 안전·보건 확보를 위한 예산 등이 반영되도록 하고, 운영비 내 우선순위 조정 등을 통해 안전·보건 확보 관련 예산 집행
 - * 긴급하게 예산이 투입될 필요가 있는 경우 예산전용, 예비비 편성 등 관련 예산 확보하여 집행되도록 할 필요

4. 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원(중대재해처벌법 시행령 제4조제5호)
 - (안전보건관리책임자등) 「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따른 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자를 의미
 - (업무수행 지원) 안전보건관리책임자등에게 업무수행에 필요한 권한·예산 부여, 업무 수행평가 기준 마련, 반기 1회 이상 평가·관리
 - 예산 집행을 위한 세부사업담당자 권한 또는 집행단위 담당자 권한을 부여하고, 기존 평가방식 중 일부항목으로 평가기준을 설정할 것인지 별도의 평가체제를 마련할 것인지 세부사항 마련
5. 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 전문인력 배치(중대재해처벌법 시행령 제4조제6호)
 - (전문인력 배치) 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조, 제22조에 따라 정해진 수 이상의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의 배치 또는 위촉
6. 종사자 의견 청취 절차 마련, 의견에 따른 개선방안 등 이행여부 점검(중대재해처벌법 시행령 제4조제7호)
 - (의견청취) 내부망·현장소통 의견 모니터링, 건의함 설치, 기관 단위 종사자 의견을 청취하기 위한 회의체* 마련
 - * 「산업안전보건」 제24조 산업안전보건위원회, 제64조 도급인의 안전 및 보건에 관한 협의체, 제75조 건설공사의 안전 및 보건에 관한 협의체
 - (정기점검) 종사자의 의견이 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우 개선방안을 마련하여 이행하는지를 반기 1회 이상 점검
 - 종사자의 의견이 재해 예방을 위한 안전·보건 조치에 관한 반드시 필요한 내용이라는 점이 명백함에도 개선방안 마련·이행이 되지 않았고, 필요한 조치가 있었다더라면 중대산업재해를 막을 수 있었다고 인정되는 경우 각 기관의 장에게 책임 귀속

7. 중대재해 발생 및 발생할 급박한 위험에 대비한 매뉴얼 마련 및 점검 (중대재해처벌법 시행령 제4조제8호)

- (자체조사) 각 기관의 지칭 인력을 활용한 자체조사 등을 통해 위험요인을 파악, 점검 및 필요한 조치를 위한 매뉴얼 마련
 - 중대산업재해 발생 등 긴급 상황에 대처할 수 있는 작업중지 및 근로자 대피, 위험요인 제거 등에 관한 체계적인 매뉴얼을 마련하여 중대산업재해 발생으로 인한 피해를 최소화
- (정기점검) 작업중지 등 매뉴얼에 규정된 사항이 현장에서 잘 조치되고 있는 지를 반기 1회 이상 점검

8. 도급, 용역, 위탁 시 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용, 업무수행기관 관련 기준 마련·이행 여부 점검(중대재해처벌법 시행령 제4조제9호)

- (평가기준) 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차, 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준 등을 마련
- (모니터링) 사업부서에서 각종 도급, 용역, 위탁계약을 맺을 경우 평가기준에 따라 평가를 실시하였는 지, 기준에 따른 관련 서류가 제출되었는 지 등을 재무관의 협조를 받아 모니터링 실시

9. 안전·보건 관계 법령의 이행 여부의 확인(중대재해처벌법 시행령 제5조 제2항제1호 및 제2호)

- 해설서의 안전·보건관계 법령 예시에는 중앙행정기관, 지방자치단체 등에만 적용될 수 있는 법률*은 적시하지 않은 바,
 - * 학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률, 119구조구급에 관한 법률, 소방공무원 보건안전 및 복지 기본법 등
- 각 기관에서는 안전·보건 관계 법령 기준에 따라 적용법령을 확인, 점검하여야 함

10. 교육시행 여부의 확인(중대재해처벌법 시행령 제5조제2항제3호 및 제4호)

- 안전·보건 관계 법령에 따라 실시해야 하는 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육이 실시되었는지 반기 1회 이상 점검 및 미이행 시 그 이행의 지시, 예산 확보 등 필요 조치

1) 산업안전보건교육(산안법 제29조, 시행규칙 별표4)

- (현업근로자) 정기교육(매분기 6시간 이상), 채용시 교육(최초 채용시 8시간 이상), 작업내용 변경시 교육(작업내용 변경 시 2시간 이상), 특별교육(시행규칙 별표5에서 정한 작업에 종사 시 16시간 이상)
- (관리감독자) 연간 16시간 이상 정기교육

2) 직무교육(산안법 제32조, 시행규칙 제29조·별표4)

- (안전보건관리책임자) 신규 6시간 이상, 보수 6시간 이상
- (안전·보건관리자) 신규 34시간 이상, 보수 24시간 이상
- (교육시기) 선임·채용된 후 3개월 이내 신규교육 이수, 신규교육을 이수한 후 매 2년이 되는 날을 기준으로 전후 3개월 사이에 보수교육

<안전보건관리체계 구축 관련, 사전 준비 참고사항>

- ① 부처의 전체 직접고용 근로자(공무원, 공무원직, 기간제 근로자 등 명칭·신분에 관계없이 그 소속으로 판단) 현황(근로자의 수)
- ② 부처 내 조직의 인사관리, 회계, 계약체결의 주체 등 독립적인 운영의 정도를 고려할 때 사업장으로 구분되는 현황
- ③ 사업장 단위별로 “현업종사자”에 해당하는 사람의 파악
- ④ 도급계약 체결 현황 및 해당 업무에 종사하는 수급인의 근로자 현황
- ⑤ 부처 내 종사자의 업무상 재해 발생 현황 및 원인의 확인
- ⑥ 부처 내 종사자의 근무환경 및 작업방식의 파악 등