

산업안전보건법 일부개정법률안  
(최혁진의원·박해철의원 대표발의)

의안 번호	15456
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 19.

발 의 자 : 최혁진·박해철·박 정  
김문수·박지원·권칠승  
김정호·박홍배·송옥주  
정혜경 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

우리 국회는 지난 10월 26일 본회의 의결로 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 「노동절 제정에 관한 법률」로 개정하였음.

‘근로자’라는 용어는 일제강점기부터 사용되어 온 용어로, 산업화 시대의 통제적이고 수동적인 의미를 내포하고 있어 노동의 자주성과 인간으로서의 가치를 충분히 반영하지 못한다는 문제가 있으며, 국립국어원 표준국어대사전에 따르면 ‘근로’는 “부지런히 일함”으로 정의되어 통제적 의미가 담긴 용어인 반면, ‘노동’은 “몸을 움직여 일을 함”이라는 가치중립적 의미를 지니고 있음. 현대사회에서 노동은 사업주의 통제에 의하여 일한다는 의미를 넘어 인간의 기본권을 실현하는 핵심적 사회가치로 인식되고 있는 만큼, 이러한 시대적 변화를 우리의 제도와 용어에도 반영할 필요가 있음.

이에 현행법에서 사용하고 있는 ‘근로’라는 말을 ‘노동’으로 대체하

려는 것임(안 제2조 및 제3조 등).

### 참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 산업안전보건법 일부개정법률안

산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제3호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5호 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제13호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제3조 단서 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제4조제1항제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제5조제1항 각 호 외의 부분 중 “특수형태근로종사자”를 각각 “특수형태노동종사자”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로조건”을 “노동조건”으로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제6조의 제목 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제10조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제15조제1항제5호 및 제9호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같

은 조 제3항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제17조제2항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제18조제2항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제19조제2항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제22조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제23조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자단체”를 “노동자단체”로 한다.

제24조제1항 중 “근로자위원”을 “노동자위원”으로 하고, 같은 조 제2항제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제7항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제25조제3항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제26조 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 한다.

제27조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제28조 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제29조의 제목 및 같은 조 제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 항 단서 중 “일용근로자”를 “일용노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제30조의 제목, 같은 조 제1항제2호 및 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제31조제1항 본문 중 “일용근로자”를 “일용노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 단서 중 “일용근로자”를 “일용노동자”로 한다.

제34조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제35조의 제목 및 같은 조 각 호 외의 부분 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로 한다.

제36조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제37조제1항 전단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제38조제3항 각 호 외의 부분 및 같은 항 제1호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제40조의 제목 및 같은 조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제41조제1항 중 “고객응대근로자”를 “고객응대노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제42조제4항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제43조제2항 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제44조제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 한다.

제45조제1항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제46조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제47조제3항 후단 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로 한다.

제49조제2항 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 한다.

제50조제2항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제51조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제52조의 제목, 같은 조 제1항·제2항 및 제4항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제53조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제54조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제58조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제62조제1항 전단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “상시근로자”를 “상시노동자”로 한다.

제63조 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제64조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제65조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제66조제1항 전단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제75조제1항 중 “근로자위원”을 “노동자위원”으로 하고, 같은 조 제6항 중 “건설공사도급인·근로자”를 “건설공사도급인·노동자”로, “관계수급인·근로자”를 “관계수급인·노동자”로 한다.

제77조의 제목 중 “특수형태근로종사자”를 “특수형태노동종사자”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “특수형태근로종사자”를 각각 “특수형태노동종사자”로 하며, 같은 조 제2항 및 제3항 중 “특수형태근로종사자”를 각각 “특수형태노동종사자”로 한다.

제79조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제80조제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제84조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제93조제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제98조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근

로자”를 “노동자”로 한다.

제101조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제104조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제105조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제107조제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제108조제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제109조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제112조제1항 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제10항 각 호 외의 부분 전단 및 같은 항 제1호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 항 제4호를 다음과 같이 한다.

#### 4. 노동자대표

제114조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제116조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제117조제1항제1호 및 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제123조제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.



제8장의 제목 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제8장제1절의 제목 중 “근로환경”을 “노동환경”으로 한다.

제125조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로 하고, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제7항 전단 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 한다.

제127조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제128조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제128조의2제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제129조제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제130조제1항 각 호 외의 부분 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제131조제1항 중 “근로자들”을 “노동자들”로, “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제132조제1항 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 항 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로

하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로시간”을 “노동시간”으로, “야간근로”를 “야간노동”으로, “근로를”을 “노동을”로 한다.

제133조의 제목 및 같은 조 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제134조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제138조의 제목 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로로”를 “노동으로”로, “근로를”을 “노동을”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로가”를 “노동이”로, “근로자”를 “노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 한다.

제139조의 제목 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로시간”을 “노동시간”으로, “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제140조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제141조제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 후단 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제5항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제142조제2항제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제10장의 제목 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제155조의 제목 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 전단·후단 및 같은 조 제3항·제4항 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제156조제3항 후단 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제157조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제158조제1항 전단 중 “근로자단체”를 “노동자단체”로 한다.

제159조제1항제1호 및 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제161조제2항제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제162조 각 호 외의 부분 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제166조의2 후단 중 ““근로”는”을 ““노동”은”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제167조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제174조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제175조제3항제1호 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하고, 같은 조 제4항제7호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제8호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제5항제14호 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로 하며, 같은 항 제15호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제6항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은

항 제2호 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하고, 같은 항 제10호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「산업안전보건법」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우 이 법에 그에 해당하는 규정이 있으면 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

## 신 · 구조문대비표

현        행	개        정        안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. · 2. (생    략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. “ <u>근로자</u> ”란 「 <u>근로기준법</u> 」 제2조제1항제1호에 따른 <u>근로자</u> 를 말한다.	3.    -- <u>노동자</u> -----「 <u>노동기준법</u> 」----- -- <u>노동자</u> -----.
4. “ <u>사업주</u> ”란 <u>근로자</u> 를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.	4. ----- <u>노동자</u> ----- ----- -.
5. “ <u>근로자대표</u> ”란 <u>근로자</u> 의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, <u>근로자</u> 의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 <u>근로자</u> 의 과반수를 대표하는 자를 말한다.	5. -- <u>노동자대표</u> ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- -- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자</u> -----.
6. ~ 12. (생    략)	6. ~ 12. (현행과 같음)
13. “ <u>작업환경측정</u> ”이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 <u>근로자</u> 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석	13. ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----

· 평가하는 것을 말한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 모든 사업에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1.·2. (생략)

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

4. ~ 9. (생략)

② (생략)

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의

-----.

제3조(적용 범위) -----

-----.

-----상시노동자-----

-----.

제4조(정부의 책무) ① -----

1.·2. (현행과 같음)

3. 「노동기준법」-----

4. ~ 9. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제5조(사업주 등의 의무) ① -----

-----특수형태노동종사자-----

동종사자-----

수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자 (제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. (생략)
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

② (생략)

제6조(근로자의 의무) 근로자는 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜야 하며, 사업주 또는 「근로기준법」 제101조

-----  
-----  
-----  
-----노동자  
-----특수형태노동  
종사자-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)

2. 노동자-----  
-----  
-----  
---노동조건----

3. -----  
-----노동자-----  
---

② (현행과 같음)

제6조(노동자의 의무) 노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----「노동기준법」-----

에 따른 근로감독관, 공단 등  
관계인이 실시하는 산업재해  
예방에 관한 조치에 따라야 한  
다.

제10조(산업재해 발생건수 등의 공표) ① 고용노동부장관은 산업재해를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 산업재해 발생건수, 재해를 또는 그 순위 등(이하 “산업재해발생건수등”이라 한다)을 공표하여야 한다.

② 고용노동부장관은 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다) 중 대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.

③ · ④ (생략)

제15조(안전보건관리책임자) ①

-----노동감독관-----  
-----  
-----

제10조(산업재해 발생건수 등의  
공표) ① -----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----.

②

노동자

③・④ (현행과 같음)

제15조(안전보건관리책임자) ① -



사업주는 사업장을 실질적으로  
총괄하여 관리하는 사람에게  
해당 사업장의 다음 각 호의  
업무를 총괄하여 관리하도록  
하여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

5. 제129조부터 제132조까지에  
따른 근로자의 건강진단 등  
건강관리에 관한 사항

6. ~ 8. (생략)

9. 그 밖에 근로자의 유해·위  
험 방지조치에 관한 사항으로  
서 고용노동부령으로 정하는  
사항

② (생략)

③ 안전보건관리책임자를 두어  
야 하는 사업의 종류와 사업장  
의 상시근로자 수, 그 밖에 필  
요한 사항은 대통령령으로 정  
한다.

제17조(안전관리자) ① (생략)

② 안전관리자를 두어야 하는  
사업의 종류와 사업장의 상시  
근로자 수, 안전관리자의 수·  
자격·업무·권한·선임방법,

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. -----  
-----노동자-----  
-----

6. ~ 8. (현행과 같음)

9. -----노동자-----  
-----  
-----  
--

② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----.

제17조(안전관리자) ① (현행과  
같음)

② -----  
-----상시  
노동자-----  
-----

그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 한다.

④ (생략)

⑤ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 안전관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “안전관리전문기관”이라 한다)에 안전관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

제18조(보건관리자) ① (생략)

② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

-----  
-----.

③ -----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----.

④ (현행과 같음)

⑤ -----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제18조(보건관리자) ① (현행과 같음)

② -----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----  
-----.

③ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 한다.

④ (생략)

⑤ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “보건관리전문기관”이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

제19조(안전보건관리담당자) ① (생략)

② 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건관리담당자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ (생략)

③ -----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----.

④ (현행과 같음)

⑤ -----  
-----상시노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제19조(안전보건관리담당자) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
---상시노동자-----  
-----  
-----  
-----.

③ (현행과 같음)

<p>④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 <u>상시근로자</u> 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관에 안전보건관리담당자의 업무를 위탁할 수 있다.</p>	<p>④ ----- -----<u>상시노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>제22조(산업보건의) ① 사업주는 <u>근로자</u>의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제22조(산업보건의) ① ----- <u>노동자</u>----- ----- ----- -----. -----.</p>
<p>② 제1항에 따른 산업보건의(이하 “산업보건의”라 한다)를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 <u>상시근로자</u> 수 및 산업보건의의 자격·직무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② ----- ----- ----- ----- -----<u>상시노동자</u>----- ----- -----.</p>
<p>제23조(명예산업안전감독관) ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 <u>근로자</u>, <u>근로</u></p>	<p>제23조(명예산업안전감독관) ① - ----- ----- ----- -----<u>노동자</u>-<u>노동</u></p>

자단체, 사업주단체 및 산업재  
해 예방 관련 전문단체에 소속  
된 사람 중에서 명예산업안전  
감독관을 위촉할 수 있다.

②·③ (생략)

제24조(산업안전보건위원회) ①

사업주는 사업장의 안전 및 보  
건에 관한 중요 사항을 심의·  
의결하기 위하여 사업장에 근  
로자위원회와 사용자위원이 같은  
수로 구성되는 산업안전보건위  
원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사  
항에 대해서는 제1항에 따른  
산업안전보건위원회(이하 “산  
업안전보건위원회”라 한다)의  
심의·의결을 거쳐야 한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 그 밖에 해당 사업장 근로자  
의 안전 및 보건을 유지·증  
진시키기 위하여 필요한 사항

③ (생략)

④ 사업주와 근로자는 제2항에  
따라 산업안전보건위원회가 심  
의·의결한 사항을 성실하게  
이행하여야 한다.

자단체-----

-----

-----

-----.

②·③ (현행과 같음)

제24조(산업안전보건위원회) ① -

-----

-----

-----노

동자위원-----

-----

-----.

② -----

-----

-----

-----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----노동자

-----

-----

③ (현행과 같음)

④ -----노동자-----

-----

-----

-----.

<p>⑤·⑥ (생략)</p> <p>⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 <u>상시근로자</u> 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리 방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>⑤·⑥ (현행과 같음)</p> <p>⑦ ----- ----- -----<u>상시노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>제25조(안전보건관리규정의 작성)</p> <p>①·② (생략)</p> <p>③ 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업의 종류, 사업장의 <u>상시근로자</u> 수 및 안전보건관리규정에 포함되어야 할 세부적인 내용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제25조(안전보건관리규정의 작성)</p> <p>①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- -----<u>상시노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차) 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 <u>근로자대표</u>의 동의를 받아야 한다.</p>	<p>제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>노동자대표</u>----- -----.</p>
<p>제27조(안전보건관리규정의 준수)</p>	<p>제27조(안전보건관리규정의 준수)</p>

사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다.

제28조(다른 법률의 준용) 안전보건관리규정에 관하여 이 법에서 규정한 것을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 「근로기준법」 중 취업규칙에 관한 규정을 준용한다.

제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변

노동자

제28조(다른 법률의 준용) -----

「노동기준법」

제29조(노동자에 대한 안전보건

교육) ① -----노동자

② -----노동자

노동자

일용노동자

③ -----노동자

경찰 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

④ (생략)

제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등) ① 사업주는 제29조제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 같은 항에 따른 안전보건교육의 전부 또는 일부를 하지 아니할 수 있다.

1. (생략)

2. 근로자가 제11조제3호에 따른 시설에서 건강관리에 관한 교육 등 고용노동부령으로 정하는 교육을 이수한 경우

3. (생략)

② 사업주는 제29조제2항 또는 제3항에도 불구하고 해당 근로자가 채용 또는 변경된 작업에 경험이 있는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 같은 조 제2항 또는 제3항에 따른 안전

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

④ (현행과 같음)

제30조(노동자에 대한 안전보건교육의 면제 등) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)

2. 노동자-----  
-----  
-----  
-----

3. (현행과 같음)

② -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----



보건교육의 전부 또는 일부를  
하지 아니할 수 있다.

제31조(건설업 기초안전보건교육)

① 건설업의 사업주는 건설 일  
용근로자를 채용할 때에는 그  
근로자로 하여금 제33조에 따  
른 안전보건교육기관이 실시하  
는 안전보건교육을 이수하도록  
하여야 한다. 다만, 건설 일용  
근로자가 그 사업주에게 채용  
되기 전에 안전보건교육을 이  
수한 경우에는 그러하지 아니  
하다.

② (생략)

제34조(법령 요지 등의 게시 등)

사업주는 이 법과 이 법에 따  
른 명령의 요지 및 안전보건관  
리규정을 각 사업장의 근로자  
가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게  
시하거나 갖추어 두어 근로자  
에게 널리 알려야 한다.

제35조(근로자대표의 통지 요청)

근로자대표는 사업주에게 다음  
각 호의 사항을 통지하여 줄  
것을 요청할 수 있고, 사업주는  
이에 성실히 따라야 한다.

-----  
-----.

제31조(건설업 기초안전보건교육)

① -----일  
용노동자-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----일용  
노동자-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제34조(법령 요지 등의 게시 등)

-----  
-----  
-----노동자  
-----  
-----노동자  
-----.

제35조(노동자대표의 통지 요청)

노동자대표-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 7. (생 략)

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③·④ (생 략)

제37조(안전보건표지의 설치·부착) ① 사업주는 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위

1. ~ 7. (현행과 같음)

제36조(위험성평가의 실시) ① --

-----

-----

노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

노동자-----

-----

-----

-----.

② -----

-----

-----

-----노동자-----

-----.

③·④ (현행과 같음)

제37조(안전보건표지의 설치·부

착) ① -----

-----

-----

한 지시·안내 또는 그 밖에 근로자의 안전 및 보건 의식을 고취하기 위한 사항 등을 그림, 기호 및 글자 등으로 나타낸 표지(이하 이 조에서 “안전보건표지”라 한다)를 근로자가 쉽게 알아 볼 수 있도록 설치하거나 붙여야 한다. 이 경우 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인근로자(같은 조 단서에 따른 사람을 포함한다)를 사용하는 사업주는 안전보건표지를 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 해당 외국인근로자의 모국어로 작성하여야 한다.

② (생략)

제38조(안전조치) ①·② (생략)

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있

노동자

노동자

② (현행과 같음)

제38조(안전조치) ①·② (현행과 같음)

③ 노동자

1. 노동자

는 장소

2. ~ 4. (생략)

④ (생략)

제40조(근로자의 안전조치 및 보건조치 준수) 근로자는 제38조 및 제39조에 따라 사업주가 한 조치로서 고용노동부령으로 정하는 조치 사항을 지켜야 한다.

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여

-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

④ (현행과 같음)

제40조(노동자의 안전조치 및 보건조치 준수) 노동자-----

— — ●

제41조(고객의 폭언 등으로 인한  
건강장애 예방조치 등) ① ---

-----고  
 객응대노동자-----

-----

야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여  
고객 등 제3자의 폭언등으로  
근로자에게 건강장해가 발생하  
거나 발생할 현저한 우려가 있  
는 경우에는 업무의 일시적 중  
단 또는 전환 등 대통령령으로  
정하는 필요한 조치를 하여야  
한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항  
에 따른 조치를 요구할 수 있  
고, 사업주는 근로자의 요구를  
이유로 해고 또는 그 밖의 불  
리한 처우를 해서는 아니 된다.

제42조(유해위험방지계획서의 작  
성·제출 등) ① ~ ③ (생  
략)

④ 고용노동부장관은 제1항 각  
호 외의 부분 본문에 따라 제  
출된 유해위험방지계획서를 고  
용노동부령으로 정하는 바에  
따라 심사하여 그 결과를 사업  
주에게 서면으로 알려 주어야  
한다. 이 경우 근로자의 안전  
및 보건의 유지·증진을 위하  
여 필요하다고 인정하는 경우

-----.

② -----

노동자-----

-----.

③ 노동자-----

-----노동자-----

-----.

제42조(유해위험방지계획서의 작  
성·제출 등) ① ~ ③ (현행과  
같음)

④ -----

---. -----노동자-----

에는 해당 작업 또는 건설공사를 중지하거나 유해위험방지계획서를 변경할 것을 명할 수 있다.

⑤·⑥ (생략)

제43조(유해위험방지계획서 이행의 확인 등) ① (생략)

② 제42조제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해위험방지계획서의 이행에 관하여 스스로 확인하여야 한다. 다만, 해당 건설공사 중에 근로자가 사망(교통사고 등 고용노동부령으로 정하는 경우는 제외한다)한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해위험방지계획서의 이행에 관하여 고용노동부장관의 확인을 받아야 한다.

③·④ (생략)

제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누

-----  
-----  
-----.

⑤·⑥ (현행과 같음)

제43조(유해위험방지계획서 이행의 확인 등) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----.

--노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

③·④ (현행과 같음)

제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① -----  
-----  
-----  
-----

출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 “중대산업사고”라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다. 이 경우 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에는 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동해서는 아니 된다.

② 사업주는 제1항에 따라 공정안전보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자 대표의 의견을 들어야 한다.

제45조(공정안전보고서의 심사 등) ① 고용노동부장관은 공정안전보고서를 고용노동부령으

노동자

②

노동자

대표

제45조(공정안전보고서의 심사 등) ①

로 정하는 바에 따라 심사하여 그 결과를 사업주에게 서면으로 알려 주어야 한다. 이 경우 근로자의 안전 및 보건의 유지·증진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 그 공정안전보고서의 변경을 명할 수 있다.

② (생략)

제46조(공정안전보고서의 이행 등) ① 사업주와 근로자는 제45조제1항에 따라 심사를 받은 공정안전보고서(이 조 제3항에 따라 보완한 공정안전보고서를 포함한다)의 내용을 지켜야 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제47조(안전보건진단) ①·② (생략)

③ 사업주는 안전보건진단기관이 제2항에 따라 실시하는 안전보건진단에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 아니 된다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 해당

-----  
-----  
-----.  
노동자-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제46조(공정안전보고서의 이행 등) ① -----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제47조(안전보건진단) ①·② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----노동자대표-----



안전보건진단에 근로자대표를  
참여시켜야 한다.

④·⑤ (생략)

제49조(안전보건개선계획의 수립  
·시행 명령) ① (생략)

② 사업주는 안전보건개선계획  
을 수립할 때에는 산업안전보  
건위원회의 심의를 거쳐야 한  
다. 다만, 산업안전보건위원회  
가 설치되어 있지 아니한 사업  
장의 경우에는 근로자대표의  
의견을 들어야 한다.

제50조(안전보건개선계획서의 제  
출 등) ① (생략)

② 고용노동부장관은 제1항에  
따라 제출받은 안전보건개선계  
획서를 고용노동부령으로 정하  
는 바에 따라 심사하여 그 결  
과를 사업주에게 서면으로 알  
려 주어야 한다. 이 경우 고용  
노동부장관은 근로자의 안전  
및 보건의 유지·증진을 위하  
여 필요하다고 인정하는 경우  
해당 안전보건개선계획서의 보  
완을 명할 수 있다.

③ 사업주와 근로자는 제2항

-----노동자대표-----  
-----.

④·⑤ (현행과 같음)

제49조(안전보건개선계획의 수립  
·시행 명령) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----.  
-----  
-----  
-----  
-----노동자대표-----  
-----.

제50조(안전보건개선계획서의 제  
출 등) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

③ -----노동자-----

전단에 따라 심사를 받은 안전  
보건개선계획서(같은 항 후단  
에 따라 보완한 안전보건개선  
계획서를 포함한다)를 준수하  
여야 한다.

제51조(사업주의 작업중지) 사업  
주는 산업재해가 발생할 급박  
한 위험이 있을 때에는 즉시  
작업을 중지시키고 근로자를  
작업장소에서 대피시키는 등  
안전 및 보건에 관하여 필요한  
조치를 하여야 한다.

제52조(근로자의 작업중지) ① 근  
로자는 산업재해가 발생할 급  
박한 위험이 있는 경우에는 작  
업을 중지하고 대피할 수 있다.  
② 제1항에 따라 작업을 중지  
하고 대피한 근로자는 지체 없  
이 그 사실을 관리감독자 또는  
그 밖에 부서의 장(이하 “관리  
감독자등”이라 한다)에게 보고  
하여야 한다.

③ (생략)

④ 사업주는 산업재해가 발생  
할 급박한 위험이 있다고 근로  
자가 믿을 만한 합리적인 이유

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제51조(사업주의 작업중지) -----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

제52조(노동자의 작업중지) ① 노  
동자-----  
-----  
-----.

② -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

③ (현행과 같음)

④ -----  
-----노동  
자-----

가 있을 때에는 제1항에 따라  
작업을 중지하고 대피한 근로  
자에 대하여 해고나 그 밖의  
불리한 처우를 해서는 아니 된  
다.

제53조(고용노동부장관의 시정조치 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료(이하 “기계·설비등”이라 한다)에 대하여 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선, 그 밖에 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치(이하 “시정조치”라 한다)를 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 시정조치 명령을 받은 사업주는 해당 기계·설비등에 대하여 시정조치를

노동  
자

제53조(고용노동부장관의 시정조치 등) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

완료할 때까지 시정조치 명령 사항을 사업장 내에 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 사업주가 해당 기계·설비등에 대한 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해·위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 근로자에 대한 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우에는 해당 기계·설비등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.

④·⑤ (생략)

제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② (생략)

제58조(유해한 작업의 도급금지)

① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작

-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

③ -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

④·⑤ (현행과 같음)

제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ① -----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제58조(유해한 작업의 도급금지)

① -----노동자-----  
-----

노동자

1. ~ 3. (현행과 같음)

②

노

동자

1. · 2. (현행과 같음)

③ ~ ⑧ (현행과 같음)

제62조(안전보건총괄책임자) ① -  
 -----노동자-----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----  
노동자-----노동자-----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----

사업장에서는 그 사업장에서  
사업을 총괄하여 관리하는 사  
람을 안전보건총괄책임자로 지  
정하여야 한다.

② (생 략)

③ 제1항에 따라 안전보건총괄  
책임자를 지정하여야 하는 사  
업의 종류와 사업장의 상시근  
로자 수, 안전보건총괄책임자의  
직무·권한, 그 밖에 필요한 사  
항은 대통령령으로 정한다.

제63조(도급인의 안전조치 및 보  
건조치) 도급인은 관계수급인  
근로자가 도급인의 사업장에서  
작업을 하는 경우에 자신의 근  
로자와 관계수급인 근로자의  
산업재해를 예방하기 위하여  
안전 및 보건 시설의 설치 등  
필요한 안전조치 및 보건조치  
를 하여야 한다. 다만, 보호구  
착용의 지시 등 관계수급인 근  
로자의 작업행동에 관한 직접  
적인 조치는 제외한다.

제64조(도급에 따른 산업재해 예  
방조치) ① 도급인은 관계수급  
인 근로자가 도급인의 사업장

-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----상시노  
동자-----  
-----  
-----.

제63조(도급인의 안전조치 및 보  
건조치) -----  
노동자-----  
-----노  
동자-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.  
-----노  
동자-----  
-----.

제64조(도급에 따른 산업재해 예  
방조치) ① -----  
---노동자-----

에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

1. · 2. (생략)

3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원

4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인

5. ~ 8. (생략)

② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.

③ (생략)

제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) ① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기

-----  
-----.

1. · 2. (현행과 같음)

3. -----노동자-----  
-----  
-----  
-----

4. -----노동자-----  
-----  
-----

5. ~ 8. (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----노동자-----  
---노동자-----  
-----  
-----  
---.

③ (현행과 같음)

제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) ① -----  
-----  
-----노동자-----

위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

1. ~ 3. (생략)

② ~ ④ (생략)

제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② ~ ④ (현행과 같음)

제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치) ① -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② -----

-----노동자-----



행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

제75조(안전 및 보건에 관한 협의체 등의 구성·운영에 관한 특례) ① 대통령령으로 정하는 규모의 건설공사의 건설공사도급인은 해당 건설공사 현장에 근로자위원회와 사용자위원회 같은 수로 구성되는 안전 및 보건에 관한 협의체(이하 “노사 협의체”라 한다)를 대통령령으로 정하는 바에 따라 구성·운영할 수 있다.

② ~ ⑤ (생략)

⑥ 노사협의체를 구성·운영하는 건설공사도급인·근로자 및 관계수급인·근로자는 제3항에 따라 노사협의체가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

⑦ (생략)

제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)

① 계약의 형식에 관계없이 큰

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

제75조(안전 및 보전에 관한 협의체 등의 구성·운영에 관한 특례) ① -----

-노동자위원

② ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----  
건설공사도급인 · 노동자-----  
 관계수급인 · 노동자-----

⑦ (현행과 같음)

제77조(특수형태노동종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)

① ----- ㄱ

로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. ~ 3. (생략)

② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제

동자-----  
-----  
-----「노동  
기준법」-----  
-----  
-----

-----특수형태노동종사자-----  
-----  
-----

특수형태노동종사자-----  
-----  
-----

-.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② -----특수  
형태노동종사자-----  
-----  
-----  
-----

-----.

③ -----특수형태노동종사자  
-----  
-----  
-----.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① -----  
-----

2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. · 2. (생략)

② (생략)

제80조(유해하거나 위험한 기계  
· 기구에 대한 방호조치) ①  
~ ③ (생략)

④ 사업주와 근로자는 제1항 및 제2항에 따른 방호조치를 해체하려는 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

제84조(안전인증) ① 유해·위험  
기계등 중 근로자의 안전 및  
보건에 위해(危害)를 미칠 수  
있다고 인정되어 대통령령으로  
정하는 것(이하 “안전인증대상  
기계등”이라 한다)을 제조하거나

노동자

1. · 2. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제80조(유해하거나 위험한 기계  
· 기구에 대한 방호조치) ①  
~ ③ (현행과 같음)

④ -----노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----.

제84조(안전인증) ① -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----

[illegible]

② ~ ⑤ (현행과 같음)

[illegible]

⑦ (현행과 같음)

제93조(안전검사) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동자

를 사용하지 아니하고 사업을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조, 제94조, 제95조 및 제98조에서 같다)는 안전검사대상기계등의 안전에 관한 성능이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 검사(이하 “안전검사”라 한다)를 받아야 한다. 이 경우 안전검사대상기계등을 사용하는 사업주와 소유자가 다른 경우에는 안전검사대상기계등의 소유자가 안전검사를 받아야 한다.

② · ③ (생략)

제98조(자율검사프로그램에 따른 안전검사) ① 제93조제1항에도 불구하고 같은 항에 따라 안전검사를 받아야 하는 사업주가 근로자대표와 협의(근로자를 사용하지 아니하는 경우는 제외한다)하여 같은 항 전단에 따른 검사기준, 같은 조 제3항에 따른 검사 주기 등을 충족하는 검사프로그램(이하 “자율검사프로그램”이라 한다)을 정

하고 고용노동부장관의 인정을 받아 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로부터 자율검사프로그램에 따라 안전검사대상기계등에 대하여 안전에 관한 성능검사(이하 “자율안전검사”라 한다)를 받으면 안전검사를 받은 것으로 본다.

1. 2. (생략)

② ~ ⑤ (생략)

제101조(성능시험 등) 고용노동부장관은 안전인증대상기계등 또는 자율안전확인대상기계등의 안전성능의 저하 등으로 근로자에게 피해를 주거나 줄 우려가 크다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 유해·위험기계등을 제조하는 사업장에서 제품 제조 과정을 조사할 수 있으며, 제조·수입·양도·대여하거나 양도·대여의 목적으로 진열된 유해·위험기계등을 수거하여 안전인증기준 또는 자율안전기준에 적합한지에 대한 성능시험을 할 수 있다.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. 2. (현행과 같음)

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제101조(성능시험 등) -----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

---

제104조(유해인자의 분류기준) 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 건강장해를 일으키는 화학물질 및 물리적 인자 등(이하 “유해인자”라 한다)의 유해성·위험성 분류기준을 마련하여야 한다.

제105조(유해인자의 유해성·위험성 평가 및 관리) ① 고용노동부장관은 유해인자가 근로자의 건강에 미치는 유해성·위험성을 평가하고 그 결과를 관보 등에 공표할 수 있다.

②·③ (생략)

제107조(유해인자 허용기준의 준수) ① 사업주는 발암성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 유발할 우려가 있는 유해인자로서 대통령령으로 정하는 유해인자는 작업장 내의 그 노출 농도를 고용노동부령으로 정하는 허용기준 이하로 유지하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제104조(유해인자의 분류기준) --  
-----  
-----노동자  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제105조(유해인자의 유해성·위험성 평가 및 관리) ① -----  
-----노동자  
-----  
-----  
-----  
-----.

②·③ (현행과 같음)

제107조(유해인자 허용기준의 준수) ① -----  
---노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 4. (생략)

② (생략)

제108조(신규화학물질의 유해성 · 위험성 조사) ① 대통령령으로 정하는 화학물질 외의 화학물질(이하 “신규화학물질”이라 한다)을 제조하거나 수입하려는 자(이하 “신규화학물질제조자등”이라 한다)는 신규화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 신규화학물질의 유해성 · 위험성을 조사하고 그 조사보고서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. · 2. (생략)

② 신규화학물질제조자들은 제 1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 유해성·위험성을 조사한 결과 해당 신규화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하는 경우 이를 즉시 시

1. ~ 4. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제108조(신규화학물질의 유해성  
· 위험성 조사) ① -----

-----

-----

-----

-----

-----

-----노동자-----

-----

-----

-----

-----

---

1. · 2. (현행과 같음)

② \_\_\_\_\_

-----

-----

---

-노동자-----

-----

-----



행하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고서가 제출되면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 신규화학물질의 명칭, 유해성·위험성, 근로자의 건강장애 예방을 위한 조치 사항 등을 공표하고 관계 부처에 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고서를 검토한 결과 근로자의 건강장애 예방을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 신규화학물질제조자등에게 시설·설비를 설치·정비하고 보호구를 갖추어두는 등의 조치를 하도록 명할 수 있다.

⑤ 신규화학물질제조자등이 신규화학물질을 양도하거나 제공하는 경우에는 제4항에 따른 근로자의 건강장애 예방을 위하여 조치하여야 할 사항을 기록한 서류를 함께 제공하여야

-----.

③ -----

-----

-----

-----

-----

-----노동자-----

-----

-----

-----.

④ -----

-----

-----

-----노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----.

⑤ -----

-----

-----

노동자-----

-----

-----

한다.

제109조(중대한 건강장해 우려 화학물질의 유해성·위험성 조사) ① 고용노동부장관은 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 암 또는 그 밖에 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 화학물질을 제조·수입하는 자 또는 사용하는 사업주에게 해당 화학물질의 유해성·위험성 조사와 그 결과의 제출 또는 제105조제1항에 따른 유해성·위험성 평가에 필요한 자료의 제출을 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 화학물질의 유해성·위험성 조사 명령을 받은 자는 유해성·위험성 조사 결과 해당 화학물질로 인한 근로자의 건강장해가 우려되는 경우 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 시설·설비의 설치 또는 개선 등 필요한 조치를 하여야 한다.

---.

제109조(중대한 건강장해 우려 화학물질의 유해성·위험성 조사) ① -----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② -----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

<p>③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 조사 결과 및 자료를 검토하여 <u>근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는</u> 해당 화학물질을 제105조제2항에 따라 구분하여 관리하거나 해당 화학물질을 제조·수입한 자 또는 사용하는 사업주에게 <u>근로자의 건강장해 예방을 위한 시설·설비의 설치 또는 개선 등 필요한 조치를</u> 하도록 명할 수 있다.</p>	<p>③ ----- ----- -----<u>노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등) ① 제110조제1항에도 불구하고 영업비밀과 관련되어 같은 항 제2호에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(이하 “대체자료”라 한다)으로 적을 수</p>	<p>제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p>

있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다.

② ~ ⑨ (생략)

⑩ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.

1. 근로자를 진료하는 「의료

-----노동자-----

② ~ ⑨ (현행과 같음)

⑩ -----

-----노동자-----

-----노동자-----

1. 노동자-----

<p>법」 제2조에 따른 의사</p> <p>2. 3. (생 략)</p> <p>4. 근로자대표</p> <p>5. 6. (생 략)</p> <p>제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육) ① 물질안전보건자료대상물질을 취급하려는 사업주는 제110조제1항 또는 제3항에 따라 작성하였거나 제111조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 제공받은 물질안전보건자료를 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 작업장 내에 이를 취급하는 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어야 한다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>③ 제1항에 따른 사업주는 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 근로자의 안전 및 보건을 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 근로자를 교육하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>-----</p> <p>2. 3. (현행과 같음)</p> <p>4. 노동자대표</p> <p>5. 6. (현행과 같음)</p> <p>제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----노동자-----</p> <p>자-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>-----</p> <p>-----노동자-----</p> <p>-----</p> <p>-----노동자-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

제116조(물질안전보건자료와 관련된 자료의 제공) 고용노동부장관은 근로자의 안전 및 보건 유지를 위하여 필요하면 물질안전보건자료와 관련된 자료를 근로자 및 사업주에게 제공할 수 있다.

제117조(유해·위험물질의 제조 등 금지) ① 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령으로 정하는 물질(이하 “제조등금지물질”이라 한다)을 제조·수입·양도·제공 또는 사용해서는 아니 된다.

1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 건강에 특히 해롭다고 인정되는 물질
  2. 제105조제1항에 따라 유해성·위험성이 평가된 유해인자나 제109조에 따라 유해성·위험성이 조사된 화학물질 중 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질
- ② ~ ④ (생략)

제123조(석면해체·제거 작업기

제116조(물질안전보건자료와 관련된 자료의 제공) -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----.

제117조(유해·위험물질의 제조 등 금지) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. -----  
-----노동자-----  
-----
  2. -----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----
- ② ~ ④ (현행과 같음)

제123조(석면해체·제거 작업기

준의 준수) ① (생 략)

② 근로자는 석면이 포함된 건축물이나 설비를 철거하거나 해체하는 자가 제1항의 작업기준에 따라 근로자에게 한 조치로서 고용노동부령으로 정하는 조치 사항을 준수하여야 한다.

제8장 근로자 보건관리

제1절 근로환경의 개선

제125조(작업환경측정) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

준의 준수) ① (현행과 같음)

② 노동자-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제8장 노동자 보건관리

제1절 노동환경의 개선

제125조(작업환경측정) ① -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② -----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.





명하도록 할 수 있다.

⑧ (생 략)

제127조(작업환경측정 신뢰성 평가) ① (생 략)

② 사업주와 근로자는 고용노동부장관이 제1항에 따른 신뢰성을 평가할 때에는 적극적으로 협조하여야 한다.

③ (생 략)

제128조(작업환경전문연구기관의 지정) ① 고용노동부장관은 작업장의 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 작업환경관리방법 등에 관한 전문연구를 촉진하기 위하여 유해인자별·업종별 작업환경전문연구기관을 지정하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

② (생 략)

제128조의2(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수

-----.

⑧ (현행과 같음)

제127조(작업환경측정 신뢰성 평가) ① (현행과 같음)

② -----노동자-----

-----

-----

-----.

③ (현행과 같음)

제128조(작업환경전문연구기관의 지정) ① -----

-----노동자

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----.

② (현행과 같음)

제128조의2(휴게시설의 설치) ①

-----노동자-----

노동자-----

-----

-----

-----

있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.

제129조(일반건강진단) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

② · ③ (생략)

제130조(특수건강진단 등) ① 사  
업주는 다음 각 호의 어느 하  
나에 해당하는 근로자의 건강  
관리를 위하여 건강진단(이하

— •

②

## -노동자

— — •

제129조(일반건강진단) ① -----

-노동자-

-----노동자

② · ③ (현행과 같음)

제130조(특수건강진단 등) ① ---

-노동자

“특수건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상업무”라 한다)에 종사하는 근로자

2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치

-----  
-----.

-----노동자-----

-----

1. -----

-----노동자-----

2. -----

-----노동자-----

-----노동

자

② -----

-----노동자-----

예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 건강진단(이하 “배치전건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대해서는 배치전건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

③ 사업주는 특수건강진단대상 업무에 따른 유해인자로 인한 것이라고 의심되는 건강장애 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자 중 보건관리자 등이 사업주에게 건강진단 실시를 건의하는 등 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대하여 건강진단(이하 “수시건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다.

④ · ⑤ (생략)

제131조(임시건강진단 명령 등)

① 고용노동부장관은 같은 유  
해인자에 노출되는 근로자들에  
게 유사한 질병의 증상이 발생  
한 경우 등 고용노동부령으로  
정하는 경우에는 근로자의 건  
강을 보호하기 위하여 사업주

노동자

③

노동자

노동자

④ · ⑤ (현행과 같음)

제131조(임시건강진단 명령 등)

①

노동자들

노동자

에게 특정 근로자에 대한 건강진단(이하 “임시건강진단”이라 한다)의 실시나 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

② (생략)

제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.

② 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 된다.

③ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사

-----노동자-----

② (현행과 같음)

제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① -----  
-----  
-----  
-----  
노동자대표-----노동자대표  
-----.

② -----

-----노동자대표-----

-----노동자-----

③ -----

-----노동자-----

용해서는 아니 된다.

④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ (생략)

제133조(건강진단에 관한 근로자의 의무) 근로자는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따라 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관이 아닌 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출하는 경우에는 사업주가 실시하는 건강진단을 받

\_\_\_\_\_

④ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 노

동자 \_\_\_\_\_

노  
동시간 야간노동  
노동을

\_\_\_\_\_

⑤ (현행과 같음)

제133조(건강진단에 관한 노동자  
의 의무) 노동자-----

\_\_\_\_\_.

제134조(건강진단기관 등의 결과 보고 의무) ① 건강진단기관은 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시한 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 결과를 근로자 및 사업주에게 통보하고 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신 질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

제134조(건강진단기관 등의 결과  
보고 의무) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동  
자-----  
-----  
-----.

②

노동자

제138조(질병자의 노동 금지·제한) ① -----  
-----노동으로-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동을-----  
-----.

② 사업주는 제1항에 따라 근로가 금지되거나 제한된 근로자가 건강을 회복하였을 때에는 지체 없이 근로를 할 수 있도록 하여야 한다.

제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

② 사업주는 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자에게 필요한 안전조치 및 보건조치 외에 작업과 휴식의 적정한 배분 및 근로시간과 관련된 근로조건의 개선을 통하여 근로자의 건강 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

제140조(자격 등에 의한 취업 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는

② -----노동  
시간-----노동  
자-----  
-----노동을-----  
-----.

제139조(유해·위험작업에 대한 노동시간 제한 등) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
노동-----.

② -----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
노동시간-----노동조건-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제140조(자격 등에 의한 취업 제한 등) ① -----  
-----  
-----



고용노동부령으로 정하는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 자격·면허의 취득 또는 근로자의 기능 습득을 위하여 교육기관을 지정할 수 있다.

③·④ (생략)

제141조(역학조사) ① 고용노동부장관은 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생 원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자의 질환과 작업장의 유해요인의 상관관계에 관한 역학조사(이하 “역학조사”라 한다)를 할 수 있다. 이 경우 사업주 또는 근로자대표, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사람이 요구할 때 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 역학조사에 참석하게 할 수 있다.

② 사업주 및 근로자는 고용노동부장관이 역학조사를 실시하

노동자

②

노동자

③·④ (현행과 같음)

제141조(역학조사) ①

노동자

노동자대표

② 노동자

는 경우 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 역학조사를 거부·방해하거나 기피해서는 아니 된다.

③·④ (생략)

⑤ 고용노동부장관은 역학조사를 위하여 필요하면 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 근로자의 건강진단 결과, 「국민건강보험법」에 따른 요양급여기록 및 건강검진 결과, 「고용보험법」에 따른 고용정보, 「암관리법」에 따른 질병정보 및 사망원인 정보 등을 관련 기관에 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

⑥ (생략)

제142조(산업안전지도사 등의 직무) ① (생략)

② 산업보건지도사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1.·2. (생략)

3. 근로자 건강진단에 따른 사후관리 지도

-----  
-----  
-----  
-----.

③·④ (현행과 같음)

⑤ -----  
-----  
-----  
노동자-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

⑥ (현행과 같음)

제142조(산업안전지도사 등의 직무) ① (현행과 같음)

② -----  
-----.

1.·2. (현행과 같음)

3. 노동자-----  
-----

4. ~ 6. (생략)

③ (생략)

제10장 근로감독관 등

제155조(근로감독관의 권한) ①

「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 사업주, 근로자 또는 안전보건관리책임자 등(이하 “관계인”이라 한다)에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전보건 점검을 하며, 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. ~ 4. (생략)

② 근로감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

③ 근로감독관은 이 법 또는

4. ~ 6. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

제10장 노동감독관 등

제155조(노동감독관의 권한) ①

「노동기준법」-----  
--노동감독관-----노동감독관-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

② 노동감독관-----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----노동감독관-----  
-----  
-----.

③ 노동감독관-----

이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 관계인에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

④ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에 출입하는 경우에 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.

제156조(공단 소속 직원의 검사 및 지도 등) ①·② (생략)

③ 공단 소속 직원이 제1항에 따라 사업장에 출입하는 경우에는 제155조제4항을 준용한다. 이 경우 “근로감독관”은 “공단 소속 직원”으로 본다.

제157조(감독기관에 대한 신고)

① 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독

-----  
-----  
-----.

④ 노동감독관-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제156조(공단 소속 직원의 검사 및 지도 등) ①·② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----.  
-----노동감독관-----  
-----.

제157조(감독기관에 대한 신고)

① -----  
-----  
-----노동자-----  
-----노동감독-----

관에게 신고할 수 있다.

② (생략)

③ 사업주는 제1항에 따른 신고를 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제158조(산업재해 예방활동의 보조·지원) ① 정부는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 산업재해 예방 관련 전문단체, 연구기관 등이 하는 산업재해 예방사업 중 대통령령으로 정하는 사업에 드는 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 보조하거나 그 밖에 필요한 지원(이하 “보조·지원”이라 한다)을 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 보조·지원이 산업재해 예방사업의 목적에 맞게 효율적으로 사용되도록 관리·감독하여야 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제159조(영업정지의 요청 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 산업재해를 발생시킨 경

관-----.

② (현행과 같음)

③ -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제158조(산업재해 예방활동의 보조·지원) ① -----  
-----노동자단체-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제159조(영업정지의 요청 등) ① -----  
-----  
-----  
-----

우에는 관계 행정기관의 장에게 관계 법령에 따라 해당 사업의 영업정지나 그 밖의 제재를 할 것을 요청하거나 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 그 기관이 시행하는 사업의 발주 시 필요한 제한을 해당 사업자에게 할 것을 요청할 수 있다.

1. 제38조, 제39조 또는 제63조를 위반하여 많은 근로자가 사망하거나 사업장 인근지역에 중대한 피해를 주는 등 대통령령으로 정하는 사고가 발생한 경우

2. 제53조제1항 또는 제3항에 따른 명령을 위반하여 근로자가 업무로 인하여 사망한 경우

②·③ (생략)

제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① (생략)

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 과징금을 부과하는 경우

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. -----  
-----노동자-----  
-----  
-----

②·③ (현행과 같음)

제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① (현행과 같음)

② -----  
-----

에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. (생략)

2. 관계수급인 근로자의 산업재해 예방에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도

3. (생략)

③ ~ ⑤ (생략)

제162조(비밀 유지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니 된다. 다만, 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. ~ 13. (생략)

제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 제2조제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까

-----  
-----.

1. (현행과 같음)

2. -----노동자-----  
-----  
-----

3. (현행과 같음)

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제162조(비밀 유지) -----  
-----  
-----  
-----.  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 13. (현행과 같음)

제166조의2(현장실습생에 대한 특례) -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다.

제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)

제174조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준

은 \_\_\_\_\_ “노동”  
자 \_\_\_\_\_ 노동자 \_\_\_\_\_

제167조(벌칙) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제174조(형벌과 수감명령 등의 병과) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----



용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강 명령 또는 산업안전보건프로그램의 이수명령(이하 “이수명령”이라 한다)을 병과(併科)할 수 있다.

② ~ ⑥ (생략)

제175조(과태료) ①·② (생략)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제47조제3항 전단을 위반하여 안전보건진단을 거부·방해하거나 기피한 자 또는 같은 항 후단을 위반하여 안전보건진단에 근로자대표를 참여시키지 아니한 자

2. ~ 4. (생략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이

-----노동자-----

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제175조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----.

1. -----
- 노동자대표-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

④ -----

하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 6의2. (생략)

7. 제129조제1항 또는 제130조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 근로자 건강진단을 하지 아니한 자

8. 제155조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 근로감독관의 검사·점검 또는 수거를 거부·방해 또는 기피한 자

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 13. (생략)

14. 제125조제4항 또는 제132조 제1항을 위반하여 근로자대표가 요구하였는데도 근로자대표를 참석시키지 아니한 자

15. 제125조제6항을 위반하여 작업환경측정 결과를 해당 작업장 근로자에게 알리지 아니한 자

16. (생략)

-----.

1. ~ 6의2. (현행과 같음)

7. -----  
-----  
-----노동자-----  
-----

8. -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동감독관-----  
-----  
-----

⑤ -----  
-----  
-----.

1. ~ 13. (현행과 같음)

14. -----  
-----노동자대표  
-----노동자대표  
표-----

15. -----  
-----  
-----노동자-----  
-----

16. (현행과 같음)

<p>⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 제32조제1항(제5호의 경우만 해당한다)을 위반하여 소속 <u>근로자</u>로 하여금 같은 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 안전보건교육을 이수하도록 하지 아니한 자</p> <p>2. 제35조를 위반하여 <u>근로자대표</u>에게 통지하지 아니한 자</p> <p>3. ~ 9. (생략)</p> <p>10. 제114조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해당 <u>근로자</u>를 교육하는 등 적절한 조치를 하지 아니한 자</p> <p>11. ~ 18. (생략)</p> <p>⑦ (생략)</p>	<p>⑥ ----- ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- <u>노동자</u>----- ----- -----</p> <p>2. -----<u>노동자대표</u> <u>표</u>-----</p> <p>3. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>10. ----- ----- -----<u>노동자</u> ----- -----</p> <p>11. ~ 18. (현행과 같음)</p> <p>⑦ (현행과 같음)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------