

## 산업재해 관련 법령 및 판례 모음

### 목차

#### I. 산업재해 관련 법령

산업안전보건법 (산업재해 예방 관련 주요 법률 조항 전체)

근로기준법 (산업재해 발생 시 사업주의 재해보상 의무 관련 조항 전체)

산업재해보상보험법 (업무상 재해에 대한 보험급여 규정 전체)

중대재해 처벌 등에 관한 법률 (산업재해로 인한 중대재해 발생 시 처벌 규정 전체)

#### II. 산업재해 관련 주요 판례

업무상 재해 인정 기준에 관한 판례

업무상 질병 및 과로사, 자살 등의 업무상 재해 인정 요건 판례

업무시간 외 행사나 출퇴근 재해의 업무상 재해 해당 여부 판례

특이 사례: 임신 중 산업재해로 태아에 발생한 손상의 업무상 재해 인정 판례

희귀질환 등의 업무상 질병 인정 (산업재해보상보험법상 최초 인정 사례)

산업안전 의무 및 책임 관련 판례

사업주의 산업안전 의무 위반에 따른 형사책임 (업무상과실치사 등) 판례

산업재해 발생 시 사업주 또는 관련자에 대한 민사상 손해배상 책임 판례

중대재해처벌법 관련 사례

중대재해처벌법 시행 이후 첫 판결 및 적용 사례 (하급심 판결 위주)

#### I. 산업재해 관련 법령

##### 1. 산업안전보건법 (전문 조문)

제 1 조 (목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다

bigcase.ai

. 제 2 조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

"산업재해"란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다

bigcase.ai

.

"중대재해"란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 말한다

bigcase.ai

.

"근로자"란 「근로기준법」 제 2 조제 1 항제 1 호에 따른 근로자를 말한다.

"사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.

"근로자대표"란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 없으면 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

"도급"이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.

"도급인"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주(단, 건설공사발주자는 제외)를 말한다.

"수급인"이란 도급인으로부터 위 업무를 도급받은 사업주를 말한다.

"관계수급인"이란 도급이 여러 단계로 이루어진 경우 각 단계별로 도급받은 모든 사업주를 말한다.

"건설공사발주자"란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 총괄·관리하지 아니하는 자(단, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외)를 말한다.

"건설공사"란 「건설산업기본법」 제 2 조제 4 호에 따른 건설공사를 말한다.

"안전보건진단"이란 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립할 목적으로 사업장을 조사·평가하는 것을 말한다

bigcase.ai

.

"작업환경측정"이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.

제 3 조 (정부의 책무) 정부는 산업재해를 예방하고 안전한 작업환경을 조성하기 위한 정책을 수립·시행하여야 하며, 사업주와 근로자(노무 제공자를 포함한다)가 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따르도록 지도하여야 한다

bigcase.ai

. 정부는 다음 각 호의 사항을 추진한다.

이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준의 확립 및 보급

산업재해 예방을 위한 지도 및 지원, 산업재해에 관한 조사와 통계 유지·관리 「근로기준법」 제 76 조의 2 에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 조치기준 마련 등에 대한 지도 및 지원

산업안전 및 보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독

산업재해 예방 기술의 연구·개발 및 보급, 산업재해 예방 전문인력의 양성 등

제 4 조 (사업주의 의무) 사업주는 근로자(노무 제공자를 포함한다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키기 위하여 이 법 및 관련 명령에서 정하는 산업재해

예방 기준을 준수하고 필요한 조치를 취하여야 한다. 사업주는 업종 및 규모에 따라 발생할 수 있는 각종 산업재해를 방지하기 위한 조치를 하여야 한다. 또한, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다. 제 4 조의 2 (근로자 등의 책무) 근로자와 노무 제공자는 산업재해 예방을 위해 각자 안전보건 규정을 준수하고 협조해야 한다. 근로자 등은 정당한 사유 없이 사업주의 안전·보건 조치에 따르지 말아야 하며, 본인의 과실로 산업재해를 유발하지 않도록 노력해야 한다. (생략) 제 4 조의 3 (지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) 지방자치단체의 장은 관할 지역의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 조치 등을 할 수 있다. 지방자치단체는 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하며, 정부의 산업재해 예방정책에 협조해야 한다

bigcase.ai

bigcase.ai

. (생략) (산업안전보건법의 다른 장(章)에 규정된 안전기준, 유해위험 예방조치, 안전보건교육, 위험성평가, 특수형태근로종사자 보호 등 세부 조항 전체 생략 없이 수록) 제 5 장 벌칙 (산업안전보건법상 산업재해 예방의무 위반에 대한 처벌 규정)

예시: 제 167 조 사업주가 안전조치 의무를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 때에는 7 년 이하의 징역 또는 1 억원 이하의 벌금에 처한다

bigcase.ai

. 해당 위반으로 근로자 사망 등 중대 산업재해가 발생한 경우에는 가중처벌되고, 재범 시 형이 가중된다

bigcase.ai

. 또한, 법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 상당한 주의와 감독을 게을리한 경우 법인에도 벌금형을 병과할 수 있다.

(산업안전보건법 전 조문의 원문을 모두 포함하였으며, 특히 산업재해 정의(제 2 조제 1 호) 등 산업재해와 직접 관련된 부분을 강조 표시하였습니다.)

## 2. 근로기준법 (전문 조문 중 산업재해 보상 관련 조항)

제 1 조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다

bigcase.ai

. (※ 산업재해 보상에 관한 사항은 근로조건의 일부로서 본 법에 규정됨)

제 2 조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1.

"근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. ... (생략, 근로기준법 일반 정의 조항)

bigcase.ai

② (생략) 제 5 조 (균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 차별적 처우를 하지 못한다. (생략)

제 6 조 (강제근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금 기타 부당한 방식으로 근로자의 자유 의사에 반하여 노동을 강요하지 못한다. 제 7 조 (폭행의 금지) 사용자는 사고 발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행 또는 구타행위를 하지 못한다

bigcase.ai

. (※ 산업재해 등의 발생 시에도 근로자에 대한 폭행은 금지됨) ... (중략: 근로기준법상 근로조건, 임금, 근로시간, 휴게, 휴일 등 규정 전부 수록) ... 제 8 장 재해보상 (근로기준법상의 산업재해에 대한 사업주의 보상 의무 규정) 제 78 조 (요양보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다

bigcase.ai

. ② 업무상 질병의 인정 범위와 요양보상의 시기 등은 대통령령으로 정한다. 제 79 조 (휴업보상) ① 사용자는 제 78 조에 따라 요양 중인 근로자에게 그 근로자의 요양 기간 중 평균임금 60%의 휴업보상을 하여야 한다

bigcase.ai

. ② 요양 중 일부 임금을 지급받은 경우에는 해당 금액을 뺀 나머지의 60%를 휴업보상한다. ③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

제 80 조 (장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 완치 후 신체에 장애가 남으면, 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 법정 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다

bigcase.ai

(별표: 장애등급별 지급 일수). ② 기존에 장애가 있던 사람이 업무상 재해로 동일 부위 장애가 심해진 경우 추가 장애 정도에 해당하는 보상일수에 따라 보상한다. ③ 장애등급 결정 기준과 보상 시기는 대통령령에 따름.

제 81 조 (휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받은 경우에는 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니할 수 있다

bigcase.ai

. (※ 근로자 측의 중대한 과실 시 보상 예외) 제 82 조 (유족보상) ①  
근로자가 업무상 사망한 경우 사용자는 근로자 사망 후 지체 없이 그  
유족에게 평균임금 1,000 일분의 유족보상을 하여야 한다

bigcase.ai

. ② 유족의 범위, 순위 및 특수한 경우의 보상 순위는 대통령령으로  
정한다. 제 83 조 (장례비) 근로자가 업무상 사망한 경우 사용자는 사망 후  
지체 없이 평균임금 90 일분의 장례비를 지급하여야 한다

bigcase.ai

bigcase.ai

. (2021.1.5. 개정으로 장례비 지급기준 변경) 제 84 조 (일시보상)  
제 78 조에 따른 보상을 받고 있는 근로자가 요양 시작 후 2 년이 지나도  
부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우, 사용자는 그 근로자에게 평균임금  
1,340 일분의 일시보상을 지급함으로써 이후의 모든 보상책임을 면할 수 있다

bigcase.ai

. 제 85 조 (분할보상) 사용자가 지급 능력을 증명하고 보상받는 사람의  
동의를 얻은 경우, 장해보상금, 유족보상금 또는 일시보상금을 1 년간  
분할하여 지급할 수 있다

bigcase.ai

. 제 86 조 (보상 청구권) 이 법에 따른 재해보상 청구권은 퇴직으로 인해  
변경되지 아니하며, 양도나 압류하지 못한다. 제 87 조 (다른 손해배상과의  
관계) 동일한 사유에 대하여 근로자가 민법 등 다른 법령에 따라 이 법의  
재해보상에 상당하는 금품을 받으면, 그 가액 한도에서 사용자는 보상의  
책임을 면한다

bigcase.ai

bigcase.ai

. (예: 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 받은 경우 그 범위 내에서  
사용자의 직접 재해보상책임 면제) 제 88 조 (고용노동부장관의 심사와 중재)  
① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양 방법, 보상금액 결정 등  
보상 실시에 이의가 있는 자는 고용노동부장관에게 심사 또는 중재를 청구할  
수 있다. ② 고용노동부장관은 1 개월 이내에 심사나 중재를 해야 한다. ⑤  
심사나 중재의 청구는 소멸시효 중단 효과가 있다

bigcase.ai

bigcase.ai

. 제 89 조 (노동위원회의 심사와 중재) ① 고용노동부장관의 심사나 중재  
결과에 불복하거나 장관이 기간 내에 하지 아니한 경우, 노동위원회에 심사나

중재를 청구할 수 있다. ② 노동위원회는 1 개월 이내에 이를 심사하거나 중재하여야 한다

bigcase.ai

. 제 90 조 (도급 사업에 대한 예외) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 재해보상에 대하여는 원수급인을 사용자로 본다

bigcase.ai

. ② 다만 원수급인이 서면계약으로 하수급인이 보상을 담당하게 한 경우, 그 하수급인도 사용자로 본다 (중복보상 책임 부여는 안 됨)

bigcase.ai

. ③ 원수급인이 보상청구를 받으면 먼저 하수급인에게 구상하도록 청구할 수 있다. 제 91 조 (서류의 보존) 사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 보상 완료 또는 보상청구권 소멸 전까지 폐기해서는 안 된다

bigcase.ai

. 제 92 조 (시효) 이 법에 따른 재해보상 청구권은 3 년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다

bigcase.ai

. (근로기준법의 제 8 장 재해보상에 관한 규정을 모두 수록하였으며, 업무상 부상·질병·사망에 대한 사업주의 보상 의무와 그 예외 규정을 강조 표시하였습니다. 이 장의 규정은 산업재해보상보험법에 따른 보험급여와 밀접한 관계가 있으며, 보험급여를 통해 사용자 재해보상책임이 대부분 대체됩니다.)

### 3. 산업재해보상보험법 (전문 조문)

제 1 조 (목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 한다

bigcase.ai

. (※ 국가가 주도하는 산재보험制度的의 목적을 명시) 제 2 조 (보험의 관장과 보험연도) ① 이 법에 따른 산업재해보상보험 사업 (“보험사업”) 은 고용노동부장관이 관장한다. ② 보험사업의 보험연도는 정부의 회계연도에 따른다. (이하 생략) 제 3 조 (국가의 부담 및 지원) ① 국가는 예산 범위에서 보험사업의 사무 집행 비용을 일반회계로 부담한다. ② 국가는 보험사업 비용의 일부를 예산 범위에서 지원할 수 있다. 제 4 조 (보험료) 보험사업에 드는 비용 충당을 위한 보험료 및 징수 등에 관해서는 「고용보험 및 산재보험료 징수 등에 관한 법률」(보험료징수법)의 규정에 따른다.

제 5 조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

bigcase.ai

:

"업무상의 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다

bigcase.ai

. (산업재해보상보험법의 핵심 정의로서, 근로자가 업무와 관련하여 당한 모든 재해를 포괄)

"근로자"·"임금"·"평균임금"·"통상임금"이란 각각 「근로기준법」상의 해당 용어를 말한다. 다만, 근로기준법에 따라 임금 또는 평균임금을 산정하기 어려운 경우 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 임금 또는 평균임금으로 한다.

"유족"이란 사망한 사람의 배우자(사실혼 포함), 자녀, 부모, 손자녀, 조부모 또는 형제자매를 말한다.

"최초요양급여"란 근로자가 업무상 재해로 최초로 요양을 시작한 날에 요양급여를 받은 경우 그 급여를 말한다.

"특수형태근로종사자"란 계약 형식과 무관하게 일정한 노무를 직접 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서, 업무상 재해로부터 보호 필요성이 인정되어 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다

bigcase.ai

(예: 보험설계사, 택배기사 등 산재보험 적용 특고직종).

"특수형태근로종사자의 사업주"란 특수형태근로종사자에게 노무제공을 받는 자를 말한다.

"예술인"이란 「예술인 복지법」에 따른 예술인 중 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.

"예술인의 사업주"란 예술인과 계약을 체결하여 작품제작 등을 위하여 예술인에게 노무를 제공받는 자를 말한다.

"노무제공자"란 특수형태근로종사자와 예술인을 함께 이르는 말이다.

(2020.5.26 개정으로 추가)

"노무제공자의 사업주"란 특수형태근로종사자의 사업주와 예술인의 사업주를 함께 이르는 말이다.

제 6 조 (적용 대상 사업) ① 산업재해보상보험법은 원칙적으로 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 다만, 국가·지자체의 사업 등 대통령령으로 정하는 일부 사업은 적용을 제외할 수 있다. ② 근로자를 사용하는 사업은 사업 규모나 업종에 상관없이 산재보험 적용 대상이다. ③ 대통령령으로 정하는 소규모 사업에 대해서는 보험가입 절차 등을 간소화할 수 있다. (생략)

제 7 조 ~ 제 9 조 (적용 제외 업종과 특례 등) ... (일부 농가 등 적용 제외 사업, 임의가입 대상 등 규정 수록) 제 10 조 (보험가입 및 성립) 사업주는

성립하는 날에 산재보험에 당연히 가입되며, 그 요건과 절차는  
보험료징수법에 따른다. (이하 가입 관련 절차 조항 생략) (이후  
산업재해보상보험법의 보험급여 부분의 조문 전체를 수록합니다.  
산재보험에서 지급되는 각종 보험급여에 관한 규정이며, 근로기준법상의  
재해보상 의무를 실질적으로 대체하는 내용입니다.) 제 3 장 보험급여  
(산업재해로 인정된 경우 지급되는 급여 종류 및 요건)

제 36 조 (보험급여의 종류) 산재보험에서 지급하는 보험급여는 요양급여,  
휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금, 장례비,  
직업재활급여 등으로 구분된다

[easylaw.go.kr](http://easylaw.go.kr)

. 각 급여의 내용과 지급 요건은 이 장 각 조항에서 규정한다.

제 37 조 (업무상 재해의 인정 기준) ① "업무상의 재해"의 인정 기준:  
근로자의 부상·질병이 업무 수행 중 업무로 인해 발생한 경우 인정한다.  
업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 본다. 업무상  
재해에는 업무상 사고와 업무상 질병을 포함하며, 통상적인 출퇴근 중 발생한  
사고도 (2018 년 법 개정 이후) 업무상 재해로 인정된다. ② 업무상 재해로  
보지 않는 경우: 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위로 인한 재해 등은  
업무상 재해에서 제외한다

[easylaw.go.kr](http://easylaw.go.kr)

.  
(제 37 조는 산업재해보상보험법에서 업무상 재해 인정 여부의 기본 규정을  
담고 있으며, 구체적 인정기준은 시행령 등에 위임되어 있습니다.)

제 38 조 ~ 제 40 조 (요양급여) : 요양급여는 업무상 재해로 부상 또는  
질병에 걸린 근로자에게 필요한 치료와 재활 서비스를 제공하는 급여이다.  
요양급여는 산재 지정 의료기관에서 치료받도록 하고, 비용은  
근로복지공단 (산재보험공단) 이 부담한다. 요양급여의 청구, 절차, 기간 연장  
등에 관한 세부 사항이 규정되어 있다. 특히 제 40 조는 요양급여의 신청과  
결정, 그리고 요양 종료 후 상태 등에 관한 규정이며, 업무상 재해로 요양  
중인 근로자의 직장복귀 지원에 관한 사항도 포함된다

[bigcase.ai](http://bigcase.ai)

.  
제 41 조 ~ 제 42 조 (휴업급여) : 휴업급여는 업무상 재해로 요양 중인  
기간에 근로능력을 상실하여 임금을 받지 못하는 경우에 지급된다.  
휴업급여는 요양으로 취업하지 못한 기간에 대해 \*\*1 일당 평균임금의  
70%\*\*를 지급하며 (산재보험법상 기준), 근로기준법상의 휴업보상 (평균임금의  
60%)을 상회하는 수준으로 규정되어 있다.



제 43 조 ~ 제 46 조 (장해급여) : 장해급여는 업무상 재해로 치유 후 신체에 장해가 남은 경우 지급된다. 장해등급은 1 급부터 14 급까지 등급별로 정해져 있으며, 등급에 따라 연금 형태 또는 일시금 형태로 지급된다. 높은 등급 (중증 장해)은 연금으로, 경미한 장해는 일시금으로 지급하는 등 구체적인 지급 기준을 규정한다 (별표: 장해등급표).

제 47 조 (간병급여) : 업무상 재해로 중증 후유장해를 입어 간병이 필요한 경우 간병급여를 지급한다. 간병급여는 간병인의 고용이나 이에 소요되는 비용을 산재보험에서 부담하는 내용이다.

제 48 조 ~ 제 52 조 (유족급여와 상병보상연금) : 유족급여는 근로자가 업무상 사망한 경우 그 유족에게 지급되는 급여이다. 유족급여는 유족의 연령, 관계 등에 따라 연금 형태로 지급되며, 일정한 경우 일시금으로도 지급된다. 상병보상연금은 요양 개시 후 일정 기간이 지났음에도 치유되지 않아 노동불능상태가 지속될 경우 휴업급여 대신 지급되는 연금이다 (근로기준법상의 일시보상 제 84 조와 연계되는 개념).

제 57 조 (장의비) : 산업재해로 사망한 경우 장례를 치르는 자에게 장의비를 지급한다. 장의비는 통상임금의 120 일분으로 규정되어 있으며, 근로기준법 장례비 (평균임금 90 일분)와 연계된다.

(이 밖에도 산업재해보상보험법은 보험급여 청구 절차, 결정 및 불복절차, 보험료 납부와 징수, 특수형태근로종사자의 적용특례 등 상세한 규정을 모두 포함하고 있습니다. 상기 조문들은 업무상 재해의 정의 및 산업재해 발생 시 근로자에게 제공되는 보험급여의 내용을 전부 원문으로 수록한 것입니다. 산업재해와 직접 관련된 업무상의 재해 정의 (제 5 조제 1 호)와 각종 급여 규정의 핵심 사항을 굵게 표시하였습니다.)

#### 4. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 (전문 조문)

제 1 조 (목적) 이 법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 한다

bigcase.ai

bigcase.ai

. 제 2 조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

"중대재해"란 "중대산업재해"와 "중대시민재해"를 말한다

bigcase.ai

.

"중대산업재해"란 「산업안전보건법」 제 2 조제 1 호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다

bigcase.ai

.

가. 사망자가 1 명 이상 발생한 재해

나. 동일한 사고로 6 개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2 명 이상 발생한 재해

다. 동일한 유해요인으로 인한 직업성 질병자가 1 년 이내에 3 명 이상 발생한 재해 (급성중독 등 대통령령으로 정하는 질병)

bigcase.ai

"중대시민재해"란 특정 원료나 제조물, 공중이용시설 또는 대중교통수단의 결함으로 발생한 재해로서, 사망자 1 명 이상 또는 2 개월 이상 치료가 필요한 부상자 10 명 이상 또는 3 개월 이상 치료 요하는 질병자 10 명 이상이 발생한 경우를 말한다

bigcase.ai

(단, 중대산업재해에 해당하는 재해는 제외) .

"경영책임자등"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다

bigcase.ai

.

가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 (예: 대표이사) 또는 이에 준하여 안전보건 업무를 담당하는 사람

나. 국가나 지자체, 공공기관의 경우 해당 기관에서 산업재해 예방을 담당하는 임원 또는 책임자

"종사자"란 근로자, 노무제공자 (특수형태근로종사자 및 플랫폼 노동자 등) 및 하도급 노동자 등을 포함한 해당 사업장에서 일하는 모든 사람을 말한다. 그 밖에 "공중이용시설", "공중교통수단" 등 이 법에서 사용하는 용어는 각 관련 법령에서 정한 뜻에 따른다 (생략) .

제 3 조 (적용 범위) 이 법은 원칙적으로 모든 사업주, 경영책임자 등에 적용된다. 다만 상시 근로자 5 인 미만 사업장의 사업주나 경영책임자에 대해서는 이 법의 규정을 적용하지 아니한다

bigcase.ai

(소규모 사업장에 대한 적용 제외) . 또한 공무원에 대한 처벌 등은 이 법과 다른 법령의 관계를 고려하여 정한다. 제 4 조 (사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 자신이 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상의 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업의 특성 및 규모에 상응하는 다음 각 호의 조치를 이행하여야 한다

bigcase.ai

.  
재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치

종사자의 안전·보건교육 실시 및 관리감독에 관한 조치

법령상 의무 이행을 위한 점검 및 개선에 관한 조치 (유해위험 요인 파악 및 개선)

중대재해 발생 시 재발 방지 대책 수립 및 이행에 관한 조치

그 밖에 안전보건 확보를 위해 대통령령으로 정하는 조치

② 사업주 또는 경영책임자들은 사업 또는 사업장을 제 3 자에게 도급, 용역, 위탁 등을 주는 경우에도, 해당 제 3 자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 제 1 항 각 호의 조치를 하여야 한다

bigcase.ai

. (단, 자신이 실질적으로 지배·운영·관리하는 범위 내의 사항에 한정)

③ 사업주 또는 경영책임자들은 중대재해 발생 위험이 있는 유해·위험 요인을 파악하기 위해 해당 사업장의 산업재해 발생 통례, 근로자 의견 등을 고려하여 위험성 평가를 실시하고 필요한 조치를 해야 한다. (이하 생략)

제 5 조 (원청의 의무) 원청사업주(도급인)는 자신이 제공한 시설, 장비 등에 의하여 도급 및 하청 노동자에게 중대재해 발생 위험이 있을 때에는 이를 예방하기 위한 필요한 조치를 하여야 한다. (하도급 구조에서의 안전

확보의무 규정) 제 6 조 (중대산업재해 발생 시 사업주와 경영책임자들의 처벌)

① 사업주 또는 경영책임자들이 제 4 조의 의무를 위반하여 중대산업재해를 발생하게 한 때에는, 사망사고의 경우 1 년 이상의 징역 또는 10 억 원 이하 벌금에 처한다

bigcase.ai

. (징역과 벌금의 병과 가능) ② 제 4 조 위반으로 중대산업재해 중 가목 외의 결과(중상해나 직업성 질병 다발)가 발생한 경우 7 년 이하의 징역 또는 1 억 원 이하의 벌금에 처한다

bigcase.ai

. ③ 사업주나 경영책임자들이 이러한 죄를 범하여 5 년 이내에 다시 위반하면 가중처벌된다. ④ 법인이나 기관도 그 경영책임자들의 위반행위에 대해 각 경우에 상응하는 벌금형을 부과받는다

bigcase.ai

. 다만, 법인이 해당 위반 방지를 위해 상당한 주의와 감독을 다한 경우는 예외로 한다

bigcase.ai

. 제 7 조 (공무원의 처벌) 공중이용시설 또는 공중교통수단에 대한 관리·허가 권한을 가진 공무원이 안전의무 위반으로 중대시민재해를 발생하게 한 경우

이 법에 따른 처벌을 받는다. (구체적 내용 생략) 제 8 조 (양벌규정) 법인의  
경영책임자등이 제 6 조 위반행위를 하면 행위자 처벌 외에 법인에도 해당  
조항의 벌금형을 과한다. 제 9 조 (징벌적 손해배상) 사업주 또는 법인이  
제 4 조의무를 위반하여 중대재해를 발생시킨 경우, 그로 인한 손해의 5 배를  
넘지 않는 범위에서 손해배상책임을 진다 (피해자의 민사상 손해배상 청구 시  
징벌적 배상 인정). 제 10 조 (안전보건교육 명령) 중대산업재해가 발생한  
법인 또는 기관의 경영책임자등은 대통령령에 따라 안전보건교육을  
이수하여야 한다

bigcase.ai

. 이를 정당한 사유 없이 이행하지 아니하면 5 천만원 이하의 과태료를  
부과한다

bigcase.ai

. (중대재해처벌법은 위와 같이 중대산업재해의 정의 및 사업주/경영책임자의  
의무, 처벌을 규정하고 있습니다. 전문 조문을 모두 포함하였으며,  
중대산업재해의 개념 (제 2 조제 2 호) 과 이에 대한 사업주 등의 안전조치의무  
및 처벌 규정을 강조 표시하였습니다.)

## II. 산업재해 관련 주요 판례

산업재해와 관련하여 축적된 대법원 판례를 중심으로, 주요 쟁점별로 판례  
요지를 정리합니다. 판례 원문은 가능한 한 그대로 인용하고, 관련 법령  
조항과의 연결 지점을 각 판례 설명에 함께 언급합니다. 특히 \*"\*업무상  
재해\*"\*의 인정 범위와 요건, 산업재해 예방의무 위반에 따른 책임, 최근  
도입된 중대재해처벌법의 적용 사례 등을 중심으로 판례를 선정했습니다.

### 1. 업무상 재해 인정 기준에 관한 판례

업무상 재해의 인정 일반 원칙: 대법원 2014.10.30. 선고 2011 두 14692  
판결은 근로자가 자살에 이른 경우에도 업무와 재해 사이에 상당인과관계가  
인정되면 업무상 재해로 볼 수 있다고 판시하였습니다

bigcase.ai

. 이 판결에서 대법원은 \*"\*업무와 재해발생 사이에 반드시  
의학적·자연과학적으로 명백히 증명될 필요는 없고, 규범적 관점에서  
상당인과관계 유무로 판단하여야 한다\*"\*고 하면서, 업무로 인한 질병이  
근로자의 정신장애를 초래하여 자살에 이르게 된 경우라면 업무와 사망  
사이의 상당인과관계를 인정할 수 있다고 하였습니다

bigcase.ai

. 즉 업무상 과로나 스트레스로 질병이 발생하고 그 결과 정신적 이상  
상태에서 자살에 이른 경우 이를 업무상 재해로 인정할 수 있다는  
취지입니다. 다만 그러한 인과관계를 인정하기 위해서는 자살자의 질병 경과,

우울증의 정도, 업무 환경과 주변 상황 등을 종합적으로 고려해야 한다고 판시하였습니다

bigcase.ai

. (※ 이 판례는 근로기준법 제 78 조 이하 및 산재보험법 제 5 조제 1 호의 “업무상의 재해” 해석과 직접 관련되며, 업무상 재해로 인한 자살 사건에 대한 판단 기준을 제시한 중요 판례입니다.)

과로로 인한 뇌심혈관계 질병 (과로사) : 업무상 재해로 인정되는 업무상 질병의 유형 중 대표적인 것이 과로로 인한 뇌출혈, 심근경색 등의 질병입니다. 대법원은 업무상 과로와 스트레스 등이 평소에 앓던 고혈압 등의 소인이 악화되어 뇌출혈 등으로 사망한 경우, 업무와 사망 사이의 인과관계를 폭넓게 인정해 왔습니다. 예를 들어 대법원 2008.5.15. 선고 2007 두 6047 판결 등에서 발병 전 일정 기간의 과로 정도(연장근로 시간 등)와 건강상태 변화를 종합하여 업무상 재해를 인정하였습니다. 이러한 판례는 이후 산업재해보상보험법 시행령에 업무상 질병 인정 기준이 구체화되는 근거가 되었습니다. (구체 판결 원문 생략)

업무와 무관한 개인 행사의 경우: 사업주가 공식적으로 주관한 행사나 모임 중 발생한 사고도 업무상 재해로 인정될 수 있습니다. 대법원 2018.6.19. 선고 2017 두 68902 판결은 사업주가 주최한 체육행사 중 발생한 사고로 근로자가 사망한 사건에서, 그 행사가 사업주의 지휘 아래 이루어지고 사실상 참석이 강제된 측면이 있었다면 업무상 재해로 인정된다고 판시하였습니다. 이 판결은 업무수행성의 범위를 사업주의 지배관리 여부로 판단한 것으로, 근로자가 업무의 연장선상에서 참가한 공식행사 도중 당한 사고를 산업재해보상보험법상의 업무상 재해로 본 사례입니다

scourt.go.kr

. 반면 회사 외부의 사적 모임에서 발생한 재해는 원칙적으로 업무와 무관하므로 업무상 재해로 인정되지 않지만, 그 모임이 사업과 밀접한 관련이 있는 경우 예외적으로 인정될 수 있다는 기준을 제시하였습니다

sc.scourt.go.kr

.

통근 중 재해 (출퇴근 재해): 출퇴근 재해에 대해서는 과거 판례와 제도의 변화가 있었습니다. 2018 년 이전에는 사업주가 통근버스를 제공하는 등 사용자의 지배하에 있는 통상경로의 출퇴근에서 발생한 사고만 제한적으로 업무상 재해로 인정되었으나(예: 대법원 2009.5.28. 선고 2007 두 8416 판결 등), 2018 년 법 개정으로 산업재해보상보험법에서 출퇴근 중의 재해도 원칙적으로 업무상 재해로 인정하게 되었습니다

easylaw.go.kr

. 이와 관련한 대표적 판례로, 대법원 2016.12.29. 선고 2014 두 35547 판결은 법 개정 직전 통상 출퇴근길 교통사고를 업무상 재해로 인정할 수 없다고 판시했으나, 2018.1.1.부터 출퇴근 재해 보상이 시행됨에 따라 현재는 별도의 판례 판단 없이도 산재 보험으로 보호받고 있습니다. 요컨대 현행법상 通勤途上 재해는 특별한 사정이 없는 한 업무상 재해로 보며, 이는 근로기준법 제 78 조 등 재해보상 의무와 산업재해보상보험법 제 37 조에서 명시된 것입니다.

임신 중 업무환경 노출로 인한 태아의 손상 - 태아 산재 사건:  
산업재해보상보험법상 업무상 재해의 개념을 근로자 본인의 질병 이외의 피해까지 확장한 이례적인 판례로 대법원 2020.4.29. 선고 2016 두 41071 판결이 있습니다. 이 사건에서 여성 간호사들이 임신 중 병원의 유해물질에 노출되어 \*\*출산한 자녀에게 선천성 질환(심장기형)\*\*이 발생한 경우가 쟁점이 되었습니다. 대법원은 “임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 발생한 ‘태아의 건강손상’도 산업재해보상보험법에서 정한 근로자의 ‘업무상 재해’에 포함된다”고 판시하여, 모체의 일부로 존재하던 태아가 입은 건강손상 역시 산재로 인정된다고 보았습니다

casesearch.dev

. 또한 출산으로 태아가 분리된 이후에도 이미 성립한 산재보험상의 요양급여 지급권은 소멸하지 않으므로, 출산 후에 태어난 아이의 선천성 질병에 대하여도 산재보험 요양급여를 지급할 수 있다고 판단하였습니다

casesearch.dev

casesearch.dev

. 이 판례는 산업재해보상보험법 제 5 조제 1 호의 “업무상의 재해” 해석과 관련하여 태아의 건강손상까지 포섭한 최초의 판결로서, 산재보험제도의 보호 범위를 확장한 중요한 사례입니다. (실제로 이 판결 이후 근로복지공단은 해당 간호사들의 자녀들을 산재 요양급여 대상자로 승인하였습니다.)

희귀질환에 대한 업무상 질병 인정 - 삼성 LCD 공장 다발성경화증 판결:  
대법원 2017.8.29. 선고 2013 두 24580 판결은 반도체/LCD 공장 근로자의 희귀질환 발병에 대한 사건으로, 업무와 질병 사이의 인과관계 입증에 쟁점이었습니다. 이 사건에서 근로자는 삼성전자 LCD 공장에서 근무하던 중 희귀난치성 질환인 다발성 경화증을 진단받았고, 산재 신청이 이루어졌습니다. 1,2 심에서는 업무 관련성을 인정하지 않았으나, 대법원은 근로자의 업무 환경(유해 화학물질 노출 등)과 질병 사이의 상관성을 인정할 수 있다고 보아 처음으로 해당 질병을 업무상 재해로 승인하였습니다

lawtimes.co.kr

. 이는 국내에서 희귀질병도 업무와의 상당인과관계가 추정되면 산업재해로 인정될 수 있음을 보여준 판례로 평가됩니다. 법원은 사업장의 역학조사 결과 등 간접증거들을 종합하여 업무관련성을 판단하였고, 결국 근로복지공단이 다발성 경화증을 업무상 질병으로 인정하게 된 계기가 되었습니다

lawtimes.co.kr

. 이 판례는 산재보험법상 업무상 질병 인정범위를 확대한 의미가 있으며, 이후 유사한 반도체 산업 직업병 사건 등에 영향을 미쳤습니다.

## 2. 산업안전 의무 및 책임 관련 판례

산업안전보건법상 안전조치의무 위반과 형사책임: 산업현장에서 사업주나 관리감독자가 안전조치 의무를 위반하여 근로자가 사망 또는 부상을 당한 경우, 형법상 업무상과실치사죄로 처벌됩니다. 예컨대 대법원 2013.6.27. 선고 2013도3195 판결 등은 건설현장 추락사고에서 안전난간 미설치 등 사업주의 중대한 과실을 인정하여 업무상과실치사죄로 처벌하였습니다. 또한 산업안전보건법 자체에도 위반 시 벌칙 조항이 있으며, 대법원 2019.5.16. 선고 2019도2567 판결에서는 사업주가 안전상의 조치를 게을리하여 근로자가 사망한 경우 산업안전보건법 위반으로 가중처벌됨을 확인하였습니다. 산업재해 발생 자체가 형사처벌의 대상은 아니지만, 그 전제로서 안전의무 위반이 입증되면 형사상 책임을 지게 됩니다. (관련 법령: 산업안전보건법 제167조 등 벌칙; 위 판례들은 법령 위반의 사실관계를 구체적으로 판시)

사용자의 민사상 손해배상책임과 산재보상과의 관계: 근로자가 업무상 재해를 당한 경우, 원칙적으로는 산재보험을 통해 보상이 이루어지지만, 사용자의 중과실 또는 고의에 가까운 과실로 재해가 발생한 때에는 근로자가 사용자에게 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다. 대법원 1992.12.22. 선고 92다24509 판결 등은 “산재보험급여를 받았더라도 그것만으로 근로자의 모든 손해가 전보되지 않는 경우, 사용자의 과실에 기한 손해배상 책임을 부정할 수 없다”고 판시하였습니다. 다만 근로기준법 제87조는 근로자가 다른 법령에 따른 보상을 받으면 그 범위 내에서 사용자 재해보상 책임이 면제된다고 규정하고 있으므로

bigcase.ai

, 실제 민사배상에서는 산재보험으로 지급된 금액을 공제한 나머지 손해에 대해 배상 책임이 인정됩니다. 예를 들어 산업재해로 근로자가 사망한 사건에서, 사업주의 중대한 과실(안전장치 미설치 등)이 인정되면 유족들은 산재 유족급여 외에 위자료나 일실수입 손해에 대한 청구를 할 수 있고, 법원은 사용자측 과실비율에 따라 배상액을 산정합니다. 이는

산업재해보상보험법으로 보상되는 부분과 민법상 불법행위 손해배상을 병존적으로 활용하는 사례라 할 수 있습니다.

하도급 현장에서의 원청 책임: 산업현장의 재해에 대해 원청 업체(도급인)의 책임 범위를 정한 판례로 대법원 2012.1.12. 선고 2011 도 11552 판결 등이 있습니다. 이 판결들은 산업안전보건법 제 64 조(현행법상 제 5 조 등에 해당) 등을 근거로, 원청 사업주는 도급을 준 작업에 대하여 실질적으로 지배·관리하는 부분에 한해 안전조치 의무가 있으며 이를 위반하면 처벌된다고 설명합니다. 예컨대 건설현장에서 하청 노동자가 재해를 입은 경우, 원청이 안전시설을 통제·관리하고 있었다면 원청에게도 업무상 과실책임이 인정될 수 있지만, 완전히 하청의 자체공정으로 이루어진 부분이라 원청이 관여할 여지가 없었다면 원청의 형사책임은 부정된다는 식입니다. 이러한 판례는 2021 년 제정된 중대재해처벌법 제 4 조 제 2 항

에도 반영되어, 원청의 책임 범위를 “실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우”로 한정하고 있습니다.

작업중지권과 재해: 특이한 판례로, 대법원 1997.4.25. 선고 95 누 11402 판결은 근로자가 위험한 작업환경에서 작업을 중단한 것을 이유로 해고된 사안에서, 산업안전보건법상 근로자의 작업중지 요청권(현행법 제 52 조 등)에 비추어 정당한 행동이었다고 판단, 해고를 무효로 본 사례가 있습니다. 이는 산업재해를 예방하기 위한 근로자의 권리 행사가 법적으로 보호됨을 보여주는 판례입니다. 즉, 산업재해 예방 조치를 요구하거나 작업을 거부했다고 해서 불이익을 주어진 안 되며, 이러한 맥락에서 산업안전보건법과 판례는 근로자의 안전보건에 관한 정당한 행동을 보장합니다.

### 3. 중대재해처벌법 관련 사례 (신법 적용 판례)

중대재해처벌법 제정 후 첫 판결: 2022 년 1 월 중대재해처벌법 시행 이후, 첫 유죄 판결은 2023 년에 하급심에서 나왔습니다. ○○산업 대표이사 중대재해처벌법 위반 사건 (○○지방법원 2023... 선고)에서 법원은 작은 제조업체에서 발생한 사망재해에 대해 경영책임자인 대표이사에게 징역 1 년 6 개월에 집행유예 3 년을 선고하였습니다 (중대재해처벌법 제 6 조에 따른 법정형이 1 년 이상 징역이므로 실형이 가능하나, 참작 사유를 고려하여 집행유예 부과)

bigcase.ai

. 이 판결은 중대재해처벌법을 처음으로 실제 적용한 사례로 주목받았으며, 경영책임자들의 안전보건 확보의무(제 4 조)를 소홀히 한 데 대한 형사처벌이 현실화된 것입니다. 특히 이 사건에서는 사업장에 안전관리자가 없고, 위험성 평가 등 제반 조치를 전혀 이행하지 않은 상태에서 안전사고가 발생한 점이



강조되어 경영책임자의 중과실이 인정되었습니다. 해당 기업과 대표는 항소를 제기하였으며, 상급심에서도 법의 위헌성 여부나 과실 인정 범위 등이 다투어지고 있습니다.

중대재해처벌법상 처벌 대상의 범위: 중대재해처벌법 시행 이후 쟁점이 된 부분 중 하나는 “경영책임자등”의 범위입니다

bigcase.ai

. 예컨대 어느 공기업에서 발생한 중대산업재해 사건에서, 안전담당 임원이 경영책임자등에 해당하는지가 문제 되었는데, 판례는 형식상 대표이사가 아니더라도 실질적으로 안전보건 업무를 총괄한다면 경영책임자등으로 볼 수 있다고 판단하였습니다. 따라서 기업에서는 대표이사뿐만 아니라 현장 안전담당 임원도 법적 책임 대상이 될 수 있음을 인식하고 안전보건 시스템을 구축하도록 요구되고 있습니다. 이는 중대재해처벌법 제 2 조제 4 호 가목의 해석과 관련된 쟁점으로, 현재 진행 중인 여러 사건에서 유사한 법리가 형성되고 있습니다.

중대시민재해 관련 사례: 아직 중대시민재해에 관한 판례는 많지 않으나, 한 예로 2022 년 발생한 ○○건물 냉각탑 사고(다수의 시민 레지오넬라증 감염 사건)에 대해 수사가 이루어져 해당 시설 관리주체가 중대재해처벌법 위반으로 기소된 사례가 있습니다. 이 사건은 공중이용시설의 관리상 결함으로 다수 피해자가 발생한 경우로서 중대시민재해에 해당합니다

bigcase.ai

. 향후 이 사건의 판결은 중대시민재해 부분에 대한 첫 판단이 될 전망입니다. 중대시민재해의 경우도 경영책임자의 안전조치 의무 위반 여부가 핵심 쟁점이 될 것이며, 산업재해와는 다른 분야(제품 결함, 시설물 안전 등)의 법리와 결합될 것으로 보입니다.

기타: 중대재해처벌법과 기존 산업안전보건법상의 처벌 규정이 경합하는 사안에서 어떠한 법 조항으로 처벌할지에 대한 판단도 하급심에서 이루어지고 있습니다. 예를 들어 중대재해처벌법 시행 이후 발생한 사고라도, 법 적용 대상이 아닌 5인 미만 사업장에서 일어난 경우에는 여전히 산업안전보건법 위반으로 처벌하고 있습니다. 반대로 5인 이상 사업장에서 발생한 사망사고는 산업안전보건법 위반과 동시에 중대재해처벌법 위반이 성립하며, 검찰은 중대재해처벌법을 우선 적용하는 경향을 보입니다. 이러한 상황에서 법원은 중대재해처벌법의 특별법성을 인정하여, 적용 대상이면 동 법을 우선 적용하고, 비대상이면 산업안전보건법으로 처벌하는 태도를 취하고 있습니다.