
문서번호 : 16-04-노동-02
수 신 : 각 언론사
발 신 : 민변 노동위원회 메탄올 실명 사건 공동대리인단
제 목 : [보도자료] 민변, 메탄올 실명 사건 손해배상청구 소 제기
전송일자 : 2016. 4. 29.
전송매수 : 소장 포함 총 46매

민변, 메탄올 실명 사건 손해배상청구 소 제기

- 민변 노동위 변호사들로 구성된 공동 소송대리인단이
2016년 4월 29일 국가와 파견업체 및 사용업체들을 상대로
손해배상청구의 소를 제기함

□ 메탄올 실명 사건은 우리 사회가 그동안 눈감고 방치해 오던 다단계 하청 사슬과 불법 파견 구조의 밑바닥에서 20대 비정규직 노동자들이 겪는 위험의 한 단면을 적나라하게 보여주었다.

○ 피해 노동자들은 불법파견업체에 고용되어, 삼성전자, 엘지전자에 휴대폰 부품을 납품하는 3차 하청업체에서 메탄올에 직접 노출되는 작업을 하면서도 배기장치, 안전보호장구 없이 일하다가 2016년 1월~2월 양안 실명, 뇌손상 등 산업재해를 입었다.

○ 메탄올은 실명, 중추신경계 장애를 일으킬 수 있어 산업안전보건법상 지정된 유해물질임에도 불구하고 업체들은 관련 규정을 전혀 준수하지 않았고, 국가는 감독 책임을 방기하였다. 또한 업체들은 근로계약체결과 파견역무 수령에 따른

안전보호의무도 이행하지 않았다.

□ 그 결과 20대 비정규직 노동자들이 실명하는 참사가 일어났으나 파견업주, 사용업주는 물론 국가까지 그 누구도 책임을 인정하지 않고 있다.

□ 이에 민변 노동위 소속 변호사들은 국가와 파견업체 및 사용업체들을 상대로 손해배상청구소를 제기하여 법적 책임을 끝까지 추궁하고자 한다.

□ 아울러 삼성·엘지 등 대기업 원청 또한 하청업체에 위험을 전가하면서도 관리감독 책임을 저버린 채 이익만을 취하다가 본 산업재해를 일으킨 책임에서 결코 자유로울 수 없다. 민변 노동위 변호사들은 대기업 원청이 책임을 인정하고 자발적으로 사고 재발 방지를 위한 조치를 취하도록 강력히 촉구한다.

□ 손해배상청구 소송개요

원고	피해 노동자 3인 (27세 여성, 27세 남성, 28세 여성)
피고	불법파견업체, 사용업체 및 대한민국
원고 소송대리인	공동대리인단: 민변 노동위원회 소속 변호사 10인 단 장: 강문대 변호사 (민변 노동위 위원장)
손해배상액 (일부청구)	- 손해액이 피해 노동자별로 각 8억원에서 10억원에 이룸 - 이 중 우선 각 1억원을 일부청구함 - 나머지는 신체감정 등으로 손해액이 확정되는 대로 청구할 예정임

□ 자세한 사항은 첨부한 소장 참조 바랍니다.

보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 변호사 류하경 (salixshine@naver.com), 변호사 안현지(hyunjiian@gmail.com)에게 연락주시기 바랍니다.

소 장
손 해 배 상 (산)

원 고 이@@ 외 2

피 고 주식회사 누리잡 외 5

소송물 가액	금	300,000,000 원
인지액(전자)	금	1,129,500 원
송달료(전자)	금	388,500 원

서울중앙지방법원 귀중

소 장

손 해 배 상 (산)

원 고 1. 이@@ (880526-2)
서울 강서구 금남화로

2. 방@@ (881016-5)
경북 김천시

3. 이##(880105-2)
인천 부평구 부평대로

위 원고들의 소송대리인

1. 변호사 강문대
서울 서초구 서초대로 49길 17, 302호(서초동, 주안빌딩)
(전화 : 02-532-4763, 팩스 : 02-595-2320)

2. 변호사 박용호
서울 서초구 서초대로49길 17, 302호 (서초동, 주안빌딩)
(전화 : 02-594-0800, 팩스 : 02-595-2320)

3. 변호사 임자운
서울시 동작구 남부순환로 2019, 5층 501호(사당동, 경신빌딩)
(전화 :02-3496-5067, 팩스 : 02-6442-5065)

4. 변호사 김종보
서울 서초구 서초중앙로 20길 28, 4층 (서초동, 골드빌딩)
(전화 : 02-6959-4870, 팩스 : 02-6959-4871)

5. 변호사 류하경
서울 서초구 서초중앙로 20길 28, 4층 (서초동, 골드빌딩)
(전화 : 02-6959-4870, 팩스 : 02-6959-4871)

6. 변호사 박인숙
서울 마포구 대흥동
(전화 : 070-7818-5079)

7. 변호사 안현지

서울 서초구 서초중앙로 28길 8 (서초동) 형남빌딩 4층
(전화 : 02-596-9500, 팩스 : 02-596- 9533)

8. 변호사 이희영

서울 서초구 서초중앙로 28길 8 (서초동) 형남빌딩 4층
(전화 : 02-596-9500, 팩스 : 02-596- 9533)

9. 법무법인 향법 (담당변호사 오민애)

서울 서초구 서초중앙로 114, 6층 (서초동, 일광빌딩)
(전화 : 02-582-0606, 팩스 : 02-596-8004)

10. 법무법인 덕수 (담당변호사 이지영)

서울 강남구 강남대로 442, 7층 (역삼동, 흥국생명빌딩)
(전화 : 02-567-5177, 팩스 : 02-567-5173)

피 고

1. 주식회사 누리잡

인천 남구 주안로 108, 805 (주안동, 경향프라자)
대표이사 이@@@

2. 문@@

주소 불상

송달장소 경기도 부천시 원미구 평천로 832번길 39 (도당동) 와이엔
테크 (YN TECH)

3. 주식회사 드림아웃소싱

인천 남구 주안로 136-1, 경향프라자 604-3호
대표이사 원@@

4. 김@@

주소 불상

송달장소 인천 남동구 함박피로 347번길 53 (남촌동, 12블럭 6로트) 비
케이 테크 (BK TECH)

5. 안@@

주소 불상

송달장소 인천 남동구 함박피로 347번길 53 (남촌동, 12블럭 6로트) 비
케이 테크 (BK TECH)

6. 대한민국

법률상 대표자 법무부장관 김현웅

손해배상(산) 청구의 소

청 구 취 지

1. 피고 주식회사 누리잡, 피고 문@@, 피고 대한민국은 공동하여
가. 원고 이@@에게 금 100,000,000원 및 위 금원에 대한 2016. 1. 17.부터 이 사건 소장
부분 송달일까지는 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율에
의한 금원을,
나. 원고 방@@에게 금 100,000,000원 및 위 금원에 대한 2016. 1. 22.부터 이 사건 소장
부분 송달일까지는 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율에
의한 금원을 지급하라.
2. 피고 주식회사 드림아웃소싱, 피고 김@@, 피고 안@@, 피고 대한민국은 공동하여 원고
이##에게 금 100,000,000원 및 위 금원에 대한 2016. 2. 18.부터 이 사건 소장 부분
송달일까지는 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율에 의한 금
원을 지급하라.
3. 소송비용은 피고들이 부담한다.
4. 제1항 및 제2항은 가집행할 수 있다.
라는 판결을 구합니다.

청 구 원 인

<목 차>

I. 사건의 개요

1. 당사자들의 지위
가. 와이엔 테크 (YN TECH) 관련 당사자들
나. 비케이 테크 (BK TECH) 관련 당사자들
다. 공통 당사자인 피고 대한민국
2. 사건의 경위
가. 논의의 전제사실
나. 이 사건 1사업장(와이엔 테크) 관련
다. 이 사건 2사업장(비케이 테크) 관련
라. 정부의 대처

3. 관련규정

II. 피고의 손해배상 책임

1. 원고들에 대한 불법과건
2. 피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱의 손해배상책임(채무불이행 책임과 불법행위 책임)

의 경합)

3. 피고 문@@ 및 피고 김@@과 피고 안@@의 손해배상책임(채무불이행 책임과 불법 행위 책임의 경합)
4. 피고 대한민국의 원고들에 대한 책임
 - 가. 피고 대한민국의 원고들에 대한 공통된 손해배상책임
 - 나. 피고 대한민국의 원고 이##에 대한 국가배상책임
 - 다. 소 결

III. 손해배상 책임의 범위

1. [원고 이@@에 대하여]
 - 가. 일실소득
 - 나. 일실퇴직금
 - 다. 재산상 손해액의 합계액
 - 라. 산재보험금 등 공제
 - 마. 개호비
 - 바. 위자료
 - 사. 합계액
2. [원고 방@@에 대하여]
 - 가. 일실소득
 - 나. 일실퇴직금
 - 다. 재산상 손해액의 합계액
 - 라. 산재보험금 등 공제
 - 마. 개호비
 - 바. 위자료
 - 사. 합계액
3. [원고 이##에 대하여]
 - 가. 일실소득
 - 나. 일실퇴직금
 - 다. 재산상 손해액의 합계액
 - 라. 산재보험금 등 공제
 - 마. 개호비
 - 바. 위자료
 - 사. 합계액

IV. 결 론

1. 사건의 개요

가. 당사자들의 지위

(1) 와이엔 테크 (YN TECH) 관련 당사자들

(가) 원고 이@@

원고 이@@(만 27세 여성)은 피고 주식회사 누리잡(이하 ‘피고 누리잡’이라고 합니다)에 고용된 뒤 피고 문@@가 운영하는 사업장에 파견되어 근무하던 중 양안 메탄올관련 시신경 병증, 대사성 뇌증, 독성 뇌병증, 대사산증의 업무상 재해(이하 ‘이 사건 1재해’라고 합니다)를 당한 근로자입니다{갑제1호증의 1 보험급여 지급확인원 (이@@)}.

원고 이@@은 2015. 9. 21. 피고 누리잡과 고용 계약을 체결하고 같은 날부터 피고 문@@가 운영하는 경기도 부천시 소재 와이엔 테크 (YN TECH) (이하 ‘이 사건 1사업장’이라고 합니다)에 파견되어 근무하기 시작하였고, 그 사업장에서 제품 검사 업무를 담당하다가 알루미늄 절삭 과정에서 용제로 사용하는 고농도의 메틸알코올¹⁾(이하 ‘메탄올’이라고 합니다) 증기를 흡입하거나 접촉하여 2016. 1. 16. 이 사건 1재해를 당하였습니다.

(나) 원고 방@@

원고 방@@(만 27세 남성)은 원고 이@@과 동일하게 피고 누리잡에 고용된 뒤 이 사건 1사업장에 파견되어 근무하던 중 메탄올의 독작용, 양안 시신경염의 업무상 재해(이하 ‘이 사건 2재해’라고 합니다)를 당한 근로자입니다{갑제1호증의 2 보험급여 지급확인원 (방@@)}.

원고 방@@은 2015. 9. 2. 피고 누리잡과 고용 계약을 체결하고 같은 날부터 피고 문@@가 운영하는 이 사건 1사업장에 파견되어 근무하기 시작하였고 기계를 작동시켜 알루미늄을 절삭 가공하고 가공된 제품에 남아있는 메탄올을 에어건²⁾으로 불어내어 제거하는 업무를 담당하다가 용제로 사용하는 고농도의 메탄올 증기를 흡입하거나 접촉하여 2016. 1. 22. 이 사건 2재해를 당하였습니다.

(다) 피고 누리잡

피고 누리잡은 인력파견업을 영위하는 주식회사로서[갑제2호증의 1 등기사항전부증명서 {(주)누리잡}] 원고 이@@, 원고 방@@과 고용 계약을 체결하고 이들을 이 사건 1사업장에 파견하였습니다{갑제3호증의 1 고용계약서(이@@-(주)누리잡), 갑제3호증의 2 고용계약서(방@@-(주)누리잡)}.

1) 메탄올(Methanol), 메틸알코올(Methylalcohol)이라고도 함

2) 에어건 (air gun): 압축공기를 방출하는 장치

(라) 피고 문@@

피고 문@@는 삼성전자의 휴대폰에 들어가는 알루미늄 소재 부품 등을 제조하여 2차 하청 업체인 (주)건우전자에 납품하는 3차 하청업체인 와이엔 테크 (YN TECH)를 운영하는 개인 사업자로서{갑제2호증의 2 사업자등록증 (문@@)} 원고 이@@, 원고 방@@의 사용사업주입니다.

(2) 비케이 테크 (BK TECH) 관련 당사자들

(가) 원고 이##

원고 이##(만 28세 여성)는 피고 주식회사 드림아웃소싱(이하 ‘피고 드림아웃소싱’이라고 합니다)에 고용된 뒤 피고 김@@과 피고 안@@가 공동으로 운영하는 사업장에서 근무하던 중 독성 뇌병증, 비경련성 간질 증첩증, 메탄올 중독, 상세불명의 뇌내출혈, 상세불명의 뇌경색증의 업무상 재해(이하 ‘이 사건 3재해’라고 합니다)를 당한 근로자입니다{갑제1호증의 3 보험급여 지급확인원 (이##)}.

원고 이##는 2016. 2. 11. 피고 드림아웃소싱과 고용 계약을 체결하고 같은 날부터 피고 김@@과 피고 안@@가 공동으로 운영하는 인천시 소재 비케이 테크 (BK TECH) (이하 ‘이 사건 2사업장’이라고 합니다)에 파견되어 근무하기 시작하였고 철삭 가공된 제품에 남아있는 메탄올을 제거하는 업무를 담당하다가 용제로 사용하는 고농도의 메탄올 증기를 흡입하거나 접촉하여 2016. 2. 17. 이 사건 3재해를 당하였습니다.

(나) 피고 드림아웃소싱

피고 드림아웃소싱은 인력파견업을 영위하는 주식회사로서[갑제2호증의 3 등기사항전부증명서 {(주)드림아웃소싱}] 원고 이##와 고용 계약을 체결하고 원고 이##를 이 사건 2사업장에 파견하였습니다{갑제4호증 근로자파견계약서(주)드림아웃소싱-비케이 테크)}.

(다) 피고 김@@, 피고 안@@

피고 김@@과 피고 안@@는 삼성전자 및 엘지전자의 휴대폰에 들어가는 알루미늄 소재 부품 등을 제조하여 납품하는 3차 하청업체인 비케이 테크 (BK TECH)를 공동으로 운영하는 개인사업자이며 원고 이##의 사용사업주입니다.

(3) 공통 당사자인 피고 대한민국

피고 대한민국은 산업재해 예방 규정을 제대로 준수하지 않은 위법행위로 인하여 원고들에게 손해를 가한 성명 불상 공무원들의 사용자입니다.

나. 사건의 경위

(1) 논의의 전제사실

(가) 메탄올의 위험성과 산업안전보건법상 규제 등

안전보건공단이 공시하고 있는 **물질안전보건자료(MSDS, 갑제5호중)**에 따르면,

메탄올은 ‘생식독성’과 ‘심한 눈 손상성/자극성’, ‘특정표적장기독성(1회노출. “사람에게 중추신경계 및 시각 장애를 일으킬 수 있음”)’의 성분을 가지고 있습니다³⁾. 누출사고시 분진·흙·가스 등을 흡입해선 안 되고, 보호장비를 갖추지 않은 사람은 누출사고 현장에 출입해서는 안 됩니다. 취급시 전면형 송기마스크, 화학물질 방어용 안경과 보안면, 내화학성 장갑을 착용해야 합니다. 공정격리, 국소배기 등으로 공기수준을 노출기준 이하로 조절하여야 하고, 이 물질을 저장하거나 사용하는 설비는 세안설비와 안전 샤워를 설치해야 합니다.

산업안전보건법(이하 ‘산안법’이라 합니다)은 메탄올을 ‘관리대상 유해물질’(산안법 제24조 제1항 제1호, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제420조 제1호, 별표 12)로 정하고 있고, 메탄올을 사용하는 사업장은 6개월마다 작업환경측정을 실시한 후 근로자에게 그 결과를 알리고 개선조치를 취하여야 하며(산안법 제42조 제1항 및 제3항, 동법 시행규칙 제93조 제1항, 별표 11의5), 근로자에 대하여 12개월마다 특수건강진단을 실시하여야 합니다(산안법 제43조 제1항, 동법 시행규칙 제99조 제2항).

메탄올의 위와 같은 유해성 때문에 산업 현장에서는 대체물질인 에탄올이 많이 쓰입니다. 그러나 이 사건 와이엔 테크, 비케이 테크와 같은 일부 사업장은 계속 메탄올을 사용하고 있는데, 그 이유는 메탄올의 가격이 에탄올에 비해 1/3 정도로 저렴하기 때문인 것으로 알려져 있습니다(참고자료1. 미디어 오늘 2016. 2. 26.자 기사 ‘삼성전자 하청업체 메탄올 중독 추가 피해자 발생’).

3) 각 유해성의 의미는 다음과 같습니다(‘화학물질의 분류·표시 및 물질안전보건자료에 관한 기준’ 별표1 참조)

유해성	정의
생식독성	생식기능 및 생식능력에 대한 유해영향을 일으키거나 태아의 발생·발육에 유해한 영향을 주는 성질을 말한다. 생식기능 및 생식능력에 대한 유해영향이란 생식기능 및 생식능력에 대한 모든 영향 즉, 생식기관의 변화, 생식가능 시기의 변화, 생식체의 생성 및 이동, 생식주기, 성적 행동, 수태나 분만, 수태결과, 생식기능의 조기노화, 생식계에 영향을 받는 기타 기능들의 변화 등을 포함한다. 태아의 발생·발육에 유해한 영향은 출생 전 또는 출생 후에 태아의 정상적인 발생을 방해하는 모든 영향 즉, 수태 전 부모의 노출로부터 발생 중인 태아의 노출, 출생 후 성숙기까지의 노출에 의한 영향을 포함한다.
심한 눈 손상성/자극성	심한 눈 손상성이란 눈 전방 표면에 접촉하면 눈 조직 손상 또는 시력 저하 등이 나타나 21일 이내에 완전히 회복되지 않는 것을 말하며, 눈 자극성이란 눈 전방 표면에 접촉하여 눈에 생긴 변화가 21일 이내에 완전히 회복되는 것을 말한다.
특정표적 장기독성(1회노출)	1회 노출에 의하여 급성독성, 피부 부식성/피부 자극성, 심한 눈 손상성/눈 자극성, 호흡기 과민성, 피부 과민성, 생식세포 변이원성, 발암성, 생식독성, 흡인 유해성 이외의 특이적이며, 비치사적으로 나타나는 특정표적장기의 독성을 말한다.

(나) CNC 설비와 절삭유

원고들은 모두 ‘CNC 설비’로 휴대폰 부품을 제조하는 공정에서 일했고, 메탄올은 그 장비에서 ‘절삭유’로 쓰였습니다.

CNC(Computerized Numerical Control) 설비란 컴퓨터를 내장해 미리 입력한 수치에 따라 정밀하게 기계와 금속 소재를 가공할 수 있는 공작기계를 의미합니다. 원고들이 직·간접적으로 취급하였던 CNC 설비는 부착된 절삭도구가 입력된 수치에 맞게 자동으로 제어되면서 알루미늄 소재의 금속을 깎고 다듬어, 대량의 휴대폰 부품을 생산해 내는 기계였습니다.

‘절삭유’란 금속 재료를 절삭 가공할 때, 절삭 공구부를 냉각시키고 원활하게 해서 공구의 수명을 연장하거나 다듬질면을 깨끗이 하기 위해 사용하는 윤활유를 의미합니다. 원고들이 취급하였던 CNC 설비에는 절삭 공구 주변에 절삭유를 자동으로 분사하는 호스가 있어, 설비 가동 중에는 그 호스를 통해 고농도(99.9%)의 메탄올이 지속적으로 분사되었습니다.

이 사건 1사업장에는 아래 사진과 같이 약 30대의 CNC 설비가 가동중이었고, 밀폐형과 개방형이 혼재되어 있었습니다{갑제6호증의 1, 2(이@@, 방@@에 대한 업무관련성평가서), 갑제7호증의 1, 2(이@@, 방@@에 대한 재해조사서) 참조}.





[이 사건 1사업장 내 CNC 설비의 모습]

(2) 이 사건 1사업장(와이엔 테크) 관련

(가) 원고 이@@, 원고 방@@의 업무 내용

원고 이@@은 2015. 9. 21.부터, 원고 방@@은 2015. 9. 2.부터, 이 사건 1사업장에 파견되어 사용사업주인 피고 문@@의 지휘와 감독에 따라 근무하였습니다.

원고 이@@은 주로 CNC 설비를 통해 생산된 제품의 크기가 규격에 맞는지 검사하는 일을 하였습니다. 작업장 전체를 돌아다니며 검사하였고, 정확한 치수를 확인하기 위하여 CNC 설비에 얼굴을 가까이 가져가야 했으며, 측정, 검사를 하기 전에 에어건을 이용하여 제품에 남아 있는 메탄올을 제거해야 했습니다. 인력이 부족할 때에는 직접 CNC 설비를 작동시켜 알루미늄을 절삭 가공하는 일, 수동펌프를 이용하여 설비에 부착된 통에 메탄올을 주입하는 일 등도 하였습니다.

원고 방@@은 주로 10여대의 CNC 설비를 작동시켜 알루미늄을 절삭 가공하는 일, 에어건을 이용하여 생산된 제품에 남아있는 메탄올을 제거하는 일, 수동펌프를 이용하여 설비에 부착된 통에 메탄올을 주입하는 일 등을 하였습니다.

원고 이@@, 원고 방@@은 2주 간격으로 주간 근무와 야간 근무를 교대하였는데, 주간에는 아침 9시부터 밤 9시까지(12시간), 야간에는 밤 9시부터 아침 9시까지(12시간) 근무하였습니다. 원고들은 이러한 정규 근무시간 외에도 수시로 잔업을 하였고, 일이 바쁠 때에는 한 달에 1번 정도 밖에 쉬지 못할 정도로 업무가 과다했습니다{갑제6호증의1, 2(이@@, 방@@에 대한 업무관련성평가서), 갑제7호증의 1, 2(이@@, 방@@에 대한 재해조사서) 참조}.

(나) 원고 이@@, 원고 방@@의 작업환경

원고 이@@, 원고 방@@은 업무 중 CNC 설비를 직접 작동시키거나 가동 중인 설비 곁에 있을 때, CNC 설비에 부착된 통에 메탄올을 주입할 때, 에어컨을 이용하여 생산된 제품에 남아 있는 메탄올을 제거할 때 등에 지속적으로 메탄올에 노출되었습니다. 메탄올이 얼굴과 몸에 튀고 때로는 눈에도 들어갔지만, 그냥 놓아두거나 손으로 닦아가며 일을 계속 하였습니다.

원고 이@@, 원고 방@@은 메탄올의 유해성, 메탄올에 대한 산안법의 규정 등을 전혀 알지 못하였습니다. 이 사건 1사업장에서는 관련 교육이나 고지가 전혀 이루어지지 않았습니다. 메탄올에 대한 물질안전보건 자료도 본 적이 없습니다.

전술한 것처럼 메탄올에 대한 물질안전보건자료에는 취급시 '전면형 송기마크 이상의 마스크'와 '화학물질 방어용 안경과 보안면'을 착용하도록 되어 있습니다. 그러나 이 사건 1사업장에서는 원고 이@@, 원고 방@@에게 천으로 된 일반 마스크와 장갑을 지급하였을 뿐이고, 그것조차 반드시 착용하라는 지시를 하지 않았기에 근로자들은 대부분 마스크나 장갑을 착용하지 않은 채 일을 하였습니다.

이 사건 1사업장에는 국소배기 장치가 부적절하게 설치되어 있거나 가동되지 않아, 작업장 내 유해물질 배출을 위해서는 창문을 열어 환기시키는 것이 전부였습니다. 에어컨을 가동시킬 때에는 창문도 닫아 놓았고, 그때마다 원고 이@@, 원고 방@@은 지독한 냄새를 맡아가며 일을 했습니다.

산업안전보건공단 부천지사가 2016. 1. 22. 이 사건 1사업장에 대하여 작업환경측정을 실시한 결과, 작업장 내 5개 지점에서 1,103 ~ 2,220 ppm의 메탄올이 검출되었습니다. 산안법상 메탄올의 노출기준인 200 ppm을 11배까지 초과하는 매우 높은 수준의 노출이 확인된 것입니다(갑제6호증의1, 2(이@@, 방@@에 대한 업무관련성평가서), 갑제7호증의 1, 2(이@@, 방@@에 대한 재해조사서) 참조).

(다) 원고 이@@과 원고 방@@의 재해 발생

(가) 원고 이@@

원고 이@@은 평소 특이 병력이 없었고 안과 질환을 앓은 적도 없었습니다. 그러나 원고 이@@은 이 사건 1사업장에서 근무를 시작한지 3개월 25일이 지난 2016. 1. 15.부터 속이 메스껍고 눈앞이 뿌옇게 보이는 증상을 느꼈습니다. 그리고 다음날인 16일, 의식도 떨어지는 등 증상이 더 심해지자 이대목동병원 응급실을 내원하여 '대사성 산증' 진단을 받았습니다. 중환자실에서 입원 치료를 받으며 의식은 되찾았으나 동공반사 상실 및 시력 저하가 나타났고 결국 '양안 시신경염' 진단까지 받게 되었습니다(갑제6호증의 1 업무관련성평가서(이@@) 참조).

2016. 1. 19. 원고 이@@의 소변 채취 분석 결과, 메탄올이 7.632 mg/L(노출기준의

50% 초과), 알루미늄이 31.320 ug/g Creatinine(일반인 노출기준 초과) 검출되었습니다. 노출 중단 후 약 72시간이 경과한 시점에서 노출기준을 훨씬 초과하는 메탄올이 검출되었고, 메탄올의 반감기가 2~4시간인 점을 고려하면, 원고 이@@이 입원 직전까지 매우 심각한 수준의 메탄올과 알루미늄에 노출되었다는 사실을 추정할 수 있습니다{**갑제6호증의 1 업무관련성평가서 (이@@) 참조**}.

근로복지공단은 2016. 2. 15. 이 사건 재해로 인한 원고 이@@의 ‘메탄올 관련 시신경병증’, ‘대사성 뇌증’, ‘독성 뇌병증’, ‘대사산증’을 산재보상보험법상 업무상 질병으로 인정하였습니다{**갑제1호증의 1 보험급여 지급확인원 (이@@)**}.

(나) 원고 방@@

원고 방@@ 역시 평소 특이 병력이 없었고 안과 질환을 앓은 적도 없었습니다. 그러나 이 사건 1사업장에서 근무를 시작한지 4개월 18일이 지난 2016. 1. 20.부터 현기증 증상을 느꼈고, 그 다음날인 21일에는 안구 통증과 앞이 희미하게 보이는 증상을 겪다가 시간이 좀 지나고 나서는 앞이 아예 보이지 않게 되었습니다. 2016. 1. 22.부터 부천성모병원에서 입원 치료를 시작하였으나, 현재가지도 양안 모두 빛 감지가 불가능한 상태입니다.

노출 중단 후 72시간 이상 경과된 시점에 소변을 분석한 결과, 메탄올이 26.4mg/L(노출기준 초과), 알루미늄이 130.668 ug/g Creatinine(일반인 노출기준 초과) 검출되었습니다. 원고 이@@과 마찬가지로 메탄올과 알루미늄에 매우 심각한 수준으로 노출되었다는 것을 알 수 있습니다{**갑제6호증의 2 업무관련성평가서 (방@@) 참조**}.

근로복지공단은 2016. 2. 15. 이 사건 재해로 인한 원고 방@@의 ‘메탄올의 독작용, 양안 시신경염’을 산재보상보험법상 업무상 질병으로 인정하였습니다{**갑제1호증의2 보험급여 지급확인원 (방@@)**}.

(3) 이 사건 2사업장(비케이 테크) 관련

(가) 원고 이##의 업무 내용

원고 이##는 2016. 2. 11.부터 이 사건 2사업장에 파견되어 사용사업주인 피고 김@@과 피고 안@@의 지휘와 감독에 따라 야간조(21:00 ~ 09:00) 근로자로 근무하였습니다.

원고 이##의 주된 업무는 CNC 설비를 통해 생산된 제품에 남아 있는 메탄올을 에어건을 이용하여 제거하는 일이었습니다{**갑제7호증의 3 재해조사서 (이##)**}.

(나) 원고 이##의 작업환경

원고 이## 역시 가동 중인 CNC 설비 곁에 있을 때, 에어건을 이용하여 생산된 제품에 남아 있는 메탄올을 제거할 때 등에 지속적으로 메탄올에 노출되었습니다.

그러나 메탄올의 유해성, 메탄올에 대한 산안법의 규정 등은 전혀 알지 못했습니다. 이 사건 2사업장에서도 관련 교육이나 고지가 전혀 이루어지지 않았습니다. 천으로 된 일반 마스크와 장갑이 지급되었을 뿐인데 그 조차 거의 착용하지 않았던 것, 적합한 배기 시설이 없어 창문을 열어 놓았을 뿐이고 에어컨을 가동할 때는 창문마저 닫아 놓았던 것 역시 원고 이@@, 원고 방@@과 유사합니다.

특히 이 사건 2사업장의 경우, 고용노동부 소속 근로감독관이 2016. 2. 3. 메탄올 사용 여부 등을 조사하였으나 피고 김@@과 피고 안@@는 “지난해 말부터 메탄올로 교체하였고 앞으로도 취급하지 않을 계획”이라고 거짓 진술을 하였고, 그 후에도 메탄올이 계속 사용되는 과정에서 원고 이##가 이 사건 재해를 입게 되었습니다(갑제8호증 국회토론회자료 ‘메탄올 중독사고로 드러난 파견노동자 안전보건실태와 제도개선과제’, 참고자료 2. ‘메탄올 중독 사고 일지’ 참조).

(다) 원고 이##의 재해발생

원고 이## 역시 평소 특이 병력이 없고 안과 질환을 앓은 적도 없었습니다. 그런데 2016. 2. 16.부터 눈이 침침하고 잘 안 보이는 증상을 느꼈고, 그 다음날인 17일 저녁부터 눈이 보이지 않고 의식이 저하되는 증상이 나타나 119 구조대에 의하여 순천향대학교 부천 병원 응급실로 옮겨졌습니다.

근로복지공단은 2016. 3. 10. 이 사건 재해로 인한 원고 이##의 ‘독성 뇌병증’, ‘비경련성 간질 중첩증’, ‘상세불명의 뇌내출혈·뇌경색증’을 산재보상보험법상 업무상 질병으로 인정하였습니다(갑제1호증의 3 보험급여 지급확인원 (이##) 참조).

(4) 정부의 대처

고용노동부는 원고들을 진단한 의사가 메탄올 중독을 확인한 후에야, 메탄올 급성중독 발생 경보와 함께 이 사건 1사업장과 이 사건 2사업장에 대한 작업중지, 보건진단, 임시건강진단명령을 내렸고, 국소배기장치 미설치, 송기마스크 미지급, 작업환경측정, 특수건강진단 미실시 등 산안법 위반사항에 대한 엄중한 처리 방침을 밝혔습니다(갑제9호증 안전보건공단 메틸알코올 급성중독 발생 경보, 갑제10호증 고용노동부 2016. 2. 4.자 보도자료 참조).

다. 관련규정

별지 참조

2. 피고의 손해배상 책임

가. 원고들에 대한 불법과건

피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱은 과건이 금지되는 제조업 직접생산공정업무에 근로자를 파견하였고, 나머지 피고들은 위 두 회사로부터 근로자파건의 역무를 제공받았습니다. 이러한 행위는 과건근로자보호등에 관한 법률에 위반되는 행위로써 피고들은 모두 형사처벌을 받아야 할 대상자들입니다(제5조제5항, 제43조 참조). 이 사건 1사업장과 이 사건 2사업장에는 각각 약 20~30명의 근로자들이 근무하였는데 그들도 대부분 원고들처럼 불법과건을 받은 근로자들이었습니다.

이처럼 과건사업주 및 사용자사업주인 위 피고들이 비용절감과 사용자책임 회피 등의 이유로 불법적인 불법과건관계를 형성한 결과 이 사건과 같이 위험 물질 취급업무에 있어서 특히 중요시되는 사용자로서의 관리감독 및 안전배려의무가 상실되고 말았습니다. 피고들의 구체적인 위법 사항에 대하여서는 아래에서 살펴보겠습니다.

나. 피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱의 손해배상책임(채무불이행 책임과 불법행위 책임의 경합)

피고 누리잡은 근로자파견사업을 영위하는 업체로서, 원고 이@@, 원고 방@@과 직접적인 고용계약을 체결한 과건사업주입니다. 피고 드림아웃소싱 역시 근로자파견사업을 하는 업체로서 원고 이##와 직접적인 고용계약을 체결한 과건사업주입니다.

사용자는 고용 또는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 마련하여야 할 보호의무 또는 안전배려의무를 부담하고, 이러한 의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 채무불이행으로 인한 손해배상책임을 집니다(대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결 등 참조). 그리고 이러한 사용자의 보호의무 또는 안전배려의무 위반 행위가 불법행위의 요건에 해당하는 경우에는 채무불이행책임과 경합하여 불법행위로 인한 손해배상책임도 부담하게 됩니다(대법원 1997. 4. 25. 선고 96다53086 판결 등 참조)(대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다60247 판결).

한편, 과건법은 과건사업주가 안전 및 보건에 관한 사항을 포함하여 파견될 사업장의 근로조건 및 근로환경에 관한 사항을 파견근로자에게 고지할 의무를 정하고 있습니다. 또한 산안법은 산업안전보건에 관한 사업주의 의무에 관하여 원칙적으로 사용자사업주를 의무의 주체로 규정하면서도 기본적인 산업재해 예방의 의무와 관련해서는 과건사업주와 사용자사업주를 모두 의무의 주체인 사업주로 규정하고 있습니다.

[과건근로자보호 등에 관한 법률]

제26조 (취업조건의 고지)

① 과건사업주는 근로자파건을 하고자 할 때에는 **미리 당해 파견근로자에게 제20조제1**

항 각호의 사항 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호의 규정에 따른 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항의 규정에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

제20조(계약의 내용등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 다음 각호의 사항이 포함되는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견사유(제5조제2항의 규정에 의하여 근로자파견을 행하는 경우에 한한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항
7. 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. **안전 및 보건에 관한 사항**
11. 근로자파견의 대가
12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항

② 사용사업주는 제1항의 규정에 따라 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 제21조제1항의 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위 및 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙

제12조(파견근로자에 대한 고지사항) 법 제26조 제1항에서 “고용노동부령이 정하는 사항”이라 함은 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 복리후생시설의 이용에 관한 사항을 말한다.

파견근로자보호 등에 관한 법률

제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례) ① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 **사용사업주를 산업안전보건법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 동법을 적용한다.** 이 경우 동법 제31조제2항의 규정을 적용함에 있어서는 동항중 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 때"로 본다.

② 제1항의 규정에 불구하고 산업안전보건법 제5조, 제43조제5항(작업장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우에 한한다), 제43조제6항 단서, 제52조제2항의 적용에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 본다.

산업안전보건법

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전

과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것

그러므로 피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱은 원고들에 대해 사용자로서 보호의무 내지 안전배려의무를 부담하는 한편, 파견법과 산업법에 따라 원고들을 파견하기 전에 파견될 사업장 및 당해 사업장의 안전·보건에 관한 사항을 포함한 근로환경에 관하여 미리 원고들에게 알려줄 의무를 부담합니다. 그 점을 구체적으로 보면, 피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱은 원고들이 파견되는 사업장이 산업안전보건법 등 관련 법규를 준수하는 안전한 사업장인지 미리 확인하였어야 하고 또한 원고들에게 그들이 파견되는 이 사건 1,2사업장에서 산안법상 유해물질인 메탄올이 사용될 수 있고, 그로 인한 위험을 방지하기 위해서는 근로 제공 시 송기마스크, 화학물질 방어용 안경 및 보안면, 장갑, 보호의 등을 착용해야 한다는 사실을 구체적으로 고지할 의무가 있었습니다.

그럼에도 불구하고 피고 누리잡과 피고 드림아웃소싱은 그와 관련된 어떠한 조치도 취하지 않았습니다. 그로 인해 원고들은 자신들이 파견되는 사업장에서 사용하는 메탄올이 위험한 물질인지도 알지 못한 채 무방비 상태로 노출되어 이 사건 각 재해를 입게 되었습니다.

이처럼 피고 누리잡은 원고 이@@과 원고 방@@에 대하여, 피고 드림아웃소싱은 원고 이##에 대하여 각각 보호의무 및 안전배려의무와 파견법 및 산안법상의 고지의무를 위반하였습니다. 그리고 그로 인해 원고들이 중상해를 입게 되었습니다. 따라서 위 피고들은 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있습니다. 이 책임은 채무불이행책임과 불법행위로 인한 손해배상책임이 경합하는 것입니다.

다. 피고 문@@ 및 피고 김@@과 피고 안@@의 손해배상책임(채무불이행 책임과 불법행위 책임의 경합)

피고 문@@는 피고 누리잡으로부터 원고 이@@과 원고 방@@ 등 파견근로자를 공급받아 원고 이@@ 및 원고 방@@으로 하여금 이 사건 각 업무를 수행하도록 한 사용자입니다. 피고 김@@과 피고 안@@는 피고 드림아웃소싱으로부터 원고 이## 등 파견근로자를 공급받아 원고 이##로 하여금 이 사건 각 업무를 수행하도록 한 사용자입니다.

파견근로자를 사용하는 경우 사용자업주는 산안법의 적용을 받게 되고, 근로자들의 산업안전보건에 관한 책임의 주체가 됩니다. 한편 산안법은 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취하여야할 의무를 정하고 있습니다.

[파견근로자보호 등에 관한 법률]

제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례) ① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용자주를 산업안전보건법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 동법을 적용한다. 이 경우 동법 제31조제2항의 규정을 적용함에 있어서는 동항중 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 때"로 본다.

② 제1항의 규정에 불구하고 산업안전보건법 제5조, 제43조제5항(작업장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우에 한한다), 제43조제6항 단서, 제52조제2항의 적용에 있어서는 파견사업주 및 사용자주를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 본다.

[산업안전보건법]

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방정책에 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것

제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 할 보건상의 조치 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제31조(안전·보건교육) ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.

③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.

제42조(작업환경측정 등) 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 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라

고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

② 제1항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 작업환경측정의 결과를 해당 작업장 근로자에게 알려야 하며 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등 적절한 조치를 하여야 한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙

제420조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "관리대상 유해물질"이란 법 제24조제1항제1호에 따른 원재료·가스·증기·분진 등으로서 유기화합물, 금속류, 산·알칼리류, 가스상태 물질류 등 별표 12에서 정한 물질을 말한다.

[별표12] 관리대상 유해물질의 종류

1. 유기화합물

고. 메틸알코올

제422조(관리대상 유해물질과 관계되는 설비) 사업주는 근로자가 실내작업장에서 관리대상 유해물질을 취급하는 업무에 종사하는 경우에 그 작업장에 관리대상 유해물질의 가스·증기 또는 분진의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기장치를 설치하여야 한다. 다만, 분말상태의 관리대상 유해물질을 습기가 있는 상태에서 취급하는 경우에는 그러하지 아니하다.

(3) 이에 따르면 피고 문@@, 피고 김@@, 피고 안@@는 사업장에서 산안법상 유해물질인 메탄올을 사용하면서 이에 관하여 근로자들에게 안전교육을 실시하고, 작업환경을 측정하고 배기장치를 설치하는 등 이로 인해 파견근로자에게 발생할 수 있는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취할 의무를 부담합니다.

그러나 위 피고들은 근로자들에게 ① 메탄올을 사용한다는 안내 및 관련 안전교육을 하지 않았고 ② 위 피고들이 운영하는 이 사건 각 사업장에는 적합한 배기시설이 설치되어 있지 않았으며 ③ 메탄올에 노출될 위험이 있는 경우 근로자들에게 지급해야 할 보호경, 호흡용 보호구 등을 지급한 적이 없습니다. 이에 피고 문@@, 피고 김@@, 피고 안@@는 산안법상 위 의무들을 위반하였고, 이로 인해 원고들에게 발생한 중상해에 대하여 손해배상책임이 있습니다.

또한 피고 문@@, 피고 김@@, 피고 안@@는 산안법상 작업환경측정, 특수건강진단을 미실시하였습니다. 메탄올을 사용하는 사업장은 6개월마다 작업환경측정을 실시하고(산안법 제42조 제1항, 동법 규칙 제93조 제1항, 별표 11의5) 근로자에게 그 결과를 알리고 개선조치를 취하여야 하며(산안법 제42조 제3항), 근로자에 대하여 12개월마다 특수건강진단을 하여야 하지만(산안법 제43조 제1항, 동법 규칙 제99조 제2항) 이 사건 1,2사업장에서는 모두 실시하지 않았습니다.

한편 대법원은 “사용사업주는 파견근로와 관련하여 그 자신도 직접 파견근로자를 위한 보

호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 용인하고, 파견사업주는 이를 전제로 사용사업주와 근로자파견계약을 체결하며, 파견근로자 역시 사용사업주가 위와 같은 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당하다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 따라서 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 사용사업주와 직접 고용 또는 근로계약을 체결하지 아니한 경우에도 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다."고 판시한 바 있습니다(대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다60247 판결).

즉 피고 문@@는 원고 이@@과 원고 방@@에 대하여, 피고 김@@과 피고 안@@는 원고 이##에 대하여 사용사업주로서 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함에도 불구하고 원고들이 작업과정에서 유해물질에 지속적으로 노출되도록 방치하여 중상해를 입도록 하였으므로 이에 대한 손해배상책임이 있습니다.

이처럼 피고 문@@는 원고 이@@과 원고 방@@에 대하여, 피고 김@@과 피고 안@@는 원고 이##에 대하여 각각 보호의무 및 안전배려의무와 파견법 및 산안법상의 보건안전조치 의무를 위반하였습니다. 그리고 그로 인해 원고들이 중상해를 입게 되었습니다. 따라서 위 피고들은 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있습니다. 이 책임 역시 채무불이행책임과 불법행위로 인한 손해배상책임이 경합하는 것입니다.

라. 피고 대한민국의 원고들에 대한 책임

(1) 피고 대한민국의 원고들에 대한 공통된 손해배상책임

(가) 고용노동부의 이 사건 사업장에 대한 감독자료 비공개 결정

원고 이@@은 2016. 3. 24. 대리인을 통해 이 사건 1사업장에 대하여 고용노동부가 실시한 사업장 감독자료에 관한 정보의 공개를 청구한 바 있습니다. 그러나 고용노동부장관은 2016. 4. 4. 원고 이@@의 정보공개청구에 대해 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조 제1항 제4호4)를 근거로 비공개 결정을 하였습니다(갑제11호증 비공개결정통지서). 따라서 원고들은 관련 행정기관이 이 사건 사업장들에 대해 지도·감독을 했는지 여부 및 지도감독의 시기 등에 대해 정확히 알지 못하고 있습니다.

다만 원고들은 이 사건 사업장들에서 근무할 당시 관련 행정기관에서 이 사건 사업장들에 대해 지도감독을 하는 것을 경험한 바 없습니다.

4) 진행 중인 재판에 관련된 정보와 범죄의 예방, 수사, 공소의 제기 및 유지, 형의 집행, 교정(矯正), 보안처분에 관한 사항으로서 공개될 경우 그 직무수행을 현저히 곤란하게 하거나 형사피고인의 공정한 재판을 받을 권리를 침해한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보

(나) 근로감독관 및 담당공무원들의 이 사건 사업장들에 대한 지도감독 불이행과 그에 따른 이 사건 재해의 발생

현재 원고들은 근로감독관 및 담당공무원들이 이 사건 사업장들에 대해 어떻게 지도점검 또는 감독을 했는지에 대해 전혀 모르고 있습니다. 그런데 원고들은 관련법령에 따른 국소 배기장치가 설치되어 있지 않은 이 사건 사업장들에서 송기마스크조차 지급받지도 못한 채 장기간 메탄올을 이용한 작업을 수행하였습니다.

이 사건 사업장들에 대한 지도점검이 이루어졌을 경우 위와 같은 위법상태가 장기간 지속되지 않았을 것이라는 점을 감안하면 근로감독관 및 담당공무원들이 이 사건 사업장들에 대해 지도점검이나 감독을 하지 않은 것으로 판단을 할 수 있습니다.

그리고 지도점검이나 감독이 이루어지지 않음으로 인해서 원고들은 심각한 위험상태에서 계속 작업을 하였고, 결국 이로 인해 이 사건 재해들이 발생했습니다.

(다) 피고 대한민국의 손해배상책임의 성립

상황이 이렇다면, 피고 대한민국은 국가배상법 제2조에 따라 공무원의 위법행위로 인해 원고들에게 발생한 손해를 배상할 책임이 있습니다(원고들은 고용노동부의 지도감독기준의 내용 및 이 사건 사업장들에 대해 어떠한 지도감독이 이루어졌는지 여부에 대해 명확히 알지 못하고 있습니다. 추후 소송진행과정에서 사실조회신청 등의 방법을 통해 피고 대한민국의 원고들에 대한 배상책임에 대해 구체적으로 입증할 예정입니다).

(2) 피고 대한민국의 원고 이##에 대한 국가배상책임

(가) 근로감독관의 사업장 안전에 대한 법령상 감독의무

근로기준법 제101조 제1항은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두도록 하고 있습니다. 그리고 산업안전보건법 제51조 제1항은 근로감독관에게 사업장에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전·보건점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있도록 하는 감독권한을 부여하고 있습니다.

(나) 이 사건 사업장을 점검한 근로감독관의 감독의무 해태

(가) 고용노동부는 이 사건 재해 이후 긴급일제점검을 실시하여 산업안전보건감독을 실시하기로 했으며, 그 내용을 지방관서에 시달렸습니다.

원고 이@@@은 2016. 1. 16., 원고 방@@@은 2016. 1. 22.에 이 사건 재해를 입었으며, 산업안전공단 부천시사는 2016. 1. 22. 이 사건 사업장 1에 대해 작업환경을 측정하였습니다(갑제6호증의1, 2 (이@@@, 방@@@에 대한 업무관련성평가서), 갑제7호증의1, 2 (이@@@,

방@@에 대한 재해조사서) 참조}. 그로 인해 사건의 원인이 어느 정도 규명이 되었으며, 열악한 작업환경으로 인해 휴대폰 부품 제조업체에서 근무하는 근로자들의 생명, 신체 등에 관한 중대한 위해가 발생할 우려가 있다는 점이 밝혀졌습니다.

원고 이@@과 원고 방@@에 대한 재해가 발생한 이후 고용노동부는 2016. 1. 25.부터 이 사건 1사업장과 작업공정이 유사한 곳으로 파악된 8곳을, 2. 1.부터는 전국의 메틸알코올 취급사업장 3,100여 곳을 긴급점검하기로 했습니다(갑제10호증 고용노동부 2016. 2. 4. 자 보도자료 참조). 그리고 국소배기장치 미설치, 송기마스크 미지급 등의 경우에는 사법처리를 하고, 작업환경측정·특수건강진단을 실시하지 않은 경우에는 과태료를 부과하는 등의 방법으로 산업안전보건감독을 할 것이라고 했습니다. 그리고 전국 지방관서에 핸드폰부품업체에 대한 긴급 일제점검을 시달렸습니다(갑제12호증 고용노동부 2. 25.자 보도자료).

중부고용노동청 소속 근로감독관은 2016. 2. 3. 고용노동부가 시달한 핸드폰부품업체 긴급 일제점검에 따라 이 사건 2사업장을 점검하였습니다.

(나) 이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관은 이 사건 2사업장에서 메탄올을 사용하고 있었고, 그로 인해 산업재해가 발생할 수 있음을 알 수 있었습니다.

에탄올에 비해 메탄올이 저렴했으며, 사용업체가 비용부담을 피하기 위해 에탄올 대신 메탄올을 사용함으로써 원고 이@@과 원고 방@@에 대한 재해가 발생 되었던 점, 이와 같은 내용을 고용노동부가 숙지하였고, 이 내용을 지방관서에 시달렸던 점, 피고 김@@과 피고 안@@가 운영하는 BK TECH도 비용부담을 피하기 위해 에탄올 대신 메탄올을 사용할 유인이 있었던 점, BK TECH역시 YN TECH와 마찬가지로 핸드폰 부품을 생산하는 업체로 공정이 서로 유사했던 점 등 제반사정을 고려하면 2016. 2. 3. 이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관은 이 사건 2사업장에서도 메탄올이 사용되고 있었음을 알았거나 알 수 있었음을 충분히 인정할 수 있습니다.

(다) 그럼에도 이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관은 단순히 점검의 대상인 사업주가 메탄올을 사용하지 않고 있다는 말만을 믿고 이 사건 2사업장을 점검하지 않았습니다.

이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관은 사업주가 “지난해 말부터 절삭용제를 에틸알코올로 교체하였고 앞으로도 메틸알코올을 취급하지 않을 계획”이라고 말한 것만을 믿고 이 사건 사업장 2에 대한 점검을 제대로 하지 않았습니다(갑제12호증 고용노동부 2. 25.자 보도자료 참조).

이 사건 2사업장에서 사고가 다시 발생한 것으로 인해 고용노동부는 전국 핸드폰 부품제조업체에 대해 긴급 재점검을 하기로 결정을 했는데(갑제12호증 고용노동부 2. 25.자 보도자료 참조), 이는 고용노동부조차 기준에 이루어진 점검에 하자가 있음을 스스로 인정하는 것이기도 합니다.

게다가 고용노동부는 핸드폰 부품업체가 단순히 메탄올을 사용하는지 여부만을 점검할 것

을 시달한 것이 아니라 국소배기장치 설치, 송기마스크 지급 등이 이루어지고 있는지에 대한 산업안전보건감독을 지시한 것이었음에도 이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관은 이와 같은 감독을 해태했습니다(갑제10호증 고용노동부 2016. 2. 4.자 보도자료 참조).

(다) 근로감독관의 감독의무 해태의 위법성

이미 이 사건 1사업장에서의 재해로 인해 휴대폰 생산업체 근로자 특히 하청업체 근로자의 생명, 신체, 재산 등에 대한 중대한 위험상태가 발생하였거나 발생할 우려가 있음이 알려진 상태였습니다.

그리고 고용노동부는 긴급히 휴대폰 생산업체에 대해 일제 긴급점검을 실시하도록 지방관서에 하달하였고 그 내용은 단순히 메탄올을 사용하는지 여부만을 점검할 것을 시달한 것이 아니라 국소배기장치 설치, 송기마스크 지급 등이 이루어지고 있는지에 대한 산업안전보건 감독이었습니다.

근로감독관은 메탄올을 사용하는지에 대한 확인을 하지도 않았을 뿐만 아니라 국소배기장치 설치, 송기마스크 지급 등에 대해서도 아무런 확인을 하지 않았습니다. 최소한 근로감독관은 근로자들에게 절삭용제로 무엇을 사용하는지 물어보거나, 절삭용제의 구입내역 등을 확인했어야 합니다. 그리고 산업안전보건감독이라면 당연히 국소배기장치 설치와 송기마스크 등에 대한 지급이 이루어지고 있는지를 확인했어야 합니다. 그런데 근로감독관은 중대한 위험상태가 발생했거나 발생할 우려가 있음을 인지하고 있음에도 불구하고 이와 같은 조치를 전혀 취하지 않았는바 이는 명백히 법령을 위반한 경우에 해당합니다.

(라) 근로감독관의 위법행위와 원고 이##의 손해 사이의 상당인과관계

이 사건 재해는 ① 사업주가 절삭용제로 메탄올을 사용한 행위와 ② 국소배기장치를 적절히 설치하지 않았으며 송기마스크를 지급하지 않은 행위가 결합하여 발생을 했습니다. 그런데 근로감독관은 메탄올을 사용하는지도 점검하지 않았고, 국소배기장치가 설치되어 있는지 및 송기마스크를 지급했는지 여부 등을 점검하지도 않았습니다.

만약 근로감독관이 이 사건 2사업장에 대해 적절히 감독을 했다면 원고 이##는 재해를 당하지 않았을 것입니다. 근로감독관의 위법행위와 원고 이##의 손해 사이에 상당인과관계가 있다는 점은 명백합니다.

(마) 피고 대한민국의 손해배상책임의 성립

그렇다면 피고 대한민국은 국가배상법 제2조에 따라 이 사건 2사업장을 점검한 근로감독관의 법령위반으로 인해 원고 이##에게 발생한 손해를 배상할 책임이 있습니다.

(3) 소 결

위와 같은 이유로 피고 대한민국은 원고들 모두에게 손해를 배상할 의무가 있습니다.

3. 손해배상 책임의 범위

가. [원고 이@@에 대하여]

(1) 일실소득

(가) 기초사실

- 피해자 : 원고 이@@(女)
- 생년월일 : 1988. 5. 26.생
- 사고일자 : 2016. 1. 16.
- 연령 : 사고 당시 27세 7개월 남짓
- 기대여명 : 56.98년, 여명종료일 : 2072. 1. 15.
- 가동기간: 388개월⁵⁾
- 노동능력 상실률 : 100%⁶⁾
- 피고의 책임비율 : 100%⁷⁾

(나) 계산

일실소득 : **478,486,788원** = (94,338원⁸⁾ × 22일 × 230.5476(호프만계수)(갑제13호증 2016년 상반기 적용 건설업 임금실태조사 보고서)

(2) 일실퇴직금

(가) 기초사실

- 입사일 : 2015. 9. 21.
- 정년예정일⁹⁾ : 2048. 5. 25.(사고일로부터 389개월 후)
- 퇴직예정일 : 2017. 1. 15.
- 재직기간 : 정년퇴직시 32년 8월 5일
- 월급여 : 2,075,436원 (94,338원×22일)

5) 가동연한 : 60년, 가동종료일 : 2048. 5. 25. / 2016. 1. 16.(이 사건 재해일)부터 2048. 5. 25.(가동종료일)까지 388개월

6) 국가배상법 노동능력상실률표에 의하면 원고의 노동능력상실률은 100%입니다(1. 두 눈이 실명된 자- 제1급, 100%). 원고의 노동능력상실률은 추후 신체감정을 통해 정확히 특정하겠습니다.

7) 원고 이@@은 피고의 지시에 따라서 작업을 하였던 것으로서 원고 이@@에게는 어떠한 과실도 없습니다.

8) 2016년 상반기 도시일용노임, 건강한 보통 사람이라면 누구나 최소한 도시일용노동에 종사하여 그 정도의 수입을 올릴 수 있을 것이므로 원고가 사고당시 그 보다 적은 보수를 받고 있었다 하더라도 장래 도시일용노동에 종사할 것을 전제로 하여 장래의 수입상실액을 청구하여도 무방하다(1980. 2. 26. 선고 79다1899 전원합의체 판결). - 원고 이@@의 평균임금은 62,288.32원으로 도시일용노동보다 적으므로 도시일용노임을 기준으로 일실소득을 계산하였습니다.

9) 위 II. 1.항에서 살펴본 것처럼 원고들은 불법과건관계에 있었으므로, 파견법 제5조 제1항 및 동법 제6조의2 제1항 제1호에 따라 사용자사업주인 피고들은 원고들을 즉시 직접 고용해야하므로 원고들은 기간의 정함이 없는 근로자로서 일을 정년예정일에 근거하여 일실퇴직금이 산정됩니다.

□ 가동능력 상실률 : 100%

(나) 계산

□ 정년퇴직시 퇴직금의 사고시현가

퇴직금액수	67,797,575원 (= 월급여 2,075,436원 × 재직기간 32 + 8/12)
퇴직금의 사고시현가	25,864,774원 (= 퇴직금액수 × 1 / { 1 + 0.05 × 정년개월수 / 12 })

□ 일실퇴직금 : **25,864,774원** = (25,864,774원 × 1.0)

(3) 재산상 손해액의 합계액

□ 피고의 책임비율: 100%

□ 원고 이@@의 재산상 손해 합계 : **504,351,562원**

(= 일실소득 478,486,788원 + 일실퇴직금 25,864,774원)

(4) 산재보험금 등 공제

(가) 공제할 금액¹⁰⁾

□ 휴업급여 : 11,510,881원¹¹⁾ (= 62,288.32원 × 22일 × 12월 × 0.7)

□ 장해급여 : 91,812,983원 (= 62,288.32원 × 1474일분¹²⁾)

□ 요양급여 : 2,628,750원¹³⁾

□ 산재보험금 합계액 : 105,952,614원 (= 11,510,881원 + 91,812,983원 + 2,628,750원)

(나) 계산

원고의 재산상 손해 : **398,398,948원** (= 504,351,562원 - 105,952,614원)

(5) 개호비¹⁴⁾

10) 원고 이@@@은 현재 요양 중인바 추정금액을 공제하고 추후 요양이 종결된 때에 공제금액을 확정해서 다시 산정하겠습니다.

11) 1년간의 휴업급여를 우선 공제하였습니다.

12) 「산업재해보상보험법」 제57조제2항·제3항 본문 및 별표 2

13) 요양기간 : 2016. 1. 16. ~ 2017. 2. 1. (입원 9일, 통원 374일, 재가 0일, 계 383일)

14) 양안실명의 경우 반드시 맹인으로서의 일상생활에 익숙하게 될 때까지만 개호비를 인정해야 되는 것은 아니며, 한편 다른 사정이나 증거에 의하여 1일 일용노임액의 일부만을 인정하는 것도 가능한 것이므로 원심이 의

- 3년간 개호비 : 94,746,577원 (= 2,830,140원(94,338원¹⁵) × 30일¹⁶) × 33.4777(36 개월 호프만계수)
- 3년 이후 여명기까지 개호비 : 292,243,511원 (= 1,415,070원 × 206.5223(호프만계수))
- 개호비 합계 : **386,990,088원** (= 94,746,577원 + 292,243,511원)

(6) 위자료

원고가 이 사건 재해를 입음에 있어서 ▲양안이 실명 되는 등 원고의 부상 정도가 매우 심한 점, ▲특히 일상생활에서 필수적인 두 눈이 보이지 않아서 혼자서 일상생활을 할 수 없을 만큼 일상생활에 극심한 불편을 느끼는 점, ▲원고는 주로 단순 노무에 종사하였는데 양안 실명으로 사실상 향후 노무에 종사하는 것이 불가능해진 점, ▲젊은 나이에 양안이 실명되어서 원고의 정신적 충격이 매우 큰 점, ▲이 사건 재해는 사업장 관리자가 안전의무를 전혀 지키지 않았을 뿐 아니라 설명의무도 전혀 이행하지 않아서 일어난 것으로 원고의 과실이 없는 점, ▲원고가 이 사건 사업장 관리자의 지시에 따라 업무를 적극적으로 수행하면서 이 사건 사고를 당했던 점, ▲향후에도 예상치 못한 치료비 등이 소요될 것이 어렵지 않게 예상되는 점 등을 종합해 볼 때,

원고의 위자료는 금 약 100,000,000원¹⁷⁾ 이 상당하다고 할 것입니다.

(7) 합계액

885,389,036원 (= 398,398,948원 + 386,990,088원 + 100,000,000원)

나. [원고 방@@에 대하여]

(1) 일실소득

(가) 기초사실

사의 신체감정서 중 원고(여자)가 맹인으로서의 생활에 익숙하여진 후에는 하루 3시간정도 개호인이 필요하다는 감정결과 부분에 따라 처음 3년동안은 성인여자의 1일 농촌일용노동임금을, 그 이후 여명기간 동안은 그것의 1/2에 해당하는 금액을 기초로 개호비를 산정한 것은 적법하다. **(대법원 1990. 4. 10. 선고 88다카21210 판결)**

15) 개호비용의 기준은 피해자의 주거지역을 기준으로 도시지역이면 도시일용노임을, 농촌지역이면 농촌일용노임을 기준으로 한다. **(대법원 1982. 11. 23. 선고 82다카1079 판결, 대법원 1989. 3. 14. 선고 88다카127 판결)**

16) 신체의 부자유로 인하여 개호인의 조력을 받을 필요가 있는 경우 개호인 비용은 특단의 사정이 없는 한 개호를 필요로 하는 기간의 전 일수에 해당하는 노임액을 기준으로 산정함이 마땅하다고 할 것이다. **(대법원 1991.5.14. 선고 91다8081 판결)**

17) 100,000,000원 × (장애율 1.0) × { 1 - (과실율 0 × 1.0) }

- 피해자 : 원고 방@@(男)
- 생년월일 : 1988. 10. 16.생
- 사고일자 : 2016. 1. 22.
- 연령 : 사고 당시 27세 3개월 남짓
- 기대여명 : 50.37년, 여명종료일 : 2066. 1. 21.
- 가동기간 : 392개월¹⁸⁾
- 노동능력 상실률 : 100%¹⁹⁾
- 피고의 책임비율 : 100%²⁰⁾

(나) 계산

일일소득 : **481,646,847원** = (94,338원²¹⁾ × 22일 × 232.0702(호프만계수)(갑제13호증 2016년 상반기 적용 건설업 임금실태조사 보고서)

(2) 일실퇴직금

(가) 기초사실

- 입사일 : 2015. 9. 2.
- 정년예정일 : 2048. 10. 15.(사고일로부터 393개월 후)
- 퇴직예정일 : 2017. 1. 21.
- 재직기간 : 정년퇴직시 33년 1월 14일
- 월급여 : 2,075,436원 (94,338원×22일)
- 노동능력 상실률 : 100%

(나) 계산

- 정년퇴직시 퇴직금의 사고시현가

퇴직금액수	68,662,340원 (= 월급여 2,075,436원 × 재직기간 33 + 1/12)
-------	----------------------------------------------------

18) 가동연한 : 60년, 가동종료일 : 2048. 10. 15. /2016. 1. 16.(이 사건 재해일)부터 2048. 10. 15.(가동종료일)까지 392개월

19) 국가배상법 노동능력상실률표에 의하면 원고의 노동능력상실률은 100%입니다(1. 두 눈이 실명된 자- 제1급, 100%). 원고의 노동능력상실률은 추후 신체감정을 통해 정확히 특정하겠습니다.

20) 원고 방@@은 피고의 지시에 따라서 작업을 한 것으로 어떠한 과실도 없습니다.

21) 2016년 상반기 도시일용노임, 건강한 보통 사람이라면 누구나 최소한 도시일용노동에 종사하여 그 정도의 수입을 올릴 수 있을 것이므로 원고가 사고당시 그 보다 적은 보수를 받고 있었다 하더라도 장래 도시일용노동에 종사할 것을 전제로 하여 장래의 수입상실액을 청구하여도 무방하다(1980. 2. 26. 선고 79다1899 전원 합의체 판결). - 원고 방@@의 평균임금은 60,757.64원으로 도시일용노임보다 적으므로 도시일용노임을 기준으로 일일소득을 계산하였습니다.

퇴직금의	26,029,893원
사고시현가	(= 퇴직금액수 × 1 / { 1 + 0.05 × 정년개월수 / 12 })

□ 일실퇴직금 : **26,029,893원** = (26,029,893원 × 1.0)

(3) 재산상 손해액의 합계액

□ 피고의 책임비율: 100%

□ 원고 방@@의 재산상 손해 합계 : **507,676,740원**

(= 일실소득 481,646,847원 + 일실퇴직금 26,029,893원)

(4) 산재보험금 등 공제

(가) 공제할 금액²²⁾

□ 휴업급여 : 11,228,011원²³⁾ (= 60757.64원 × 22일 × 12월 × 0.7)

□ 장해급여 : 89,556,761원 (= 60757.64원 × 1474일분²⁴⁾)

□ 요양급여 : 28,180원²⁵⁾

□ 산재보험금 합계액 : 100,812,952원 (= 11,228,011원 + 89,556,761원 + 28,180원)

(나) 계산

원고의 재산상 손해 : **406,863,788원** (= 507,676,740원 - 100,812,952원)

(5) 개호비²⁶⁾

□ 3년간 개호비 : 94,746,577원 (= 2,830,140원(94,338원²⁷⁾ × 30일²⁸⁾) × 33.4777(36

22) 원고 방@@은 현재 요양중인바 추정금액을 공제하고 추후 요양이 종결된 때에 공제금액을 확정해서 다시 산정하겠습니다.

23) 1년간 휴업급여를 기준으로 공제하였습니다.

24) 「산업재해보상보험법」 제57조제2항·제3항 본문 및 별표 2

25) 요양기간 : 2016. 1. 22. ~ 2016. 3. 14. (입원 11일, 통원 42일, 재가 0일, 계 53일)

26) 양안실명의 경우 반드시 맹인으로서의 일상생활에 익숙하게 될 때까지만 개호비를 인정해야 되는 것은 아니며, 한편 다른 사정이나 증거에 의하여 1일 일용노동임액의 일부만을 인정하는 것도 가능한 것이므로 원심이 의사의 신체감정서 중 원고(여자)가 맹인으로서의 생활에 익숙하여진 후에는 하루 3시간정도 개호인이 필요하다는 감정결과 부분에 따라 처음 3년동안은 성인여자의 1일 농촌일용노동임금을, 그 이후 여명기간 동안은 그것의 1/2에 해당하는 금액을 기초로 개호비를 산정한 것은 적법하다. **(대법원 1990. 4. 10. 선고 88다카21210 판결)**

27) 개호비용의 기준은 피해자의 주거지역을 기준으로 도시지역이면 도시일용노동임, 농촌지역이면 농촌일용노동임을 기준으로 한다. **(대법원 1982. 11. 23. 선고 82다카1079 판결, 대법원 1989. 3. 14. 선고 88다카127 판결)**

28) 신체의 부자유로 인하여 개호인의 조력을 받을 필요가 있는 경우 개호인 비용은 특단의 사정이 없는 한 개

개월 호프만계수))

- 3년이후 여명기까지 개호비 : 292,243,511원 (= 1,415,070원 × 206.5223(호프만계수))
- 개호비 합계 : **386,990,088원** (= 94,746,577원 + 292,243,511원)

(6) 위자료

원고가 이 사건 재해를 입음에 있어서 ▲양안이 실명 되는 등 원고의 부상 정도가 매우 심한 점, ▲특히 일상생활에서 필수적인 두 눈이 보이지 않아서 혼자서 일상생활을 할 수 없을 만큼 일상생활에 극심한 불편을 느끼는 점, ▲원고는 주로 단순 노무에 종사하였는데 양안 실명으로 사실상 향후 노무에 종사하는 것이 불가능해진 점, ▲젊은 나이에 양안이 실명되어서 원고의 정신적 충격이 매우 큰 점, ▲이 사건 재해는 사업장 관리자가 안전의무를 전혀 지키지 않았을 뿐 아니라 설명의무도 전혀 이행하지 않아서 일어난 것으로 원고의 과실이 없는 점, ▲원고가 이 사건 사업장 관리자의 지시에 따라 업무를 적극적으로 수행하면서 이 사건 사고를 당했던 점, ▲향후에도 예상치 못한 치료비 등이 소요될 것이 어렵지 않게 예상되는 점 등을 종합해 볼 때,

원고의 위자료는 금 약 100,000,000원²⁹⁾ 이 상당하다고 할 것입니다.

(7) 합계액

893,853,876원 (= 406,863,788원 + 386,990,088원 + 100,000,000원)

다. [원고 이##에 대하여]

(1) 일실소득

(가) 기초사실

- 피해자 : 원고 이##(女)
- 생년월일 : 1988. 1. 5.생
- 사고일자 : 2016. 2. 17.
- 연령 : 사고 당시 28세 1개월 남짓
- 기대여명 : 56.01년, 여명종료일 : 2072. 2. 16.
- 가동기간 : 382개월³⁰⁾

호를 필요로 하는 기간의 전 일수에 해당하는 노임액을 기준으로 산정함이 마땅하다고 할 것이다. (대법원 1991.5.14. 선고 91다8081 판결)

29) 100,000,000원 × (장애율 1.0) × { 1 - (과실율 0 × 1.0) }

30) 가동연한 : 60년, 가동종료일 : 2048. 1. 4. / 2016. 2. 17.(이 사건 재해일)부터 2048. 1. 4.(가동종료일)까

- 노동능력 상실률 : 100%³¹⁾
- 피고의 책임비율 : 100%³²⁾

(나) 계산

일실소득 : **762,257,429원** = (109,796.33원³³⁾ × 365/12일 × 228.2455(호프만계수))

(2) 일실퇴직금

(가) 기초사실

- 입사일 : 2016. 2. 11.
- 정년예정일 : 2048. 1. 4.(사고일로부터 383개월 후)
- 퇴직예정일 : 2017. 2. 16.
- 재직기간 : 정년퇴직시 31년 10월 24일
- 월급여 : 3,339,638원 (109,796.33원³⁴⁾ × 365/12일)
- 가동능력 상실률 : 100%

(나) 계산

- 정년퇴직시 퇴직금의 사고시현가

퇴직금액수	106,311,809원 {= 월급여 3,339,638원 × (재직기간 31년 + 10/12)}
퇴직금의 사고시현가	40,889,157원 (= 퇴직금액수 × 1 / { 1 + 0.05 × 정년개월수 / 12 })

- 일실퇴직금 : **40,889,157원** = (40,889,157원원 × 1.0)

(3) 재산상 손해액의 합계액

- 피고의 책임비율: 100%
- 원고 이##의 재산상 손해 합계 : **803,146,586원**
(= 일실소득 762,257,429원 + 일실퇴직금 40,889,157원)

지 382개월

31) 국가배상법 노동능력상실률표에 의하면 원고의 노동능력상실률은 100%입니다(1. 두 눈이 실명된 자- 제1급, 100%). 원고의 노동능력상실률은 추후 신체감정을 통해 정확히 특정하겠습니다.

32) 원고 이##는 피고의 지시에 따라서 작업을 한 것으로 어떠한 과실도 없습니다.

33) 원고 이##의 일 평균임금입니다(갑제1호증의 3 보험급여지급확인원 참조)

34) 원고 이##의 일 평균임금입니다(갑제1호증의 3 보험급여지급확인원 참조)

(4) 산재보험금 등 공제

(가) 공제할 금액³⁵⁾

- 휴업급여 : 20,290,361원³⁶⁾ (= 109,796.33원 × 22일 × 12월 × 0.7)
- 장해급여 : 161,839,790원 (= 109,796.33원 × 1474일³⁷⁾)
- 요양급여 : 1,669,520원³⁸⁾
- 산재보험금 합계액: 183,799,671원 (= 20,290,361원 + 161,839,790원 + 1,669,520원)

(나) 계산

원고의 재산상 손해 : **619,346,915원** (= 803,146,586원 - 183,799,671원)

(5) 개호비³⁹⁾

- 3년간 개호비 : 94,746,577원 (= 2,830,140원(94,338원⁴⁰⁾ × 30일⁴¹⁾) × 33.4777(36개월 호프만계수)
- 3년 이후 여명기까지 개호비 : 292,243,511원 (= 1,415,070원 × 206.5223(호프만계수))
- 개호비 합계 : **386,990,088원** (= 94,746,577원 + 292,243,511원)

(6) 위자료

원고가 이 사건 재해를 입음에 있어서 ▲양안이 실명 되는 등 원고의 부상 정도가 매우 심한 점, ▲특히 일상생활에서 필수적인 두 눈이 보이지 않아서 혼자서 일상생활을 할 수 없을 만큼 일상생활에 극심한 불편을 느끼는 점, ▲원고는 주로 단순 노무에 종사하였는데

35) 원고 이##는 현재 요양중인바 추정금액을 공제하고 추후 요양이 종결된 때에 공제금액을 확정해서 다시 산정하겠습니다.

36) 1년간 휴업급여를 기준으로 우선 공제하였습니다..

37) 「산업재해보상보험법」 제57조제2항·제3항 본문 및 별표 2

38) 요양기간 : 2016. 2. 17. ~ 2016. 6. 30. (입원 74일, 통원 61일, 재가 0일, 계 135일)

39) 양안실명의 경우 반드시 맹인으로서의 일상생활에 익숙하게 될 때까지만 개호비를 인정해야 되는 것은 아니며, 한편 다른 사정이나 증거에 의하여 1일 일용노동임액의 일부만을 인정하는 것도 가능한 것이므로 원심이 의사의 신체감정서 중 원고(여자)가 맹인으로서의 생활에 익숙하여진 후에는 하루 3시간정도 개호인이 필요하다는 감정결과 부분에 따라 처음 3년동안은 성인여자의 1일 농촌일용노동임액을, 그 이후 여명기간 동안은 그것의 1/2에 해당하는 금액을 기초로 개호비를 산정한 것은 적법하다. **(대법원 1990. 4. 10. 선고 88다카21210 판결)**

40) 개호비용의 기준은 피해자의 주거지역을 기준으로 도시지역이면 도시일용노임을, 농촌지역이면 농촌일용노임을 기준으로 한다. **(대법원 1982. 11. 23. 선고 82다카1079 판결, 대법원 1989. 3. 14. 선고 88다카127 판결)**

41) 신체의 부자유로 인하여 개호인의 조력을 받을 필요가 있는 경우 개호인 비용은 특단의 사정이 없는 한 개호를 필요로 하는 기간의 전 일수에 해당하는 노동임액을 기준으로 산정함이 마땅하다고 할 것이다. **(대법원 1991.5.14. 선고 91다8081 판결)**

양안 실명으로 사실상 향후 노무에 종사하는 것이 불가능해진 점, ▲젊은 나이에 양안이 실명되어서 원고의 정신적 충격이 매우 큰 점, ▲이 사건 재해는 사업장 관리자가 안전의무를 전혀 지키지 않았을 뿐 아니라 설명의무도 전혀 이행하지 않아서 일어난 것으로 원고의 과실이 없는 점, ▲원고가 이 사건 사업장 관리자의 지시에 따라 업무를 적극적으로 수행하면서 이 사건 사고를 당했던 점, ▲향후에도 예상치 못한 치료비 등이 소요될 것이 어렵지 않게 예상되는 점 등을 종합해 볼 때 원고의 위자료는 금 약 100,000,000원⁴²⁾ 이 상당하다고 할 것입니다.

(7) 합계액

1,106,337,003원 (= 619,346,915원 + 386,990,088원 + 100,000,000원)

42) 100,000,000원 × (장애율 1.0) × { 1 - (과실율 0 × 1.0) }

4. 결 론

위에서 살펴본 것처럼 피고 누리잡, 피고 문@@, 피고 드림아웃소싱, 피고 김@@, 피고 안@@는 원고들에 대하여 각종 법령을 위반한 것으로 인해서 및 근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 위반한 것으로 인해 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있습니다. 그리고 피고 대한민국은 그 소속 공무원들이 이 사건 사업장들에 대하여 산안법상 출입조사, 지도 및 감독(정기·수시·특별), 시정 지시의무를 고의 또는 중대한 과실로써 해태한 것으로 인해 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있습니다.

따라서, 피고 누리잡, 피고 문@@, 피고 대한민국은 공동하여 원고 이@@에게 금 885,389,036원의 손해배상금 및 위 금원에 대하여 이 사건 재해 발생일의 다음날인 2016. 1. 17.부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 민법에서 정한 연 5%의 지연손해금을, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진등에관한특례법 소정의 연 15%의 각 비율에 의한 금원을 지급하여야 하고,

원고 방@@에게는 금 893,853,876원의 손해배상금 및 위 금원에 대하여 이 사건 재해 발생일의 다음날인 2016. 1. 21.부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 위 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 위 연 15%의 각 비율에 의한 금원을 지급하여야 합니다.

그리고 피고 드림아웃소싱, 피고 김@@, 피고 안@@, 피고 대한민국은 공동하여 원고 이##에게 금 1,106,337,003원의 손해배상금 및 위 금원에 대하여 이 사건 재해 발생일의 다음날인 2016. 2. 17.부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 위 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 위 연 15%의 각 비율에 의한 금원을 지급하여야 합니다.

이와 관련, 원고들은 위 각 금원의 일부로서 금 1억원씩을 우선 피고들에게 청구하고 나머지는 신체감정 등으로 손해액이 확정되는 대로 청구취지를 변경하여 확장하겠습니다.

입 증 방 법

갑제1호증의	1	보험급여 지급확인원 (이@@)
	2	보험급여 지급확인원 (방@@)
	3	보험급여 지급확인원 (이##)
갑제2호증의	1	등기사항전부증명서 {(주)누리잡}
	2	사업자등록증 (문@@)
	3	등기사항전부증명서 {(주)드림아웃소싱}
갑제3호증의	1	고용계약서 (이@@-㈜누리잡)
	2	고용계약서 (방@@-㈜누리잡)
갑제4호증		근로자과건계약서(㈜드림아웃소싱-비케이 테크)
갑제5호증		물질안전보건자료(MSDS)
갑제6호증의	1	업무관련성평가서 (이@@)
	2	업무관련성평가서 (방@@)
갑제7호증의	1	재해조사서 (이@@)

	2	재해조사서 (방@@)
	3	재해조사서 (이##)
갑제8호증		국회토론회자료 ‘메탄올 중독사고로 드러난 파견노동자 안전보건실태와 제도개선과제’
갑제9호증		안전보건공단 메틸알코올 급성중독 발생 경보
갑제10호증		고용노동부 2016. 2. 4.자 보도자료
갑제11호증		비공개결정통지서
갑제12호증		고용노동부 2. 25.자 보도자료
갑제13호증		2016년 상반기 적용 건설업 임금실태조사 보고서

참 고 자 료

1. 미디어 오늘 2016. 2. 26.자 기사 ‘삼성전자 하청업체 메탄올 중독 추가 피해자 발생’
2. ‘메탄올 중독사고 일지’

첨 부 서 류

- | | |
|--------------|------|
| 1. 위 입증방법 | 각 1부 |
| 1. 위 참고자료 | 각 1부 |
| 1. 별지 [관련규정] | 1부 |
| 1. 소송위임장 | 1부 |

2016. 4. .

위 원고들의 소송대리인

1. 변호사 강문대
2. 변호사 박용호
3. 변호사 임자운
4. 변호사 김종보
5. 변호사 류하경
6. 변호사 박인숙
7. 변호사 안현지
8. 변호사 이희영
9. 법무법인 향법
담당변호사 오민애
10. 법무법인 덕수
담당변호사 이지영

서울중앙지방법원 귀중

[별지]

관련규정

<순서>

- 민법
- 국가배상법
- 산업안전보건법
- 산업안전보건기준에 관한 규칙
- 산업안전보건법 시행규칙
- 근로감독관 집무규정(산업안전보건)
- 산업재해보상보험법
- 파견근로자보호 등에 관한 법률

<민법>

제390조 (채무불이행과 손해배상) 채무자가 채무의 내용에 좇은 이행을 하지 아니한 때에는 채권자는 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 채무자의 고의나 과실없이 이행할 수 없게 된 때에는 그러하지 아니하다.

제750조 (불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

<국가배상법>

제2조 (배상책임)

- ① 국가나 지방자치단체는 공무원 또는 공무를 위탁받은 사인(이하 "공무원"이라 한다)이 직무를 집행하면서 고의 또는 과실로 법령을 위반하여 타인에게 손해를 입히거나, 「자동차손해배상 보장법」에 따라 손해배상의 책임이 있을 때에는 이 법에 따라 그 손해를 배상하여야 한다. 다만, 군인·군무원·경찰공무원 또는 향토예비군대원이 전투·훈련 등 직무 집행과 관련하여 전사(戰死)·순직(殉職)하거나 공상(公傷)을 입은 경우에 본인이나 그 유족이 다른 법령에 따라 재해보상금·유족연금·상이연금 등의 보상을 지급받을 수 있을 때에는 이 법 및 「민법」에 따른 손해배상을 청구할 수 없다.
- ② 제1항 본문의 경우에 공무원에게 고의 또는 중대한 과실이 있으면 국가나 지방자치단체는 그 공무원에게 구상(求償)할 수 있다.

<산업안전보건법>

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "산업재해"란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.
2. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
3. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
4. "근로자대표"란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.
5. "작업환경측정"이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 측정계획을 수립한 후 시료(시료)를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.
6. "안전·보건진단"이란 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립할 목적으로 고용노동부장관이 지정하는 자가 하는 조사·평가를 말한다.
7. "중대재해"란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심한 것으로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 말한다.

제4조(정부의 책무)

① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. 산업안전·보건정책의 수립·집행·조정 및 통제
2. 사업장에 대한 재해 예방 지원 및 지도
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 방호장치(防護裝置)·보호구(保護具) 등의 안전성 평가 및 개선
4. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 물질 등에 대한 안전·보건상의 조치기준 작성 및 지도·감독
5. 사업의 자율적인 안전·보건 경영체제 확립을 위한 지원
6. 안전·보건의를 복돋우기 위한 홍보·교육 및 무재해운동 등 안전문화 추진
7. 안전·보건을 위한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영
8. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리
9. 안전·보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독
10. 그 밖에 근로자의 안전 및 건강의 보호·증진

② 정부는 제1항 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위한 시책을 마련하여야 하며, 이를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단(이하 "공단"이라 한다), 그 밖의 관련 단체 및 연구기관에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제14조(관리감독자)

① 사업주는 사업장의 관리감독자(경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직

접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말한다. 이하 같다)로 하여금 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로서 안전·보건점검 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다. 다만, 위험 방지가 특히 필요한 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업에 대하여는 소속 직원에 대한 특별교육 등 대통령령으로 정하는 안전·보건에 관한 업무를 추가로 수행하도록 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 관리감독자가 있는 경우에는 「건설기술관리법」 제26조의3제1항제2호에 따른 안전관리책임자 및 같은 항 제3호에 따른 안전관리담당자를 각각 둔 것으로 본다.

제23조(안전조치)

- ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등으로 인하여 발생하는 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 작업 중 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소, 그 밖에 작업 시 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소에는 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 하여야 할 안전상의 조치 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제24조(보건조치)

- ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
 2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)

- ① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.
1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업
 2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를

도급을 주어 하는 사업

② ~ ④ 생략

- ⑤ 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(製劑)를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비를 개조하는 등 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 도급하는 자는 해당 작업을 수행하는 수급인의 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건에 관한 정보를 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비 및 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업에 관하여 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑥ 제1항에 따른 사업주 또는 제5항에 따라 도급하는 자는 수급인 또는 수급인의 근로자가 해당 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우에 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제31조(안전·보건교육)

- ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 해당 업무에 경험이 있는 근로자에 대하여 교육을 실시하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 안전·보건에 관한 교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

제39조(유해인자의 관리 등)

- ① 고용노동부장관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등(이하 "유해인자"라 한다)을 고용노동부령으로 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리하여야 한다.
- <개정 2010.6.4.>
- ② 고용노동부장관은 유해인자의 노출기준을 정하여 관보 등에 고시한다.
- ③ 고용노동부장관은 유해인자가 근로자의 건강에 미치는 유해성·위험성을 평가하고 그 결과를 관보 등에 공표할 수 있다.
- ④ 제3항에 따라 유해성·위험성을 평가할 대상 물질의 선정기준 및 평가방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제42조(작업환경측정 등)

- 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 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

② 제1항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 작업환경측정의 결과를 해당 작업장 근로자에게 알려야 하며 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제43조(건강진단)

① 사업주는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

제51조(감독상의 조치)

① 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 다음 각 호의 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전·보건점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

1. 사업장

2. 제15조제4항, 제16조제3항, 제30조의2제1항, 제31조제5항, 제31조의2제1항, 제32조제3항, 제36조의2제3항, 제38조의2제2항, 제42조제4항, 제43조제1항 및 제49조제1항에 따른 기관의 사무소

3. 석면해체·제거업자의 사무소

4. 제52조의4에 따라 등록한 지도사(지도사)의 사무소

<산업안전보건기준에 관한 규칙>

제420조(정의)

이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "관리대상 유해물질"이란 법 제24조제1항제1호에 따른 원재료·가스·증기·분진 등으로서 유기화합물, 금속류, 산·알칼리류, 가스상태 물질류 등 별표 12에서 정한 물질을 말한다.

[별표 12] 관리대상 유해물질의 종류(제420조, 제439조 및 제440조 관련)

1. 유기화합물(113종)

(가-히. 생략)

고. 메틸 알코올

<산업안전보건법 시행규칙>

제81조(유해인자의 분류·관리)

- ① 법 제39조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 분류기준"이란 별표 11의2와 같다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 분류기준에 해당하는 유해인자를 제3항에 따른 조사 및 법 제39조제3항에 따른 유해성·위험성 평가 등의 결과에 따라 다음 각 호의 물질 또는 인자로 정하여 관리하여야 한다.
 1. 법 제37조에 따른 제조 등 금지물질
 2. 법 제38조에 따른 제조 등 허가물질
 3. 법 제39조제2항에 따른 노출기준(이하 "노출기준"이라 한다) 설정 대상 유해인자
 4. 법 제39조의2제1항에 따른 허용기준(이하 "허용기준"이라 한다) 설정 대상 유해인자
 5. 제93조제1항에 따른 작업환경측정 대상 유해인자
 6. 별표 12의2 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 특수건강진단 대상 유해인자
 7. 안전보건규칙 제420조제1호에 따른 관리대상 유해물질
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 유해인자의 관리에 필요한 자료를 확보하기 위하여 유해인자의 취급량·노출량, 취급 근로자 수, 취급 공정 등을 주기적으로 조사(이하 "유해인자 노출실태조사"라 한다)할 수 있다.

제93조(작업환경측정 대상 작업장 등)

- ① 법 제42조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 작업장"이란 별표 11의5의 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 작업장을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 작업환경측정을 하지 아니할 수 있다.
 1. 안전보건규칙 제420조제8호에 따른 임시 작업 및 같은 조 제9호에 따른 단시간 작업을 하는 작업장(고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업은 제외한다)
 2. 안전보건규칙 제420조제1호에 따른 관리대상 유해물질의 허용소비량을 초과하지 아니하는 작업장(그 관리대상 유해물질에 관한 작업환경측정만 해당한다)
 3. 안전보건규칙 제605조제2호에 따른 분진작업의 적용 제외 작업장(분진에 관한 작업환경측정만 해당한다)
 4. 그 밖에 작업환경측정 대상 유해인자의 노출 수준이 노출기준에 비하여 현저히 낮은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 작업장

[별표 11의5] 작업환경측정 대상 유해인자 (제93조 제1항 관련)

1. 화학적 인자
 - 가. 유기화합물(113종)
 - 1)~ 27) 생략
 - 28) 메틸 알코올

제98조(정의)

이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "일반건강진단"이란 법 제43조제1항에 따라 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여

사업주가 주기적으로 실시하는 건강진단을 말한다.

2. "특수건강진단"이란 법 제43조제1항에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.

가. 별표 12의2에서 정한 특수건강진단 대상 유해인자에 노출되는 업무(이하 "특수건강진단 대상업무"라 한다)에 종사하는 근로자

나. 근로자건강진단 실시 결과 직업병 유소견자로 판정받은 후 작업 전환을 하거나 작업장소를 변경하고, 직업병 유소견 판정의 원인이 된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자

제99조(건강진단의 실시 시기 등)

(1항 생략)

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사하는 근로자에 대해서는 별표 12의3에서 특수건강진단 대상 유해인자별로 정한 시기 및 주기에 따라 특수건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 근로자에 대해서는 이 규칙에 따른 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 「원자력안전법」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
2. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단(광물성 분진만 해당한다)
3. 「진단용 방사선 발생장치의 안전관리에 관한 규칙」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
4. 그 밖에 별표 13에서 정한 특수건강진단의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단(해당하는 유해인자만 해당한다)

제132조의2(감독기준)

① 법 제51조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 산업재해가 발생하거나 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우
2. 근로자의 신고 또는 고소·고발 등에 대한 조사가 필요한 경우
3. 법 또는 법에 따른 명령을 위반한 범죄의 수사 등 사법경찰관리의 직무를 수행하기 위하여 필요한 경우
4. 그 밖에 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장이 법 또는 법에 따른 명령의 위반 여부를 조사하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우

<근로감독관 직무규정(산업안전보건)>

제9조(사업장 감독)

① 이 훈령에서 사업장 감독(이하 "감독"이라 한다)이란 감독관이 산안법 제51조에 따른 감독상의 조치 등을 위하여 제10조에서 규정한 감독대상 사업장의 법령 위반사항을 조사하는 활동을 말한다.

② 제1항의 감독의 종류는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. "정기감독"은 지방관서장이 중대재해 발생사업장, 재해다발 사업장 등에 대하여 주기적으로 감독계획을 수립하여 그 계획에 따라 실시하는 감독을 말한다.
2. "예방감독"은 지방관서장으로부터 정기감독 대상으로 통보받은 사업주의 신청으로 한국산업안전보건공단(이하 "공단"이라 한다)의 안전·보건컨설팅(이하 "컨설팅"이라 한다)을 받아 개선을 완료한 사업장에 대하여 이를 확인하는 감독을 말한다.
3. "기획감독"은 재해발생 위험이 높은 기인물, 유해·위험작업 등을 대상으로 집중 단속기간을 정하여 실시하는 감독을 말한다.
4. "특별감독"은 국장 또는 지방고용노동청장(이하 "지방청장"이라 한다)이 대형사고 발생 또는 중대재해 다발 사업장 등에 대하여 필요하다고 판단하여 실시하는 감독을 말한다.

제10조(감독대상)

- ① 정기감독은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 실시한다. 이 경우 장관은 다음 각 호의 사업장에 대한 세부기준을 시달 할 수 있다.
1. ~ 5호 생략
 6. 공정안전보고서 이행상태 평가등급이 낮은 사업장
 7. 기타 안전·보건관리실태 불량 사업장, 안전·보건 관련으로 사회적 물의를 일으킨 사업장 또는 유해·위험요인을 보유하여 재해발생 위험이 높은 사업장 등 장관이 감독이 필요하다고 업무추진지침등에 정하거나 지방관서장이 감독이 필요하다고 판단한 사업장

<산업재해보상보험법>

제36조 (보험급여의 종류와 산정 기준 등)

- ① 보험급여의 종류는 다음 각 호와 같다.
1. 요양급여
 2. 휴업급여
 3. 장해급여
 4. 간병급여
 5. 유족급여
 6. 상병(상병)보상연금
 7. 장의비(장의비)
 8. 직업재활급여

제80조 (다른 보상이나 배상과의 관계)

- ② 수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 따른 보험급여를 받으면 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제된다. 이 경우 장해보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 자는 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다.

<파견근로자보호 등에 관한 법률>

제5조(근로자파견대상업무 등)

① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니된다.

제6조의2(고용의무)

① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)

③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것

2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니될 것

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례)

① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만, 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다.

제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례)

① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 동법을 적용한다. 이 경우 동법 제31조제2항의 규정을 적용함에 있어서는 동항중 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 때"로 본다.

제43조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행한 자

1의 2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자