

해운업 중대재해 20문 20답

2024. 1.



해양수산부

안내사항

이 자료는 해운 사업장에서 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따른 의무의 원활한 이행을 지원하기 위하여 자주 묻는 질문에 대해 소관부처의 답변과 관련법 질의회시집, 법률 자문 등을 참고하여 정리한 것으로 법적 효력이 있는 것은 아닙니다.

실제 법 적용 여부는 개별적인 사례에서 구체적인 사실관계에 따라 달라질 수 있습니다.

목 차

1. 해운사업장의 「중대재해처벌법」 이행	1
2. 「중대재해처벌법」과 「선원법」, 「해사안전법」 등 법령과의 관계	2
3. 「중대재해처벌법」상 안전보건 확보의무 주체	2
4. 외국적 선박소유자에 대한 「중대재해처벌법」 적용	3
5. 외국항에서 외국인 선원 사망시 「중대재해처벌법」 적용	4
6. 위험물 운반선, 유조선 등의 중대시민재해 적용 여부	4
7. ‘사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장’ 해당 여부	5
8. 선원의 산업안전보건법 적용 여부	6
9. 선박소유자의 상시 근로자에 계약직 선원 포함 여부	7
10. 선박의 별도 사업장 구분 여부	7
11. 상시근로자에 법인 대표 또는 사업주의 해당 여부	8
12. 선박의 안전관리를 대행하는 경우	8
13. 「중대재해처벌법」에 따른 별도의 전담조직 구성	9
14. 「중대재해처벌법」내 전담 조직 구성원의 별도 자격 기준	9
15. 해사안전법 안전경영매뉴얼(SMS)과의 관련	10
16. ISO45001 등 인증을 받은 경우	10
17. 안전보건담당이사가 「중대재해처벌법」의 책임경영자가 될 수 있는지 여부	11
18. 선박관리비를 「중대재해처벌법」의 ‘안전보건예산’으로 볼 수 있는지 여부	11
19. 「중대재해처벌법」상 이행 점검 주기인 ‘반기 1회 이상’의 의미	12
20. 선박소유자가 「중대재해처벌법」 이행의 일부 위임한 경우	12



1. 해운 사업장은 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘중대재해처벌법’)을 어떻게 이행해야 하는지?



- 「중대재해처벌법」에서 중대산업재해는 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업 또는 사업장의 경영책임자등에게 적용됨
- 통상적으로 육상 직원과 해상 직원으로 이루어진 해운회사의 경우에도, 상시근로자 수 등에 따라 「중대재해처벌법」 적용범위 해당 여부를 먼저 확인하고, 해당할 경우 안전보건 확보의무*를 이행하여야 함(법 제4조 및 제5조)
- * ① 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 ② 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 이행에 관한 조치
 ③ 중앙행정기관 등이 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 ④ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- 이 때, **선원** 또한 「중대재해처벌법」 적용을 위한 **상시 근로자 산정** 시 포함되어야 함
- 「중대재해처벌법」에서 ‘사업 또는 사업장’이란 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 등 조직 그 자체를 의미하며 장소적 개념에 따라 법 적용 범위를 판단하지 않기 때문에 선박을 별도의 사업장으로 구분하는 것은 타당하지 않음

상시근로자 산정 시 국외에서 승하선하는 외국 선원 포함 여부

(중대재해처벌법 질의회시집 p62)

- 「중대재해처벌법」 제3조의 “사업 또는 사업장”이란 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 등 조직 그 자체를 의미하며 사업장이 장소적으로 인정할 것을 요하지 않으므로, 「중대재해처벌법」의 적용단위는 개별 사업장 단위가 아니라 하나의 “사업 또는 사업장” 전체임
- 따라서, 「중대재해처벌법」 적용 대상 여부는 사업장별 인원이 아니라 경영상 일체를 이루는 조직에 속한 모든 사업장(지리적으로 떨어져 있는 경우를 포함)과 본사의 상시 근로자를 모두 합한 수를 기준으로 판단함
- 해당사와 근로계약을 체결한 외국 선원이 「근로기준법」상 근로자에 해당한다면 당연히 「중대재해처벌법」 적용을 위한 상시 근로자 산정 시 포함하여야 할 것으로 보임

Q

2. 「중대재해처벌법」과 「선원법」, 「해사안전법」 등 해운업계 적용 법령과의 관계는?

A

- 「중대재해처벌법」과 「선원법」, 「해사안전법」 등은 각 법률의 적용 대상, 의무주체, 의무내용이 다르고, 일반법과 특별법의 관계가 아니므로 각 법률에 따른 의무주체가 각 해당 의무를 각각 이행해야 함
- 또한, 「중대재해처벌법」에서는 사업주 또는 경영책임자가 안전·보건 관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하도록 하고 있음
 - 안전·보건 관계 법령이란 해당 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는데 관련되는 법령으로 산업안전보건법, 선원법, 해사안전법, 선박안전법 등이 해당됨

Q

3. 선원을 고용하여 사업을 하는 선박소유자(선박임차인 포함)가 선박관리업자에게 선박·선원관리를 위탁하는 경우 「중대재해처벌법」상 안전보건 확보의무의 주체는?

A

- 「선원법」에 따라 선박에서 근로를 제공하기 위해 고용된 선원은 「근로기준법」상 근로자에 해당하고, 해당 근로자를 고용하여 사업을 하는 선박소유자(선박임차인이 선원을 고용한 경우에는 선박임차인이 해당)가 기본적으로 자신의 종사자에 대한 안전·보건 확보의무를 부담
 - 다만, 고용관계는 형식적인 것이 아니라 ‘실질적 고용관계’를 의미하며, 이는 근로계약의 형식에 좌우되는 것이 아니라 근로의 실질에 있어 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 사정이 인정되는 경우에 한하여 실질적인 고용관계를 인정할 수 있음
 - 이에 실제 법 적용 여부는 당사자 간 관계, 사고의 원인 등 개별·구체적인 사실관계를 토대로 「중대재해처벌법」상 의무를 이행하여야 하는 지위에 있는 자가 의무를 불이행하여 중대산업재해에 이르게 되었는지 판단하게 될 것임



4. 외국적 선박소유자에 대한 「중대재해처벌법」 적용 여부?



● 「중대재해처벌법」은 경영책임자등의 형사처벌을 규정하고 있고, 외국인의 법 적용 여부에 관해 다른 특별한 규정이 없으므로 ‘속지주의 원칙’ 등 형법 총칙상 기본 원칙에 따라 판단해야 함

* 형법 제2조(국내범) 본법은 대한민국영역내에서 죄를 범한 내국인과 외국인에게 적용한다.

형법 제8조(총칙의 적용) 본법 총칙은 타법령에 정한 죄에 적용한다. 단, 그 법령에 특별한 규정이 있는 때에는 예외로 한다.

- 따라서, 외국인 선박소유자가 **대한민국 영역 내에서 사업**을 하는 경우, 특별한 사정이 없는 한 「중대재해처벌법」에 따라 기본적으로 선원에 대한 안전 및 보건 확보 의무가 있음
- 다만, 선박소유자가 외국인이라든, **선박임차인이 대한민국 국민**이고 선원을 고용하여 사업을 하는 선박소유자로 볼 수 있는 경우 그 **선박임차인이 「중대재해처벌법」에 따른 선원(내·외국인 포함)에 대한 안전보건 확보의무가 있을 것으로 보임**

해외 사업장에서의 「중대재해처벌법」 적용 여부

(중대재해처벌법 질의회시집 p176)

- 「중대재해처벌법」은 경영책임자의 형사 처벌을 규정하고 있고, 해외 사업장에 대한 법 적용 여부에 관하여 다른 특별한 규정이 없으므로 ‘내국인의 국외범 처벌 원칙’ 등 형법 총칙상 기본 원칙에 따라 판단해야 함.
- 이에 따라, 외국법에 따라 설립된 해외법인에서 국내법인 소속 근로자가 파견 또는 출장으로 업무를 수행하는 경우, 국내법인이 해당 사업 또는 사업장을 실질적으로 지배운영관리 한다면 국내법인의 경영책임자에 대해 「중대재해처벌법」이 적용된다고 판단됨.
- 한편, 외국법에 따라 설립된 해외법인은 국가 간 조약 등에 의해 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한, 국내법이 적용되지 않으므로, 해외법인이 내국인을 고용했을 때는 「중대재해처벌법」이 적용되지 않는다고 판단됨

Q

5. 대한민국 국민이 소유중인 선박이 외국항에서 외부 작업인원의 과실로 외국인 선원의 사망사고가 발생한 경우에도 선박소유자가 처벌을 받을 수 있는지?

A

- 「중대재해처벌법」에서 안전보건 확보의무의 대상인 근로자는 내·외국인을 구분하지 않으며, 선박이 공해나 외국항에 있을때도 적용됨. 사실관계에 따라 사고 발생 원인이 사업주 등의 실질적 지배·운영·관리에 있다면 선박소유자에게 책임이 있을 수 있음

Q

6. 위험물 운반선 또는 유조선 등이 중대시민재해 적용 대상인지?

A

- 중대시민재해 대상시설에는 원료 또는 제조물, 공중이용시설, 공중교통수단이 해당되고, 통상 해상화물운송사업에 사용되는 화물선은 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설, 공중교통수단에 해당하지 않음



7. 선박관리회사의 경우 “사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장”에 해당될 수 있는지?



● 「산업안전보건법」상 사무직의 정의는 사전적 정의, 산업안전보건법령, 표준직업분류 등을 종합하여 판단할 때 주로 **문서를 처리하는 일**을 다루는 직무로, 직접적인 생산·판매 등 **산업 활동을 수행하지 않으며** 경영지원을 위해 서무·인사·경리·판매·설계 등의 **사무업무에 전담하는 경우**를 의미한다고 볼 수 있음.

- 따라서, ‘사무직에 종사하는 근로자’란 장소적으로 작업공간이 사무실이라는 사실만을 가지고 판단할 수 없으며, 구체적인 상황에 따라 달라질 수 있지만, 통상적인 선박 관리회사의 근로 형태에 따르면 ‘**사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장**’에 **해당되지 않을 것**으로 보여짐

사무직에 종사하는 근로자

(산업안전보건법 질의회시집 p23)

- 산업안전보건법 시행규칙 제197조는 ‘사무직에 종사하는 근로자’를 ‘공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자’를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다’라고 규정함
- 한국표준직업분류상 ‘사무종사자’를 관리자, 전문가 및 관련 종사자를 보조하여 경영방침에 의해 사업계획을 입안하고 계획에 따라 업무추진을 수행하며 당해 작업 관련 정보의 기록·보관 등의 업무를 수행하는 자로서 주 직무가 문서처리를 설명하고 있음
- 따라서, ‘사무직에 종사하는 근로자’란 장소적으로 작업공간이 사무실이라는 사실만을 가지고 판단할 것이 아니라 직접적인 생산·판매 등 업무에 종사하지 않고 경영지원을 위해 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 전담하는 경우 등 실제 업무의 성격·내용·수행방식 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요



8. 선원의 산업안전보건법 적용 여부와 산업안전보건법에 따라 선박소유자가 근로자에게 해야 할 의무사항은?



① 선원의 「산업안전보건법」 적용 여부

- 선원의 특수한 근로관계 및 작업환경 등을 고려하여 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 안전과 보건에 관한 사항 등을 규정하기 위해 「선원법」을 제정하여 선원에 대해 적용하고 있음
 - 선원의 근로관계에 대하여는 근로기준법의 일부 규정만을 적용하는바, 근로기준법 제76조(안전과 보건)는 적용규정이 아니므로 「산업안전보건법」은 적용되지 않음

선원의 산안법 적용 여부

(산업안전보건법 질의회시집 p26)

- 선원의 특수한 근로관계 및 작업환경 등을 고려하여 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 안전과 보건에 관한 사항 등을 규정하기 위해 선원법을 제정하여 선원에 대해 적용하고 있음
 - 선원의 근로관계에 대하여는 근로기준법의 일부 규정만을 적용하는바(선원법 제5조), 근로기준법 제76조(안전과 보건)는 적용 규정이 아니므로 「산업안전보건법」은 적용되지 않음

② 산업안전보건법상 사업자가 근로자에게 해야 할 의무사항

- 선원법이 적용되는 선원의 경우 「선원법」에 따라 선원에 대한 안전보건 의무를 이행해야 함
 - 선원이 아닌 근로자에 대해서는 「산업안전보건법」 등 그 근로와 관련된 안전보건 법령이 적용



9. 선원이 선원관리업자를 통해 선박소유자와 계약직 형태의 근로계약을 체결하였을 경우, 선박소유자의 상시 근로자에 포함되는지?



- 「중대재해처벌법」상 상시 근로자란 「근로기준법」상 근로자를 말하며, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자, 기간제 근로자, 일용근로자도 포함함. 다만 도급, 용역, 위탁 등을 행한 제3자의 근로자나 「근로기준법」상의 근로자가 아닌 노무를 제공하는 자는 개인사업주나 법인 또는 기관의 상시근로자 산정에 포함하지 않음(고용부 중처법 질의회시집, P63)
- 선원이 선원근로계약을 체결할 때 선원관리업자를 통해 계약직 형태의 근로계약을 체결했다 하더라도, 그 선원은 **선박소유자** 근로자에 해당하므로, **선박소유자의 상시근로자**에 포함



10. 선박은 별도의 사업장으로 구분되어 선원은 상시근로자 산정 시 제외를 하는 것이 맞는지?



- 「중대재해처벌법」 제3조의 “사업 또는 사업장”이란 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 등 조직 그 자체를 의미하며, 사업장이 장소적으로 인접할 것을 요하지 않음. 「중대재해처벌법」의 적용단위는 개별사업장 단위가 아니라 **하나의 “사업 또는 사업장” 전체**임
- 따라서, 「중대재해처벌법」 적용 대상 여부는 사업장별 인원과 관계없이 경영상 일체를 이루는 조직에 속한 **모든 사업장과 본사의 상시 근로자를 합한 수**를 기준으로 판단
- 회사와 근로계약을 체결한 선원이 「근로기준법」상 근로자에 해당한다면 당연히 「중대재해처벌법」적용을 위한 **상시근로자 산정 시 포함되어야 할 것으로 보임**



11. 상시근로자에 법인 대표 또는 사업주가 포함되는지?



● 상시근로자란 근로기준법상 근로자를 말하며, 사업주는 '사용자'로 별도 정의되어 있어 근로기준법상 근로자에 해당되지 않음.

- 또한, 통상적인 법인 대표의 경우 '사업 경영 담당자'이며, 이 경우도 근로기준법상 '사용자'로 정의되므로, 상시근로자에서 제외 될 것으로 보여짐

* (근로기준법 제2조 제2호) "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.



12. 선박을 안전관리대행업자가 관리하고 있는 경우에도 별도로 「중대재해처벌법」에 따라 매뉴얼 작성 등 안전보건 관리체계를 수립·이행해야 하는지?



● 「중대재해처벌법」에 따라 각각의 사업 또는 사업장에서 안전보건 관리체계를 수립해야 함

- 따라서, 안전관리대행업 사업장과 선박소유자 사업장은 별도로 각 사업장의 근로자에 대한 안전보건 관리체계를 수립·이행해야 함



13. 해운회사는 ISM CODE 및 해사안전법 등에 따라 이미 구성된 안전보건 조직이 있을 경우 「중대재해처벌법」에 따른 전담조직을 구성하지 않아도 되는지?



- 「중대재해처벌법」시행령 제4조제2호에 따른 전담 조직은 경영책임자의 안전보건 확보의무 이행을 총괄하여 관리하기 위한 조직으로서, 안전보건관리체계의 구축 및 이행 등이 실질적으로 이루어지도록 하는 컨트롤타워 역할을 전담하여 수행해야 함
 - 전담 조직은 **독립된 조직**으로 구성하여 전체 사업 또는 사업장의 **안전 및 보건에 관한 업무만 전담**하도록 하고, 그 구성원도 해당 업무만 전담하여 수행하는 것이 바람직함(고용부 중처법 질의회시집 P76)
- 사업장에 이미 유사한 안전보건 조직이 있을 경우, 「중대재해처벌법」에서 요구하는 ‘전담 조직’의 요건을 충족할 수 있는지 확인해야 함



14. 「중대재해처벌법」내 전담 조직의 구성원에 대해서 별도의 자격 기준이 있는지?



- 「중대재해처벌법」상 전담 조직의 구성원의 자격기준은 규정되어 있지 않음

「중대재해처벌법」상 전담 조직의 구성

(고용부 중처법 해설서)

- 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무 이행을 위한 집행 조직으로서 실질적으로 법 제4조 및 제5조에 따른 의무를 총괄하여 관리할 수 있어야 함.
 - 이는, 안전보건법령에 따른 종사자의 안전보건상 유해·위험방지 정책의 수립이나 안전보건 전문 인력 배치, 안전보건 관련 예산 편성 및 집행관리 등 법령상 필요한 조치의 이행이 이루어지도록 하는 등 사업(사업장)의 안전 및 보건 확보의무 이행을 총괄·관리하는 것을 말함
 - 전담 ‘조직’이란 특정 목적을 달성하기 위한 집단으로 다수인의 결합체를 의미하기 때문에 구성원은 ‘2명 이상’이어야 하되, 사업 또는 사업장의 특성, 규모 등을 고려하여 「중대재해처벌법」 제4조 및 제5조에 따른 안전보건에 관한 업무를 총괄·관리할 수 있는 합리적인 인원으로 구성된 조직을 두어야 하며, 안전보건과 무관하거나 생산관리, 일반행정 등 안전보건과 목표의 상충이 일어날 수 있는 업무를 함께 수행할 수 없음



15. 「중대재해처벌법」 및 「산업안전보건법」의 이행이 해사안전법상 안전경영매뉴얼(SMS)과 관련이 있는지?



- 선박의 안전운항을 위해 국제적으로는 ISM CODE, 국내의 **해사안전법**에 따라 해상여객 운송사업, 총톤수 500톤 이상의 해상화물운송사업에 종사하는 선박의 선박소유자 등은 안전관리체제를 수립하고 시행해야 함
 - 「해사안전법」의 **안전관리매뉴얼**은 이러한 선박의 안전운항을 위한 안전관리체제를 전반적으로 기술하는 문서로서 「중대재해처벌법」 및 「산업안전보건법」과 **안전 관련 유사성**이 있지만, 입법 취지와 개별 조항에서 **의무사항이 다르게 규정되어 있어 원칙적으로 각각의 규정에 따라 이행해야 함**
 - 특히 선박에서 사용중인 안전 관련 매뉴얼은 통상 **선박의 안전운항에 그 범위가 국한되어** 있지만, 「중대재해처벌법」에서 요구하는 안전보건의 의무이행은 육상, 선박을 구분하지 않고 **사업장 전체의 안전보건 확보의무에 대한 사항을 규정함.**



16. ISO45001 등 인증을 받을 경우 「중대재해처벌법」을 이행한 것으로 볼 수 있는지?



- 원칙적으로 각 인증 관련 심사 활동을 「중대재해처벌법」상 안전 및 보건확보 의무 이행으로 간주하기는 어려우나, 안전보건경영시스템(ISO45001)을 「중대재해처벌법」 의무 이행 방법으로 활용할 수 있을 것으로 보임

ISO45001 등 인증심사를 진행할 경우 “반기별 점검 활동”을 이행한 것으로 갈음되는지 여부
(고용부 질의회시집, P98)

- ISO 45001, ISO14001 등 인증제도는 「중대재해처벌법」이나 「산업안전보건법」에서 정한 의무가 아니며 이행 방법, 경영책임자에게 형사책임 부여 등 구체적인 내용에 있어 상이하므로 원칙적으로 각 인증 관련 심사 활동을 「중대재해처벌법」상 안전 및 보건확보 의무 이행으로 간주하기는 어려움. 다만, 안전보건경영시스템(ISO45001)과 「중대재해처벌법」 법령상 의무는 일정 부분 중복되는 내용이 있으므로, 의무 이행 방법으로 활용할 수 있을 것임.
 - 이때, 중요한 것은 법령상 의무를 실질적으로 이행하고 사업장의 유해·위험요인을 개선하였는지 여부이므로 안전보건관리체계가 형식적으로 운영되지 않도록 하여야 함



17. 안전보건담당이사를 선임하고 대표이사를 대신하여 안전보건에 관한 업무를 총괄하는 경우, 「중대재해처벌법」상 책임경영자가 될 수 있는지?



- 안전보건 업무를 전담하는 최고 책임자라 하더라도 사업 경영대표자 등으로부터 사업 또는 사업장 전반의 안전보건에 관한 조직, 인력, 예산에 관한 총괄 관리 및 최종 의사결정권을 위임받은 경우로 평가될 수 있는 경우가 아니라면 「중대재해처벌법」 상 “경영책임자등”으로 볼 수 없음
- 더하여, 안전보건 업무를 전담하는 최고 책임자가 선임되어 있다는 사실 만으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람의 의무가 면제된다고는 볼 수 없음(고용부 해설서)



18. 선박관리회사가 선박소유자에게 청구하는 ‘관리비(선박·선원관리)’를 중대재해처벌법상 안전보건 예산으로 볼 수 있는지?



- 「중대재해처벌법」에 따라 경영책임자에게 재해예방에 필요한 예산의 편성 및 용도에 맞게 집행하도록 한 취지는 각 기업의 수준에 따라서 유해·위험요인을 발굴하고, 개선할 수 있도록 관련 예산이 충분히 편성되고 집행되었는지 확인하는 것으로, 비용 절감 등을 이유로 유해·위험요인 개선에 관한 사항이 사업경영에서 고려해야 할 사항 중 후순위로 되지 않도록 하려는 것임.
- 따라서, 「중대재해처벌법」상 상시적으로 이행해야 하는 의무수행에 필요한 예산은 정규 예산으로 편성되어야 함(고용부 중처법 질의회시집, P103)
- 각 사업장마다 필요한 예산을 일률적으로 정할 수는 없으나, ‘관리비’를 안전보건에 관한 예산으로 볼 수 있는 경우, 이를 비용 절감 등의 명목으로 삭감하거나 예산 부족 등을 이유로 유해·위험요인이 개선되지 않은 상태로 작업이 진행되지 않게 해야 함



19. 「중대재해처벌법」상 이행 점검 주기인 ‘반기 1회 이상’의 의미가 결과 보고를 반드시 6개월 이내에 해야 하는지? 구체적인 방법은?



- 「중대재해처벌법」상 반기1회 이상 점검은 상반기(1.1.부터 6.30.까지)와 하반기(7.1.부터 12.31.까지)를 최소한의 주기로 하여 각 1회 실시하는 것이 타당할 것임
- 또한, 점검방법에 대해서는 「중대재해처벌법」에서 규정하고 있지 않으므로 사업장의 규모·특성에 따라 자율적으로 점검방법을 운영할 수 있음(고용부 중처법 질의회시집, P97)



20. 선박소유자가 선박관리업자에게 중대재해처벌법 이행의 일부를 위임할 경우 선박 소유자가 선원에 대한 안전보건 확보 의무이행을 한 것으로 볼 수 있는지?



- 「중대재해처벌법」상 개인사업주 또는 경영책임자등의 종사자에 대한 안전 및 보건확보 의무는 개인사업주 또는 경영책임자등이 이행해야 할 의무임
- 따라서 개인사업주 또는 경영책임자등이 본인이 직접 의무이행을 하거나, 안전 및 보건에 관한 업무를 담당하는 조직을 별도로 구성하는 등 안전·보건 확보의무를 이행하기 위한 업무를 지시할 수 있음
- 하지만 안전·보건 확보의무 이행 결과의 귀속 주체는 개인사업주 또는 경영책임자이고, 업무 이행의 책임은 개인사업주 또는 경영책임자에게 있음



**해운업 중대재해
20문 20답**