

映像表示端末機 取扱 勤勞者の 産業安全을 위한 法制整備方案

俞 聖 在*

차 례

- I. 서 론
- II. 현행 『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업관리지침』
 - 1. 연혁
 - 2. 주요내용
 - 3. 현행 제도의 문제점
- III. 유럽연합의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한지침』
 - 1. 연혁
 - 2. 적용대상
 - 3. 사용자의 의무
- IV. 독일의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』
 - 1. 연혁
 - 2. 적용대상
 - 3. 사용자의 의무
- V. 일본의 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인』
 - 1. 연혁
 - 2. 적용대상
 - 3. 사용자의 의무
- VI. 개선방안

* 韓國法制研究院 副研究委員, 法學博士

I. 서론

최근 정보처리를 중심으로 한 기술혁신과 사무자동화가 급속하게 진행되면서 사업장에 영상표시단말기(VDT: Visual Display Terminal)의 도입이 증가하고 있다. 영상표시단말기란 컴퓨터와 연결되는 단말장치로서 음극선화면(CRT: cathoderay tube), 액정표시화면(LCD: liquid crystal display), 가스플라스마화면(Gasplasma) 등을 말한다. 이러한 영상표시단말기의 화면 앞에서 오랜 기간 작업할 경우 영상표시단말기증후군이라 불리는 증상이 발생할 위험이 높다.¹⁾ 영상표시단말기증후군이라 함은 반복적인 키보드 입력작업과 고정된 자세에서의 지속된 동작(동적 부담)이나 부적합한 작업자세나 신체의 일부를 특정위치로 고정시켜 장시간 일하는 작업(정적 부담)이 원인이 되어 뒷머리, 목, 어깨, 팔, 손목 및 손가락 등에 나타나는 통증과 저림, 쑤심 등의 건강장해에 해당하는 근골격계질환(누적외상성질환), 컴퓨터 작업을 오랫동안 할 경우 안구가 마르면서 쉽게 충혈되고 이물감 현상이 생기는 안구건조증 및 오랫동안 가까운 화면에 초점을 맞추는 데서 오는 복시, 내사시를 비롯한 다수의 안질환과 피부장해, 정신신경계질환 및 전자과장해에 의한 만성 피로증후군 등이 모두 여기에 포함된다.²⁾ 이러한 영상표시단말기증후군을 예방하기 위해서는 영상표시단말기 화면 앞에서의 1일 작업시간 및 연속작업시간의 단축, 영상표시단말기의 효율적 배치, 주변환경의 개선 및 정기적인 건강검진을 통한 증상의 조기발견과 대처가 필요하다.

세계각국에서는 영상표시단말기 취급 근로자의 건강과 안전을 위하여 법·제도적 대책을 마련하여 운용하고 있다. 아래에서는 먼저 우리 나라의 관련

1) 김재찬, “VDT증후군(영상표시단말기증후군)”, 대한의사협회지 475호(1999년 8월), 754면 이하; 김윤진·이상엽, “영상표시단말기 사용자의 증상 관련 요인”, 가정의학회지 221호(1999년 9월), 1091면 이하; 이승덕·김갑성, “VDT작업자의 작업조건과 다발하는 자각증상과의 관련성에 관한 연구”, 대한침구학회지 제18권 제6호(2001. 12), 70면 이하 참조.

2) 컴퓨터로부터 발생하는 전자파가 여성의 유산이나 조산 혹은 저체중아 출산 등에 영향을 주는지에 대한 연구들이 있었다. 이들 중에는 그 관련성을 인정하는 주장도 있지만 대체로 그 관련성을 부정하고 있다. 미국산업안전보건연구원(NIOSH, 1997)의 연구도 그 관련성을 부정하고 있다. 따라서 현재로서는 컴퓨터에서 발생하는 전자기파와 여성의 유산이나 조산 혹은 기형아 출산과 관련이 없다고 할 수 있다. 그러나 컴퓨터 전자기파가 건강에 미치는 영향에 대하여는 앞으로 더 많은 연구가 있어야 할 것이다.

제도를 소개하고 그 문제점을 제시하고자 한다. 다음으로는 현행 제도의 문제점을 해결하기 위한 방안의 하나로 외국의 법·제도를 살펴보고 이를 비교·분석하여 우리법의 개선방안을 수립하기 위한 시사점을 도출해 보고자 한다. 그러나 본 논문에서는 영상표시단말기작업의 인체공학적 영향이나, 영상표시단말기를 사용하고 있는 사업장에 적용하여야 할 기술상의 지침 또는 작업환경의 표준에 대하여는 다루지 않기로 한다.³⁾ 본 논문에서는 사업주에게 이러한 기술상의 지침 또는 작업환경의 표준을 합리적이고 효율적으로 준수하게 하기 위한 법·제도들에 대해서만 살펴보기로 한다. 특히, 유럽연합(EU)의 입법지침과 독일의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』과 일본의 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인』에 대하여 살펴보기로 한다.

II. 현행 『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업관리지침』

1. 연 혁

우리 나라는 산업안전보건법 제27조의 규정에 의거 “영상표시단말기(VISUAL DISPLAY TERMINAL, VDT)작업에 종사하는 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 사업주 또는 근로자가 지켜야 하는 사항을 정하여 권고하는 것을 목적으로” 1997년 5월 12일 『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업지침』을 제정하였다. 2002년 11월 8일에는 산업안전보건법 개정안이 국회의 의결을 통과하였다.⁴⁾ 동 개정안은 사업주의 의무에 관한 규정인 동법 제5조의 “근로자의 생명보건”을 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하고, 근로자의 생명보건”으로 변경하고, 동법 제24조제1항에 제5호를 새로이 신설함으로써 사업주가 예방조치를 하여야 하는 건강장해의 유형에 “단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해”를 추가하였다. 그러나 이러한 변화는 산업안전보건법의 정책방향을 제시한 것에 불과할 뿐 구체적인 법적 효과의 변화를 도출하지는 못하고 있다.

3) 영상표시단말기 취급 근로자의 건강 및 환경에 관한 인체공학상의 구체적 표준은 <http://www.safety.or.kr/info/sheetdate/sf200110-1.htm> 또는 http://www.greenhospital.co.kr/research/vdt_01.htm 참조.

4) 이에 대하여는 국회 홈페이지(<http://www.assembly.go.kr>) 의안정보 참조.

2. 주요내용

(1) 적용대상

『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업관리지침』 제3조에 따라 동 지침은 “영상표시단말기 연속작업을 하는 자로서 작업량·작업속도·작업강도 등을 근로자 임의로 조정하기가 어려운 자”에게 적용된다. 영상표시단말기 연속작업이라 함은 “자료입력·문서작성·자료검색·대화형 작업·컴퓨터설계(CAD) 등 근무시간동안 연속하여 영상표시단말기 화면을 보거나 키보드·마우스 등을 조작하는 작업”을 말하며(동 지침 제2조제4호), 영상표시단말기란 “음극선관(CATHODE RAY TUBE, CRT)화면, 액정표시(LIQUID CRYSTAL DISPLAY, LCD)화면, 가스플라즈마(GASPLASMA)화면 등”을 말한다(동 지침 제2조제1호).

(2) 사용자의 의무

1) 작업방법의 관리

사업주는 영상표시단말기 연속작업을 수행하는 근로자의 정신적·육체적 부담을 줄이기 위하여 영상표시단말기 취급근로자의 작업이 교대 또는 휴식에 의하여 단절될 수 있도록 하여야 한다(동 지침 제4조제1항). 즉, 사업주는 영상표시단말기 연속작업을 수행하는 근로자에 대하여 1회 연속 작업시간이 1시간을 넘지 않도록 하고 연속작업 1시간에 대하여 10~15분의 휴식을 주어야 한다. 다만, 연속작업직후 근로기준법 제53조의 규정에 의한 휴게시간 또는 점심시간이 있을 경우에는 그러하지 아니하다(동 지침 제4조제2항). 나아가 사업주는 영상표시단말기 연속작업을 수행하는 근로자가 휴식시간을 적절히 활용할 수 있도록 휴식장소를 제공하여야 한다(동 지침 제4조제3항).

2) 작업기기의 선택

사업주는 작업자의 정신적·육체적 부담을 줄일 수 있는 작업기기(영상표시단말기, 키보드, 마우스, 작업대, 의자)를 제공하여야 한다.⁵⁾ 예를 들어 영상표시단말기의 경우 화면은 회전 및 경사조절이 가능하여야 하며, 깜박거림은

5) 상세한 기술적 내용에 대하여는 1997년 5월 12일에 고시된 노동부 고시 제1997-8호 참조.

취급근로자가 느낄 수 없어야 하며, 화면에 나타나는 문자나 도형과 배경의 휘도비(Contrast)는 작업자가 용이하게 조절할 수 있어야 한다(동 지침 제5조제1항). 키보드의 경우 특수목적으로 고정된 경우를 제외하고는 영상표시단말기 취급근로자가 조작위치를 조정할 수 있도록 이동 가능한 것으로 하여야 하며, 키의 위 부분에 새겨진 문자나 기호는 명확하고, 작업자가 쉽게 판별할 수 있는 것이어야 한다(동 지침 제5조제2항). 작업대는 모니터·키보드 및 마우스·서류받침대·기타 작업에 필요한 기구를 적절하게 배치할 수 있는 충분한 공간이 확보되어야 하며(동 지침 제5조제3항), 의자는 이동 및 회전이 자유롭고 등받이가 있어야 한다(동 지침 제5조제4항).

3) 작업환경 관리

사업주는 영상표시단말기 취급근로자의 건강을 위하여 적절한 조명과 채광, 눈부심 방지, 소음 및 정전기 방지, 온도 및 습도의 유지, 환기 및 공기정화를 위하여 노력하여야 한다.⁶⁾ 예를 들어 사업주는 작업실의 창·벽면 등을 반사되지 않는 재질로 하여야 하며, 조명은 화면과 명암의 대조가 심하지 않도록 하여야 한다(동 지침 제7조). 또한 사업주는 지나치게 밝은 조명·채광 또는 깜박이는 광원 등이 직접 영상표시단말기 취급근로자의 시야 내로 들어 오지 않도록 하여야 한다(동 지침 제8조). 나아가 사업주는 영상표시단말기 등에서 소음·정전기 등의 발생이 심하여 작업자에게 건강장해를 일으킬 우려가 있을 때에는 방지조치를 취하여야 한다(동 지침 제9조).

4) 건강관리

사업주는 영상표시단말기 취급근로자의 건강을 위하여 작업전후 또는 휴식 시간 중 체조를 실시할 수 있도록 적절한 프로그램과 장소를 제공하여야 하며 올바른 작업자세·방법의 습득 및 유지에 필요한 교육을 실시하여야 한다(동 지침 제13조 및 제14조). 나아가 사업주는 근로자가 영상표시단말기증후군을 호소하는 경우 건강진단을 실시하여야 하며, 진단결과 직업병유소견자 판정을 받은 경우에는 『근로자건강진단실시기준』 별표3의 규정에 의한 사후관리를 하여야 한다.⁷⁾ 또한 사업주는 사후관리에 의해 요양을 마치고 작업에 복귀할

6) 상세한 기술적 내용에 대하여는 1997년 5월 12일에 고시된 노동부 고시 제1997-8호 참조.

7) 근로자건강검진실시기준(노동부 고시) 별표3에 의하면 직업병유소견자에 대하여는 근로시간 단축, 작업전환 등의 사후관리를 실시하여야 하며, 직업병확진이 필요하다고 판

경우 가급적 다른 작업으로 전환케 하여야 하며, 작업특성상 작업전환이 어려울 경우에는 작업시간 및 휴식시간을 조정하여야 한다. 다만, 건강진단 담당 의사가 영상표시단말기 작업으로 인한 관련 증상(VDT증후군)이 완치되었다고 판정한 경우에는 그러하지 아니하다. 나아가 사업주는 직업병유소견자가 발생한 작업 또는 작업장에 대한 작업환경을 개선하기 위하여 노력하여야 한다(동 지침 제18조제2항).

3. 현행 제도의 문제점

현행 『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업관리지침』은 동 지침 제1조에서 밝히고 있는 바와 같이 사업주 또는 근로자가 지켜야 하는 사항을 정하여 권고하는 것을 목적으로 하고 있다. 권고는 지도·요망과 함께 행정지도⁸⁾의 하나이며, 행정지도는 “행정주체가 스스로 의도하는 바를 실현하기 위하여 상대방의 임의적 협력을 기대하여 행하는 비권력적인 사실행위”이다.⁹⁾ 따라서 권고는 상대방에 대한 구속력 및 강제력이 없는 비권력적 작용으로, 그 자체로는 아무런 법적 효과를 수반하지 않는 사실작용이다. 따라서 권고를 목적으로 하고 있는 동 지침은 법적 구속력에 한계가 있다.

두 번째 문제점은 동 지침의 적용범위가 지나치게 좁다는 점이다. 동 지침 제3조에서는 동 지침의 적용범위를 “영상표시단말기 연속작업을 하는 자로서 작업량·작업속도·작업강도 등을 근로자 임의로 조정하기 어려운 자”라고 하고, 동 지침 제2조제5호에서 ‘영상표시단말기 연속작업’을 “근무시간동안 연속하여 영상표시단말기 화면을 보거나 키보드·마우스 등을 조작하는 작업”이라고 하고 있어 연속하여 영상표시단말기 앞에서 작업하는 근로자로 제한되게 되어 그 적용범위가 지나치게 좁다.

단되는 경우에는 특수건강진단기관이 당해 근로자에 대한 산재요양신청서를 작성해 주어 당해 근로자가 근로복지공단 해당 지사에 요양신청토록 하고 있다. 또한 영상표시단말기 취급근로자가 건강진단유소견자 판정을 받게 되면 사업주는 산업안전법시행령 제99조제5항에 따라 당해 근로자를 진단한 의사가 필요하다고 인정하는 시기에 해당 근로자에 대한 특수건강진단을 실시하여야 하고 동법 제99조의2 제2호에 따라 직업병유소견자가 발견된 작업공정에서 당해유해인자에 노출된 근로자에 대한 특수건강진단 주기를 2분의 1로 단축하여야 한다.

8) 행정지도에 대한 일반적 설명으로는 김영훈, “행정지도에 대한 개설”, 고시연구 1984년 4월호 12면 이하 참조.

9) 행정지도의 개념에 대하여는 양승두, “행정지도”, 고시계 1985년 11월호 90면 이하 참조.

건강관리와 관련해서는 동 지침은 사용자에게 근로자가 증상(VDT증후군)을 호소하는 경우에 한하여 건강진단을 실시하도록 하고 있다. 영상표시단말기 취급근로자의 건강장해를 예방하기 위해서는 증상의 호소와 무관하게 정기적으로 건강진단을 받도록 하여야 할 것이다.¹⁰⁾ 영상표시단말기 취급근로자의 건강장해의 예방에 관한 또 다른 문제점은 현행 지침은 작업환경평가에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않다는 점이다. 영상표시단말기 취급근로자의 건강장해를 예방하기 위해서는 작업환경에 대한 평가를 의무적으로 실시하도록 하여야 할 것이다.

Ⅲ. 유럽연합의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한지침』

1. 연 혁

유럽연합은 영상표시단말기를 사용하여 업무를 수행하는 근로자들의 건강을 위하여 인간공학적 요소가 반영된 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한지침(Richtlinie 90/207/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten)』을 1990년 5월 29일 제정하였다.¹¹⁾ 이 지침은 1989년 6월 12일 제정된 유럽연합의 산업안전에 관한 일반지침인 『근로자건강의유지·증진을위한지침(Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juli 1989)¹²⁾』을 구체화한 것으로 주요내용은 다음과 같다.

10) 영상표시단말기 취급근로자가 아닌 모든 근로자에 대하여 사업주는 정기적으로 건강검진을 실시하여야 한다(산업안전보건법 제43조). 근로자를 새로이 채용하여 작업에 배치하기 전에도 또한 같다. 건강검진의 실시시기는 사무직에 종사하는 근로자에 대하여는 2년에 1회 이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 실시하도록 하고 있다(산업안전보건법시행규칙 제99조).

11) ABl. EG Nr. L 156 vom 21. 6. 1990, S. 14. 이에 대하여는 Wank/Börgmann, Deutsche und europäisches Arbeitsschutzrecht, 1992, S. 97 ff. 참조.

12) ABl. Nr. L 183, S. 1. 이에 대하여는 Wlotzke, "Technischer Arbeitsschutz im Spannungsverhältnis von Arbeits- und Wirtschaftsrecht", RdA 1992, S. 85 ff. 참조.

2. 적용대상

(1) 인적 적용대상

동 지침은 통상 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분을 수행하는 모든 근로자에게 적용된다(동 지침 제2조 c호). 그러나 동 지침은 어느 정도를 ‘통상(gewöhnlich) 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분(nicht unwesentlicher Teil)을 수행하는 자’로 볼 것인지에 대하여는 아무런 언급을 하고 있지 않다. 단지, 유럽법원¹³⁾이 ‘통상 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분을 수행하는 자’란 시간을 중심으로 판단할 것이 아니라 통상의 업무와의 비교를 통하여 판단하여야 한다고 하고 있을 뿐이다.

(2) 적용대상 작업

동 지침은 모든 ‘영상표시단말기사용사업장’에 적용된다. 그러나 동 지침은 ‘영상표시단말기사용사업장’에 대하여 정의하고 있지 않다. 따라서 적용대상 작업은 ‘영상표시단말기’와 ‘작업장’이라는 정의를 통하여 확정할 수밖에 없으며, 동 지침은 ‘영상표시단말기’를 “구현방법과 무관하게 문자기호나 영상을 표시하는 모든 기기”라고 정의하고(동 지침 제2조 a호), ‘작업장’을 “키보드 또는 정보입력장치 또는 기타 부속장비를 사용하는 영상표시단말기와 그 주변환경”이라고 정의하고 있다(동 지침 제2조 b호). 이러한 정의에 의할 경우 동 지침은 필름 편집자에게도 적용될 수 있게 되어, 그 적용범위가 매우 넓다. 또한 동 지침은 중소기업에 대한 예외규정도 두고 있지 않다.

그러나 동 지침은 영상표시단말기가 부착된 기계의 조종석 또는 자동차의 운전석에서의 작업, 영상표시단말기가 부착된 교통수단에서의 작업, 공공의 사용을 위하여 정보처리장치에서의 작업, 통상 특정 장소에 고정되지 않은 이동 가능한 영상표시단말기에서의 작업, 계산기·자동금전기록기 또는 작업에 필요한 측정치나 소규모 정보를 표시하기 위한 장비를 사용하는 작업 또는 표시기가 달린 타자기를 사용한 작업에는 적용되지 않는다(동 지침 제1조제3항).

13) EuGH vom 12. Dezember 1996 = NZA 1997, S. 307.

3. 사용자의 의무

동 지침은 전문에서 영상표시단말기 취급근로자의 건강보호를 위하여 사용자에게 작업장 설치와 관련된 기술과 정보를 수집할 의무를 부과하고 있다. 나아가 사용자는 동 지침 제3조에 의하여 '영상표시단말기사용사업장'의 안전과 건강, 특히 시력저하나 신체적·심리적 문제의 발생 위험에 대하여 평가를 실시할 의무가 있다. 평가결과 문제점이 발견될 경우 사용자는 문제점 해결을 위하여 노력하여야 한다(동 지침 제3조제2항). 또한 동 지침은 부록에서 '영상표시단말기사용사업장'이 지켜야 할 구체적인 기술적 기준을 제시하고 있다.

사용자는 영상표시단말기를 사용하여 업무를 수행하는 근로자의 정신적·육체적 부담을 덜기 위하여 영상표시단말기에서의 작업이 다른 작업이나 휴식에 의하여 규칙적으로 단절될 수 있도록 구성하도록 하고 있다(동 지침 제7조). 그리고 사용자는 근로자를 새로이 영상표시단말기를 사용하는 업무에 투입할 때와 이들 근로자가 증상을 호소할 때 그리고 정기적으로 건강검진을 실시하여야 한다(동 지침 제9조제1항). 검사결과 안과의사의 검진이 필요하다고 판단된 경우에는 안과의사의 진단을 받도록 하여야 하며, 특수 시력보조기구가 필요하다고 인정된 경우에는 사용자는 무상으로 이를 제공하여야 한다(동 지침 제9조 제2항 내지 제4항).

IV. 독일의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』

1. 연 혁

영상표시단말기 취급근로자의 건강을 위하여 유럽연합은 『영상표시단말기 작업자의건강보호를위한지침(90/207/EWG¹⁴⁾』을 1990년 5월 29일 제정하였다. 동 지침 제11조는 모든 회원국에게 동 지침을 1992년 12월 31일까지 국내법으로 입법화 할 것을 의무화하고 있다. 독일은 동 지침과 독일 산업안전법(Arbeitschutzgesetz) 제19조에 따라 1996년 11월 21일 『영상표

14) Richtlinie 90/207/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156 vom 21. 6. 1990, S. 14).

시단말기작업자의건강보호를위한규정(Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten¹⁵⁾)을 제정하였다. 그 주요내용은 다음과 같다.

2. 적용대상

(1) 인적 적용대상

동 규정은 통상 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분을 수행하는 노무제공자(Beschäftigte)에게 적용된다(규정 제2조제3항). ‘통상 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분을 수행하는 자’라는 표현은 유럽연합의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한지침(90/207/EWG)』 제2조 C와 일치하는 표현으로 영상표시단말기의 사용시간과 무관하게 영상표시단말기를 사용하는 모든 노무제공자에게 동 규정을 적용하려던 의견과 영상표시단말기의 사용이 업무수행에 필수적인 노무제공자에게만 동 규정을 적용하려던 의견을 절충한 표현이다.¹⁶⁾ 그러나 어느 정도를 ‘통상(gewöhnlich) 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분(nicht unwesentlicher Teil)을 수행하는 자’로 볼 것인지에 대하여는 동 규정은 물론 유럽연합지침도 아무런 언급을 하고 있지 않다. 단지, 유럽법원¹⁷⁾이 ‘통상 영상표시단말기를 사용하여 업무의 대부분을 수행하는 자’란 시간을 중심으로 판단할 것이 아니라 통상의 업무와의 비교를 통하여 판단하여야 한다고 하고 있을 뿐이다.

특이한 점은 동 규정의 적용대상이 근로자(Arbeitnehmer)가 아닌 노무제공자(Beschäftigte)라는 점이다. 노무제공자라 함은 근로자, 직업교육생(die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), 독일 노동법원법상의 유사근로자(arbeitnehmerähnliche Personen), 공무원, 판사, 군인 및 장애인고용사업장에서 종사하는 장애인(Behinderte)을 말한다(독일 산업안전법 제2조). 그러나 동 규정을 준수할 경우 업무수행이 현저히 곤란한 공무원에 대하여는 그 적용을 배제하고 있다. 유럽연합의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한지침(90/207/EWG)』에는 공무원에 대한 예외를 인정하는 규정을 가

15) BGBl. I, S. 1841.

16) Wank, Kommentar zum technischen Arbeitsschutz, 1999, S. 60.

17) EuGH vom 12. Dezember 1996 = NZA 1997, S. 307.

지고 있지 않다. 그러나 이러한 예외는 공무원에 대한 특별입법을 인정하고 있는 유럽연합지침(89/39/EWG) 제2조제2항에 의하여 정당화될 수 있다.

(2) 적용대상 작업

동 규정은 영상표시단말기(Bildschirmgerät)를 사용하는 작업에 적용된다. 영상표시단말기란 “문자기호나 영상을 표현하는 기구”를 말한다(동 규정 제2조). 따라서 음극선을 이용한 브라운관을 통하여 작동하는 영상표시단말기 및 액정화면의 형식으로 작동되는 영상표시단말기뿐만 아니라 마이크로필름을 통한 영상표시기구도 여기에 포함되게 된다.

앞에서 설명한 바와 같이 동 규정은 영상표시단말기를 사용하는 모든 작업에 적용하는 것을 원칙으로 하고있다. 그러나 동 규정은 영상표시단말기가 부착된 기계의 조종석 또는 자동차의 운전석에서의 작업, 영상표시단말기가 부착된 교통수단에서의 작업, 공공의 사용을 위하여 정보처리장치에서의 작업, 통상 특정 장소에 고정되지 않은 이동 가능한 영상표시단말기에서의 작업, 계산기·자동금전기록기 또는 작업에 필요한 측정치나 소규모 정보를 표시하기 위한 장비를 사용하는 작업 또는 표시기가 달린 타자기를 사용한 작업에는 적용하지 않고 있다(동 규정 제1조제2항).

3. 사용자의 의무

(1) 근로조건의 평가

동 규정 제3조는 사용자에게 독일 산업안전법 제5조에 따라 ‘영상표시단말기사용작업장’의 안전과 건강, 특히 시력저하나 신체적·심리적 문제의 발생 위험에 대하여 평가를 실시하도록 하고 있다. 여기에서 ‘영상표시단말기사용작업장’이란 “정보를 처리하는 장비, 업무의 수행을 위한 프로그램, 영상표시단말기의 사용에 필요한 보조장비나 부속장비 또는 기타 작업도구를 장착한 영상표시단말기를 사용하는 작업장”을 말하며, ‘정보를 처리하는 장비’라 함은 정보처리장치에 정보를 입력하는 데 필요한 키보드, 마우스, 문자판독장치 및 스캐너 등을 의미하고, ‘영상표시단말기의 사용에 필요한 보조장비나 부속장비’라 함은 프린터, 자동제도기, 독립된 저장장치 및 모뎀 등을 말한다. 그리고 ‘기타 작업도구’라 함은 작업대, 작업의자 등을 말하는 것으로 반드시 영상

표시단말기의 사용을 위한 장비일 필요는 없다.

독일 산업안전법 제5조는 사용자에게 노무제공자의 안전과 건강과 관련된 평가를 실시하여야 한다고 추상적으로 규정하고 있는 데 비하여, 동 규정 제3조는 이를 좀 더 구체화하여 영상표시단말기사용작업장에서 발생 가능한 시력저하 또는 신체적·심리적 문제의 발생 위험에 대한 평가를 실시하도록 하고 있다. 사용자는 평가결과를 독일 산업안전법 제6조에 근거하여 문서로 기록하여야 한다.

근로조건의 평가와 관련하여 종업원평의회(Betriebsrat)의 공동결정권(Mitbestimmungsrecht)¹⁸⁾의 존재여부에 대하여 의견이 대립하고 있다. 근로조건의 평가에 대하여 종업원평의회의 공동결정권을 부인하는 견해¹⁹⁾(부정설)에 의하면 종업원평의회가 종업원평의회법 제87조제1항제7호에 의하여 공동결정권을 행사하기 위해서는 법률에 업무상 질병 및 사고의 예방과 근로자의 건강보호에 관한 사항이 명시되어 있어야 하는 데 『영상표시단말기작업자의 건강보호를위한규정』에는 평가의무만을 명시하고 있어 이는 업무상 질병 및 사고의 예방과 근로자의 건강보호에 관한 사항으로 볼 수 없어 근로조건의 평가에 대하여는 종업원평의회의 공동결정권이 인정되지 않는다. 물론 근로조건의 평가에 대한 공동결정권을 부인하는 견해도 평가를 실시한 후 평가에 대한 대책으로 실시되는 업무상 질병 및 사고의 예방과 건강보호에 대한 사항에 대하여는 공동결정권을 인정하고 있다. 반면, 종업원평의회법 제87조제1항제7호에 의하여 종업원평의회의 공동결정권을 인정하는 견해²⁰⁾(긍정설)에 의하면 종업원평의회의 공동결정권은 산업안전조치에 관한 사항은 물론 이를 위한 준비작업까지 미치지 때문에 종업원평의회는 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』 제3조에 의하여 근로조건의 평가에 대하여도 공동결정권을 가지게 된다.

18) 독일 종업원평의회법(Betriebsverfassungsgesetz) 제87조제1항제7호는 법률의 규정에 의하여 업무상 질병 및 사고의 예방과 근로자의 건강보호에 관한 사항에 대하여 종업원평의회의 공동결정권(Mitbestimmungsrecht)을 인정하고 있다.

19) Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85, 87; Merten/Klein, "Die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG", DB 1998, S. 673, 675; Fabricius, "Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechts", BB 1997, S. 1254, 1257.

20) Kohte, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, CR 1996, S. 609, 610; Riechenhagen, "Arbeitsplatzanalysen nach der EU-Bildschirmrichtlinie", CR 1996, S. 482, 488; Siemens, "Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit", NZA 1998, S. 232, 235.

(2) 기준의 준수

사용자는 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』의 부록에서 ‘영상표시단말기사용작업장’에 요구되는 기준을 준수하기 위한 대책을 마련할 의무가 있다(동 규정 제4조제1항). 그러나 작업의 특성이나 장애인 근로자의 작업으로 인하여 동 규정의 부록에서 요구하고 있는 기준을 준수할 수 없고 근로자의 안전과 건강을 위하여 다른 보완책을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다(동 규정 제4조제3항).

(3) 작업방법의 관리

사용자는 영상표시단말기를 사용하는 노무제공자의 영상표시단말기를 사용한 작업으로 인한 부담을 경감시키기 위하여 영상표시단말기에서의 작업이 다른 작업이나 휴식에 의하여 규칙적으로 단절될 수 있도록 하여야 한다(동 규정 제5조). 동 규정 제5조의 휴식은 『근로시간에관한법률(Arbeitszeitgesetz)』 제3조의 휴식에 해당하지 않는다.

동 규정 제5조의 운영과 관련하여 작업자의 부담을 덜기 위한 작업의 단절 방법으로 휴식과 혼합작업(Mischarbeit) 중 어느 것을 사용할 것인지에 관하여 종업원평의회(Betriebsrat)의 공동결정권을 인정할 것인지에 대한 의견이 대립되고 있다. 종업원평의회(Betriebsrat)의 공동결정권을 부정하는 견해에 의하면 입법이유서²¹⁾에서 밝혀진 바와 같이 혼합작업의 제공이 휴식제공에 우선하며 영상표시단말기를 이용한 노무제공장의 작업을 어떠한 방법으로 단절시킬 것인 지의 문제는 사용자의 작업지시권에 속하는 사항으로 종업원평의회법(Betriebsverfassungsgesetz) 제87조제1항제7호에 의하여 종업원평의회(Betriebsrat)가 공동결정(Mitbestimmung)을 요구할 수 있는 사항에 속하게 된다.²²⁾ 이에 반하여 종업원평의회(Betriebsrat)의 공동결정권을 긍정하는 견해²³⁾에 의하면 혼합작

21) 입법이유서에 의하면 사용자는 작업단절을 위한 두 가지 방법 가운데 휴식을 제공하기보다는 부담이 적은 다른 작업으로의 전환을 우선적으로 고려하도록 하고 있다(BR-Drucks. 656/96, S. 31).

22) Siemens, “Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit”, NZA 1998, S. 232, 237.

23) Börgmann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996 AP BetrVG § 87 - Gesundheitsschutz - Nr. 5; Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85; Merten/Klein, “Die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes auf die

업의 제공이 휴식제공보다 우선하기 위해서는 휴식을 통한 작업단절이 혼합작업보다 작업단절의 효과가 현저히 저조한 경우로 제한되기 때문에 혼합작업과 휴식에 대한 선택의 가능성이 남아 있는 통상의 경우에는 종업원평의회가 종업원평의회법 제87조제1항제7호에 의하여 이에 대한 공동결정권을 행사할 수 있게 된다. 긍정설은 또한 혼합작업을 제공해야 할 경우 혼합작업의 구성에 대하여 그리고 휴식을 제공해야 할 경우에는 휴식시간의 위치와 길이에 대하여 종업원평의회가 공동결정권을 인정하고 있다.

(4) 건강검진

사용자는 작업자가 영상표시단말기를 사용하는 업무를 시작할 때, 영상표시 단말기작업이 원인이 된 고통이 발생한 때 그리고 정기적으로 영상표시단말기 사용작업자의 시력과 눈의 건강에 대하여 전문가의 검사를 실시하여야 한다. 검사결과 안과의사의 검진이 필요하다고 판단된 경우에는 안과의사의 진단을 받도록 하여야 한다(동 규정 제6조제1항). 나아가 검사결과 일반적 시각보조기구 이외의 특수 시각보조기구(Sehhilfen)가 필요하다고 판정된 경우 특수 시각보조기구를 제공하여야 한다(동 규정 제6조제2항). 산업안전법(Arbeits-schutzgesetz) 제3조제3항²⁴⁾에 의하여 사용자는 검사비용과 특수 시각보조기구의 비용은 사용자가 부담한다.

종업원평의회는 종업원평의회법 제87조제1항제7호에 따라 시력 및 눈에 대한 정기검진을 얼마 간격으로 실시할 것인지에 대한 공동결정권을 가진다.²⁵⁾ 검사의 범위와 검사자를 안과의사, 기업체 전속의사(Betriebsarzt), 일반의 또는 안경점으로 할 것인지에 대한 결정 역시 공동결정사항에 속한다.²⁶⁾ 그러

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG”, DB 1998, S. 673, 677.

24) 독일 산업안전법 제3조제3항은 “사용자는 이 법에 의한 조치의 비용을 작업자에게 부담시켜서는 안 된다”고 하고 있다.

25) Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85, 86; Siemens, “Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit”, NZA 1997, S. 232, 237. 영상표시 단말기사용작업장에 한하여 인정하고 있는 견해로는 Gaul, Dieter/Gaul, Björn, Aktuelles Arbeitsrecht, Bd. 2, 1996, S. 488.

26) Börgmann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996 AP BetrVG § 87 - Gesundheitsschutz - Nr. 5; Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85, 86; Siemens, “Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach §

나 어떤 안과의사, 어느 안경점과 같은 사항은 공동결정사항에 속하지 않는다.²⁷⁾ 그러나 영상표시단말기를 위한 안경의 비용에 대하여는 동 규정 제6조가 아무런 언급을 하고 있지 않다. 영상표시단말기를 위한 안경비용의 지불에 관한 사항에 대하여는 종업원협회가 공동결정권을 행사할 수 없다고 보여진다.²⁸⁾

(5) 위반의 효과

고의 또는 과실에 의하여 제6조제1항제1문의 규정에 의한 검사를 실시하지 않거나 제 때에 실시하지 않은 경우에는 산업안전법 제25조제1항제1호의 질서 위반이 되어 10,000DM의 과태료(Geldbuße)를 물어야 한다(동 규정 제7조).

V. 일본의 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인』

1. 연 혁

일본은 1983년 일본산업위생학회에 “VDT작업에 관한 검토위원회”를 설치하고 동 위원회로 하여금 영상표시단말기작업에 종사하는 근로자에게 발생할 것으로 예상되는 건강·위생상의 문제점에 대한 조사와 이에 대한 예방책을 마련하도록 하였다. 한편 1984년에 『VDT작업에있어서노동위생관리지침(VDT作業における労働衛生管理のあり方)』이 공표 되었는데 동 지침은 사업장에 있어서 자주적 대책의 추진을 권장하였다. 동 지침은 1985년 개정되었는데 개정된

87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit”, NZA 1997, S. 232, 237 f.

27) Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85, 86; Merten/Klein, “Die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG”, DB 1998, S. 673, 678; Siemens, “Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit”, NZA 1997, S. 232, 238.

28) Börgmann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996 AP BetrVG § 87 - Gesundheitsschutz - Nr. 5; Löwisch/Neumann, Anm. zu BAG 2. 4. 1996, SAE 1997, S. 85, 86; Merten/Klein, “Die Auswirkungen des Arbeitsschutzgesetzes auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG”, DB 1998, S. 673, 678; Siemens, “Die Neuregelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei Bildschirmarbeit”, NZA 1997, S. 232, 237 f.; Fabricius, “Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechts”, BB 1997, S. 1254, 1257.

『VDT작업을위한노동위생상의지침(VDT作業のための労働衛生上の指針)²⁹⁾에는 건강진단항목과 노동위생교육에 관한 사항이 추가되었다. “VDT작업에 관한 검토위원회”는 1986년 3년간의 연구결과를 종합하여 영상표시단말기작업에 관한 체크리스트(안)를 작성·제안하였다. 그 후 동 위원회를 해산하고 일본 산업위생학회내에 “일본산업위생학회VDT작업연구회”를 신설하였다. “일본산업위생학회VDT작업연구회”는 1992년 “VDT작업에 관한 검토 위원회”가 작성한 체크리스트와 연구결과를 종합하여 체크리스트와 매뉴얼을 완성·발표하였다.³⁰⁾ 또한 2002년 4월 5일에는 최근의 인간공학 및 산업안전과 관련된 학회들의 연구결과³¹⁾가 반영된 새로운 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인(VDT作業ガイドライン)³²⁾』이 제정되었다. 동 가이드라인은 적용대상 업무와 적용대상 근로자를 비롯하여 작업환경에 관한 사항, 1일 작업 시간, 연속작업시간, 작업중지 및 휴게, 기기의 선정 및 조정, 건강진단, 건강진단 결과의 사후 조치, 건강상담, 교육 등에 대하여 규율하고 있다. 아래에서는 동 가이드라인의 내용에 대하여 살펴보기로 한다.³³⁾

2. 적용대상

인적 적용대상은 독일의 경우와 달리 근로자로 한정되어 있다. 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인(VDT作業ガイドライン)』 제2호에 의하여 동 가이드라인이 적용되는 작업은 사무소(사무소위생기준규칙³⁴⁾ 제1조 제1항에 규정한 사무소를 말한다³⁵⁾에서 행해지는 영상표시단말기작업이다. 이때 영상표시단말기작업이라 함은 “디스플레이, 키보드 등을 장착한 VDT기

29) <http://www.campus.ne.jp/~labor/anei/vdtgaido.html>.

30) VDT労働チェックマニュアル:OA機器使用者の健康を守るために, 日本産業衛生學會 VDT作業研究會 編, 1993.

31) ‘일하는 사람들의 생명과 건강을 지키는 전국센터(働くもののいのちと健康を守る全国センター)’가 2002년 3월 12일 발표한 『VDT작업과 관련된 노동위생관리에 관한 검토 보고서』의 내용은 <http://www.inoken.gr.jp/sei-ken/0105-09.htm> 참조.

32) <http://www.campus.ne.jp/~labor/anei/20020405vdt-honbun&kaisetu.html>.

33) 이에 대하여는 佐佐木 昭三, 『VDT労働衛生管理の新指針と職場での活用』, 『労働と醫學』 73号 東京社會醫學研究センター 참조.

34) http://www.jaish.gr.jp/hor_s_shsi/hor_s_shsi/198.

35) 동 규칙에 의하면 사무소란 “건축물 또는 그 일부로 사무용 기기를 사용하여 작업을 수행하는 근로자가 주로 사용하는 공간”을 말한다.

기를 사용하여 데이터의 입력·검색·조합하는 업무로 문장·화상 등의 작성·편집·수정하는 작업, 프로그래밍작업 또는 감시작업 등”을 말한다. 단, 동 가이드라인은 작업의 종류와 작업기간을 기준으로 영상표시단말기작업을 A, B, C형으로 구분하고 각 유형에 따라 적용범위를 달리하고 하고 있으며, 특히 C형에 대하여는 동 지침 제3호 내지 제5호의 규정만을 필요에 따라 적용한다고 하고 있다. 그 분류는 아래의 표와 같다.

VDT작업의 작업구분

작업 구분	작업의 종류	작업시간 (1일)	작업의 예	작업의 개요
A	단순입력형	4시간 이상	데이터, 문장 등의 입력	자료, 전표, 원고 등으로부터 데이터, 문장 등을 입력하는 작업(CAD업무 등에 있어 주로 기계적으로 입력하는 작업을 행하는 경우에는 단순입력형으로 분류한다)
	구속형		수주, 예약, 조회 등의 업무	콜 센터 등에 있어 수주, 예약, 조회 등의 업무를 수행하는 작업
B	단순입력형	2시간 이상 4시간 미만	단순입력형 업무	이미 작성되어 있는 자료, 전표, 원고 등을 기계적으로 입력하는 작업(CAD에의 단순입력을 포함한다)
	구속형	4시간 이상	구속형 업무	구속형의 업무를 행하는 작업
	대화형		문장, 표 등의 작성, 편집, 수정 등	작업자 자신의 생각에 의하고, 문장의 작성, 편집, 수정 등을 행하는 작업
			데이터의 검색, 조합, 추가, 수정	데이터를 검색, 조합, 추가, 수정하는 작업
			전자메일의 수신, 송신	전자메일의 수신 및 송신을 행하는 작업
			금전 출납 업무	창구 등으로 금전의 출납을 행하는 작업
	기술형		프로그래밍 업무	컴퓨터 프로그램의 작성, 수정 등을 행하는 작업
			CAD업무	컴퓨터를 이용하여 설계, 제도를 하는 작업(CAD에의 단순입력을 제외한다)
	감시형	감시업무	교통 등의 감시업무와 같이 항상 디스플레이에 표시된 사항, 화상 등을 통하여 감시하는 작업	
	기타	휴대 정보 단말의 조작, 화상 진단 검사 등	휴대 정보 단말의 조작, 화상 진단 검사 등의 업무와 같이 디스플레이를 구비한 기기의 조작이 필요한 작업	

작업 구분	작업의 종류	작업시간 (1일)	작업의 예	작업의 개요
C	단순입력형	2시간 미만	단순입력형 업무	(CAD에의 단순입력을 포함한다)
	구속형		구속형 업무	콜 센터 등에 있어 수주, 예약, 조회 등의 업무를 수행하는 작업
	대화형	4시간 미만	대화형 업무	작업자 자신의 생각에 의하고, 문장의 작성, 편집, 수정 등을 행하는 작업
	기술형		기술형 업무	작업자의 기술에 의하고, 컴퓨터를 이용하고, 프로그램의 작성, 설계, 제도 등을 행하는 작업 (CAD에의 단순입력을 제외한다)
	감시형		감시형 업무	교통 등의 감시업무와 같이 항상 디스플레이에 표시된 사항, 화상 등을 통하여 감시하는 작업
	기타		기타의 업무	휴대 정보 단말의 조작, 화상 진단 검사 등의 업무와 같이 디스플레이를 구비한 기기의 조작이 필요한 작업

3. 사용자의 의무

(1) 작업환경의 관리

사용자는 아래의 방법에 의하여 작업에 적합한 환경을 관리함으로써 작업자의 심신의 부담을 경감하고, 작업자가 지장없이 작업할 수 있도록 하여야 한다. 사용자가 준수하여야 할 사항으로는 조명과 채광, 글래어 방지, 소음절감 조치 등의 사항이 있다.

사용자는 가능한 한 명암의 대조가 현저하지 않도록 하여야 하며, 디스플레이 화면의 조도는 500럭스 이하, 서류 및 키보드 면에서의 조도는 300럭스 이상이 되도록 하여야 한다. 또 디스플레이 화면의 밝기, 서류 및 키보드 면에서의 밝기와 주변의 밝기의 차이는 가능한 한 작게 하여야 한다. 특히, 디스플레이 화면에 태양 광이 직접 또는 간접적으로 입사하는 경우에는 창에 블라인드나 커튼을 설치하여 적절한 밝기가 되도록 하여야 한다(동 가이드라인 제3호(1)). 또한 사용자는 글래어(Glare)³⁶⁾의 방지에 적절한 디스플레이 위치의 선정, 전후·좌우로 조정이 가능한 디스플레이의 사용, 반사 방지용 디스플레이의

36) 사람의 눈이 적응하는 수준 이상으로 발산되는 강한 빛으로 시각을 방해할 정도의 반사로 이러한 현상은 눈의 피로의 원인이 된다.

이용, 글래어 방지용 간접조명기구의 이용 등의 글래어 방지를 위한 조치를 강구하여야 한다(동 가이드라인 제3호 (2)). VDT기기 및 주변기기로부터 불쾌한 소음이 발생하는 경우 사용자는 소음의 절감을 위한 조치를 강구하여야 한다. 나아가 환기, 온도 및 습도의 조정, 공기의 조화, 정전기의 제거, 휴식시설 등에 대하여는 『사무소위생기준규칙³⁷⁾』에 정한 기준을 준수하여야 한다.

(2) 작업방법의 관리

사용자는 아래의 방법에 의하여 작업시간을 관리함과 동시에 작업의 특성이나 개별적 작업자의 특성에 따라 영상표시단말기 및 관련 집기 등을 정비함으로써 작업자의 심신의 부담을 경감할 수 있도록 하여야 한다. 사용자는 1일의 작업시간을 편성함에 있어 위 작업구분 A에 해당하는 작업에 종사하는 자에 대하여 다른 작업의 편입 또는 다른 작업과의 로테이션을 통하여 디스플레이 화면을 주시하는 시간이나 키를 조작하는 시간을 가능한 한 단축하도록 배려하여야 한다. 사용자는 위 작업구분 B에 해당하는 작업에 종사하는 자에 대하여도 영상표시단말기작업이 과도하게 장시간에 걸쳐 일어나지 않도록 지도하여야 한다(동 가이드라인 제4호 (1)).

사용자는 위의 작업구분에서 ‘단순입력형’ 및 ‘구속형’에 해당하는 작업에 종사하는 자에 대하여 계속작업시간이 1시간을 초과하지 않도록 하고, 다음 계속작업까지의 사이에 10분~15분의 작업중지시간을 보장하고 계속작업시간 내에 1~2회 정도의 소규모 작업단절을 보장하여야 한다. ‘단순입력형’ 및 ‘구속형’이 아닌 작업유형에 종사하는 자에 대하여는 위의 작업중지 및 소규모 작업단절을 설치하도록 지도하여야 한다(동 가이드라인 제4호 (1)).

(3) 작업기기 및 작업환경

영상표시단말기를 사업장에 도입할 경우 사용자는 작업자의 건강과 작업자가 수행할 작업에 적합한 기기를 선택하여야 한다. 데스크톱형 기기의 경우 디스플레이는 작업자의 피로를 줄일 수 있도록 적절한 화면의 크기, 명암조절

37) 예를 들어 동 규칙에 의하면 사용자는 근로자의 휴식을 위한 시설을 갖추도록 노력하도록 하고 있으며(제19조), 상시 50인 이상 상시 여성 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우에는 휴게실을 남성용과 여성용으로 구별하여 마련하도록 하고 있다(제21조). 동 규칙의 자세한 내용은 http://www.jaish.gr.jp/hor_s_shsi/hor_s_shsi/198 참조.

의 가능여부, 섀광 등을 고려하여 선택하여야 하며, 키보드는 디스플레이로부터 분리하고 그 위치를 작업자가 조정할 수 있도록 하고 키보드의 키는 크기와 수가 작업하기 편리하여야 하며 문자는 명료하여 읽기 쉬워야 한다. 노트북형 기기의 경우 통상 키보드가 붙어 있는 것이 일반적이어서 장시간의 영상표시단말기작업이 필요한 경우에는 분리형 키보드를 장착하도록 하여야 하며, 숫자의 입력이 많은 경우 텐 키 입력기기를 이용할 수 있도록 하여야 한다. 소프트웨어를 목적으로 한 영상표시단말기작업의 내용, 작업자의 기능 및 능력 등을 고려하여 선택하여야 한다(동 가이드라인 제4호 (2)). 나아가 사용자는 작업자가 자연스럽게 무리없는 자세로 영상표시단말기작업을 행할 수 있게 하기 위하여 의자의 높이 및 키보드, 마우스, 디스플레이의 위치 등을 조정할 수 있도록 하여야 한다(동 가이드라인 제4호 (3)).

양호한 작업환경을 유지하고 작업에 적합한 영상표시단말기의 상태를 확보하기 위하여 사용자는 일상점검, 정기점검 및 청소를 실시하여야 한다(동 가이드라인 제5호).

(4) 건강관리

사용자는 작업자의 건강상태를 올바르게 파악하고 건강장애의 발생을 방지하기 위하여 아래의 건강관리를 실시하여야 한다. 이러한 건강관리에는 건강진단, 건강상담, 직장체조 등이 있다. 아래에서는 건강진단³⁸⁾에 대하여 살펴보기로 한다. 동 가이드라인에 의한 건강진단은 위 작업구분에 따라 실시되며 배치 전 건강진단, 정기 건강진단 및 증상호소에 의한 건강진단으로 나눌 수 있다(동 가이드라인 제6호 (1)).

사용자는 위 작업구분 A에 해당하는 작업에 새로이 배치된 자의 배치 전 건강상태를 파악하고, 그 후의 건강관리를 적정하게 진행하기 위하여 작업구분 A에 해당하는 작업에 새로이 배치된 자에 대하여 건강진단을 실시하여야 한다. 건강진단은 문진표에 의한 과거의 영상표시단말기작업 경력, 기존의 병력 및 자각증 유무에 대한 조사와 안과학적 검사(시력검사, 굴절검사, 안위검사, 조절기능검사)와 근골격계 검사로 이루어진다. 위 작업구분 B에 해당하는 작업에 새로이 배치된 자에 대하여는 과거의 영상표시단말기작업 경력, 기존

38) VDT작업자의 건강진단이 갖는 보건사회학적 효과에 대하여는 牧野忠康, 現代勞働の保健醫療社會學 - VDT作業者の健康障害豫防に關する保健社會學的研究 -, 1994 참조.

의 병력, 자각증 유무에 대한 조사와 안과학적 검사만을 실시하고 필요한 경우에 한하여 근골격계 검사를 실시한다. 위 작업구분 C에 해당하는 작업에 새로이 배치된 자에 대하여는 자각 증상을 호소한 자에 한하여 필요한 조사 또는 검사를 실시한다.

사용자는 위 작업구분 A에 해당하는 작업을 수행하는 자의 배치 후 건강상태를 정기적으로 파악하고, 지속적인 건강관리를 위하여 작업구분 A에 해당하는 작업을 수행하는 자에 대하여 적어도 1년에 한번씩 건강진단을 실시하여야 한다. 건강진단은 문진표에 의한 과거의 영상표시단말기작업 경력, 기존의 병력 및 자각증 유무에 대한 조사와 안과학적 검사(시력검사, 굴절검사, 안위검사, 조절기능검사)와 근골격계 검사로 이루어진다. 위 작업구분 B에 해당하는 작업을 수행하는 자에 대하여는 과거의 영상표시단말기작업 경력, 기존의 병력 및 자각증 유무에 대한 조사만을 실시하고 안과학적 검사와 근골격계 검사는 필요성이 인정되는 경우에 한하여 실시한다. 위 작업구분 C에 해당하는 작업을 수행하는 자에 대하여는 자각 증상을 호소한 경우에 한하여 필요한 조사 또는 검사를 실시한다.

건강진단에서 건강저해요인이 발견된 경우 사용자는 전문가의 의견에 따라 필요한 조치를 강구함과 동시에 이에 대한 예방대책을 마련하여야 한다. 작업자의 건강을 위해 영상표시단말기작업을 계속하는 것이 적당치 않거나 작업시간을 단축할 필요가 있다고 산업의 등이 인정한 경우 사용자는 전문의의 지시에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다.

(5) 노동위생 교육

사용자는 노동위생관리와 관련된 대책들의 목적과 방법을 주지시키고 작업환경·작업방법의 개선 및 적절한 건강관리와 영상표시단말기작업으로 인한 육체적, 정신적 부담의 경감을 위한 활동을 원활히 수행하기 위하여 작업자들에게 노동위생 교육을 실시하여야 한다. 이러한 교육은 VDT기기의 도입 시, 기기 또는 작업환경의 변경 시는 물론 정기적으로 실시하여야 한다. 특히, 새롭게 VDT작업에 배치되는 자에 대하여는 배치 전에 VDT작업의 건강에의 영향, VDT작업과 관계된 노동 위생상 유의해야 할 사항 등을 교육함으로써 작업자의 육체적, 정신적 부담을 경감시키고 작업자가 자주적으로 건강을 유지·관리할 수 있도록 하여야 할 것이다. 사용자는 이러한 교육을 체계적으로

실시할 필요가 있으며, 교육을 실시한 경우 교육결과를 기록하여야 한다(동 가이드라인 제7호).

(7) 배려 사항 등

사용자는 영상표시단말기작업에 종사하는 고령자에 대하여 조명조건이나 디스플레이에 표시한 문구의 크기 등을 작업자가 보기 쉽게 설정하고 작업시간과 작업밀도의 선정에 있어 육체적·정신적 부담이 가중되지 않도록 배려하여야 한다(동 가이드라인 제8호 (1)). 또한 사용자는 근력이나 시력이 부족한 장애자가 작업할 수 있도록 배려하여야 한다(동 가이드라인 제8호 (2)). 나아가 영상표시단말기를 사용하는 작업을 위한 재택 근로자를 사용하는 사용자는 재택 근로자의 건강을 위하여 재택 근로자에게 본 가이드라인의 내용을 제공하여야 한다(동 가이드라인 제8호 (3)).

VI. 개선방안

사무자동화에 따라 영상표시단말기를 이용하여 업무를 수행하는 근로자가 증가하고 있어 이들에 대한 산업안전보건법상의 보호필요성이 증가하고 있으나, 이에 대한 적절한 조치가 미흡한 상황이다. 따라서 새로운 작업환경에 적합한 산업안전보건법을 마련하기 위한 법·제도적 대응이 절실히 요구되고 있다. 이러한 법·제도적 대응이 현실성을 가지기 위해서는 개별 기업이 실현 가능한 기준을 제시하는 것이 매우 중요하다. 그러나 영상표시단말기를 사용하고 있는 사업장의 규모와 형태는 천차만별이어서 각 사업장에 적합한 통일된 기준을 제시하기가 매우 힘들다. 이러한 이유에서 우리 나라를 비롯한 대부분의 국가들이 이와 관련된 규정의 대부분을 권고의 형태로 운용하고 있다. 이러한 점을 고려할 때 영상표시단말기를 취급하는 근로자의 건강을 위한 법·제도를 운용함에 있어서는 관련규정의 적용범위와 법적 구속력의 범위를 적절하게 정하는 것이 매우 중요하다 하겠다.

먼저 관련규정의 적용범위와 관련해서는 일본의 『VDT작업에있어서노동위생관리를위한가이드라인』을 눈여겨볼 필요가 있다고 생각한다. 왜냐하면 일본의 동 가이드라인은 영상표시단말기작업을 작업유형과 작업시간에 따라 세분하고 각 유형에 따라 법규를 차별적으로 적용하고 있기 때문이다. 우리 나라

도 영상표시단말기 취급근로자를 작업의 유형과 작업시간에 따라 분류하고 그 분류에 따라 규정을 차별적으로 적용하는 것이 바람직하다고 본다.

다음으로 법적 구속력의 범위와 관련하여 법으로 강제할 규정과 권고를 통하여 지도·계몽할 부분의 구별과 관련해서는 독일의 『영상표시단말기작업자의건강보호를위한규정』이 시사하는 바가 크다 할 것이다. 왜냐하면 독일의 동규정은 건강진단에 관한 규정을 위반할 경우에 대하여 과태료를 부과하고 있기 때문이다. 우리의 경우에도 『영상표시단말기(VDT)취급근로자작업관리지침』을 위반한 모든 행위에 대하여 형사처벌을 하거나 과태료를 부과하는 것은 옳지 않다고 본다. 그러나 동 지침이 단순히 권고적 기능만을 갖는 것 또한 바람직하지 않다고 본다. 따라서 영상표시단말기를 사용하여 업무를 수행하는 근로자의 건강을 유지·증진시키기 위한 법규정은 권고적 사항과 강제적 사항을 적절히 조합하여야 할 것이다. 이러한 조합의 한 대안으로 필자는 건강진단에 관한 규정은 강제적 조항으로 기타 조항은 권고적 조항으로 운용함이 타당하다고 생각한다. 특히, 건강검진의 기간 및 실시기관 등의 결정에 관한 사항을 노사협의회의 의결사항으로 함으로써 그 실효성을 강화할 수 있을 것이다. 즉, 『근로자참여및협력증진에관법률』 제20조에 산업안전보건법의 집행에 관한 사항을 추가할 필요가 있다고 본다.

마지막으로 영상표시단말기를 사용하는 작업으로 인한 건강장해를 예방하기 위한 수단으로 작업조건 및 작업환경에 대한 평가의 실시를 권고적 사항으로 사용자의 의무에 추가하였으면 한다.

Reform der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

Yu, Seoung-Jae*

Die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen kann insb. bei nicht ausreichendem Sehvermögen oder bei ergonomisch ungenügend ausgestalteten Bildschirmarbeitsplätzen zu Gesundheitsbeschwerden führen. Um ein höheres Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz an Bildschirmarbeitsplätzen sicherzustellen, hat das Arbeitsministerium am 12. 5. 1992 die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten amtlich veröffentlicht.

Nach dieser Verordnung werden die Unternehmen in der Bildschirmarbeitsverordnung dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs und sonstiger Rechtsvorschriften entsprechen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu orientieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern. Außerdem hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Auftreten von Beschwerden eine angemessene Untersuchung durch eine fachkundige Person anzubieten.

Die geltende Bildschirmarbeitsverordnung stößt indessen wegen ihrer mangelnden Verbindlichkeit sowie der wenig präzisen Festlegung ihres Anwendungsbereichs auf Kritik. Um die diesbezüglichen Probleme zu lösen, schlägt der Verfasser die Einführung von Sanktionen im Falle von Ordnungswidrigkeiten im Bereich der Untersuchungspflicht und eine Differenzierung bezüglich Art und Zeitdauer der Bildschirmarbeit vor.

* Associate Research Fellow, Korea Legislation Research Institute, Dr. jur.